

9) Horario personal Vigilancia.

Turno de día : entrada a las 6 horas,  
salida a las 18 horas.

Turno de noche :  
entrada a las 18 horas,  
salida a las 6 horas.

De cada periodo de ocho días naturales, trabajan seis días consecutivos y descansan los dos restantes.

Se acuerda para 1984 una prima en concepto de compensación por descanso no realizado de 1.256 pesetas para los vigilantes nocturnos y de 1.169 pesetas para los porteros. Esta prima se abonará durante doce mensualidades y con carácter de compensación de Jornada en función de la aplicación de la Ley de Jornadas Especiales.

3.2. CALENDARIO LABORAL

De acuerdo con las normas dictadas por el Gobierno, Generalitat y con las conversaciones habidas con el Comité de Empresa, se indica a continuación el calendario de fiestas que registrará en 1984.

Este calendario de fiestas es aplicable a los centros de trabajo de Barcelona y Castellbisbal.

ENERO	6 Reyes.
MARZO	19 San José.
ABRIL	20 Viernes Santo.
	23 Lunes de Pascua Florida.
	30 Puente.
MAYO	1 Fiesta del Trabajo.
JUNIO	11 Pascua Granada.
AGOSTO	15 La Asunción.
SEPTIEMBRE	11 Día Nacional de Cataluña.
	24 Ntra. Sra. de la Merced.
OCTUBRE	12 Hispanidad.
NOVIEMBRE	1 Todos los Santos.
	2 Puente.
DICIEMBRE	8 La Inmaculada.
	24 Puente.
	25 Navidad.
	26 San Esteban.
	31 Puente.

Los demás centros de trabajo elaborarán su calendario de acuerdo con las fiestas señaladas por el Gobierno Central, Las Comunidades Autónomas y las fiestas locales de cada uno de los centros, pudiendo acogerse a los puentes pactados para los centros de Barcelona y Castellbisbal.

Para el personal de Mantenimiento con festivo los lunes, los puentes a realizar durante este año 1984 serán:

- 7 de Enero, 21 de Abril, 13 de Octubre, 2 de Noviembre, 3 de Noviembre y 29 de Diciembre.

3.11. LICENCIAS3.11.1. Licencias con derecho a remuneración.

Este apartado tendrá las modificaciones siguientes:

- f) Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos en la fecha de la celebración de la ceremonia.
- g) Se concederá permiso abonable por el tiempo indispensable para realizar los exámenes referentes a los estudios definidos en el punto 4.3. del apartado social del convenio colectivo de Hispano Química, debiendo aportar justificante de la realización y duración de los mismos.

Las licencias contempladas en el apartado 3.11.1, se aplicarán igualmente en caso de convivencia probada, siempre y cuando dicha situación se haya manifestado explícitamente a la empresa con anterioridad.

3.16. UNIFORME - ROPA DE TRABAJO

Será competencia del Comité de Higiene y Seguridad la elección de la ropa de trabajo adicional, para los puestos de trabajo que así lo requieran.

4) APARTADO SOCIAL4.1. ACTIVIDADES SOCIALES4.1.1. Presupuesto

Se incrementa el presupuesto de actividades sociales en un 8 % por lo que su cuantía queda fijada en 2.700.000 ptas.

4.2. AYUDA ESCOLAR4.2.1. Baremos

Se establecen para toda la plantilla los siguientes baremos de ayuda escolar, para cada uno de los hijos.

- 4 años a 6 años	8	675 pesetas/mes.
- 6 años a 10 años	1	975 pesetas/mes.
- 11 años a 16 años	1	1.100 pesetas/mes.

[Excepto meses de Julio y Agosto].

4.4. CREDITOS Y ANTICIPOS4.4.1. Fondo de créditos.

Se dispone de un fondo mínimo de 10.000 ptas. por empleado.

4.4.3. Cuantía de los créditos.

Se establece como cuantía máxima la de 350.000 ptas. a devolver en un plazo máximo de 3 años. El exceso sobre 125.000 ptas. devengará un interés anual del 14 %.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior y con objeto de agilizar la rotación de la cuantía disponible se establece el número máximo de pagas para devolver el préstamo obtenido de acuerdo con el siguiente escalado.

Salario mes	nº máximo de pagas
Hasta 120.000	45
" 140.000	42
" 160.000	38
" 180.000	36
" 200.000	33
" 220.000 ó más	30

5. SALUD LABORAL

El comité de empresa estudiará un documento base sobre lo que ha de ser el Reglamento de Salud Laboral de Hispano Química, y lo presentará a la Empresa para que sea debatido y aprobado antes del próximo 15 de Abril de 1984.

5.2. RECONOCIMIENTOS MEDICOS

- a) Las revisiones médicas anuales completas para todo el personal se realizarán dentro de las horas de trabajo salvo incompatibilidad de horario con el centro médico correspondiente.

6. DERECHOS SINDICALES

Se contemplan los derechos sindicales recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de obligado cumplimiento.

**18747**

**RESOLUCION de 30 de junio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, S. A.».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 30 de mayo de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores el día 19 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.º 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.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO INTERPROVINCIAL ENTRE LA EMPRESA "INDUSTRIAS REUNIDAS DE ZARAGOZA, S.A." Y SU PERSONAL

El Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa "Industrias Reunidas de Zaragoza, S.A.", se celebra entre la Dirección de la Empresa y los representantes del Comité de Empresa de los distritos de esta Empresa, con el siguiente contenido:

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º.- Objeto territorial.- El presente Convenio Colectivo de Trabajo Interprovincial afecta a todos los centros de trabajo de "Industrias Reunidas de Zaragoza, S.A.", en las provincias donde se desarrolla su actividad industrial de producción, transformación, transporte y distribución de energía.

Artículo 2.º.- Objeto personal.- Este Convenio Colectivo de Trabajo afecta a la totalidad del personal que integra las escalas de la Empresa, efectuado por la ordenanza de trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica, así como al que ingrese en los mismos durante su vigencia, queda excluido el personal directivo.

Artículo 3.º.- Objeto temporal.- El presente Convenio entrará en vigor el primero de enero de 1984, cualquiera que sea la fecha de su depósito y depósito, y regirá hasta el 31 de Diciembre de 1984.

Se entenderá denunciado, automáticamente, un mes antes de finalizar su vigencia.

Artículo 4.º.- Revisión.- En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el I.N.E., registre el 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  $\frac{8}{100}$  del exceso sobre la citada cifra del 8 % y se aplicará con efectos de 1.º de enero de 1984 sobre los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1984.

Dentro de la primera quincena 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

Artículo 5.º.- Comisión Mixta Interpretativa del Convenio.- Cuantas dudas o reclamaciones se susciten en relación con la Interpretación o aplicación del presente Convenio serán sometidas, como trámite previo a su conocimiento por la Autoridad Laboral, a una Comisión Mixta Interpretativa que estará constituida por tres vocales económicos, designados por la Dirección de la Empresa, y tres vocales sociales, designados por el Comité de Empresa, componentes de la Comisión Revisadora.

CAPITULO TERCERO

Artículo 6.º.- Ordenación del trabajo.- Corresponde a la Dirección de la Empresa, con sujeción a la legislación vigente, la organización práctica del trabajo, la adopción de las medidas que estime precisas en orden a la modificación o supresión de los Servicios de la Empresa y a la implantación del sistema necesario en cuanto a su estructura, racionalización y automatización de las labores, sin perjuicio de los derechos o facultades que se reconocen en esta materia al Comité de Empresa por las Leyes y por este Convenio Colectivo.

