



BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO

GACETA DE MADRID

Año CCCXXIV

Viernes 10 de agosto de 1984

Núm. 191

17866 RESOLUCION de 3 de mayo de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Electrónica F. de Roda, S. A.».

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 18 de noviembre de 1983, por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 43.234, promovido por «Electrónica F. de Roda, S. A.», sobre sanción de 100.001 pesetas, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Estimamos el recurso número 43.234, interpuesto contra resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de fecha 17 de febrero de 1982, debiendo anular como anulamos el mencionado acuerdo por su desconformidad a derecho; sin mención sobre costas.»

Madrid, 3 de mayo de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

17867 RESOLUCION de 3 de mayo de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por ICONA.

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 17 de diciembre de 1983, por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 43.328, promovido por ICONA, sobre sanción de multa de 50.000 pesetas, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Desestimamos el recurso número 43.328, interpuesto contra resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 21 de abril de 1982, debiendo confirmar como confirmamos el mencionado acuerdo por su conformidad a derecho en cuanto a los motivos de impugnación; sin mención sobre costas.»

Madrid, 3 de mayo de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

17868 RESOLUCION de 25 de junio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Cia. Sevillana de Electricidad, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», recibido en esta Dirección General con fecha 21 de mayo de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores, el día 15 de mayo del mismo año, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1983, de 22 de mayo, sobre registro de Convenios Colectivos de Trabajo, Esta Dirección General acuerda:

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

Segunda.—Remitir el texto original al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 25 de junio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE AMBITO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «COMPAÑIA SEVILLANA DE ELECTRICIDAD, S.A.» Y SUS TRABAJADORES, AÑO 1984.

CAPITULO PRIMERO

EXTENSION Y AMBITO DEL CONVENIO

Art. 1. Ambito funcional.— El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo entre la Compañía Sevillana de Electricidad y los trabajadores que la integran.

Art. 2. Ambito personal.— Las normas del presente Convenio serán de aplicación a la totalidad del personal de plantilla que figura en los Escalafones de la Compañía Sevillana de Electricidad.

No obstante, al personal eventual le será de aplicación la tabla de retribuciones consignadas en el Anexo I, la Prima de Asistencia, Funtualidad y Rendimiento, las Dietas, el régimen de horas extraordinarias, el beneficio de Económico Laboral donde se halle constituido, el régimen económico de la Incapacidad Laboral Transitoria, cualquiera que sea su origen y el de Invalidez Provisional. La aplicación de estos beneficios quedará vinculada a la vigencia de su contrato de trabajo. Se abonará por parte de la Empresa a la esposa o, en su defecto, a los huérfanos menores de 21 años del trabajador eventual fallecido en accidente de trabajo, la cantidad de ochocientas mil pesetas de una sola vez. También se aplicará, en su caso, a la viuda del trabajador eventual fallecido en accidente de trabajo, mientras permanezca en estado de viudedad, un complemento de pensión consistente en treinta y una mil ochenta pesetas anuales, pagaderas en catorce mensualidades de dos mil doscientas veinte pesetas.

Se exceptúan de esta aplicación los trabajadores eventuales contratados con sujeción a lo previsto en el

apartado E) del art. 47 de la Ordenanza de Trabajo de 30 de Julio de 1970, que se regirán por sus propias y específicas normas laborales.

Queda expresamente exceptuado de su ámbito el personal a que se refiere el art. 2, 1 a) del Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/80, de 10 de Marzo).

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

Art. 4. Ambito temporal.— El presente Convenio tendrá dos años de duración a contar desde 1 de Enero de 1984, terminando por tanto su vigencia el 31 de Diciembre de 1985.

Salvo lo dispuesto expresamente en este Convenio, sus efectos económicos se retrotraerán a la fecha de 1 de Enero de 1984.

No obstante tendrán un año de duración, terminando su vigencia en 31 de Diciembre de 1984, los artículos que a continuación se enuncian:

Artículo 7, sobre Cláusula de Revisión.

Artículos 27 y 28, sobre Jornada y Horario.

Artículo 33, sobre Régimen Económico.

Artículo 35, sobre Dietas.

Artículo 36, sobre Horas Extraordinarias.

Artículo 37, sobre Suplemento de remuneración por trabajo nocturno.

Artículo 39, sobre Prima de Asistencia, Puntualidad y Rendimiento.

Artículo 40, sobre Participación en Beneficios.

Artículo 41, sobre Aumentos Periódicos.

Artículo 42, sobre Lectores y Cobradores.

Artículo 44, sobre Otros Complementos, incluso el Complemento de Jornada.

Artículos 46, 47, 48 y 49, sobre Complementos Económicos regulados en los Pactos específicos de Turno, Guardias en Distribución y Mantenimiento en Centrales Térmicas e Hidráulicas.

Artículo 50, sobre Jubilación.

Artículo 51, sobre Bases de Jubilación.

Artículo 52, sobre Viudedad y Orfandad.

Artículo 55, sobre Tablas de Capitales.

Artículo 59, sobre Préstamos para Adquisición de Viviendas.

Artículo 60, sobre Anticipos.

Artículo 61, sobre Pecas.

Artículo 62, sobre Pensiones.

Artículo 64, sobre Ayuda al trabajador con hijos subnormales.

Artículo 73.

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

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

Art. 7. Cláusula de Revisión.— En el caso de que el Índice de los Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E., registrase al 31 de Diciembre de 1984 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1983 superior al 8%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, en función del exceso sobre la indicada cifra.

El porcentaje de revisión a efectuar será el de 6,5/8 del exceso sobre la citada cifra del 8% y se aplicará con efectos de primero de Enero de 1984 sobre los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1984.

Dentro de la primera quincena de Enero de 1985 se solicitará por las partes certificación del Instituto Nacional de Estadística en la que se exprese el I.P.C. al 31 de Diciembre de 1984.

CAPITULO SEGUNDO

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 8. Organización.— Corresponde a la Dirección de la Empresa la organización práctica del trabajo, sin otras

limitaciones que las expresamente prevenidas en la legislación y Ordenanza vigentes.

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

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

2a. Iguales condiciones de vivienda.

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

4a. Una indemnización de nueve mensualidades de su retribución (incluidas las tres mensualidades de Ordenanza), constituida por el salario base individual para los trabajadores que tengan más de diez años de antigüedad. Para los trabajadores con antigüedad inferior, la indemnización será de cuatro mensualidades (incluidas las tres de Ordenanza) de su salario base individual.

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

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

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

Art. 11. Productividad.- La Dirección podrá realizar los estudios necesarios para conseguir la más efectiva productividad procediendo, en caso justificado, una vez oído

al Comité de Empresa o Delegados de Personal del centro de trabajo, a la amortización de plazas de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

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

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

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

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

CAPÍTULO TERCERO

CLASIFICACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO CUARTO

PROMOCION Y FORMACION PROFESIONAL

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

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

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

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

Art. 19. Personal técnico.— El ingreso del personal técnico se hará por la categoría correspondiente a los conocimientos y título profesional que se exija de acuerdo con el puesto de trabajo a cubrir. El personal existente en la Empresa tendrá preferencia para ocupar tales puestos cuando demuestre su capacitación y reúna los requisitos y condiciones exigidos.

