

MUNICIPIO: PALENCIA. LOCALIDAD: PALENCIA.
 CODIGO DE CENTRO: 34001791
 DENOMINACION: COLEGIO PUBLICO "BLAS SIERRA".
 DOMICILIO: PL. JUAN XXIII S/N.
 REGIMEN ORDINARIO DE PROVISION.
 -CREACIONES: 1 MIX. E.G.
 COMPOSICION RESULTANTE: 16 MIX. E.G.B., 4 DE PARVULOS, 1 MIX. E.E. Y 1 DIRECCION S.C.

MUNICIPIO: PALENCIA. LOCALIDAD: PALENCIA.
 CODIGO DE CENTRO: 34001406
 DENOMINACION: COLEGIO PUBLICO "MODESTO LA FUENTE".
 DOMICILIO: PUENYA JOSE ANTONIO 9.
 REGIMEN ORDINARIO DE PROVISION.
 -CREACIONES: 1 MIX. E.E.
 COMPOSICION RESULTANTE: 13 MIX. E.G.B., 4 DE PARVULOS, 2 MIX. E.E. Y 1 DIRECCION S.C.

MUNICIPIO: PALENCIA. LOCALIDAD: PALENCIA.
 CODIGO DE CENTRO: 34001728
 DENOMINACION: COLEGIO PUBLICO "AVE MARIA".
 DOMICILIO: P DEL OTERO 15 BDA CRISTO DEL OTERO.
 REGIMEN ORDINARIO DE PROVISION.
 -CREACIONES: 2 MIX. E.G.B.
 COMPOSICION RESULTANTE: 14 MIX. E.G.B., 4 DE PARVULOS Y 1 DIRECCION S.C.

MUNICIPIO: PALENCIA. LOCALIDAD: PALENCIA.
 CODIGO DE CENTRO: 34001177
 DENOMINACION: COLEGIO PUBLICO "RAPON CARANDE Y TOBAR".
 DOMICILIO: AVDA. SAN YELMO, S/N.
 REGIMEN ORDINARIO DE PROVISION.
 -CREACIONES: 2 MIX. E.G.B.
 COMPOSICION RESULTANTE: 13 MIX. E.G.B., 4 DE PARVULOS, 1 MIX. E.E. Y 1 DIRECCION S.C.

MUNICIPIO: PALENCIA. LOCALIDAD: PALENCIA.
 CODIGO DE CENTRO: 34003221
 DENOMINACION: COLEGIO PUBLICO "CIUDAD BENEFICA".
 DOMICILIO: CIUDAD BENEFICA PROVINCIAL.
 REGIMEN ORDINARIO DE PROVISION.
 -SUSPENSIONES: 1 DE NINGUN E.G.B.
 POR TANTO ESTE CENTRO DESAPARECE COMO TAL.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

19988 RESOLUCION de 27 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 por doña María Soledad Santamarina Garzón.

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 26 de marzo de 1984 por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 13.281, promovido por doña María Soledad Santamarina Garzón, sobre traslado de la actora, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña María Soledad Santamarina Garzón, en su propio nombre y derecho, contra la desestimación por silencio del recurso de reposición postulado contra la resolución de 13 de marzo de 1980 del Vicepresidente segundo que acordó su destino en el Instituto Nacional de Empleo en Avila lugar de su anterior destino en el Fondo de Garantía Salarial, por ser la misma conforme a derecho, sin que hagamos expresa condena en costas.»

Madrid, 26 de junio de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

19989 RESOLUCION de 6 de julio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto de la revisión del Convenio Colectivo de Sastrería, Camisería y Modistería a Medida y demás Actividades Afines, cuyas tablas salariales fueron publicadas como anexos I y II, según acuerdo de esta Dirección General de fecha 11 de junio de 1984.

Visto el texto de la revisión del Convenio Colectivo para Sastrería, Camisería y Modistería a Medida y demás Actividades Afines, que fue aprobado por acuerdo de este Centro directivo de fecha 8 de abril de 1983 y cuyas tablas salariales revi-

sadas, que constituyen los anexos I y II del referido texto de revisión, fueron publicadas según acuerdo de esta Dirección General de fecha 11 de junio de 1984, todo ello de acuerdo con lo establecido en el artículo 5.º del referido Convenio, esta Dirección General acuerda:

Disponer su inscripción en el Registro de esta Dirección General, su depósito en el IMAC y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de julio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

En Madrid a 16 de mayo de 1984, reunida la Comisión negociadora para la revisión del vigente Convenio Colectivo, de ámbito estatal, de Sastrería, Modistería, Camisería y demás Actividades Artesanas Afines a la Medida, estiman los siguientes acuerdos:

I. Condiciones económicas

Las tablas salariales para 1984 son las que resulten de incrementar en un 7,30 por 100 las vigentes al 31 de diciembre de 1983 y que se recogen en los anexos del presente Convenio.

II. Cláusula de revisión salarial

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecidos por el INE, registrase al 30 de septiembre de 1984 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1983 superior al 5,94 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1984). Tal incremento se abonará con efecto de 1 de enero de 1984 y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1984.

En aplicación de la anterior cláusula de revisión salarial y con objeto de evitar las dificultades que supone el pago de cantidades con efectos retroactivos, las Empresas abonarán, con carácter de anticipo de dicha revisión, una cantidad equivalente al 1,20 por 100 de los salarios contenidos en las tablas vigentes al 31 de diciembre de 1983, que afectará a todos los complementos salariales (pagas extras, beneficios, etc.).

En cuanto se conozca el porcentaje de incremento del IPC a 30 de septiembre de 1984, la expresada cantidad se incorporará definitivamente al salario y, en su caso, al respectivo complemento salarial. En el supuesto de que la aplicación del referido artículo 4.º produjera una revisión superior al 1,20 por 100 se abonará la diferencia que, a tenor de dicho artículo, resultare procedente.

III. Jornada

Conscientes ambas partes de la polémica jurídica existente acerca de la aplicabilidad de la Ley 4/1983, de 29 de junio, de Convenios en vigor, y queriendo ser respetuosos con la doctrina que finalmente produzcan los Tribunales, se acuerda expresamente que a la entrada en vigor de la presente revisión salarial la jornada laboral para este Convenio será la que señale la aludida jurisprudencia.

Sin perjuicio de lo anterior y en tanto se produzca tal circunstancia, la jornada anual aplicable para el año 1984 será la de mil ochocientas veintiséis horas veintisiete minutos, cómputo anual de la citada Ley, a cuenta de lo que resultase por aplicación de la citada jurisprudencia.

Lo establecido en el artículo 2.º segundo, de esta acta no afectará a cualquier otro aspecto de jornada o calendario que no sea exclusivamente su duración anual, que se cifra provisionalmente en mil ochocientas veintiséis horas veintisiete minutos.

19990 RESOLUCION de 28 de julio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Hidroeléctrica de Cataluña, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Hidroeléctrica de Cataluña, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 21 de junio de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores con fecha 29 de mayo 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.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, 26 de julio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL
DE HIDROELECTRICA DE CATALUÑA, S. A.

CAPÍTULO I

Artículo 10. AMBITO TERRITORIAL.— Rige este Convenio en los centros de trabajo e instalaciones de la Empresa Hidroeléctrica de Cataluña, S.A. radicados en las provincias a las cuales se extiende o pueda extenderse en el futuro su actividad.