En el tablon de anuncios de cada centro de trabajo, se expresará el Organigrama de la Empresa.

Artículo 7.º.- Rotatividad, simultaneidad de tareas y movilidad funcional.- Dentro de la jornada laboral, y aun que ello implique modificación de las condiciones de trabajo, se podrán adoptar medidas de movilidad funcional, incluso de carácter temporal, y encomendar a un solo trabajador la realización simultánea o sucesiva de tareas correspondientes a varios puestos de trabajo de superior, igual o inferior categoría, con sujeción a las normas del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO CUARTO

Artículo 8.º.- Tabla salarial.- Las retribuciones fijas para cada categoría, en su mínimo bruto, son las que se detallan en el Anexo I.

El importe de la participación en beneficios, equivalente a 2,55 mensualidades del salario base, se abonará en las doce pagas ordinarias.

Las pagas ordinarias se abonarán en la forma y fechas habituales, las extraordinarias en los meses de Enero, Febrero, Mayo, Septiembre y Diciembre y la Paga de Vacaciones, en el mes de Julio.

La Empresa, a petición de la representación del personal, acepta el compromiso de no introducir modificaciones, fuera de Convenio, en las remuneraciones globales de grupos de trabajadores, entendiendo por tales las que afectan a un número considerable de trabajadores de una o varias categorías.

Artículo 9.º.- Antigüedad.- La percepción por antigüedad se fija en la cantidad de 325.- pesetas por año de servicio.

Artículo 10.º.- Desayunos, dieta y media dieta.- Su valor es el pactado. Sus importes se detallan en el Anexo II.

Artículo 11.º.- Paga de comida.- Esta complementa, dotada con 573.- pesetas en el momento abonable al personal que, realizando jornada continuada, rehase en esta un período no superior a una hora; tendrá derecho a media dieta cuando supere dicho tiempo.

Artículo 12.º.- Quebranto de moneda.- Bajo esta denominación se concede una asignación extraordinaria a los cajeros y cobradoras que desempeñen principal y permanentemente trabajos de cobranza y pagos, con movimiento dinerario suficiente, y que soporten a su propio riesgo y cuenta las diferencias económicas que por error en aquellas operaciones pudieren producirse.

Atendiendo al número y volumen de las operaciones, se establecen cinco categorías diferenciadas con las correspondientes indemnizaciones:

Cantidades / mes		Quebranto / año
De 5.000 Ptas. a 500.000 Ptas.	500.000 Ptas.	4.721 pts.
De 500.000 Ptas. a 3.000.000 Ptas.	3.000.000 Ptas.	9.442 "
De 3.000.000 Ptas. a 9.000.000 Ptas.	9.000.000 Ptas.	14.162 "
De 9.000.000 Ptas. a 20.000.000 Ptas.	20.000.000 Ptas.	17.764 "
Más de 20.000.000 Ptas.		22.633 "

Para la asignación del módulo de quebranto de moneda deberá considerarse en cada caso, el promedio resultante de los cobros realizados durante el año natural anterior.

Dejará de percibirse en toda su cuantía cuando el empleado cese en la prestación de los servicios que motivaron dicha compensación. No se estimarán como tales los casos de baja por enfermedad, accidente, vacaciones o cualquier otra ausencia a la que la Empresa preste su conformidad.

Esta percepción se concederá asimismo a todos aquellos trabajadores que, entre otros trabajos desarrollen labores de cobro por suministro de energía (cobradoras-lectoras, electricistas, gratificadas, etc.).

Artículo 13.º.- Horas extraordinarias.- Teniendo en cuenta el carácter peculiar de los servicios que presta la Empresa, se consideran como de excepcional cumplimiento la realización de las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor, sin previa autorización, y las que tengan el carácter de extraordinarias, practicándose como tales las siguientes:

- Suceso, accidente y averías que originen parada, así como cualquier otra incidencia que reduzca o ponga en riesgo inmediato de reducción la seguridad del personal o de las instalaciones. Tendrá la misma consideración cuando por estas circunstancias se haya producido o pueda originar un corte de suministro que no pueda ser atendido por los equipos de reserva que se encuentran prestando servicio.

- Actividades en ocasión del embargo obligado de instalaciones fuera de la jornada.

- Sanción imprevista del personal de turno, por un mínimo de dos días desde la notificación de la ausencia.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité, a los Delegados de personal y a los Delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y, en su caso, la distribución por secciones, y por trabajadores; debiendo especificarse los datos del mes objeto del informe, y los acumulados durante el año en curso.

El valor de la hora extraordinaria será el que legalmente corresponda sobre el valor de la hora ordinaria, obteniendo este último por aplicación de la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{salario base anual (paga mensual x 16)}}{1.730}$$

El trabajador podrá optar por percibir el valor económico de la hora extraordinaria o cambiar por el doble de las horas realizadas en tiempo de descanso, si el Servicio lo permite y si se guarda dentro de los diez días siguientes. Cuando este plazo sin percibir el descanso, se percibirá su importe al plus de establecido.

Artículo 14.º.- Servicio de Guardia.- Para atender las necesidades del servicio público encomendado a la Empresa, se establece la fórmula de guardias. La compensación por horas efectuadas en día festivo, por este servicio, se realizará con igual número de horas de descanso más el abono en nómina del 75 % de las mismas. Será el único servicio fuera de la Jornada.

Artículo 15.º.- Plus de turno.- El personal que trabaja en turno rotativo percibirá, además del plus de asistencia y del de nocturnidad, el procedente, un plus de turno con arreglo a la siguiente valoración:

- En turno cerrado (mañana, tarde y noche) ..... 157.- pts.
- En turno abierto (mañana y tarde) ..... 113.- pts.

Este plus queda establecido por cada turno trabajado de 8 horas. Si por imperativos del servicio o circunstancias anómalas el trabajador se viera en la necesidad de prolongar su turno a 12 horas continuadas, cuando de las remuneraciones que correspondan, la será abonado el importe de media plus de turno.

Artículo 16.º.- Jornada nocturna.- Su valor se determinará de conformidad con lo establecido por la Ley.

Tiene derecho a percibirla todo el personal que realice dicha jornada.

Artículo 17.º.- Plus de asistencia.- Para favorecer la reducción del absentismo laboral y la permanencia en los puestos de trabajo, se mantiene el plus de asistencia.

En trabajo, en jornada completa, será de 136.- pesetas, por día efectiva mente trabajado.

El referido plus se devengará por día inabarcable de trabajo, considerando como tal el resto de la semana en los casos en que esta se realice en 5 días de labor.

Artículo 18.º.- Plus de conducción.- Se establece para retribuir la doble función del trabajador que, a la vez que realiza los labores propias de su categoría profesional y especialidad, conduce un vehículo de la Empresa al servicio de la Empresa, se devengará, por cada día de trabajo en dichas condiciones, con un importe de 261.- pesetas.

Igualmente se abonará este plus a los conductores que, simultáneamente con sus funciones, realicen trabajos de operarios y a los conductores de grúas, devengándose por día efectivamente trabajado.

Artículo 19º.- Kilómetros.- Se mantiene el régimen vigente para los casos de utilización autorizada de vehículos propios en autos de servicio para la Empresa. El precio aplicado a cada kilómetro recorrido se revisará cuando exportación aumente al costo del carburante y, en todo caso, al final de cada año.

Artículo 20º.- Gratificaciones 24 y 31 de Diciembre.- El personal que trabaje durante estas fechas, percibirá, por cada una de ellas, una gratificación de 1.000.- pesetas.