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

Art. 21. Peones especialistas.— Los trabajadores incluidos en el subgrupo segundo, Peonaje 3a. Categoría, Peones, pasarán a la segunda categoría como Peones especialistas de la actual Ordenanza. Se entiende así que los Peones especialistas desempeñarán indistintamente las funciones que se atribuyen reglamentariamente a los Peones y Peones especialistas.

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

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

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

2a. La Compañía podrá concertar con otros Centros la preparación y asistencia del personal a cursos especializados y de mandos intermedios.

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

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

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

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

b) Hijos de trabajadores en activo o jubilados.

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

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

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

Art. 25. Ascensos Automáticos.- Los Auxiliares Administrativos y los Técnicos de 5a., ascenderán automáticamente a la categoría de Oficial Nivel B y Técnicos de 4a., respectivamente, a los cinco años de antigüedad en su categoría.

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

Art. 26. Asimilaciones Salariales.- Se establecen las asimilaciones salariales siguientes:

1. Los Peones especialistas percibirán el salario base de los Profesionales de Oficio 3a. Categoría "Ayudantes", a los ocho años de antigüedad en la categoría.

2. Los Auxiliares de Oficina 1a., 2a. y 3a. Categoría percibirán el salario base correspondiente a la categoría inmediata superior respectivamente a los diez años de antigüedad en su categoría.

3. Los Auxiliares de Oficina especial percibirán el salario base inicial de Oficial Nivel A de la 4a. Categoría administrativa, a los diez años de antigüedad en su categoría.

4. Los Profesionales de Oficio 1a. Categoría Nivel A, y

los Técnicos de 4a. Categoría, percibirán el salario base inicial del Técnico de 3a. a los diez años de antigüedad en su categoría.

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

6. Los Profesionales de Oficio 2a. Categoría Nivel B, percibirán el salario base inicial de los Profesionales de Oficio 2a. Categoría Nivel A, a los diez años de permanencia en su categoría.

7. Los Profesionales de Oficio 2a. Categoría Nivel A, percibirán el salario base inicial de los Profesionales de Oficio 1a. Categoría Nivel B, a los diez años de permanencia en su categoría.

8. Los Profesionales de Oficio 1a. Categoría Nivel B, Subcategorías, percibirán el salario base inicial de los Profesionales de Oficio 1a. Categoría Nivel A, a los diez años de permanencia en su categoría.

9. Los Oficiales Nivel A de la 4a. Categoría administrativa percibirán el salario base inicial de la 3a. Categoría administrativa, a los diez años de permanencia en su categoría.

10. Los Técnicos de 3a. Categoría y Administrativos de 3a. Categoría, percibirán el salario base inicial de los Técnicos y Administrativos de 2a. B, respectivamente, a los diez años de permanencia en su categoría.

Los trabajadores que procedentes de la primera categoría, Nivel A, de Profesionales de Oficio, pasaron a la cuarta categoría técnica, se les computará el tiempo de permanencia en la anterior categoría a los efectos de asimilación salarial a la tercera categoría técnica. El efecto de aplicación no podrá ser anterior al primero de Enero de 1.980.

CAPITULO QUINTO

JORNADA DE TRABAJO, ORDEN Y DISCIPLINA

Art. 27. Jornada de trabajo.-

A) Personal de Jornada Partida.- La jornada anual de trabajo exigible en la Empresa será de 1.950 horas, en las que están incluidas las vacaciones anuales y las fiestas del calendario laboral; 1 de Junio, fiesta de la Virgen de la

Los, nuestra Patrona, y el 26 de Diciembre, segundo día de Pascua.

La distribución de esta jornada será de cuarenta horas semanales de lunes a viernes, ambos inclusive, de cada semana.

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

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

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

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

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

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

El Personal de Turno.— La jornada anual de trabajo en la empresa para el personal de Turno será de 2.064 horas, en las que están incluidas las vacaciones y las fiestas del calendario laboral; el 1 de Junio, fiesta de La Virgen de la Leña, nuestra Patrona, y el 26 de Diciembre, segundo día de Pascua. En dicho cómputo se ha considerado ya la reducción de jornada que operan los dos días de descansos adicionales que disfruta el personal a turno, cuando el convenio lo

permita, sin pérdida de los pluses correspondientes a esos días.

La distribución de esta jornada será de cuarenta horas semanales, cuyo cómputo se determinará por la aplicación de los distintos cuadros horarios de cada centro de trabajo.

Teniendo en cuenta que la organización del trabajo a turno determina una jornada mayor que la del personal de jornada partida, en compensación a ello, se establece una asignación, calificada como complemento de cantidad-complemento de jornada-, que se percibirá por cada día efectivamente trabajado a turno, no abonándose en consecuencia, en vacaciones, descansos, permisos retribuidos e Incapacidad Laboral Transitoria de cualquier clase, etc.

Su cuantía por categorías profesionales será la que se indica en el Anexo II.

Este personal percibirá igualmente un complemento salarial denominado "Cuarto de hora", que compensa la disponibilidad del trabajador a tomar dicho descanso a lo largo de la jornada cuando el servicio lo permita, a interrumpirlo, fraccionarlo o a tomarlo a pie de máquina en el puesto de trabajo, si el servicio lo exigiera.

Su cuantía será igual a la del plus de relevo, devengándose por día efectivamente trabajado como el resto de los complementos salariales del turno.

Para su aplicación concreta en 1984, se tomará como fecha inicial del devengo de este complemento la del 1 de Junio de 1984.

La jornada pactada para este personal no dará lugar a la revisión de primas calculada sobre la jornada de duración más amplia y en general a los complementos que puedan calcularse en función de la jornada.

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

Art. 28. Horario.— El horario de oficina será de ocho a catorce y de dieciséis a dieciocho horas.

Con carácter de prueba, durante la vigencia de este Convenio y para el personal administrativo, primer subgrupo y Técnicos que trabajen exclusivamente en las Oficinas Centrales de Avda. de la Borbolla, núm. 5, de Sevilla; Orense, núm. 11, de Madrid; Federico García Lorca, núm. 40, de Almería; Parque de Castelar, núm. 2, de Badajoz; Caracola, s/n, de Cádiz; García Loyera, núms. 1 y 3, de Córdoba; Tráfico del Carmen, núm. 31, de Granada; Rafael López, núm. 1, de Huelva; Paseo de la Estación, núm. 27, de

Jafn y Maestranza, núm. 4, de Málaga, se establece el horario flexible con arreglo a las condiciones siguientes:

Tiempo de permanencia común:

- Mañanas: Desde las 9,00 a las 13,30 horas.