Artículo 20. AMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL.— El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones de trabajo entre Hidroeléctrica de Cataluña, S.A. y los productores de plantilla cuyas relaciones de trabajo vengan sometidas a la Ordenanza de Trabajo de las Industrias de Producción, Transformación, Transporte o Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica, de 30 de julio de 1970, quedando excluido el personal directivo.

Asimismo quedará excluido el régimen salarial del personal adscrito a la primera categoría de los grupos Técnico, Administrativo, Jurídico Sanitario y Actividades Complementarias, en aquellos casos en que estén encuadrados en la política retributiva que viene aplicando la Empresa a este personal.

Artículo 30. AMBITO TEMPORAL.— El presente Convenio tendrá una duración de un año, entrando en vigor a efectos económicos el 10 de enero de 1984 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1984. Este Convenio se considerará prorrogado de año en año si alguna de las partes, mediante escrito fehaciente, no procede a su denuncia con tres meses de antelación a la finalización de su vigencia.

CAPÍTULO II

Artículo 40.— Como responsable de la organización del trabajo ante el Estado, la Empresa adoptará la estructuración de servicios y funciones que en cada momento crea conveniente, establecerá los sistemas de racionalización, mecanización y automatización que estime oportunos, creará o suprimirá puestos de trabajo cuando sea necesario y llevará a cabo el reajuste de plantillas con arreglo a las necesidades del servicio presentes y futuras, sin que con ello se perjudiquen los intereses económicos y complementarios del productor.

Se tratarán previamente con los Representantes del personal, los aspectos relacionados con acciones de reestructuración que puedan llevarse a cabo. En caso de desacuerdo la Dirección se compromete a hacer todos los esfuerzos posibles para que se produzca el acuerdo.

Se garantizará que los traslados que puedan realizarse, que comporten cambio de residencia o de condiciones de trabajo, se acordarán con el trabajador afectado, con información al Comité Intercentros.

Artículo 50.— En ningún caso el reajuste de plantillas supondrá resolución del contrato de trabajo.

La organización de la Empresa, en todas sus manifestaciones, pretende mejorar los factores productivos y el rendimiento del negocio, base de la elevación del nivel del productor, en cuya misión se hace necesaria la colaboración más completa del personal; del que se recaba apoyo, laboriosidad, rendimiento y disciplinada actuación en su tarea.

Es facultad de la Empresa implantar en los puestos y centros de trabajo los controles que tenga conveniente, encaminados a lograr la máxima productividad del personal, cuyos controles son de obligatoria aceptación por el productor, quien deberá colaborar en la medida de lo posible al mejor éxito de la disposición adoptada.

En todo lo relacionado con los artículos cuarto y quinto, y muy especialmente para la supresión de los puestos de trabajo, la Empresa tendrá en cuenta el informe del Comité Intercentros para adoptar la decisión que estime más justa.

CAPÍTULO III

CLASIFICACION LABORAL DEL PRODUCTOR

Artículo 60.— Se establece como único sistema de clasificación laboral del productor el de categorías de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica y el presente Convenio.

Artículo 70.— El productor afectado de capacidad disminuida a juicio del Servicio Médico, podrá ser destinado a otro puesto de trabajo más acorde con sus aptitudes, conservando el importe de sus percepciones salariales fijas. Todo ello sin perjuicio de los preceptos vigentes en la materia.

Para aquellos productores de edad avanzada y capacidad disminuida la Empresa procurará acopiarlos a puestos de trabajo acordes con sus posibilidades, sin detrimento de su remuneración.

CAPÍTULO IV

Sección 1a. ASCENSOS Y PROMOCIONES

Artículo 80.— Se mantiene como base para el ascenso la capacitación y el mérito.

Con independencia de la existencia de vacantes, se mantiene el ascenso a categoría o subcategoría por el simple transcurso del tiempo y por el juego de los porcentajes, según los escalafones, de acuerdo con la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica.

Establecida por la Dirección de la Empresa la existencia de una vacante, se determinará la categoría que le corresponde y en caso de que no sea cubierta por el régimen de promoción que se establece en los artículos siguientes, se cubrirá por concurso-oposición o por libre designación de la Empresa según lo establecido en la Ordenanza de Trabajo. En el supuesto de que a través del sistema establecido, no se hallare personal idóneo para ocupar la vacante, y antes de acudir al exterior tendrá opción a cubrir la vacante el personal contratado a término de obra y/o el personal eventual en igualdad de condiciones. La Empresa recurrirá a personal reclutado en el exterior agotando previamente las posibilidades de hallar entre el personal de plantilla al productor adecuado.

Artículo 90.— Principios generales del sistema de promoción:

1. Para que pueda producirse el ascenso automático mediante el sistema que se establece, es necesario poseer los conocimientos y experiencias necesarios para desarrollar las tareas propias de la nueva categoría. Todo empleado podrá disponer de los medios que la Empresa posee actualmente para tal fin.
2. Por ascenso automático no podrá accederse en ningún caso a puestos de trabajo ni categorías que comporten mando.
3. En el presente sistema de promociones, éstas se producirán siempre que no exista sanción reglamentaria al empleado cuando en tal caso sometido dicho empleado a la normativa establecida en los artículos 38 a 40 de la Ordenanza Laboral, en tanto existan los efectos que dieron lugar a la misma.
4. Los empleados que accedan a una nueva categoría por este sistema, deberán ocupar necesariamente, en la primera ocasión que se presente y si así se dispone por la Empresa, las plazas vacantes que pudieran existir de la nueva categoría, siempre que ello no implique necesariamente cambio de residencia domiciliar ni se dé un cambio sustancial de las funciones propias de su oficio o profesión.
5. Los ascensos automáticos o a través de pruebas se concederán a título personal y por lo tanto no supondrán cambio de nivel de puesto de trabajo. En consecuencia, en los casos de sustitución de empleados, si procediera el pago de diferencia de sueldo por trabajos de categoría superior, el nivel salarial que contará será el correspondiente al puesto y no al empleado. El cálculo de los plusos se efectuará sobre el nivel de la categoría que ostente el empleado, una vez asumida y consolidada la misma. En ningún caso el mencionado cálculo se realizará sobre las percepciones del empleado cuando éstas sean superiores a las de la categoría realmente ostentada.

Artículo 100.— Categorías afectadas:

1. En el grupo I. Personal Técnico.
 - a) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la 5a. categoría, ascenderán a la 4a. categoría en dicho momento.
 - b) Los empleados que permanezcan diez años de trabajo efectivo ostentando la 4a. categoría, pasarán a percibir el salario correspondiente a la 3a. categoría en dicho momento.
 - c) Además de lo anterior, los empleados con un mínimo de dos años de trabajo efectivo en la 5a. categoría, podrán optar a la 4a. categoría mediante la superación de una prueba de nivel.

- d) Igualmente, los empleados con un mínimo de trabajo -- efectivo de seis años ostentando la 4a. categoría podrán optar a la 3a. categoría, mediante la superación de una prueba de nivel.