Artículo 21º.- Otros incentivos y complementos individuales.- Todos los que no se contemplan expresamente en el texto de este Convenio, permanecerán con el mismo valor de 1983. Podrá estudiarse, no obstante, cada caso en concreto por la Comisión Mixta Interpretativa.

Los complementos individuales se considerarán absorbibles en cuanto queden afectados por cambio de categoría.

Artículo 22º.- Abono de percepciones por Entidad bancaria o Caja de Ahorros.- Por razones de seguridad, los haberes se seguirán abonando a través de Entidades bancarias o Cajas de Ahorros, lindeamente designadas por los Interesados.

CAPITULO QUINTO

Artículo 23º.- Jornada laboral.- La jornada laboral normal será para todo el personal Administrativo, Técnico y Operario- de 40 horas semanales de promedio, en cómputo anual.

Con carácter general la jornada se realizará de forma continuada de 8 a 15 horas.

Los sábados comprendidos entre el 1º de Junio y el 30 de Septiembre, se considerarán como días de descanso.

Artículo 24º.- Jornada a turno.- El personal que trabaje en régimen de turno rotativo quedará obligado, por imperativo de horario, a prestar servicio en turnos continuados de 8 horas diarias.

Para establecer nuevos turnos de trabajo o modificar los existentes, se estará a lo dispuesto en el Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

El Comité de Empresa, a requerimiento de los trabajadores, podrá proponer a la Dirección la modificación de los sistemas actuales o la implantación de nuevos turnos de trabajo.

Artículo 25º.- Vacaciones.- Son de 26 días laborables para toda la plantilla.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, salvo 4 de éstos días que podrán disfrutarse separadamente, a elección del personal, el resto de las vacaciones se disfrutará hasta en dos únicos periodos.

Quienes, total o parcialmente, tomen sus vacaciones entre el 7 de Enero y 31 de Marzo, percibirán la cantidad de 1.500 pesetas por cada uno de los días laborables disfrutados como vacación; del 1º de Abril al 31 de Mayo, — 1.200 pesetas y del 1º de Octubre al 22 de Diciembre, 1.000 pesetas.

El personal de nuevo ingreso o que reintegre las disfrutará en su parte proporcional que corresponda al tiempo de servicio en el año del ingreso o reintegro.

Siempre que no exista acuerdo entre los interesados, para facilitar la rotación dentro de cada uno de los servicios, queda convenida la división de su disfrute en dos periodos. Se procurará que el personal pueda disfrutarlas total o parcialmente en el periodo comprendido entre los meses de Mayo a Octubre.

Si el trabajador contrae enfermedad durante el disfrute de sus vacaciones, se entenderán interrumpidas siempre que lo justifique fehacientemente ante la Empresa.

Artículo 26º.- Días festivos.- Todos los días declarados como festivos por la Autoridad laboral tendrán la consideración de abonables y no recuperables.

Se declara como día festivo a todos los efectos el sábado santo y el 1º de Junio.

CAPITULO SEXTO

Artículo 27º.- Suministro de energía.- El personal soltero podrá disfrutar de este beneficio como los demás empleados, siendo condición indispensable que éste resida en domicilio propio o con sus padres y hermanos, haciendo loe constar así en el Departamento de Personal, que pasará informe de su situación a efectos de formalización del referido suministro.

El beneficio alcanzará igualmente al personal que se halle cumpliendo el servicio militar y a los viudos de empleada mientras permanezcan en tal estado.

Los empleados que, por razones de servicio tienen su domicilio habitual fuera de la zona de suministro de la Empresa, gozará de los mismos beneficios que el resto del personal. Estas condiciones son extensivas a los jubilados.

Igualmente, a los empleados que gozan vivienda de descanso, además de la habitual, en la zona de suministro de la Empresa, y existan instalaciones adecuadas, se les facilitará el suministro en las siguientes condiciones: a) 1.000 MW/hora anuales al precio reducido de empleado y al acceso al precio de intercambio de empresas. Este beneficio es exclusivo para viviendas propiedad del empleado y uso del mismo.

Asimismo, se entenderá a las viviendas en alquiler siempre que éste sea de duración indefinida y el contrato esté legalizado por los Organismos competentes.

El personal que se jubila conservará el beneficio en las mismas condiciones en que lo disfrutaba al tiempo de su jubilación.

CAPITULO SEPTIMO

Artículo 28º.- Fondo de jubilación.- Para el otorgamiento de pensión para el sustrato de la jubilación, se considerará en la categoría y antigüedad:

• A los 25 años .....	30.000.- h.
• A los 35 años .....	40.000.- h.
• A los 40 años .....	60.000.- h.
• A los 45 años .....	80.000.- h. y un obsequio
• A los 50 años .....	80.000.- h. y un obsequio

A los 25 y a los 50 años se impondrán, además, las tradicionales medallas de plata y oro, respectivamente.

Artículo 29º.- Se mantendrá durante la vigencia del Convenio el mismo Aguinaldo.

Artículo 30º.- Ayuda de Estudios.- Se concederán de acuerdo con el Reglamento elaborado al efecto, destinándose la cantidad necesaria para hacer frente a su importe.

El mayor importe de la cantidad destinada a este fin es consecuencia de la renuncia formal y solana al Económico Laboral.

Artículo 31º.- Ayuda a deficientes físicos o psíquicos.- Se atenderán las necesidades de cada caso, procurando facilitar la ayuda necesaria tanto de orientación como económica, creándose un fondo a estos efectos.

Artículo 32º.- Préstamos para viviendas y personales.- La Empresa facilitará al personal préstamos para la primera adquisición o construcción de vivienda y de carácter personal.

En casos de larga enfermedad o accidentes, quedarán en suspensión las amortizaciones del préstamo por el tiempo que media hasta que el trabajador sea dado de alta.

En el supuesto de fallecimiento del trabajador, la Empresa, condonará la porción de préstamo pendiente de amortización.

La concesión de estos préstamos y anticipos, que son incompatibles entre sí, requerirán el informe favorable de la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio.

Préstamos para vivienda.- La cantidad destinada a este fin, se incrementará con las amortizaciones de los préstamos extraordinarios concedidos al personal trasladado forzosamente.

Se considerará al personal fijo en plantilla, por una cuantía máxima de 800.000.- pesetas sin devengar interés alguno y se amortizará mediante descuentos mensuales en nómina, en 5 años.

La Empresa realizará gestión oportuna ante entidades de crédito al objeto de poder conseguir la concesión de préstamos personales para este mismo fin en las mejores condiciones de intereses y plazos de amortización.

Préstamos de carácter personal.- Con la cantidad actualmente destinada a este fin, se podrán conceder, por una cuantía equivalente de hasta seis mensualidades, en las condiciones que establece el artículo 112 de la Ordenanza Laboral para la Industria Eléctrica.

Anticipos sobre sueldo.- Todo empleado tendrá derecho a la concesión de un anticipo de cuantía hasta una mensualidad, y a devolver por descuentos en nómina durante 6 meses, sin justificación alguna y con la única condición de no estar abonando otro.

CAPITULO OCTAVO

Artículo 33º.- Jubilación.- Se considerarán parte integrante de este Convenio Colectivo de Trabajo las siguientes condiciones económicas:

La Empresa se compromete y obliga voluntariamente a proporcionar a su personal que haya cumplido los 65 años de edad un complemento de jubilación, sin posterior actualización.

Cuando ofrecida por la Empresa la pensión complementaria de jubilación no sea aceptada por el interesado, perderá el derecho a la misma.