- Tardes: Desde las 16,00 a las 18,00 horas.

Ningún trabajador podrá salir antes de las 18,00 horas.

El cómputo de la jornada de trabajo será por día.

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

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

El complemento a cargo de la Empresa establecido en el Reglamento de Régimen Interior para las situaciones de Incapacidad Laboral Transitoria, se perderá en los casos de fraude.

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

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

Art. 32. Festividades.- En tanto se consiga la unificación de festividades en todo el ámbito de la Compañía, cosa difícil por la variedad de índole local, se declara que el día 1 de Junio, fiesta de la Virgen de la

Luz, nuestra Patrona, y el 26 de Diciembre, segundo día de Pascua, se considerarán como fiestas abonables y no recuperables.

CAPITULO SEXTO REGIMEN ECONOMICO

Sección Primera.- Régimen Económico General

Art. 33.- El régimen económico para 1984 del presente Convenio estará constituido: por los salarios bases, por categorías profesionales, contenidos en el Anexo I, que comprende el salario base mensual para Técnicos, Administrativos y Actividades Complementarias, y el salario base diario para el resto de las categorías.

A todo trabajador se le garantiza un 6,5% de incremento, aplicado sobre su salario base individual de 31 de Diciembre de 1983; todo ello sin perjuicio de la facultad de la Empresa para conceder además mejoras voluntarias individuales.

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

Art. 35. Dietas.-

a) Dietas reglamentarias: Se pagarán en los supuestos de hecho previstos en el artículo 20 de la Ordenanza. No obstante, para determinar sus valores se deja sin efecto el régimen de cálculo de Ordenanza, pactándose su precio en Convenio. Para 1984 su valor vendrá determinado conforme a los precios que venían rigiendo en 31 de Diciembre de 1983, incrementados con el 6,5%.

b) Dietas de cuantía voluntaria: Reguladas en el artículo 25 del R.R.I. se pagarán con sujeción a los valores comprendidos en el Anexo III.

Art. 36. Horas extraordinarias.- Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordina-

rios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

9. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial prevista por la Ley.

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

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

El precio de las horas extraordinarias se incrementa en un 5,5% conforme a la tabla resultante que se contiene, por categorías profesionales, en el Anexo IV.

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

También se reseñan en el Anexo IV los precios resultantes de aplicar estos recargos.

A los trabajadores que en la fecha del 31.12.83 vinieran percibiendo las horas extraordinarias por un importe superior al señalado en el Anexo, les será mantenido su importe durante la vigencia del Convenio.

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

Art. 38. Forma de pago de la nómina.- El importe total de las pagas mensuales normales y extraordinarias de Marzo, Octubre, Julio, Navidad y Participación en Beneficios, se dividirá por catorce, a los efectos de pagar 1/14 durante todos los meses del año y otro 1/14 a mediados de Julio y el día 22 de Diciembre.

Teniendo en cuenta la organización administrativa dada a estos pagos, las variaciones de salarios que se produzcan por ascensos, aplicaciones de aumentos periódicos o cualquiera otra circunstancia, tendrá efecto económico desde la fecha en que realmente se haya producido la modificación. En

consecuencia, la parte proporcional de las gratificaciones reglamentarias de Marzo y Octubre serán satisfechas desde la fecha en que la variación se haya producido.

Art. 39. Prima de Asistencia, Puntualidad y Rendimiento.- Por la asistencia y puntualidad en el trabajo durante una jornada laboral completa, acreditada necesariamente por el control que se establezca en su centro de trabajo respectivo, se establece la prima de 750,00 pesetas brutas diarias.

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

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

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

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

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

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

Art. 40. Participación en Beneficios.- La participación en los resultados favorables del ejercicio a que alude el artículo 18 de la Ordenanza estará constituida por el 25% de los salarios correspondientes a las doce mensualidades.

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

El precio del trienio se establece en 8.952,- pesetas anuales.

Art. 42. Absorción.— Serán compensables y absorbibles especial consideración, seguirán con su régimen económico actual.

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

Cuando el número de recibos cobrados exceda de mil setecientos treinta y seis mensuales, el cobrador recibirá una prima por unidad de 7,75 pesetas por factura de exceso cobrada. En los meses de Julio, Agosto y Septiembre el límite mensual de recibos para cobrar la prima de exceso será de mil doscientos noventa y cuatro.

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

Los cobradores y lectores de los distintos Departamentos que no alcancen el anterior rendimiento tipo y tengan condiciones más benéficas, tanto en lo que corresponda a la jornada laboral, número mínimo de abonados o cuantía de la prima, podrán acogerse al régimen con las anteriores retribuciones todas las mejoras que pudieran establecerse por los Organismos oficiales y cuya total cuantía sea inferior a las condiciones del presente Convenio.

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

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

Lectores: Ciento setenta y cinco lecturas en jornada de ocho horas diarias. El exceso de lectura sobre este límite se abonará a razón de 5,99 pesetas por unidad. Cuando se trabaje jornada inferior, el número de rendimiento tipo de lectura se reducirá proporcionalmente a la jornada trabajada.

Los litros de lectura que en la actual tabla están establecido en los párrafos anteriores; en otro sentido, sus particulares condiciones no experimentarán alteración.

durante la vigencia del Convenio que la que correspondía únicamente a su salario base en relación con su productividad.

Art. 44. Otros Complementos.—

Uno: Quedarán incrementados con un 5,5% de mejoras los siguientes complementos salariales:

- a) Conocimientos especiales.
- b) Gratificación de residencia.
- c) Incentivos (Se exceptúan aquellos conceptos que hayan experimentado variación de su precio durante 1.983).
- d) Actividad (Se exceptúan aquellos conceptos que hayan experimentado variación de su precio durante 1.983).
- e) Permanencias.
- f) Prima de Subestaciones Automáticas.
- g) Pacto individual horas extraordinarias.
- h) Quebranto de moneda.
- i) Plus Desplazamiento (Excepción hecha de las cantidades que se abonan en Oficinas Madrid y las que perciben los trabajadores de la antigua C.T. Guadaira).

Dos: Los restantes conceptos retributivos y complementos salariales que no hayan sido expresamente regulados o citada su revisión, no experimentarán modificación en sus precios durante el año 1.984.

Art. 45. Invalidez Provisional.— Los trabajadores en plantilla que padezcan la situación de invalidez provisional por determinación del Organismo gestor de la Seguridad Social, percibirán una ayuda económica con cargo a la Compañía consistente en la diferencia que resulte entre la prestación económica oficial que en dicha situación les sea concedida por el I.N.S.S. y el 100 por ciento del salario que el

productor vanga percibiendo en la fecha en que haya sido declarada dicha invalidez provisional.