2. Grupo II. Personal Administrativo.

2.1. Subgrupo I

- a) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la 5a categoría Auxiliar Administrativo, ascenderán a la 4a. categoría -- Oficial Nivel B, en dicho momento.
- b) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la 4a. categoría Oficial -- Nivel B, ascenderán a la 4a. categoría Oficial -- Nivel A en dicho momento.
- c) Los empleados que permanezcan un mínimo de diez años de trabajo efectivo ostentando el Nivel A de la 4a. categoría, pasarán a percibir el salario correspondiente a la 3a. categoría.
- d) Además de lo anterior, los empleados con un mínimo de dos años de trabajo efectivo en la 3a. categoría podrán optar a la 4a. categoría Oficial Nivel B mediante la superación de una prueba de nivel.
- e) Igualmente, los empleados con un mínimo de dos años de trabajo efectivo ostentando el Nivel A de la 4a. categoría podrán optar a la 3a. categoría mediante la superación de una prueba de nivel.

2.2. Subgrupo II

- a) Los empleados que permanezcan diez años como -- mínimo de trabajo efectivo como Guardas, Vigilantes, Serenos, Porteros, Ordenanzas, Almaceneros y Cobradores-Lectores, pasarán a percibir el salario correspondiente a la 1a. categoría de este Subgrupo.
- b) Los empleados con seis años de trabajo efectivo como mínimo como Guardas, Vigilantes, Serenos, Porteros, Ordenanzas, Almaceneros y Cobradores-Lectores, podrán optar a la 4a. categoría Oficial Nivel B del Subgrupo I, mediante la superación de una prueba de nivel.
- c) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la categoría la.º Especial del 3º Subgrupo, pasarán a percibir el salario correspondiente al Nivel A de la 4a. -- categoría del Subgrupo 1a. Administrativo.

3. Grupo III. Personal Operario.

3.1. Subgrupo I

- a) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la categoría de Ayudante, ascenderán a la 2a. categoría Oficial Nivel B, en dicho momento.
- b) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la categoría Oficial -- Nivel B, pasarán en dicho momento a Oficial Nivel A de la 2a. categoría.
- c) Los empleados que permanezcan un mínimo de diez años de trabajo efectivo ostentando el Nivel A de la 2a. categoría, pasarán a percibir el salario correspondiente a la 1a. categoría Nivel B.
- d) Además, los empleados con un mínimo de dos años de trabajo efectivo ostentando la 3a. categoría Ayudante, podrán optar al Nivel B de la 2a. categoría mediante la superación de una prueba de nivel.
- e) Igualmente, los empleados con un mínimo de dos años de trabajo efectivo ostentando el Nivel A de la 2a. categoría podrán optar a la 1a. categoría Nivel B mediante la superación de una -- prueba de nivel.

3.2. Subgrupo II

- a) Los empleados con un mínimo de diez años de trabajo efectivo ostentando la 2a. categoría del -- subgrupo, Peón Especialista, pasarán a percibir el salario correspondiente a la 3a. categoría -- del subgrupo 1a. Ayudante.
- b) Los empleados con un mínimo de seis años de trabajo efectivo ostentando la 2a. categoría del -- Subgrupo 2a. Peón Especialista, podrán optar a

la 3a. categoría del Subgrupo I. Ayudante, mediante la superación de una prueba de nivel.

Artículo 118.- Las pruebas de nivel a que se refieren los -- pactos anteriores, se celebrarán de acuerdo con la normativa "Procedimiento Pruebas de Nivel" de fecha 19.9.79.

La Dirección de la Empresa potenciará la formación profesional orientando prioritariamente su atención en favor de aquellos empleados que hayan alcanzado una categoría o subcategoría superior por el transcurso del tiempo, de acuerdo con el sistema de promociones establecido anteriormente.

Artículo 119.- Planes de Carrera para terceras y segundas categorías.- A fin de estimular el rendimiento en el trabajo y la actualización de conocimientos de los Cuadros Intermedios y los Titulados de Escuela Universitaria, para los empleados que desempeñen funciones clasificadas en la 3a. y 2a. categoría Nivel B de la Ordenanza de Trabajo, la Dirección -- tiene establecidos unos Planes de Carrera apropiados para cada puesto de trabajo mediante cuya realización satisfactoria dichos empleados podrán acceder a la 2a. categoría Nivel B y a la 2a. categoría Nivel A, respectivamente.

Todo ello de acuerdo con el documento "Bases del Plan de Carrera para terceras y segundas categorías", de fecha 12 de diciembre de 1979.

El acceso a la 2a. categoría Nivel B del personal clasificado como 3a. Técnico-Encargado, conlleva la absorción del complemento de horas extraordinarias que por la función de Encargado perciben.

El Comité Intercentros será informado previamente de las peticiones de Plan de Carrera, contenido de los mismos y del -- resultado.

Artículo 120.- Los concursos-oposición se regirán por la siguientes normas :

En la convocatoria se indicará la composición del Tribunal -- encargado de juzgarlo, el número de vacantes, las condiciones que deberán reunir los concursantes y el plazo de admisión de las solicitudes para participar en el mismo.

De dicho Tribunal formará parte un Delegado representante -- del personal.

Las pruebas a que deberán someterse los concursantes serán -- las siguientes :

- Pruebas médicas y psicotécnicas
- Pruebas de conocimientos básicos
- Pruebas de conocimientos específicos del puesto de trabajo.
- Concurso de Méritos (antigüedad, línea directa, premios, sanciones, etc.)

Para las pruebas de conocimientos básicos, el personal dispondrá de los correspondientes programas por niveles, que estarán en todo momento a disposición de éste.

El temario de la prueba de conocimientos específicos del -- puesto de trabajo se facilitará junto con la convocatoria de cada concurso-oposición.

Será competencia del Tribunal la determinación del orden de las pruebas y puntuaciones que calificarán los ejercicios.

La elección recaerá en el concursante que obtenga mejor calificación y supere el mínimo de puntuación previamente establecidos.

Si para la misma especialidad y categoría se produjeran vacantes en los seis meses siguientes, la Empresa podrá cubrirlos con los opositores de más alta puntuación que habiendo superado el mínimo exigido hubiera quedado sin plaza.

Artículo 121.- Quedarán dispensados de las pruebas de conocimientos básicos a que se refieren el artículo anterior aquellos trabajadores que habiendo realizado los cursos programados por la Empresa para cada uno de los niveles y puestos de trabajo los hayan terminado con aprovechamiento.

Igualmente se eximirá a los opositores de las pruebas psicotécnicas por uno de los siguientes supuestos :

- Por haberlas realizado con anterioridad, con ocasión de otro concurso-oposición de la misma naturaleza.
- Por haberlas realizado a petición propia como base para su orientación profesional.

A tal efecto, todo productor, en cualquier momento, puede solicitar el correspondiente examen de aptitudes que le sirvan de orientación para sus posibilidades de promoción.

Sección 2a. - INGRESOS

Artículo 15a.- El ingreso del personal procedente del exterior se efectuará en los supuestos contemplados en el artículo 8a de este Convenio.

El ingreso para cubrir una plaza declarada desierta después de un concurso-oposición interno será supervisada por el mismo Tribunal de dicho concurso-oposición.

El periodo de prueba a que se someterá el personal de nuevo ingreso será el establecido en el artículo 35a de la Ordenanza Laboral o disposiciones legalmente vigentes.

El periodo de prueba podrá ser disminuido o renunciado totalmente por la Empresa.

Sección 3a. - FORMACION

Artículo 16a.- La Empresa seguirá desarrollando el programa de formación profesional actualmente establecido que alcanzará todos los niveles de los diferentes grupos profesionales, con objeto de proporcionar a los trabajadores la igualdad de oportunidades para la promoción.