A petición propia, también tendrán derecho a ser jubilados y a percibir la pensión complementaria en las mismas condiciones que cuando la jubilación sea ofrecida por la Empresa, todos los trabajadores que hayan cumplido los 65 años de edad.

La pensión máxima complementaria de jubilación consistirá en abonar la diferencia entre lo que percibe el interesado por el I.N.S.S. y el importe de sus ingresos anuales.

La Empresa no absorberá los aumentos de pensión acordados por el I.N.S.S. al personal no perteneciente a la extinguida Caja de Retiros, cuyos afiliados conservan su régimen especial.

El efectivo de los ingresos anuales anteriormente citados estará integrado por los siguientes conceptos, en la cuantía en que se hubieran percibido en el año anterior a su jubilación, es decir, en los 12 meses inmediatamente anteriores:

- a) Sueldo o jornal asignado por la Empresa.
- b) Antigüedad.
- c) Pagos extraordinarios reglamentarios.
- d) Gratificaciones fijas de carácter personal.
- e) Participación en beneficios.
- f) Boleas de vacaciones.
- g) Plus de turno.

Para alcanzar la pensión complementaria de jubilación se exigirá a cada productor que haya cumplido los 65 años de edad que tenga cubierto el requisito de cotización que el Régimen General de la Seguridad Social exige para tener derecho a la pensión de jubilación.

A los trabajadores pertenecientes a la extinguida Caja de Retiros que se jubilen a partir de los 65 años de edad, no les será en el momento de su jubilación el importe del Seguro por contingencias, en la cuantía y condiciones que en la misma se reglamenta.

Si al cumplir los 65 años y tener en vigor el seguro, se produce la jubilación de la Seguridad Social, se mantendrá en vigor el seguro de Retiros hasta el momento de su jubilación.

La Empresa se compromete a cumplir todos los requisitos que exige el P.D.M. 1/781, de 20 de Agosto, en el que se fija el trabajador que cumple los 65 años de edad, cuando se jubila, para ser admitido en la categoría de complemento de jubilación, sin posterior retrocesión, en la categoría de jubilación que al momento personal.

Artículo 110.- Jubilación anticipada.- Todo trabajador que cumpla 60 años de edad y haya cumplido el período de cotización al Seguro Social de la Seguridad Social, podrá solicitar para ser admitido en la categoría de jubilación con un preaviso de 6 meses la jubilación anticipada.

Se concederá en las siguientes condiciones:

Abono por la Empresa, sin posterior actualización, de la diferencia existente entre el 100% de los conceptos que figuran en el artículo anterior, valorados en el momento de los 12 meses inmediatamente precedentes al de la fecha de la jubilación, y la pensión reconocida por el I.N.S.S. en tal momento. La Empresa no absorberá los aumentos de pensión que durante el I.N.S.S.

Al personal perteneciente a la extinguida Caja de Retiros se le mantendrá las condiciones que rigen en dicha Caja para toda edad de jubilación.

Artículo 111.- Viudedad.- Se concederá a la viuda de un trabajador en las siguientes situaciones de viudedad que se describen en el artículo 33 de la Ley de Vigencia del presente Convenio.

Para su percepción serán requisitos indispensables:

- a) Que el causante figure en la plantilla del personal fijo de la Empresa o haber sido jubilado de la misma después del 19 de Enero de 1984.
- b) Que el viudo/a no trabaje por cuenta ajena.
- c) Que perciba pensión por el concepto de "viudedad" del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

En cuantía será determinada por el:

Personal fijo: Se complementará la pensión asignada por el I.N.S.S. con la cantidad necesaria para alcanzar el 50% de los haberes percibidos por el empleado/a causante en el último año, por los conceptos salariales que figuran en el artículo 33 de este Convenio.

Personal jubilado: Se complementará la pensión de viudedad que perciba por el I.N.S.S., con la cantidad necesaria para alcanzar el 30% de la pensión de jubilación del causante.

Estos complementos se aborarán mientras no se modifique la situación que los motiva y no serán retroactivos, variables o absorbidos, en ningún caso.

No le serán de aplicación estas condiciones a los acogidos en ambos casos a la extinguida Caja de Retiros, quienes continuarán con su régimen especial.

Artículo 112.- Pensiones mínimas de jubilación, viudedad y orfandad.- La Empresa garantizará como complemento a lo percibido a través del I.N.S.S. una pensión mínima de jubilación igual al 100% del salario mínimo interprofesional vigente en 19 de Enero de cada año.

Las pensiones de viudedad serán de 3/4 de la pensión mínima de jubilación, siempre que no trabajen por cuenta ajena ni perciban ninguna otra pensión o la que perciban sea de cuantía inferior a dicha cantidad, en cuyo caso la Empresa les completará hasta la cifra antes indicada.

Las pensiones de orfandad (menores de edad y emancipadas) serán del 20% de la pensión de viudedad.

Estas pensiones se aborarán en 14 mensualidades.

Las viudas de empleados que reúnan también la condición de jubiladas de la Empresa, podrán optar por el complemento de la pensión que les sea más beneficiosa.

La Empresa no absorberá los aumentos de pensión acordados durante el año natural por el I.N.S.S. al personal no perteneciente a la extinguida Caja de Retiros, cuyos afiliados conservarán su régimen especial.

Artículo 113.- Personal en situación de baja por incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad.- El trabajador en situación de baja por incapacidad laboral transitoria, continuará percibiendo el total de sus haberes fijos o la diferencia para completar los mismos, cuando reciba indemnización con cargo a la Seguridad Social, durante el período de 12 meses, prórrogables por otros 6, hasta completar los 18 meses.

Artículo 114.- Personal en situación de invalidez permanente absoluta.- Al personal que sufre baja definitiva en la Empresa por declaración de incapacidad permanente absoluta derivada de larga enfermedad o accidente, le será otorgada una pensión complementaria a la asignada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social que complete el 100% de sus remuneraciones fijas, que serán reconocidas en ese momento.

Esta pensión será revisada para su cuantía al igual que la pensión de jubilación.

Esta pensión no se aborará por ningún concepto.

Artículo 115.- Personal en situación de invalidez permanente total o parcial y en la categoría profesional.- El trabajador que quede afectado por cualquiera de estos tipos de invalidez será destinado a otro puesto de trabajo más adecuado a sus aptitudes físicas, clasificándolo profesionalmente con arreglo al nivel de su trabajo y manteniéndole sus percepciones anteriores hasta el momento de su jubilación, en las condiciones de este Convenio.

Artículo 116.- Personal en situación de incapacidad permanente absoluta o gran incapacidad.- El trabajador que sufra baja definitiva en la Empresa por declaración de incapacidad permanente absoluta o gran incapacidad, continuará percibiendo el total de sus haberes fijos o la diferencia para completar los mismos, cuando reciba indemnización con cargo a la Seguridad Social, durante el período de 12 meses, prórrogables por otros 6, hasta completar los 18 meses.

Artículo 117.- Personal de incapacidad.- A los trabajadores que por consecuencia de haberles sido reconocida una incapacidad permanente y en virtud de la cual cesen o disminuyan estas en la Empresa, se les reconocerá el derecho a reintegro si por los mismos Organismos Oficiales se declarara la recuperación de su capacidad.

Artículo 118.- Inspección médica.- El Servicio Médico de Empresa realizará visitas periódicas de inspección a los trabajadores que se encuentran en situación de baja por enfermedad o accidente, siendo indispensable su informe favorable para la concesión de los beneficios contemplados en la situación de incapacidad laboral transitoria.