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

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

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

Sección segunda: Regímenes específicos de trabajo.

Art. 46. Organización del trabajo a turnos.- Se incorporan al texto del presente Convenio Colectivo las normas generales pactadas con el personal a turno de Centrales Térmicas, Hidráulicas y Subestaciones, con ocasión de la entrada en vigor de la Ley de Relaciones Laborales. Los indicados pactos continuarán vigentes como normas supletorias.

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

Uno: Régimen económico del trabajo a turno.

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

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

Si por cualquier circunstancia esta prolongación excediera los 15 minutos se considerará como extraordinario y se abonará como tal, en lugar del plus, todo el tiempo trabajado más allá de la terminación de la jornada.

Uno b) Plus de Turno.- Se establece un complemento

salarial de puesto de trabajo, para compensar los inconvenientes propios y específicos del sistema de trabajo a turno.

Su cuantía será de 662,40 pesetas, igual para todas las categorías profesionales, revisable en idéntico porcentaje al que experimenten los salarios base de las categorías de los Profesionales de Oficio en su media aritmética.

Para los trabajadores que presten trabajo en régimen de turno rotativo abierto (que no cubran las 24 horas), su cuantía será del 75 por ciento de la indicada cantidad.

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

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

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

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

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

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

c) Cuando por la convergencia o especialidad de los trabajos a acometer, no pudiera desarrollarse éste por el personal previsto en los apartados a) o b), podrá

solicitarse y obtener la colaboración de trabajadores de Mantenimiento que no se encuentren designados por los dos tipos de retén.

En base a tales principios se organiza el trabajo de Mantenimiento en Centrales Térmicas de la forma siguiente:

Uno. Ambito de aplicación.— Se aplicará exclusivamente a aquellos trabajadores que con una categoría mínima de Técnico de 3a. efectúan directamente trabajos de Mantenimiento en las Centrales Térmicas de esta Empresa, incluido el personal de Atención.

Dos. Organización del trabajo.— El personal de Mantenimiento prestará la jornada y horario habituales en jornada partida. No obstante en cada Central se constituirán con sus plantillas de Mantenimiento equipos homogéneos de trabajadores —en número aproximado de cinco o seis— que formarán el:

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

Su jornada será de ocho horas en jornada normal y de seis horas en jornada intensiva de verano.

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

El retén comprende el trabajo en sábado y domingo, descansando el trabajador otro día y recibiendo los recargos reglamentarios por dicha circunstancia.

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

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

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

b) **Retén en expectativa de servicio.**— Tendrá la jornada y horarios habituales en jornada partida. No obstante, durante la pausa del medio día, descanso interjornada, sábados, domingos y festivos comprendidos en los siete días

(en un ciclo de ocho semanas) que dura esta situación, los trabajadores que lo integran estarán localizables y a disposición de intervenir tan pronto sean requeridos por servicios por la Central.

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

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

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

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

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

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

Su cuantía será de 236,40 pesetas diarias, igual para todas las categorías profesionales y se percibirá por cada día de trabajo efectivamente realizado, no devengándose en consecuencia en vacaciones, descansos, permisos retribuidos e incapacidad laboral transitoria de cualquier clase.

La cuantía no influirá en el cálculo de aquellos otros complementos que sean en función del salario.

Aunque no incluidos en el ámbito de aplicación de estos acuerdos, el resto del personal de jornada partida de Centrales Térmicas con categoría máxima de Técnico de 3a, o nivel equivalente, percibirán una prima diaria de 78,79 pesetas que compense el esfuerzo y dedicación de estos trabajadores durante los períodos de revisión programada, con el mismo régimen de devengo que el regulado para el plus de mantenimiento.

Cuatro. Normas complementarias:

a) En consecuencia con las tres modalidades de trabajo descritas en el apartado "Dos", el trabajo de mantenimiento se organizará según el cuadrante, que será común para todas las Centrales, pactado en el Convenio precedente.

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

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

d) Teniendo en cuenta que la presencia de determinados trabajadores de la plantilla de mantenimiento es más útil cuando coincide con la presencia de la mayoría del personal, estas personas quedan exceptuadas de los retenes de jornada desplazada aunque no lo serán para los retenes de expectativa de servicio. En este caso se encuentran los almacenistas y los contramaestros de los talleres, quienes no obstante su exclusión de los retenes de jornada desplazada, percibirán con igual periodicidad que el resto del personal los complementos previstos para dicha situación.

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

e) En el caso de ausencia de un trabajador en retén de jornada desplazada, la Jefatura de la Central se reserva el

derecho de efectuar o no su sustitución, según las necesidades del trabajo. Si se efectúa la sustitución, se procurará que el sustituto sea el trabajador del próximo retén de jornada desplazada que reúna las características profesionales más parecidas a las del ausente.

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

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

Uno. Ámbito personal de aplicación.- Afectará exclusivamente al personal de Distribución que forme parte de las guardias organizadas con arreglo a cualquiera de los sistemas que se regulan en este artículo.

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

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

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

A) Régimen de trabajo a turnos:

a) Turno rotativo cerrado: Este sistema cubre el servicio durante las 24 horas de día, en tres turnos de uno o más trabajadores, según las características del lugar.

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

Horario de mañana de 7 a 15 horas

Horario de tarde de 15 a 23 horas

Horario de noche de 23 a 7 horas

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

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

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

Horario de mañana de 7 a 15 horas

Horario de tarde de 15 a 23 horas

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

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

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

B) Régimen de jornada desplazada.

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

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

De 15 a 23 horas en los meses de jornada normal

De 17 a 23 horas en los meses de jornada intensiva de verano.

- Régimen económico:

- Una prima diaria de 228,5 pesetas, igual para todas las categorías profesionales, que compensa los inconvenientes inherentes a la nueva organización del trabajo. La expresada prima no repercutirá en la cuantía de otros complementos que sean en función del salario y se devengará exclusivamente por cada día de trabajo efectivo en jornada desplazada en día laborable, no abonándose en consecuencia en vacaciones, descansos, permisos retribuidos e incapacidad laboral transitoria de cualquier clase.

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

- Una prima de 227,16 pesetas por conducir el vehículo de la Empresa, que se devengará diariamente en el caso de que sea efectivo su uso.

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

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

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

De 7 a 15 horas y de 15 a 23 horas, en jornada normal.

De 8 a 14 horas y de 17 a 23 horas, en jornada intensiva de verano.

- Régimen económico:

- Una prima de 685,50 pesetas igual para todas las categorías profesionales, por cada día que se preste servicio efectivo en jornada desplazada en día no laborable, sin que la misma sea computable para el cálculo de cualquier complemento que sea en función del salario, no devengándose en vacaciones, permisos retribuidos, descansos, incapacidad laboral transitoria de cualquier clase, etc.

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

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

- Un descanso compensatorio de una jornada completa dentro de la semana siguiente, más los recargos correspondientes a las horas trabajadas.