Para que los medios empleados puedan dar resultados satisfactorios la Empresa solicita de los productores la más entusiasta colaboración en el cumplimiento y puesta en práctica de las medidas que se adopten para conseguir actualizar sus conocimientos en las técnicas de cada especialidad y mejorar su formación profesional.

CAPITULO V

REGIMEN ECONOMICO

Sección 1a. - PERCEPCIONES DEL PERSONAL

Artículo 17a.- Las percepciones anuales totales brutas correspondientes a cada una de las categorías y subcategorías en el año 1984 serán las que figuran en la tabla anexa nº 1

De acuerdo con lo convenido en cuanto a la inclusión en tablas salariales de las retribuciones del personal que integran la 1a. categoría y que haya manifestado su voluntad en tal sentido, se especifican los salarios de Convenio de cada uno de los niveles de dicha categoría, en Anexo nº 2.

Las percepciones establecidas absorberán hasta donde alcancen, las percepciones extrasalariales o complementos personales del productor.

Artículo 18a.- Las cantidades anuales previstas en los artículos precedentes representan percepciones por todos los conceptos durante el ejercicio correspondiente.

Artículo 19a.- Las percepciones anuales que correspondan al productor por virtud de lo establecido en la presente Sección se cobrarán en dieciocho pagas iguales, que corresponden: en cuanto a doce, a las mensualidades ordinarias, cuatro, a las gratificaciones de junio, agosto, octubre y diciembre y dos a la participación en beneficios.

Cada una de dichas pagas continuará poseyendo la conceptualización legal reglamentaria a todos los efectos.

Las pagas extraordinarias se abonarán junto con las mensualidades de los meses que se mencionan, con excepción de la de Navidad que se abonará el 15 de diciembre.

Las pagas correspondientes a la participación en beneficios se satisfarán junto con las mensualidades de febrero y abril.

Artículo 20a.- Cuando el dividendo bruto que perciban los accionistas de la Empresa exceda del trece por ciento, la participación en beneficios del personal quedará incrementada en media mensualidad, que se satisfará dentro de los treinta días siguientes a la celebración de la Junta General de Accionistas aprobatoria de las cuentas del ejercicio.

Artículo 21a.- CLAUSULA DE REVISION SALARIAL.- En el caso de que el índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE 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 constata 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 1o de enero de 1984 sobre los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1984.

Sección 2a. - AUMENTOS POR ANTIGÜEDAD

Artículo 22a.- Se establece el importe de un trienio o períodos de tres años de antigüedad en la Empresa, en la cuantía de 21.145,- pesetas brutas anuales.

La cantidad correspondiente será percibida mensualmente y con ocasión del cobro de cada una de las gratificaciones de junio, agosto, octubre y diciembre, así como en las dos pagas correspondientes a la participación en beneficios, - febrero y abril.

Siendo el presente régimen de antigüedad más favorable que el establecido en la Ordenanza de Trabajo vigente, sustituye a éste en su totalidad, quedando suprimido, por tanto, cualquier otro aumento de este carácter por razón de transcurso del tiempo.

Artículo 23a.- A todos los efectos se continuará como antigüedad del trabajador, tanto en la Empresa como en la categoría, la que conste en el escalafón.

Artículo 24a.- A partir de la fecha en que el trabajador cumpla la edad de sesenta y cinco años dejará de otorgarse nuevos aumentos por antigüedad.

Artículo 25a.- El devengo de los aumentos por antigüedad se efectuará por semestres naturales, entendiéndose por semestre natural el período de tiempo comprendido entre el uno de enero y el treinta de junio y entre el uno de julio y el treinta y uno de diciembre. Por tanto, el trabajador que cubriere el período de tres años de antigüedad en el transcurso del semestre natural, iniciará su período a partir del inicio del mencionado semestre.

Artículo 26a.- Los trabajadores que a partir de la entrada en vigor de este Convenio cumplan veinticinco años de antigüedad en la Empresa recibirán un premio equivalente a la dozcava parte de sus percepciones anuales fijas. Los que en iguales circunstancias, cumplan cuarenta años de antigüedad recibirán un premio equivalente a la sexta parte de sus percepciones anuales fijas.

Al cumplir dichos aniversarios, se concederá un período de vacaciones pagadas de una semana y quince días naturales respectivamente.

Los trabajadores que se jubilen sin haber cumplido los 25 ó 40 años de antigüedad, percibirán la parte proporcional de estos premios que les correspondan según su antigüedad en la Empresa.

Sección 3a. - HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 27a.- El valor de las horas extraordinarias que recibe el trabajador, será para el año 1984 el que se fija en la tabla correspondiente (anexo nº 3).

Artículo 28a.- En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2a del Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, a efectos de cotización de las horas extraordinarias, las realizadas en la Empresa tendrán la consideración siguiente:

A) Por causa de fuerza mayor.- Todas aquellas motivadas por prolongación de jornada debida a averías de las instalaciones o por causas ajenas no previstas y aquellas de mantenimiento obligado en días festivos equivalentes a averías. Afectarán a las horas realizadas por el personal incluido en las brigadas de mantenimiento y reparación de redes e instalaciones.

B) Horas extraordinarias estructurales.

b.1. Personal con trabajo a turnos rotativos. Los devengados por ausencia imprevista del personal de relevo, cambios de turno, cobertura de los festivos intersemanales y cualquier tipo de incidencia en período de vacaciones o no vacaciones cuya superación este prevista mediante la instrumentación de horas extraordinarias.

b.2. Personal de mantenimiento. Las realizadas horas no contempladas en el apartado A) que tengan como objeto la cobertura de ausencia imprevista y el mantenimiento preventivo en días de festivos del personal o festivos intersemanales contemplados en el Convenio Laboral pactado en Galicia.

b.3. Personal técnico y administrativo. Se establecen como estructurales las necesarias para períodos punta en los diferentes trabajos de desarrollo, no siendo posible la sustitución por contratación temporal dada la especialidad de dichos trabajos en nuestra Empresa.

C) Horas extraordinarias que deben ser objeto de incremento a la cotización adicional cuando éstas se produzcan. Lo serán aquellas que devengan personal de oficinas de una forma diaria y regular por un período superior a los seis meses.

Sección 4a. - DIETAS

Artículo 298.- A efectos de percibo de dietas, el personal de zona a que se refiere la Ordenanza de Trabajo en su artículo 20, apartado b) percibirá en 1984 la cantidad de 544 pesetas netas en los casos en que trabaje bajo horario discontinuo y, con arreglo al precepto reglamentario, devengue dieta de comida.

Se considera personal de zona a los productores del grupo profesional obrero adscrito a brigadas cuya misión es desplazarse para la ejecución de una tarea, a los lugares que le son señalados. Se hallan entre tales productores los que prestan sus servicios en las brigadas de la red aérea y subterránea y de estaciones transformadoras de distribución Barcelona, los adscritos a las brigadas de líneas de alta tensión, de mantenimiento de subestaciones y de distribución exterior de las delegaciones, etc.

Artículo 302.- Los productores no comprendidos en la denominación anterior o de zona y aquellos otros que siendo de zona trabajen bajo horario de trabajo continuo percibirán las dietas que se señalan en el cuadro anexo nº 4.

Debe entenderse como dieta completa la devengada por los conceptos de desayuno, comida, cena y habitación en el mismo lugar de permanencia del productor.