CAPITULO NOVENO

Artículo 119.- Seguro Colectivo de Vida.- La Empresa mantiene este seguro para todo el Personal de plantilla en las condiciones establecidas en la póliza suscrita en 19 de Enero de 1984.

A partir de la fecha del Convenio, se ampliará la póliza para cubrir las siguientes parcelas:

- a) Pago de un capital de 1.000.000,- pesetas a sus beneficiarios inmediatamente después de ocurrido el fallecimiento del empleado, cualquiera que sea la causa, durante el trabajo o fuera de él. En esta garantía no hay límites de edad.
- b) Pago al propio empleado de un capital de 750.000,- pesetas si se produce invalidez permanente absoluta para todo trabajo, por cualquier accidente o enfermedad, siempre que no hubiera cumplido los 65 años de edad.
- c) Pago de un capital adicional de 4.000.000,- M. a sus beneficiarios, si el empleado fallece en accidente de cualquier clase y de un capital de 4.250.000,- M. al propio empleado, si por causa de accidente, se le declara por el Organismo competente, en situación de invalidez absoluta para todo trabajo, siempre que no hubiera cumplido los 65 años de edad.
- d) Se mantendrán las condiciones anteriores a los empleados que se jubilen después de 19 de Enero de 1984, hasta cumplir los 65 años de edad.

Artículo 120.- Premios de Jubilación.- El personal que se jubila a partir del 19 de Enero de 1984, percibirá su importe, establecido en 125.000,- M. en el momento de la jubilación, si ésta se produce a los 65 años.

En los casos de jubilación anticipada podrán optar por:

- a) Esperar a cumplir dicha edad y percibirlo en su totalidad; o
- b) cobrarlo anticipadamente con una deducción del 12% de su importe, por cada año que les falte para alcanzar los 65 años de edad.

CAPITULO DECIMO

Artículo 121.- El Jefe de la División correspondiente solicitará de la Dirección, mediante comunicación interior, cubrir las vacantes de plantilla que se produzcan como consecuencia de la jubilación, cese voluntario, despido, fallecimiento, etc., así como la creación de nuevo puesto de trabajo.

El Departamento de Personal estudiará la propuesta e informará de todos sus aspectos al Director quién autorizará, si lo cree conveniente, para la provisión de las plazas vacantes, mediante el oportuno concurso-oposición o libre designación, según las normas que se establecen en el artículo 45 y siguientes.

Con 5 veces de antelación, la Dirección dará a conocer las vacantes que se produzcan por jubilación o nueva creación.

Se convocará para ello, y según las normas que se contemplan a continuación, sucesivamente: Concurso de trabajos (para empleados de la misma categoría); convocatoria interna (para empleados de la categoría inmediata inferior o aquellos que acrediten los requisitos específicos de titulación o similares); y por último, convocatoria externa.

Artículo 122.- Provisión de vacantes de carácter fijo con personal de plantilla.-

a) Vacantes correspondientes a la categoría superior del escalafón único: De las vacantes que se produzcan en estas categorías, se informará a todo el personal que pertenece a la categoría de la vacante y a la de la categoría inferior y mismo escalafón, a la vista de las solicitudes presentadas, la Dirección podrá nombrar a alguno de los candidatos mediante libre designación, teniendo en cuenta sus circunstancias personales y profesionales así como las necesidades de la Empresa, o declararla vacante.

En caso de exigir determinado título profesional, se comunicará la existencia de la vacante al trabajador que lo posea, siempre que lo hubiese informado previamente a la Empresa.

Cuando se estime oportuno la Dirección podrá exigir pruebas adecuadas para la provisión de estas vacantes.

El anuncio de estas vacantes se comunicará al Comité de Empresa.

b) Vacantes correspondientes a las vacantes categorías y escalafón: Se establecerá para la provisión de estas vacantes como primera opción la participación de los empleados de las categorías inferiores de las que se produce la vacante y de los empleados de la categoría superior de la vacante, en la medida de su capacidad de trabajo y de sus aptitudes físicas y profesionales, así como de las pruebas que se exijan para la provisión de estas vacantes, de acuerdo con las condiciones de este Convenio.

También se exceptúan los vacantes que se cubran con personal cuya situación de personal sea distinta a la de planta de su centro de trabajo.

Artículo 46º.- Normas por las que se regirán los Concursos-Oposición.

1) Requisitos para la participación en los concursos-oposición

Como norma se establece que a cada concurso se podrá presentar cualquier trabajador de la plantilla de personal de la Empresa, que cumpla los requisitos establecidos en la convocatoria.

No podrá participar en estos concursos-oposición el personal que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

- Excedencia voluntaria.
- Con anotaciones de falta grave o muy grave, sin culpas.

2) Anuncio de concurso.- Una vez autorizado el concurso-oposición al Departamento de Personal, procederá a anunciar la convocatoria del mismo en todos los centros de trabajo de la Empresa, enviando el anuncio directamente a cada centro y copia a las Jefaturas correspondientes y a los Secretarios de los Comités Locales de Centros de Trabajo y Delegados de Personal.

Se hará constar en él los siguientes datos:

- Centro de trabajo.
- Puesto de trabajo.
- Categoría profesional.
- Programa de tems de la categoría.
- Número de plazas.
- Condiciones que habrán de reunir los concursantes.
- Plazo de admisión de solicitudes.
- Lugar, hora y fecha de las pruebas.
- Duración del período de prueba.
- Vivienda.
- Valoración de las características de idoneidad para el cargo.

3) Admisión de solicitudes.- El personal interesado solicitará el partido oficial en los concursos, al Departamento de Personal utilizando para ello el formulario confeccionado a tal fin.

La admisión de solicitudes en este Departamento tendrá un plazo de dos semanas, computadas desde la fecha del anuncio, no siendo admitidas aquellas solicitudes que se reciban fuera de plazo o que no estén cubiertas en su totalidad.

El Departamento de Personal contestará a todos los interesados, comunicando su admisión y, en caso contrario, las razones.

4) Tribunal.- Formarán parte del Tribunal:

- El Jefe de Personal, que actuará como presidente.
- Un representante de la División afectada por la vacante, clasificado en la categoría superior.
- Un representante de otra División, clasificado igualmente.
- Un representante de los trabajadores.
- Un representante del Departamento de Personal que actuará de Secretario.

La ausencia de alguno de los miembros en cualquiera de las fases del concurso, no supondrá, en ningún caso, la invalidez del mismo, debiendo haber sido citado con una semana mínima de antelación y teniendo que nombrarse un suplente en caso de no poder asistir el designado previamente.

El Tribunal dirigirá los ejercicios que se realicen y su calificación. Este conocerá el programa, presentará la celebración de las pruebas y participará en la calificación de los ejercicios.

En cada examen, se presentará todo el cuestionario completo, en sobres o papeletas, y un concursante alquilará el número de temas de que constará el examen.

5) Pruebas.- Como norma general, al concurso-oposición constará de las siguientes pruebas:

- Examen médico.
- Examen psicotécnico.
- Examen teórico.
- Examen de conocimientos propios del oficio y de seguridad en el trabajo.
- Concurso de méritos.

a) Examen médico.- El Servicio Médico de Empresa, realizará un examen médico a los concursantes.

Este examen será eliminatorio cuando el aspirante no reúna las condiciones exigidas para ocupar el puesto de trabajo objeto del concurso-oposición.

b) Examen psicotécnico.- El Departamento de Personal aplicará aquellos tests psicotécnicos que se ajusten a las necesidades del puesto a cubrir y sus calificaciones tendrán carácter estrictamente confidencial.

c) Examen teórico.- El examen teórico comprenderá los conocimientos de carácter general que se relacionen con el puesto. El Departamento de Personal elaborará estos programas que estarán permanentemente a disposición del personal. Estos programas se entregarán oportunamente a los solicitantes de cada concurso.