C) Jornada en expectativa de servicio.

Este servicio será prestado por uno o más trabajadores que semanalmente, como máximo, se encontrará en expectativa de servicio después de haber desarrollado su jornada normal.

Desde la finalización de la jornada, en la puesta del mediodía, así como el sábado, domingo o festivos comprendidos en su semana, el trabajador estará en disposición de actuar si fuera requerido.

Después de un periodo semanal en esta situación, deberá existir una interrupción de al menos 48 horas, en situación de expectativa.

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

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

- Régimen económico.- El trabajador que se encuentre en expectativa de servicio devengará, además de los complementos que reglamentariamente correspondan por los trabajos efectivos que realice fuera de la jornada laboral, una prima de 3.290,71 pesetas semanales.

En el supuesto de no prestarse la semana completa, por cualquier causa, se devengará en proporción al tiempo que se permaneció en expectativa de servicio, señalándose como valores del día aislado los siguientes: 401,88 pesetas el día laborable; 539,35 pesetas el día no laborable.

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

Cuatro.- Disposiciones comunes a todos los sistemas de Guardias en Distribución que se establezcan.

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

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

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

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

e) En el caso de tener que ausentarse del centro de trabajo para atender los avisos que se reciban, o efectuar

trabajos, se dejará conectado un contestador u otro sistema que se establezca.

Cinco. Prima de llamada.- El trabajador comprendido en el ámbito de aplicación de este artículo percibirá un prima de llamada de 788,01 pesetas que devengará cuando sea requerido por sus jefes para atender cualquier trabajo de la Explotación, fuera del horario habitual e interrumpiendo su descanso.

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

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

Seis.- Conforme a lo regulado en el apartado cuatro d) anterior, el trabajador que conduzca el vehículo de la Empresa dentro de la organización del trabajo a que obedece, percibirá una prima de conducción de vehículo de 237,16 pesetas diarias que sólo se devengará los días en que sea efectivo su uso.

Siete. Permanencias especiales.- Las circunstancias de continuidad en el trabajo que requiera la misión de los mandos del Sector que atienden el servicio público, el mantenimiento e incidencias, aconsejan considerar sus condiciones de trabajo de una manera especial, compensándose con las gratificaciones de puesto de trabajo siguientes:

- Ayudantes: de 121.957,01 pesetas anuales.

- Capataces: de 137.112,15 a 151.957,01 pesetas anuales.

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

Ocho. Condición más beneficiosa.- Estos acuerdos se establecen sin perjuicio del respeto a las condiciones más beneficiosas que, en su caso, pudiesen existir en cada momento.

Nueve. Desplazamientos.- Los trabajadores que para hacer un servicio de guardia hayan de desplazarse a otros centros de trabajo diferente al suyo percibirán los gastos de desplazamiento y este será dentro de la jornada de trabajo.

Art. 49. Mantenimiento en Centrales Hidráulicas.-

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

Dos. Plus de Mantención. Que compensa a estos trabajadores por su dedicación durante los períodos de revisión anuales, la realización de trabajos urgentes fuera de la jornada laboral y, en general, las peculiaridades de prestación del personal de mantenimiento de Centrales Hidráulicas.

Su cuantía será de 236,40 pesetas diarias, igual para todas las categorías profesionales y se percibirá por cada día de trabajo efectivo; no devengándose en vacaciones, descansos, permisos retribuidos, incapacidad laboral transitoria de cualquier clase, etc., sin que tampoco influya en el cálculo de otros complementos salariales que sean en función del salario.

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

Tres. Prima de llamada. En iguales condiciones y cuantía a la regulada en el "Sistema de Guardias de Distribución", del artículo precedente.

CAPITULO SEPTIMO

PREVISION SOCIAL

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

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

A los 60 años de edad	85%
A los 61 años de edad	87%
A los 62 años de edad	90%
A los 63 años de edad	95%
A los 64 años de edad	100%

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

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

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

- Sueldo o salario y aumentos por antigüedad.
- Retribución voluntaria.
- Pagos extraordinarios reglamentarios.
- Participación en beneficios.

• Plus familiar por el importe de dicho plus si en el momento de la jubilación el productor fuera casado y viviera percibiendo tal beneficio, o bien la prestación de su sueldo del nuevo régimen, cuando se trate de un trabajador que así viviera percibíendola.

• Será a cargo de la Compañía la diferencia entre el importe de la jubilación así calculada y la que pueda corresponder al trabajador por el I.M.S.S. y Seguro de Vejez e Invalidez.

Las cantidades que se percitan como complementos de la pensión tanto los productores que en esa fecha se encuentren jubilados, como los que se jubilen en lo sucesivo, no podrán ser absorbidas por ningún concepto.

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

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

a) Viudedad.— La cuantía de la pensión será equivalente al 125% de los conceptos siguientes:

- Sueldo o salario y aumentos por antigüedad.
- Retribución voluntaria.
- Pagos extraordinarios reglamentarios.
- Participación en beneficios.
- Plus familiar.

b) Orfandad.— La cuantía de la pensión abarcará a los huérfanos de edad inferior a los 18 años y será para cada huérfano la equivalente al 20% de los conceptos antes enumerados.

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

Si el trabajador fallece estando ya jubilado, la

pensión de viudedad consistirá en el 60% de la pensión de jubilación, y la pensión de orfandad en el 20% de la misma pensión de jubilación (oficial más complemento de la Empresa), por cada hijo menor de 18 años.

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

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

Las pensiones de orfandad cesarán a medida que los huérfanos cumplan los 18 años.

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

Las condiciones de la póliza son:

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

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

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

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

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

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

Art. 55. Tabla de capitales.- Como Anexo V de este Convenio se establece la tabla de capitales garantizados por el Seguro de Vida Colectivo, que garantiza para cada trabajador el mismo capital que tenía señalado en diciembre de 1979.

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

Se exceptúa de esta norma el trabajador que haya tenido o tenga algún ascenso o cambio de clasificación profesional desde primero de enero de 1984, el cual podrá tener el cambio de capital que, en su caso, le corresponda en base a dicho ascenso o cambio, pero considerando a este efecto el salario que reglamentariamente le hubiera correspondido con sujeción a la tabla de salarios que rigió el Convenio de 1979.

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

CAPITULO OCTAVO

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

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

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

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

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

Asimismo se acuerda la constitución al amparo de lo

dispuesto en el artículo 4 del Decreto de 11 de Marzo de 1977 de un Comité de Seguridad e Higiene Central para coordinar y dirigir la actuación de los demás Comités provinciales o de centro de trabajo, que continuarán subsistentes.

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

Funciones:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Composición:

Un Presidente, nombrado por la Dirección de la Empresa.

El Técnico de seguridad de mayor grado del Servicio de Prevención.

El Jefe de los Servicios Médicos de Empresa.