Artículo 312.- El personal de turno de operación que por razón de un servicio extraordinario prolongue su jornada de trabajo de las seis a las catorce horas o de las catorce a las veintidós, durante una hora o más percibirá dieta de comida o cena.

Artículo 322.- En los supuestos en que la Ordenanza de Trabajo haga alusión a dietas equivalentes a un porcentaje determinado se entenderá que se refiere a la dieta fija correspondiente, mencionada en el cuadro de dietas de este capítulo.

Artículo 332.- El régimen de dietas pactado sustituye plenamente al establecido por la Ordenanza de Trabajo ya que considera que las condiciones económicas de este texto resultan en su conjunto más beneficiosas y como consecuencia absorben y compensan cualquier situación individual, aunque consideradas aisladamente sean más favorables.

Sección 5a. - BOLEA DE VACACIONES

Artículo 342.- El importe de la Bolsa de Vacaciones para 1984 será de 37.582,- pesetas brutas.

Para el percibo de la bolsa será necesario que el productor tenga intención de realizar y realice un período de vacaciones ininterrumpido no inferior a quince días naturales o haya disfrutado ya de quince días de vacaciones no seguidos.

El percibo de la bolsa deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes al momento del inicio de las vacaciones de quince días ininterrumpidos o después de efectuados los quince días de vacaciones no seguidos.

Sección 6a. - PLUSES

Artículo 352.- Los pluses proporcionales al salario (Turnicidad y Mantenimiento, etc.), se incrementarán en la misma cuantía que experimenta el salario que les sirve de base de cálculo.

A los restantes pluses se les aplicará un incremento del 6,5 por ciento.

Artículo 362. PLUS DE TURNICIDAD.- Cuando por decisión de la Empresa o por disminución de las aptitudes físicas, reconocidas y prescritas por el Servicio Médico de Empresa, el trabajador se vea obligado a cambiar de puesto de trabajo y como consecuencia no devengue el plus de turnicidad continuará, a título personal, percibiendo el importe del plus, sin variación en su cuantía, en los siguientes porcentajes.

A los cinco años de antigüedad en régimen de turnos, el veinticinco por ciento de la cuantía del mismo en aquel momento.

Por cada año que exceda de los cinco años en dicho régimen un cinco por ciento más hasta alcanzar a los veinte años al reconocimiento de tal derecho en su cien por cien.

Dicho complemento a título personal podrá ser absorbido y compensado hasta donde alcance en los supuestos en que la nueva ocupación devenga otro plus, complemento salarial o percepciones salariales superiores a las que venía cobrando en el servicio de turno.

El personal que percibe Plus de Turnicidad, en situación de baja por Incapacidad Laboral Transitoria, podrá recuperar el setenta y cinco por ciento de lo que haya dejado de devengar por dicho concepto, a partir del día 31 de la baja producida, mediante carta dirigida personalmente al Comité Intercentros y con el VA B2 del Servicio Médico.

El trabajador que lleve veinte años o más en régimen de turnicidad, podrá solicitar voluntariamente el cambio de puesto de trabajo. Caso de serle aceptado consolidará el plus de turnicidad en las mismas condiciones que las anteriormente establecidas. De los casos que sean denegados y de las razones que han llevado a esta denegación se informará al Comité Intercentros.

C A P I T U L O VI

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Artículo 370.- La jornada de trabajo es de cuarenta horas semanales efectivas de trabajo.

A fin de cubrir las necesidades del servicio público fuera del horario normal de trabajo podrán establecerse los turnos o retencos que la Empresa estime convenientes.

Artículo 382.- Dentro del régimen de la jornada establecida, continuada o fraccionada, será facultad de la Empresa la determinación del horario, una vez oído el Comité Intercentros y sujetándose al cumplimiento de los preceptos vigentes.

El personal del grupo profesional III de operarios que trabajen en régimen de jornada discontinua, habida cuenta de las especiales condiciones que concurren en el desarrollo de su tarea, prestará su trabajo bajo el horario que se estime adecuado al servicio, de acuerdo en cada momento con los propios interesados y el Comité Intercentros.

La Empresa no introducirá variaciones en el futuro en el horario flexible de cinco días.

Artículo 392.- Se mantiene, en el marco de la jornada laboral de cuarenta horas semanales efectivas de trabajo, para el personal administrativo y técnico de oficinas, de acuerdo con la normativa vigente al respecto, el siguiente horario:

7 a 8,30 horas, entrada flexible

8,30 a 14 horas, tiempo de presencia obligada

14 a 16 horas, pausa comida mínimo una hora y máximo dos horas y presencia obligada posterior de una hora mínimo para devengo indemnización comida.

16 a 18,30 horas, flexibilidad salida.

a) Jornada semanal de 40 horas con presencia obligada para todo el personal entre las 8,30 horas y las 14 horas, de lunes a viernes.

b) Flexibilidad entrada entre las 7 horas y las 8,30 horas.

c) A partir de las 14 horas podrán iniciar la pausa de comida mínima de una hora y máximo de dos horas, los empleados que prolonguen su jornada por la tarde.

d) La indemnización comida, de 796,- pesetas brutas se devengará automáticamente, siempre que se registre una presencia de una hora como mínimo tras la pausa de comida y dicha pausa de comida no sea superior a dos horas.

Artículo 402.- El personal que trabaje en régimen de turnos prestará sus servicios de acuerdo con el cuadro de turnos que corresponda, con devengo como extraordinarias de aquellas horas trabajadas que excedan de la jornada de trabajo pactada.

Artículo 419.- En atención a la naturaleza del servicio público y permanente que presta la Empresa, el personal de turno vendrá obligado a mantener su régimen de trabajo con la compensación que se establece en el artículo anterior.

Artículo 422.- Cuando el productor deba incorporarse para la realización de su trabajo en lugares situados dentro del municipio en que se halla su residencia laboral o centro de trabajo, al espacio de tiempo invertido en el desplazamiento para llegar al lugar de trabajo y para regresar del mismo no se considerará que forma parte de la jornada de trabajo, por cuyo motivo el productor deberá cumplir íntegramente la jornada y horario de trabajo establecidos. Ello sin perjuicio de la existencia de puestos de trabajo que lleven implícito en régimen normal, el desplazamiento fuera del municipio.

CAPÍTULO VII

QUEBRANTO DE MONEDA

Artículo 435.- El quebranto de moneda a que se refiere la Ordenanza Laboral vigente, de 30 de julio de 1970, se fija en la cantidad de 29.838,- pesetas anuales.

CAPÍTULO VIII

VACACIONES

Artículo 442.- El personal con una antigüedad superior a un año de servicio disfrutará de una vacación de veinticuatro días laborables.

A tal efecto se considerarán festivos los sábados y domingos.

CAPÍTULO IX

USO VEHICULO PROPIO

Artículo 452.- Aquellos empleados que utilicen un vehículo propio previa autorización de la Jefatura correspondiente, para la prestación de servicios a la Empresa, percibirán la cantidad de 21,50,- pesetas por kilómetro.