Podrá convalidarse este examen a los que hubieran superado los cursos de formación en los que se desarrolló el programa correspondiente al concurso.

La puntuación en los exámenes teóricos será de 0 a 40 puntos.

6) Examen de conocimientos propios del oficio y seguridad en el trabajo.- Se evaluará a aquellos conocimientos para el desempeño del oficio.

- Conocimientos técnicos.
- Conocimientos tecnológicos.
- Conocimientos de seguridad e higiene y primeros auxilios.
La puntuación será de 0 a 45 puntos.

e) Concurso de méritos.- La puntuación correspondiente a este concepto será aportada por la Jefatura de Personal, de consideración:

- Antigüedad en la categoría (Puntuación máxima 5 puntos):
- Antigüedad de 3 a 4 años ..... 1 punto.
- Antigüedad de 4 a 6 años ..... 2 puntos.
- Antigüedad de 6 a 8 años ..... 3 puntos.
- Antigüedad de 8 a 10 años ..... 4 puntos.
- Antigüedad de más de 10 años ..... 5 puntos.
- Idoneidad para el puesto (Puntuación máxima 5 puntos).

Según las circunstancias del puesto se tendrán en cuenta las siguientes características:

- Motivo de residencia familiar.
- Haber ocupado el puesto un suplente.
- Dotes de mando.
- Aptitud para el trato con el público.
- Constitución física.
- Edad más apropiada.
- Puestos anteriormente ocupados.
- Asistencia y calificación en cursos de formación.
- Títulos académicos.
- Poseer carnet de conducir.

Cuando el puesto a cubrir lo exija, se tendrá muy en cuenta el siguiente personal de los candidatos:

- Actividad (Puntuación máxima no acumulativa 5 puntos)
- Personal de la misma División ..... 1 punto.
- Personal del mismo Departamento ..... 2 puntos.
- Personal de otro Departamento de la misma División con tareas similares ..... 3 puntos.
- Personal del propio servicio ..... 4 puntos.
- Personal de otra División con tareas similares ..... 2 puntos.

f) Resumen de puntuaciones.-

Table with 2 columns: Category and Points. Includes: Examen médico (40 puntos), Conocimiento propios del oficio (45 puntos), Concurso de méritos (Antigüedad en la Empresa: 5 puntos, Idoneidad: 5 puntos, Actividad: 5 puntos), TOTAL (100 puntos).

La Jefatura de Personal, una vez calificadas las pruebas, confeccionará un cuadro resumen donde constarán los datos personales de los concursantes, así como las calificaciones obtenidas en los ejercicios teóricos y prácticos realizados, y las puntuaciones correspondientes al Concurso de Méritos.

Este cuadro, una vez estudiado y firmado por los miembros del Tribunal se presentará a la Dirección para su resolución en el plazo de una semana desde la finalización de las pruebas.

Para la calificación de pruebas teóricas y prácticas, el Tribunal podrá solicitar el informe de expertos en la materia de que se trate.

g) Puntuación mínima.- Para poder ser declarado apto en un concurso superar el examen médico, en su caso el examen psicotécnico y alcanzar como mínimo 30 puntos en el examen de conocimientos prácticos del oficio, sumando de los 50 puntos en el cómputo total.

Artículo 47º.- Provisión de vacantes con personal de nuevo ingreso.- La Dirección de la Empresa proveerá con personal de nuevo ingreso aquellas vacantes que no se cubran con personal fijo en plantilla, de acuerdo con lo establecido en los artículos anteriores.

Este personal podrá ingresar como:

- Personal fijo en plantilla.
- Personal eventual.

La forma de admisión podrá ser mediante:

a) Concurso oposición externo.

Para ingreso del personal, además de la titulación y experiencia exigibles en cada caso, se podrán realizar pruebas de selección que, junto con el reconocimiento médico, examen psicotécnico y/o teórico-práctico, y que, como mínimo deberán tener el nivel exigido en los concursos internos.

En los concursos-oposición que se celebren para el ingreso en la Empresa, tendrán siempre preferencia, en igualdad de condiciones, los funcionarios públicos de plantilla y jubilados y, a continuación, los que hubieran trabajado en la Empresa, eventuales, adjuntándose a ellos las plazas cuando obtengan la puntuación mínima.

b) Provisión de vacantes de la plantilla.- Este tipo de ingreso se realizará...

Para los trabajadores mayores de 40 años y minusválidos se tendrán en cuenta las disposiciones legales vigentes.

Todo el personal que ingrese en la Empresa estará sujeta a un período de prueba que tendrá la duración máxima siguiente:

- Personal técnico titulado, 6 meses.
- Resto del personal técnico, administrativo, actividades complementarias y profesionales de oficina, 3 meses.
- Recién, 2 semanas.

Finalizado este período o al final del mismo, el trabajador podrá ser admitido en la plantilla fija de la Empresa o despedido sin derecho a indemnización alguna, informando de ello al Comité de Empresa.

Solamente a efectos de antigüedad y aumentos periódicos se le reconocerá el tiempo invertido en el período de prueba.

Cuando no haya intervalo de tiempo entre el período en que se trabajó como eventual y el ingreso como productor fijo, se le reconocerá aquella antigüedad solamente a efectos de jubilación y aumentos periódicos.

Tendrán también estos derechos los trabajadores justificados, cuando pasen a formar parte de la plantilla, con esta solución de continuidad.

**Artículo 48.- Vacantes de carácter eventual.-** Se entiende por personal eventual al que admite la Empresa para realizar trabajos que no tengan carácter normal y permanente en la misma, considerándose de esta condición los siguientes:

- a) Los que se refieren a montajes de aplicaciones, grandes reformas y extraordinarias reparaciones que no sean normales de la explotación y que no puedan atenderse con el personal de plantilla.
- b) Los trabajos de conservación de carácter excepcional o periódico (pintar columnas, pelouillitas, limpieza de canales y otros trabajos similares).
- c) Los trabajos de puesta en marcha de nuevos elementos de producción, cuya duración no exceda de seis meses.
- d) Los encomendados a cualquier trabajador mientras sustituya a los de - plantilla por ausencia, permisos, vacaciones, excedencias, enfermedades, accidentes, servicio militar y otros análogos; en estos casos al formalizarse el oportuno contrato de trabajo entre la Empresa y el eventual, se harán constar en él las causas de la sustitución y el nombre del sustituto; así como la clase de trabajo. En caso de producirse una vacante, se podrá contratar un eventual hasta que aquella sea cubierta mediante el traslado de otro trabajador o hasta que se celebren las oportunas pruebas de admisión, en el supuesto de que no haya ningún aprobado en concurso interno, al que le increse la suplencia.

El, incorporado al servicio el trabajador cuya suplencia se van a efectuar de suplencia el trabajador eventual prestando sus servicios en la empresa, pasará a formar parte de la plantilla de la misma a los 30 días de la fecha de la incorporación del trabajador cuya suplencia efectúe.

Este personal tendrá derecho a la percepción asignada para su categoría profesional, en proporción a los días que haya trabajado durante el año.

El personal eventual se le someterá a pruebas de selección.

Para ocupar los puestos de carácter eventual tendrán preferencia los trabajadores que hubiesen tenido buena puntuación en el último concurso de ingreso y que no hubiesen ingresado en la plantilla de la Empresa.