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

Un Vocal nombrado por cada uno de los Servicios siguientes:

Departamento de Centrales Técnicas.

Servicio de Centrales Hidráulicas.

Servicio de Construcciones Eléctricas.

Servicio de Estudios y Construcciones de Centrales.

Departamento de Sevilla o Dirección de Distribución.

Servicio de Transporte y Transformación.

Diez Vocales, representantes de los trabajadores.

Funcionamiento:

1. Reuniones bimestrales ordinarias.

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

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

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

CAPITULO NOVENO

OBRA SOCIAL

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

Art. 58. Acceso a la propiedad.- Con excepción de las viviendas construidas por la Compañía en los centros de trabajo para los trabajadores de los mismos, las demás viviendas hoy arrendadas a los trabajadores de plantilla podrán pasar a ser de su propiedad, de acuerdo con un cuadro de amortizaciones aprobado por el Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo. Para que estos expedientes se inicien han de ser solicitados por la totalidad de los inquilinos de un inmueble perteneciente a "Sevillana".

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

Con excepción las viviendas ubicadas en aquellas provincias en las cuales el MOPU tenga establecido un cupo de viviendas para la Empresa, a no ser que aquel Organismo

compute al efecto las viviendas cedidas en propiedad a los trabajadores domicilioados en dichas provincias o ciudades.

Art. 59. Préstamos para la adquisición de viviendas.-

Se otorgarán préstamos a los trabajadores para la adquisición de su vivienda hasta doscientas mil pesetas sin interés, para amortizar en diez años cuando los haberes del interesado no excedan por todos los conceptos de un millón setenta y cinco mil setecientas cincuenta y siete pesetas; en siete años y medio si los ingresos son superiores a un millón setenta y cinco mil setecientas cincuenta y siete pesetas y no sobrepasen un millón cuatrocientas treinta y cuatro mil cuatrocientas dos pesetas, y en cinco años si la retribución del solicitante es superior a un millón cuatrocientas treinta y cuatro mil cuatrocientas dos pesetas.

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

Para constituir el fondo disponible se tomarán los reembolsos producidos en el año 1983 por amortización de estos préstamos.

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

Art. 60. Anticipos.- La cantidad que para el año 1984 se destina para la concesión de anticipos, estará constituida por el importe de los reembolsos habidos durante el año 1983. Los anticipos podrán concederse al personal de plantilla una vez superado el período de prueba.

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

Art. 62. Pensiones.- Los jubilados con anterioridad a este Convenio percibirán con cargo a la Empresa un complemento que garantice, junto con lo que perciban de la Seguridad Social, un mínimo de cuatrocientas ochenta y cinco mil setenta y cinco pesetas al año.

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

Los trabajadores declarados en situación de invalidez absoluta con anterioridad a este Convenio, percibirán un

complemento de pensión a cargo de la Empresa para que, junto con lo que perciban de la Seguridad Social, tengan un mínimo de cuatrocientas sesenta y cinco mil setenta y cinco pesetas al año.

Las pensiones complementarias que, en su caso, hoy disfrutaban con cargo a nuestra Empresa los jubilados, inválidos y viudas, cuyas situaciones se crearon antes del primero de enero de 1984 tendrán una mejora consistente en el 6 por ciento de sus actuales importes.

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

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

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

Art. 66. Vacaciones.- Se establece con carácter general un período de vacaciones anuales de 30 días naturales, o la parte proporcional que corresponda, en el caso de no llevar trabajando en la Empresa al año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

Art. 67. Ratificación de beneficios.- Se mantienen en su extensión y cuantía los beneficios concedidos en Convenios anteriores, como pensión de viudedad y suministro de fluido eléctrico a las viudas de los trabajadores. Igualmente se ratifican los de suplemento voluntario de indemnización por enfermedad y accidente laboral no mortal y temporal, si bien en cuanto a estos dos últimos su concesión exigirá precisamente el informe favorable de los facultativos del Servicio Médico de Empresa.

CAPITULO DECIMO

DE LOS SINDICATOS Y DE LOS COMITÉS DE EMPRESA

Art. 68. De los Sindicatos.- La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no podrá sufragar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a la Empresa, si disponen de suficiente o apreciable afiliación, a fin de que esta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a cien trabajadores, existirán tablonas de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del centro.

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

El Sindicato que alegue poseer derecho a haberse representado mediante titularidad personal en la Empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, presentando ésta, ante seguido, al citado Delegado su calificación de representante del Sindicato a todos los efectos.

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

FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES EN SUS RESPECTIVOS PUESTOS DE TRABAJO

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

2. Podrán asistir a las reuniones de Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y

Comités paritarios de Interpretación, con voz y sin voto y sin poder, en tales órganos admitan previamente su presencia.

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

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

5. Serán, asimismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

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

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

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

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

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

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiera, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible y en los que posean una plantilla superior a mil trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

10. Los Delegados podrán suscribir a la realización de las funciones clasificadas que les son propias.

11. Cuota Sindical.- A requerimiento de los

trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este artículo, la Empresa depositará en la oficina bancaria de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Pensiones, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antes dichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

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

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

Art. 69. De los Comités de Empresa.-

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

a) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

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

b) Anualmente, contar y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y de quantos documentos se les ha de conocer a los socios.

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

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

d.1) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles

consecuencias: estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

d.2) Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

d.3) El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos del contrato de trabajo que habitualmente utilice, cuando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y en su caso, ante la Autoridad Laboral competente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Garantías

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

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

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

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

D) Disponerán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine en cada momento.

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

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

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo

de la inscripción de Delegados de Personal o miembros de Comités de Representación de Delegados Negociadores de Representación Sindical en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de reuniones oficiales a través de los canales tradicionales tales negociaciones, y cuando la Empresa sea afectada por el ámbito de negociación colectiva.

Art. 69. Para el cumplimiento del máximo legal, podrán ser contratados los trabajadores de que disponen los miembros de Comités de Delegados de Personal, a fin de proveer la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

Art. 70. Prácticas antisindicales.- En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quiza calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

DISPOSICIONES FINALES

Art. 71. Vinculación a la totalidad del Convenio.- Se entiende el Convenio Colectivo como unidad total, orgánica y exclusiva. Si la Autoridad competente no apostare alguno de los preceptos de este acuerdo y el hecho alterare fundamentalmente el contenido del mismo, a juicio de cualquiera de las partes, el Convenio quedará sin eficacia en su totalidad, debiendo iniciarse nuevas negociaciones a los efectos oportunos.

Art. 72. Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento.- Para la interpretación y seguimiento de

la aplicación de las normas de este Convenio se tendrán en cuenta no sólo el articulado, sino también las actas de la Comisión Negociadora. Las dudas que se susciten se someterán previa y obligatoriedad a una Comisión Mixta constituida por 11 Vocales sociales y 11 Vocales económicos, designados por la respectiva Organización entre sus miembros.