CAPÍTULO X

CALENDARIO LABORAL

Artículo 462.- Para 1984 el Calendario Laboral se establece en la siguiente forma:

Fiestas para los centros de trabajo de Cataluña:

- Fiestas generales: 6 enero, Reyes; 20 abril, Viernes Santo; 23 abril, Pascua de Resurrección; 1 mayo, Fiesta del Trabajo; 11 junio, Pascua de Pentecostés; 15 agosto, La Asunción; 11 septiembre, Diada Nacional; 12 octubre, Fiesta de la Hispanidad; 1 noviembre, Todos los Santos; 8 diciembre, La Inmaculada; 25 diciembre, Navidad; 26 diciembre, San Esteban.
- Dos fiestas de carácter local.
- Fiestas de Convenio: 19 abril, Jueves Santo, y dos más que a nivel individual escoja cada persona, de acuerdo con las necesidades del servicio.

Fiestas para los centros de trabajo de Huesca:

- Fiestas generales: 6 enero, Reyes; 19 marzo, San José; 19 abril, Jueves Santo; 20 abril, Viernes Santo; 22 abril, San Jorge; 1 mayo, Fiesta del Trabajo; 25 julio, Santiago Apóstol; 15 agosto, La Asunción; 12 octubre, -

Fiesta de la Hispanidad; 1 noviembre, Todos los Santos; 8 diciembre, La Inmaculada; 25 diciembre, Navidad.

b) Dos fiestas de carácter local.

p) Fiestas de Convenio: 25 diciembre, San Esteban; y dos más que a nivel individual escoja cada persona, de acuerdo con las necesidades del servicio.

Los centros de trabajo de la provincia de Huesca podrán optar, por mayoría en cada centro, por uno u otro calendario laboral.

El personal que por razón de su jornada o de la radicación de su centro de trabajo no alcance a celebrar la totalidad de las 17 fiestas establecidas, podrá, a nivel individual y de acuerdo con el servicio, permutar la coincidencia con otras fechas. En cualquier caso el número de fiestas al año será de 17.

Se considerará festivo no recuperable el 24 de diciembre de 1984.

CAPÍTULO XI

ROPA DE TRABAJO

Artículo 472.- Se establece en dos años el período de duración de la ropa de trabajo de invierno.

La duración de la ropa de trabajo de verano será de un año.

Excepcionalmente se repondrán aquellas prendas que se deterioren sustancialmente y por motivo de trabajo antes del plazo, en cuyo caso la reposición se efectuará previa entrega de la usada.

CAPÍTULO XII

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 482.- La lucha contra el accidente de trabajo requiere la participación activa del trabajador, quien, a través de sus órganos representativos o de la estructura jerárquica, debe proponer y estudiar las medidas apropiadas a fin de prever cada uno de los riesgos de accidente, de acuerdo con los preceptos establecidos en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de 9 de mayo de 1971.

La Empresa, siguiendo la política ya iniciada de prevención de accidentes de trabajo dedicará a estas funciones al personal técnico y los medios necesarios que aseguren una sólida atención y resolución de cuantos problemas se detecten al respecto.

La constitución y funciones del Comité Central de Seguridad estará adecuada a la normativa del Decreto 432/1971, ampliándose la representación social a siete miembros que deberán corresponder a la Sección de Guardia Red, E.T.T. y Talleres, Red, L.M.T, Subestaciones, Dispatching y un delegado del exterior en representación de las zonas.

En los temas que deban someterse a votación se adecuarán ambas representaciones (Empresas y trabajadores).

El Comité de Seguridad queda descentralizado en base a los Subcomités Delegados de cada una de las zonas del exterior (Subcomité de Pallaresa, Subcomité Esera, Subcomité Ter, Subcomité Lleida-Huesca, Subcomité Girona, Subcomité Vallés, Subcomité Igualada, Subcomité Maresme, Subcomité Llobregat), que deberán reunirse con la misma periodicidad que el Comité Central, enviando la correspondiente acta al mismo. Sus objetivos fundamentales serán agilizar la resolución de los temas de seguridad y mantener una presencia constante de la misma en todos los sectores. Todo ello de acuerdo con el contenido del Acta del Comité de Seguridad, levantada con ocasión de la reunión de fecha 9 de julio de 1978.

Al Subcomité Vallés pertenecerá un delegado representante del personal de Sabadell y otro de Terrassa. Al Subcomité de Lleida-Huesca se adscribirá un delegado representante del personal de Monzón-Binéfar y otro de Lleida.

CAPÍTULO XIII

GRUPO DE EMPRESA

Artículo 492.- Para el desenvolvimiento de las actividades que competen al Grupo de Empresa, en el orden de jerarquía

vo, artístico y cultural de los productores, la Empresa aportará hasta la cantidad de 1.947.007,- pesetas anuales.

Periódicamente la Agrupación presentará a la Dirección un programa de actividades y rendirá cuentas de administración, teniendo debidamente informado al Comité Intercentros.

CAPÍTULO XIV

FONDO DE PREVISION SOCIAL

Artículo 502.- Se mantiene el Fondo de Previsión Social, cuyo destino es cubrir las necesidades apremiantes del productor que escapen a toda solución con medios ordinarios o que supongan evidentes trastornos en la economía familiar del interesado.

Las necesidades del productor podrán ser cubiertas por medio de préstamos a cargo del Fondo, con o sin interés y de donativos.

Se garantiza la posibilidad de acceder, siempre que no se superen las disponibilidades presupuestarias para este concepto, a un préstamo de una paga y media a devolver en dieciocho meses sin interés.

Artículo 519.- El Fondo se mantendrá con la cantidad de 2.294.110,- pesetas para el presente ejercicio económico.

Artículo 520.- El Fondo será administrado por una Comisión Mixta, que presidida por la persona designada por la Dirección, se compondrá de cuatro miembros: dos, representando al Comité Intercentros y Delegados y otros dos, a la propia Empresa.

La Comisión se reunirá periódicamente y rendirá cuentas de administración a la Empresa mensualmente.

CAPÍTULO XV

PREVISION

Sección 1a. - JUBILACIONES

Artículo 539.- Cuantos productores posean una antigüedad en la Empresa de veinte o más años de servicio y se jubilen una vez cumplidos los sesenta y cinco años y antes de cumplir los sesenta y seis, percibirán una mejora de su pensión de jubilación equivalente a la diferencia entre los conceptos A) y B), a continuación definidos:

El concepto A) equivalente a la suma de las siguientes percepciones del productor en el año inmediato anterior a la fecha de su jubilación: salario; el llamado complemento extrasalarial; aumento de antigüedad, gratificaciones de junio, agosto, octubre y diciembre y participaciones en beneficios.

El concepto B) equivale al salario regulador anual utilizado por la Mutualidad Laboral para el cálculo de la pensión.

Para el personal en régimen de turnos que perciba plus de turnicidad, el concepto A) se incrementará en los porcentajes y condiciones que sobre la cuantía de dicho plus establece el artículo 369.

Del cómputo de retribuciones salariales anuales se excluirán por tanto, las prestaciones por protección a la familia (antigüedad plus familiar), la prestación denominada asistencia familiar que algunos productores perciben, las horas extraordinarias, el plus de trabajo nocturno, las primas, plusas, salvo lo previsto en el apartado anterior, y en general las demás percepciones de carácter extrasalarial.

Entre los sesenta y seis y los sesenta y siete años se percibirá un ochenta y cinco por ciento de la indicada diferencia; entre los sesenta y siete y los sesenta y ocho años un setenta y cinco por ciento, continuando de esta forma la reducción del porcentaje en diez centésimas por cada año más de edad del productor jubilado.

La mejora de pensiones así calculada se satisfará a los jubilados por docenas partes, pagaderas cada una mensualmente.