Cualquier trabajador eventual podrá presentarse a los concursos externos organizados por la empresa.

**Artículo 49.- Ascensos de personal.-** El ascenso del personal se efectuará por medio de:

- a) Concurso-oposición que se regirá por las normas establecidas en los artículos anteriores.
- b) Los cursos de formación que se indican en los artículos siguientes:
- c) Por libre designación de la Empresa teniendo en cuenta las funciones que realice el trabajador.
- d) Según los artículos 23 y 24 del Estatuto de los Trabajadores.
- e) Por antigüedad de 8 años para:

- 1) Personal administrativo
  - de 5a. a 4a. B
  - de 4a. B a 4a. A
- 2) Personal operario
  - de 3a. a 2a. B
  - de 2a. B a 2a. A

**Artículo 50.- Formación.-** A partir de la fecha de vigencia del convenio, se crea el Fondo Educativo, con la finalidad de paliar los gastos ocasionados por el estudio de los cursos de formación organizados por la Empresa.

Se presentará, a los empleados que realicen estos cursos, un seguimiento por medio de contratos para tal fin y reuniones periódicas para unificar experiencias, conocimientos y prácticas. Los textos de estos cursos serán gratuitos para aquellos que superen un ciclo completo.

Ascenderán inmediatamente a la categoría de ayudantes y auxiliares de oficina de 1a. a los peones y auxiliares que superen con aprovechamiento cualquiera de estos ciclos de formación profesional básica.

Se reducirá en dos de los ocho años, necesarios para el ascenso automático hasta la categoría de oficial 1a., a aquellos que superen con aprovechamiento los cursos correspondientes.

Los cursos de formación no organizados por la Empresa, tendrán la ayuda económica regulada por el Reglamento de ayuda de la Empresa.

**Artículo 51.- Vocalización de personal.-**

Los registros de personal cerrados el 31 de diciembre de cada año, se entregarán al Comité de Empresa y podrán ser examinados por los interesados en el Departamento de Personal desde el mes de febrero siguiente. Contendrá los siguientes datos: nombre y apellidos, fecha de nacimiento, número de matrícula en la Empresa; Servicio o Departamento; categoría profesional; fecha de ingreso en la categoría; sueldo; antigüedad; beneficios; complementos individuales y horas extraordinarias.

**CAPITULO UNDÉCIMO**

**Artículo 52.- Comité Intercentros.-** Se conviene la constitución de un Comité Intercentros, con residencia en el domicilio social de la Empresa, que estará constituido por doce miembros designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centros.

Este Comité tendrá las siguientes competencias y funciones:

- 1) Ser informado por la Dirección de la Empresa.
- 2) Sobre todo, sobre la evolución general del sector económico de la Empresa, situación de la producción, consumo y evolución del empleo de la Empresa.
- 3) Anualmente sobre el balance la cuenta de Resultados, la Memoria y Reg. de Documentos que se faciliten a los accionistas.
- 4) Con carácter previo a su asociación por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, las variaciones de jornada, traslados de personal y planes de formación profesional.
- 5) En función de la materia de que se trate:
  - 1) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.
  - 2) Conocer los modelos de contratos de trabajo que se utilicen habitualmente en la Empresa.
  - 3) Ser informado por las sanciones impuestas por faltas muy graves y muy especial en los casos de despido.
  - 4) Anualmente, en lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.
- 6) 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 y condiciones o usos de Empresa en vigor.
  - b) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.
  - c) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas dicte la misma para el incremento de la productividad y disminución del absentismo.
  - d) Los miembros del Comité Intercentros y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional, aun después de dejar de pertenecer a dicho Comité y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.
- 7) Las competencias y funciones que con carácter general se atribuyen por las disposiciones legales a los Comités de Empresa.

La representación de los trabajadores notificará a la Empresa los nombres de los representantes que pasarán a integrar el Comité Intercentros.

**Artículo 53.- Garantías Sindicales.-**

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado del Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actualización del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si al despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, a parte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de personal, y el Delegado del Sindicato a que perteneciera, en el supuesto de que no hallara reconocido como tal en la empresa.

Podrán tener prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto a 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 o sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas retribuidas que la ley determina.

Se establecerá un sistema de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y delegados de personal, para uso de uno o varios de sus componentes sin rebasar el límite total que determine la ley, pudiendo quedar reservado a voluntad de los miembros sin perjuicio de su remuneración.

No se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de los delegados de personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones Negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiera a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

a) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o delegados de personal, a fin de preveer la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Artículo 51.- Prácticas Antisindicales.- En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, pueda calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Lo aquí pactado mantendrá vigencia general de dos años, salvo que en el transcurso de dicho período medie una ley acerca de esta materia. En cuyo caso, las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

Artículo 52.- De la Sanción Sindical.- La Empresa considerará a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consuetudinarios para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se adhiera o renuncie a su afiliación sindical.

La Empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un Sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa. Los Sindicatos podrán remitir información a todos aquellos centros en los que dispongan de afiliados y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

La Empresa reconocerá a las centrales o sindicatos que posean una afiliación superior al 15 por 100 de la plantilla un delegado sindical.

La Central o Sindicato que pretenda tal reconocimiento debe acreditar ante la empresa de modo fehaciente al nivel de afiliación requerido. A tal efecto, la empresa reconocerá al citado delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

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

El delegado sindical tiene las siguientes funciones:

- 1) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien represente, 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) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités paritarios de interpretación con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
- 3) Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado en la ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.
- 4) Será oído por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afectan a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.
- 5) Será oído por la Empresa y oído por la Empresa con carácter previo.
- a) Acerca de los despidos y sanciones que afectan a los afiliados al Sindicato.
- b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyectos o acción empresarial que puedan 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) Podrá recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas activas 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 avisos, 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.

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

El delegado sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley, convenio colectivo y por el Acuerdo Marco Interconfederal a los miembros de los Comités de Empresa.

En todos los centros en los que ello sea materialmente factible, 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 correspondan.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostentan la representación a que se refiere esta apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expre-

sará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, el número de la cuota, el importe de la misma y el número de la cuenta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferido el correspondiente importe.

La Dirección de la Empresa deberá emitir copia de la transferencia a la Central o Sindicato a fin de que pueda verificar la correcta realización de la operación.

Podrá solicitar la transformación de un trabajador que ostentara cargo sindical de responsabilidad provincial, a nivel de responsabilidad del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades, a fin de cubrir tal situación mientras se encuentra en el ejercicio de dicho cargo, a reincorporación a la Empresa si lo solicitare en el término de un mes contado a partir del despido del mismo.

Los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, los serán considerados por los procedimientos de labor como negociadores y no como representantes de la negociación.

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 53.- Condiciones de trabajo en las empresas no expresadas.- En todas las condiciones laborales y laborales existentes en la actualidad que no fueron modificadas por la aplicación del presente Convenio.

Artículo 54.- Estructura de nómina.- Las normas de este Convenio relativo a la estructura de nómina se aplicarán con prioridad a las del Reglamento de Régimen Interior y al Acuerdo de Trabajo para la Industria Pídemica.

Artículo 55.- Vinculación a la totalidad del Convenio.- El contenido del presente Convenio constituya un todo orgánico, de tal forma que, de no aprobarse alguna de sus normas por la Dirección General de Trabajo al presentarse a su homologación, quedará sin efecto lo pactado, debiendo ser reemplazado de nuevo su contenido por la Comisión negociadora.