Art. 73.- Los derechos de la firma de este Convenio para 1984 y sucesivamente independiente del salario y cualquier otra representación se hará tan económica-se hará efectiva a esta cantidad de cuarenta y tres mil pesetas.

Para los trabajadores que están en activo en la fecha de la firma del presente y hayan ingresado con posterioridad al 1 de Enero de 1984, el pago de esta cantidad será proporcional al tiempo trabajado.

Aquellos trabajadores que hayan causado baja en la Empresa antes de la firma de este convenio, no percibirán cantidad alguna por este concepto. Quedan exceptuados de esta norma los trabajadores de plantilla que hayan causado baja por jubilación o hayan fallecido después del 1 de Enero de 1984; a éstos, en el primer caso, y a su viuda en el segundo, les será satisfecha la parte proporcional que les corresponde desde la citada fecha del 1 de Enero de 1984 y el resto de la Empresa por las causas que quehan expresadas.

CLAUSULA DEROGATORIA

Art. 74. Cláusula derogatoria.- El presente Convenio deroga el contenido del Convenio Colectivo de 1982/83, exceptuando aquello que expresamente declara vigente y, en consecuencia, sustituye en lo regulado a las normas del Reglamento de Régimen Interior que estén en contradicción con lo anteriormente establecido y, de modo especial, aquellas relativas a los que afecte su contenido económico. En todo lo demás, tanto el Reglamento de Régimen Interior como la Ordenanza Laboral continúan vigentes como textos suplementarios.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera.- Será de aplicación a los trabajadores que se jubilan durante los años de 1984 y 1985 lo dispuesto en el artículo 84 del Convenio de 1976, cuyo texto literal es el siguiente:

"Jubilación y Seguro de Vida".- En el supuesto de que el trabajador sea jubilado forzoso o voluntario, percibirá el importe equivalente del capital asegurado si al cumplir sesenta y cuatro años de edad, en tal momento, fuera soltero o viudo. Si se hallara en estado de casado, únicamente percibirá el 50% del capital garantizado, percibiendo el beneficiario el otro 50% al ocurrir el óbito del jubilado.

La Empresa cubrirá el 50% restante del capital garantizado en cualquier momento, después de la jubilación, en que el beneficiario pida viudo.

Disposición transitoria segunda.- El personal de la Empresa ha de procurar solicitar el disfrute de sus vacaciones anuales en los meses de verano, iniciativa esta que habrá de acordarse adelantadamente en los respectivos contratos de trabajo para que el servicio quede debidamente cubierto.

Disposición transitoria tercera.- El personal que por

aplicación de lo pactado en el Convenio Colectivo de 1982 hubiera consolidado el valor de la antigua media hora de comida por jornada continuada, en la clave salarial "Compensación inamovible", percibirá igualmente el cuarto de hora que se establece en el artículo 27, si bien se absorberá su cuantía anual estimada del valor de la compensación inamovible, en cómputo anual. Para ello se tomará el valor individual del cuarto de hora, multiplicándose por doscientos y restándose el resultado así obtenido del valor individual de la compensación inamovible en cómputo anual. La cantidad no absorbida continuará percibiéndose en la forma y clave salarial en que viene realizándose.

La sanción regulada no tendrá efecto retroactivo, por lo que se operará proporcionalmente a partir de la fecha del 1 de Junio de 1984.

Disposición Transitoria Cuarta.- La regulación pactada en el artículo 27 del Convenio, en relación a la forma de compensar el cuarto de hora por jornada continuada, sólo será de aplicación si fuera aceptada por la mayoría del personal afectado en votación que, con las necesarias garantías, se celebre al efecto dentro del mes siguiente al de la fecha de la firma del Convenio.

En caso de que el resultado de la consulta fuera contrario a la aplicación de lo pactado, deberá estarse a lo que resuelva la Autoridad Laboral en el expediente de

regulación de las condiciones laborales que en la fecha de la firma de este Convenio se encuentra pendiente de resolución.

Disposición Transitoria Quinta.- Se nombran vocales de la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento a que se refiere el artículo 10 de este Convenio a:

Por la representación de los trabajadores:

- D. José del Pino Aguilá
- D. Pablo Llanes Márquez
- D. Manuel Almeda Pelgado
- D. José Árdila Ruiz
- D. Emérito Martín Aguilar
- D. Antonio Berchón Higuera
- D. Manuel del Pino Santiago
- D. Manuel García Guirado
- D. Antonio Roldán López
- D. Lucas Luno Jiménez

Por la representación de la Empresa:

- D. Juan W. Álvarez Macías
- D. Diego Zamorano Gálvez
- D. Juan Riquelme Molino
- D. Fernando Rubiales Torrejón
- D. José Ma. Pérez Pavón
- D. Eduardo Catalá Laguna
- D. Diego Romero Marín

ANEXO I

Grupo I - PERSONAL TECNICO	Salario Base Mes o día	Grupo III - PERSONAL OBRERO	Salario Base Mes o día
<u>Subgrupo I.- Admtvos.</u>		<u>Subgrupo I.- Prof. Oficio</u>	
1a. Categoría:		1a. Categoría:	
Superior Especial	106.324'=-	Nivel A.	2.230'=-
Superior 1º	106.324'=-	Nivel B.	2.153'=-
Superior 2º	89.060'=-	2a. Categoría:	
2a. Categoría:		Ofic. nivel A.	2.064'=-
Nivel A.	81.094'=-	Ofic. nivel B.	1.981'=-
Nivel B.	78.091'=-	3a. Categoría: Ayudantes	1.900'=-
3a. Categoría	73.151'=-	<u>Subgrupo II.- Peones</u>	
4a. Categoría	68.353'=-	1a. Categoría: Encarg. Peones	1.906'=-
5a. Categoría	64.215'=-	2a. Categoría: Peones Espec. Limpiadora	1.843'=- 1.792'=-
<u>Grupo II - PERSONAL ADMVO.</u>		<u>Grupo IV - PERSONAL JURIDICO, SANITARIO Y DE ACTIVIDADES COMPLEMENT. (No comprendidas en grupos anteriores)</u>	
<u>Subgrupo I.- Admtvos.</u>		1a. Categoría:	
1a. Categoría:		Superior Especial	102.242'=-
Superior Especial	92.966'=-	Superior 1º	102.242'=-
Superior 1º	92.966'=-	Superior 2º	89.060'=-
Superior 2º	89.060'=-	2a. Categoría:	
2a. Categoría:		Nivel A.	81.064'=-
Nivel A.	81.094'=-	Nivel B.	78.091'=-
Nivel B.	78.091'=-	<u>Subgrupo II.- Auxiliares Ofic.</u>	
3a. Categoría	73.465'=-	Categoría Especial	62.825'=-
4a. Categoría:		1a. Categoría	60.396'=-
Oficial nivel A.	68.228'=-	2a. Categoría	58.101'=-
Oficial nivel B.	63.544'=-	3a. Categoría	56.272'=-
5a. Categoría: Auxiliares Admtvos.	57.738'=-		