A los jubilados de la Empresa que tengan percepciones por pensión y mejora de pensión inferiores a 525.000,- pesetas anuales, se les garantizará la expresada cantidad

anual de 525.000,- pesetas a cuyo efecto la Empresa cubrirá la diferencia.

Las mejoras oficiales que puedan producirse durante 1984, no serán absorbibles.

La jubilación anticipada voluntaria será en las condiciones vigentes actualmente a los sesenta años con un mínimo de veinte años de antigüedad en la Empresa.

Sección 2a. - VIUDAS

Artículo 540.- A las viudas de productores fallecidos en activo en la Empresa o de jubilados en la misma que tengan pensiones de viudedad inferiores a 385.000,- pesetas anuales, se les garantizará la expresada cantidad anual de 385.000,- pesetas a cuyo efecto la Empresa cubrirá la diferencia.

Las mejoras oficiales que puedan producirse durante 1984, no serán absorbibles.

Sección 3a. - INVALIDEZ

Artículo 550.- Al empleado que le sea declarada por incapacidad total y permanente para su profesión habitual y cause baja en la Empresa, se le garantiza una mejora de pensión calculada en la forma prevista para el jubilado a los sesenta y cinco años, sobre la base de una antigüedad mínima de veinte años de servicio en la Empresa.

Para aquel que lo solicite, el Fondo de Previsión Social podrá durante el periodo de invalidez provisional atender peticiones de anticipos a cuenta a reintegrar por el empleado en el momento de la definitiva resolución de la situación de invalidez provisional.

Sección 4a. - SEGURO DE VIDA

Artículo 560.- Las primas correspondientes a la cobertura de las causas de muerte natural, invalidez total y permanente, accidente, accidentes de tráfico correrán a cargo de la Empresa en el marco del actual Seguro Colectivo de Vida vigente.

Sección 5a. - TARIFA ESPECIAL PARA EL SUMINISTRO ELECTRICO A LAS VIUDAS.

Artículo 570.- Se mantiene en favor de las viudas de los productores de la Empresa que perciban pensión de viudedad de la Mutualidad Laboral de la Empresa y que reúnan las condiciones a que se refiere el artículo 23a de la vigente Ordenanza Laboral, la tarifa especial en el consumo de energía eléctrica que se aplica a los empleados y jubilados de la Empresa, siempre y cuando se sometan a las normas establecidas para dicha clase de suministro.

CAPÍTULO XVI

OTRAS ATENCIONES

Sección 1a. - PREMIOS DE NUPCIALIDAD Y NATALIDAD

Artículo 580.- Los productores con una antigüedad mínima de un año en la Empresa percibirán un premio de 24.205,- pesetas al contraer matrimonio, siempre y cuando con dicho motivo hayan asimismo percibido premio de nupcialidad de la Mutualidad Laboral.

El percibo de dicho premio es incompatible con la indemnización a que se refiere el epígrafe b) del artículo 699 de la Ordenanza de Trabajo vigente.

Artículo 590.- Se establece para el personal de plantilla un premio de 12.103,- pesetas por el natalicio de un hijo, siempre y cuando con dicho motivo se haya asimismo percibido premio de natalidad de la Mutualidad Laboral.

En caso de que los padres del recién nacido sean ambos productores de la Empresa, el premio de natalidad corresponderá a uno solo de los cónyuges y no a ambos.

Sección 2a. - SERVICIO MILITAR

Artículo 60a.- El empleado con una antigüedad mínima de un año percibirá durante el periodo de tiempo que preste el servicio militar obligatorio el cincuenta por ciento de su retribución anual, abonable por dozevas partes. Caso de que el trabajador estuviera casado y con cargas familiares el porcentaje a percibir sería el sesenta por ciento de su retribución anual, abonable por dozevas partes.

Siempre que las obligaciones militares permitan al trabajador asistir a sus tareas durante dos o más horas consecutivas diarias, dentro de la jornada que tenga establecida la Empresa, tanto ésta como el trabajador podrán exigir el cumplimiento de sus respectivas obligaciones laborales en consonancia con el tiempo disponible.

En tal caso, el trabajador percibirá la parte proporcional del salario correspondiente a las horas trabajadas, pero ésta cantidad, sumada a la que cobre en virtud de lo dispuesto en el presente artículo no podrá en ningún caso rebasar el sueldo que el trabajador tuviese asignado.

Sección 3a. - MINUSVALIDOS

Artículo 61a.- Se establecerá una ayuda mensual, de 9.000.- pesetas, para el personal que conviva y tenga a su cargo el cuidado de familiares minusválidos o subnormales. Para el percibo de esta ayuda se exigirá la certificación que el Instituto Nacional de la Seguridad Social expide para el reconocimiento de dichos casos.

La Empresa prestará su colaboración, al empleado que lo solicite, para el acceso del familiar minusválido a Centros de Rehabilitación o Formación especializada.

CAPÍTULO XVII

RELACIONES SINDICALES

Artículo 62a.- Derechos de representación colectiva.

1. De acuerdo con lo previsto en el apartado 3 del artículo 63a de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, se constituye el Comité Intercentros como el órgano de representación y negociación unitaria de los trabajadores. Dicho Comité Intercentros se subroga, en el ámbito de todos los centros de trabajo de la Empresa, en las competencias previstas en el artículo 64a del mismo texto legal.

Dicho Comité Intercentros, se constituirá de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, o en su caso en base a la propuesta conjunta de las organizaciones sindicales implantadas en la Empresa.

2. La Empresa mantendrá un local habilitado para que el Comité Intercentros pueda desarrollar sus funciones de representación.
3. La Secretaría administrativa del Comité Intercentros podrá ser atendida por un delegado de los trabajadores de forma permanente.
4. Se reconoce el derecho a 40 horas mensuales pagadas para los representantes de los trabajadores.
5. El Consejo de Delegados podrá reunirse en sesión ordinaria una vez al mes.
6. El Comité Intercentros y la Empresa celebrarán una reunión ordinaria una vez al mes.
7. En todos los locales de la Empresa existirán tableros de anuncios para la propaganda laboral y sindical en lugares visibles y de paso.
8. El Comité Intercentros será informado mensualmente de la situación económica y laboral de la Empresa.
9. El Comité Intercentros conocerá previamente a su ejecución, las modificaciones en la actividad o situación patrimonial de la Empresa que pudieran producirse, en especial en los casos de fusión o absorción de la Sociedad, cierre o traslado de instalaciones, alteraciones del objeto social, etc., entendiéndose informe que será considerado por la Dirección de la Empresa.

10. Por razón de su representación sindical no podrá ser sancionado ni despedido el representante durante el ejercicio de sus funciones y hasta un año después de la expiración de su mandato.

Artículo 63a.- Derechos sindicales.

1. Reconocimiento de las Centrales Sindicales que posean una afiliación mínima del diez por ciento de la plantilla. Esta afiliación deberá ser demostrada mediante la exposición pública de la relación de afiliados y cuando un tiempo prudencial para modificación y errores. De la relación definitiva se entregará una copia a la Empresa y otra al Comité Intercentros.
2. Reconocimiento de un delegado con cuarenta horas pagadas, para aquellas secciones sindicales que cubran el requisito anterior.
3. La Empresa habilitará un local para aquellas secciones sindicales reconocidas.
4. La Empresa acepta efectuar el descuento a través de la nómina del importe de la cuota sindical, a petición individual del trabajador.
5. Las secciones sindicales de Empresa podrán solicitar la presencia de dirigentes de su Central Sindical para el desarrollo de asambleas y reuniones, fuera de horas de trabajo, con el único requisito de comunicarlo a la Empresa, con el tiempo suficiente.