Artículo 56.- Traslados.-

a) En los casos de traslados forzados con cambio de residencia a distinta localidad, se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y a las siguientes reglas:

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

2.- Percibir una indemnización mínima de seis mensualidades de su retribución, constituida por el salario base más antigüedad más beneficios. En ningún caso se computarán los pluses de puesto de trabajo y de residencia.

3.- Reconocimiento de preferencia absoluta para volver a la localidad de procedencia, siempre que se reúnan las condiciones precisas para ocupar el nuevo puesto de trabajo.

4.- La Empresa informará previamente al Comité de Empresa o, en su caso, a los Delegados de Personal.

En estos traslados forzados se tendrá en consideración a la totalidad de los trabajadores que integran la plantilla del centro de trabajo afectado y se reconocerá la preferencia a permanecer en él a aquellos que ostentan más antigüedad en cada categoría.

b) En los casos de traslados se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral vigente.

CLÁUSULA DEROGATORIA.- El presente Convenio Colectivo de Trabajo sustituye al publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 19 de Enero de 1983 (B.O.E. de 15 de marzo de 1983) y corrección de errores al mismo publicada en el B.O.E. nº 83 de 19 de abril de 1983, así como su revisión igualmente publicada por Resolución de la misma Dirección General de Trabajo, de 21 de marzo de 1983 (B.O.E. de 25 de abril de 1983), que, en consecuencia, quedan sin efecto.

La Comisión Interpretativa la integran:

- D. Rafael Hernández Gracia
- D. José Antonio Cid Felipe
- D. Pedro Ramírez Ciria
- D. Carlos Callej Albaladejo
- D. Ignacio Montanor de Sagasti
- D. Victoria Olivares Martí



ANEXO I

CATEGORIAS		SUELDO BASE MENSUAL
<b>PERSONAL TECNICO</b>		
1a. Categ. Sup. Especial		161.693
" " 1a.		118.643
" " 2a.		104.316
2a. " Nivel "A"		96.992
" " "B"		91.725
3a. " " "C"		82.693
4a. " " "D"		77.215
5a. " " "E"		70.972
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>		
<b>Subgrupo 1º</b>		
1a. Categ. Sup. Especial		161.693
" " 1a.		118.643
" " 2a.		104.316
2a. " Nivel "A"		96.992
" " "B"		91.725
3a. " " "C"		82.693
4a. " " "D"		77.215
5a. " " "E"		68.935
5a. " Auxiliar		64.550
<b>Subgrupo 2º</b>		
1a. Categoría		66.389
2a. " "		64.550
3a. " "		63.135
<b>PERSONAL OBRERO</b>		
<b>Subgrupo 1º</b>		
1a. Categ. Nivel "A"		77.215
" " "B"		72.787
2a. " " "C"		68.935
" " "D"		64.389
3a. " Ayudantes		64.550
<b>Subgrupo 2º</b>		
1a. Categoría		66.389
2a. " "		63.135
Limpieza (5 horas)		47.399

ANEXO II

CATEGORIAS	Derecho yuno	Derecho Doct.	SISTEMAS Compl.	Media	Suma cuotitas pactad.	More extra 75%
<b>PERSONAL TECNICO</b>						
1a. Categ. Sup. Especial	—	—	—	—	—	—
" " 1a.	—	—	—	—	—	—
" " 2a.	—	—	—	—	—	—
2a. " Nivel "A"	268	808	2.784	2.372	846	1.515
" " "B"	259	768	2.568	2.287	819	1.433
3a. " " "C"	156	689	2.135	2.118	734	1.292
4a. " " "D"	131	643	2.012	2.017	689	1.204
5a. " " "E"	131	631	2.012	888	614	1.109
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>						
<b>Subgrupo 1º</b>						
1a. Categ. Sup. Especial	—	—	—	—	—	—
" " 1a.	—	—	—	—	—	—
" " 2a.	—	—	—	—	—	—
2a. " Nivel "A"	168	808	2.784	2.371	846	1.515
" " "B"	159	768	2.568	2.287	819	1.433
3a. " " "C"	136	689	2.135	2.118	734	1.292
4a. " " "D"	131	643	2.012	2.017	689	1.204
5a. " " "E"	131	631	2.012	881	616	1.074
5a. " Auxiliar	131	631	2.012	881	616	1.074
<b>Subgrupo 2º</b>						
1a. Categoría	131	653	2.012	881	616	1.074
2a. Categoría	131	631	2.012	881	616	1.074
3a. Categoría	131	624	2.012	881	616	984
<b>PERSONAL OBRERO</b>						
<b>Subgrupo 1º</b>						
1a. Categ. Nivel "A"	131	643	2.012	2.017	689	1.204
" " "B"	131	607	2.012	956	650	1.207
2a. " " "C"	131	574	2.012	910	616	1.074
" " "D"	131	553	2.012	881	593	1.008
3a. " Ayudantes	131	538	2.012	881	576	1.009
<b>Subgrupo 2º</b>						
1a. Categ. Encarg. Peones	131	553	2.012	881	593	1.074
2a. " Peones Espec.	131	520	2.012	881	563	984
LIMPIEZA						
5 horas de trabajo	131	528	2.012	881	563	984

18748

RESOLUCION de 4 de junio 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 contra este Departamento por don Manuel Consejo Grasa.

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 11 de febrero de 1984, por la Audiencia Territorial de Zaragoza, en el recurso contencioso-administrativo número 400/1983, promovido por don Manuel Consejo Grasa, sobre incompatibilidad, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos:

Primero.—Estimamos sustancialmente el presente recurso contencioso número 400 de 1983, deducido por don Manuel Consejo Grasa.

Segundo.—Declaramos el derecho del actor a que pueda compatibilizar su trabajo como Jefe de Negociado del Depósito de Estatutos, con destino en la Dirección Provincial del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Zaragoza, con la actividad de Abogado en ejercicio, si bien condicionada tal compatibilidad a no poder personarse en juicio durante su jornada laboral en la Administración, ni realizar trabajos en el área laboral y de la Seguridad Social, ni intervenir en asuntos a los que el Estado sea parte.

Tercero.—Anulamos el acuerdo de la Subsecretaría del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 20 de julio de 1983, objeto de impugnación, así como la confirmación presunta en reposición por su oposición al anterior pronunciamiento.

Cuarto.—No hacemos especial pronunciamiento en cuanto a costas.»

Madrid, 4 de junio de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

18749

RESOLUCION de 4 de junio 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 contra este Departamento por doña Josefa Cachero Martínez.

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 13 de octubre de 1983, por la Audiencia Territorial de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 346/1981, promovido por doña Josefa Cachero Martínez, sobre inadmisibilidad de recurso, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que estimando parcialmente el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación de doña Josefa Cachero Martínez, contra la resolución de la Dirección General de Régimen Económico del Ministerio de Sanidad y Seguridad Social, de fecha 13 de enero de 1981, debemos anular y anulamos totalmente dicha resolución por ser contraria a derecho, en cuanto declaró inadmisibile el recurso de alzada interpuesto contra acuerdo de la Delegación Territorial de dicho Ministerio en Madrid, de 12 de junio de 1980, y entrando a conocer del fondo de dicho recurso, con desestimación del mismo, confirmamos el mencionado acuerdo aprobatorio del acta de liquidación número 1.431/1980, levantada a la recurrente; sin hacer expresa declaración sobre costas.»

Madrid, 4 de junio de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

18750

RESOLUCION de 4 de julio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Lactaria Castellana, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Lactaria Castellana, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fechas 1 y 20 de junio de 1984, suscrito por las partes, el día 10 de mayo de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.º, b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios 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, 4 de julio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Lactaria Castellana, S. A.»