ANEXO II

COMPLEMENTO DE JORNADA

	<u>Pesetas</u>
Técnico de 2a.	229,73
Técnico de 3a.	204,55
Técnico de 4a.	184,10
Técnico de 5a.	166,79
Prof. Oficio 1a. A	176,24
Prof. Oficio 1a. B	168,38
Prof. Oficio 2a. A	157,03
Prof. Oficio 2a. B	147,91
Prof. Oficio 3a. Ayudante	143,19
Enc. Peches	144,75
B. Especialista	140,04
Guardas	144,75

ANEXO III

DIETAS VOLUNTARIAS

	<u>Pesetas</u>
Técnicos, Administrativos y Actividades Complementarias Su. y 2a. Categorías:	
Dieta completa	4.256
Desayuno	181
Habitación	2.036
Una comida	1.302
o Técnicos, Administrativos, Actividades Complementarias y Profesionales de Oficio 1ª Categoría:	
Dieta completa	3.470
Desayuno	178
Habitación	1.578
Una comida	1.231
Resto del personal:	
Dieta completa	2.760
Desayuno	176
Habitación	1.184
Una comida	1.105

ANEXO IV
HORAS EXTRAORDINARIAS

	75%	100%
	diurnas	nocturnas
Tecn.Sup. 1ª y		
Actv.Compl.Sup.1ª	620,52	1.085,91
Téc. Sup. 2a.y		
Activ.Compl.Sup.2a.....	535,43	957,15
Técns 1a.A y Activ.		
Compl. 2a. A.....	448,82	785,44
Técns. 2a. B y Activ.		
Compl. 2a. B.....	448,82	785,44
Técns 2a. y Activ.		
Compl. 2a.....	401,04	701,82
Técnicos de 2a.....	360,30	630,51
Técnicos de 2a.....	326,91	572,13
Admvo. Super.1ª	535,61	957,15
Admvo. Super.2a	535,61	957,15
Admvo. 2a. A.....	448,82	785,44
Admvo. 2a. B.....	448,82	785,44
Admvo. 2a.....	406,70	711,73
Admvo. Oficial A	357,96	626,43
Admvo. Oficial B	316,67	554,17
Admvo. Auxiliar	285,05	498,84
Auxiliar Oficina Esp.	301,92	528,36
Auxiliar Oficina 1ª	295,72	517,51
Auxiliar Oficina 2a	289,21	506,13
Auxiliar Oficina 3a	282,97	495,20
Prof.Oficio 1a. A	245,67	424,92
Prof.Oficio 1a. B	128,59	224,96
Prof.Oficio Oficial A	107,90	186,83
Prof.Oficio Oficial B	289,72	507,01
Prof.Oficio Ayudante	280,20	490,35
Encargado Bases	283,51	496,14
Peón Especialista.....	375,63	658,36
Limpiadora	172,19	298,33

ANEXO V
TABLA DE CAPITALES SEGURO COLECTIVO DE VIDA

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

ANEXO VI

DOTACION DE BECAS A PAGAR EN EL CURSO 1983-84

Núm.	Estudios	Centro de Enseñanza	Clase de Becas	Nueva dotación
1	E.G.B. (1 a 4)	Estat. y subv.	Externos	7.518
2	E.G.B. (1 a 4)	Priv. s/ subv.	Externos	12.015
3	E.G.B. (1 a 4)	Estat. y subv.	Internos	45.047
4	E.G.B. (1 a 4)	Priv. s/ subv.	Internos	45.047
5	E.G.B. (5 a 8)	Estat. y subv.	Externos	10.521
6	E.G.B. (5 a 8)	Priv. s/ subv.	Externos	18.018
7	E.G.B. (5 a 8)	Estat. y subv.	Internos	45.047
8	E.G.B. (5 a 8)	Priv. s/ subv.	Internos	45.047
9	Form.Prof.1º grado	Estat. y subv.	Externos	12.015
10	Form.Prof.1º grado	Priv. s/ subv.	Externos	21.024
11	Form.Prof.1º grado	Estat. y subv.	Internos	51.053
12	Form.Prof.1º grado	Priv. s/ subv.	Internos	60.063
13	Form.Prof.2º grado	Estat. y subv.	Externos	12.015
14	Form.Prof.2º grado	Priv. s/ subv.	Externos	21.024
15	Form.Prof.2º grado	Estat. y subv.	Internos	51.053
16	Form.Prof.2º grado	Priv. s/ subv.	Internos	60.063
17	B.U.P.	Estatales	Externos	12.015
18	B.U.P.	Privados	Externos	21.024
19	B.U.P.	Estatales	Internos	51.053
20	B.U.P.	Privados	Internos	60.063
21	C.O.U.	Estatales	Externos	15.017
22	C.O.U.	Privados	Externos	24.025
23	C.O.U.	Estatales	Internos	60.063
24	C.O.U.	Privados	Internos	69.070
25	Esc.Universitaria	Estatales	Externos	24.021
26	Esc.Universitaria	Estatales	Internos	75.077
27	Fac.Univ.y Esc.Téc. Sup.	Estatales	Externos	36.038
28	Fac.Univ.y Esc.Téc. Sup.	Estatales	Internos	105.109
29	Ayuda Comedor			13.523
30	Ayuda transporte			7.518
31	Ayuda comedor y transporte			21.041

17869

RESOLUCION de 30 de junio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del VII Convenio Colectivo para la Empresa «Industrias de Telecomunicación, Sociedad Anónima» (INTELSA).

Visto el texto del VII Convenio colectivo de la Empresa «Industrias de Telecomunicación, S. A.» (INTELSA), recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 19 de junio de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores el día 15 de junio de 1984 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro de convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.—Remitir el texto original al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 30 de junio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

VII CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL ENTRE INTELSA Y SUS TRABAJADORES PARA EL AÑO 1984

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito de aplicación territorial y personal*.—Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo serán de aplicación en todo el territorio nacional, respecto a las relaciones de trabajo entre «Industrias de Telecomunicación, S. A.» (INTELSA), y su personal, con arreglo a lo previsto en los artículos 2.º y 4.º de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970 y en el 85 del Estatuto de los Trabajadores vigente.

Art. 2.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos se retrotraerán al 1 de enero de 1984.

Su vigencia comprenderá un periodo de un año, a partir del 1 de enero de 1984, siendo prorrogable fácilmente de año en año, salvo que alguna de las partes formule la denuncia del mismo, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 3.º *Revisión semestral*.—El presente Convenio se revisará, desde el 1 de julio de 1984, con el exceso que sobre el 7 por 100 alcance el IPC al 30 de septiembre de 1984, con el límite de un punto.