Artículo 64a.- Derechos de asambleas.

1. La Empresa reconozca el derecho de asambleas en horas de trabajo, en épocas de Convenio o cuando surja un tema importante de interés general para los trabajadores a condición de que se celebren al inicio o final de la jornada para que ocasionen la mínima interrupción del servicio. El Comité deberá informar a la Empresa con una antelación mínima de veinticuatro horas.
2. Las Centrales Sindicales debidamente reconocidas podrán celebrar asambleas de trabajadores dentro de las dependencias de la Empresa y fuera de horas de trabajo, siempre y cuando sean solicitadas a la Dirección con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

La Empresa mantendrá una Sala de Asambleas permanente en el edificio Vilarova.

Artículo 65a.- En todo lo no previsto en el presente Capítulo se estará a lo dispuesto en el Título II de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XVIII

EMPLEO

Artículo 66a.- Se creará una Comisión Mixta para seguimiento y desarrollo de aquellas situaciones que pudieran existir en la Empresa de exceso de horas extras, doblajes, disponibilidades, etc., para que contando con la voluntariedad del personal, proceda al análisis de la eliminación de tales horas, disponibilidades, dobles, etc., que pudieran comportar la creación de nuevos puestos de trabajo. Respecto a las horas extras estructurales, y de acuerdo con la propuesta contenida en el documento "Objetivos y bases de la política de plantillas", es posible compensar dichas horas con un tiempo equivalente de vacaciones y redimensionar las plantillas. Los trabajadores que se vean obligados a realizar dichas horas, en vez de cobrarlas compensarían con un tiempo equivalente de vacaciones.

Por lo que respecta al personal adscrito al Régimen de Disponibilidades, la Empresa aceptará en un plazo no superior a los treinta días, la solicitud mayoritaria del personal incluido en dicho Régimen en su ámbito de actuación o zona determinada, que voluntariamente no desee participar en las mismas.

La Dirección adquiere el compromiso de que antes de finalizar el primer semestre del presente año, producirá una primera concreción en el tema de absorción de trabajos de contratistas y cubrirá las plazas necesarias.

La disminución de efectivos que pueda comportar cualquiera de los anteriores supuestos se corregirá mediante el redimensionamiento de la plantilla cubriendo, en línea con una política de empleo sería, los puestos de trabajo realmente necesarios promoviendo el empleo juvenil a través de las modalidades de contrato en prácticas y para formación.

La Comisión Mixta trimestralmente, conocerá y valorará el efecto que hayan producido los programas de transformación de horas extras estructurales y sustitución de disponibilidades, dobla-

jes, etc., realizándose las contrataciones necesarias que se de riven del dimensionamiento de plantillas, para cubrir el servi cio.

CAPITULO XIX

Artículo 678.- Cuando en el presente Convenio se hace referen cia a cantidades y cifras tanto en los escalados y cuadros ana xos, como en el articulado del mismo, se entienden brutas, ex cepto en aquellos casos en que se mencionen como netas.

Artículo 689.- La Representación Económica y Social consideran lo pactado como un todo indivisible a todos los efectos.

Artículo 692.- Será causa de revisión del presente Convenio, el hecho de que por disposiciones legales se establezcan mejoras de carácter general en las Empresas del ramo, que sean superio res a la totalidad de las señaladas en este Convenio, considera das en su cómputo anual. En todo lo no expresamente pactado en el presente Convenio, se estará a lo establecido en la Ordenan za de Trabajo y demás legislación vigente aplicable al caso.

Artículo 700.- Comisión paritaria. Las incidencias que puedan derivarse de la aplicación de este Convenio, serán obligatoria mente estudiadas y, en su caso resueltas, por una Comisión Pa ritaria y de no llegarse a acuerdo alguno en el plazo de quin ce días se elevará lo actuado al Organismo Competente. La Comi sión Paritaria estará integrada por miembros de la Comisión De liberadora.

ANEXO NUMERO 1

TABLA SALARIAL 1984

CATEGORIAS	SALARIO a 1984
GRUPO I	
2a Técnico Nivel A	2.078.107
2a Técnico Nivel B	1.852.689
3a Técnico y Técnico-Encargado	1.703.815
4a Técnico	1.554.998
5a Técnico	1.415.015
GRUPO IX - SUBGRUPO 10	
2a Administrativo Nivel A	2.018.107
2a Administrativo Nivel B	1.852.689
3a Administrativo	1.703.815
4a Administrativo Nivel A	1.554.998
4a Administrativo Nivel B	1.416.015
5a Administrativo Auxiliar	1.306.882
GRUPO IX - SUBGRUPO 22	
E. Encargado Cobrador-Lector	1.415.015
E. Conserje	1.416.015
E. Encargado-Almacenero	1.416.015
1a Mecángrafo	2.395.882
1a Telefonista	1.416.015
2a Cobrador-Lector	1.306.882
2a Almacenero	1.306.882
3a Portero-Ordenanza	1.306.882
3a Guardia, Vigilante y Sereno	1.306.882
GRUPO III - SUBGRUPO 18	
1a Nivel A (P.O.)	1.690.051
1a Nivel B (P.O.)	1.603.628
2a Oficial Nivel A (P.O.)	1.554.998
2a Oficial Nivel B (P.O.)	1.416.015
3a Ayudante	1.306.882
GRUPO III - SUBGRUPO 28	
1a Encargado Peones	1.416.015
2a Peón Especialista	1.287.787
GRUPO IV	
2a J.S.A.C. Nivel A	2.018.107
2a J.S.A.C. Nivel B	1.852.689
3a J.S.A.C.	1.703.815
Limpiador/a	1.287.787
Botones	887.788
Aprendiz	702.830

* Don salarios de la Tabla anterior no incluyen la Bolsa de Vacaciones.

ANEXO NUMERO 2

TABLA SALARIAL 1984

CATEGORIAS	SALARIO a 1984
2a Categoría Superior Especial	3.226.986
1a Categoría Superior Primero	2.807.029
3a Categoría Superior Segundo	2.329.066

+ Los salarios de la Tabla anterior no incluyen la Bolsa de Vacaciones.

ANEXO NUMERO 3

1 DE ENERO DE 1984

TABLA VALOR DE HORAS EXTRAORDINARIAS

(Importes brutos)

CATEGORIAS	SIN RECARGO	CON 75%
GRUPO I		
2a Técnico Nivel A	333	583
2a Técnico Nivel B	333	583
3a Técnico y Técnico-Encargado	297	520
4a Técnico	262	458
5a Técnico	237	416
GRUPO IX - SUBGRUPO 10		
2a Administrativo Nivel A	333	583
2a Administrativo Nivel B	333	583
3a Administrativo	297	520
4a Administrativo Nivel A	262	458
4a Administrativo Nivel B	237	416
5a Administrativo Auxiliar	216	367
GRUPO IX - SUBGRUPO 22		
E. Encargado Cobrador-Lector	237	416
E. Conserje	237	416
E. Encargado-Almacenero	237	416
1a Mecángrafo	219	367
1a Telefonista	237	416
2a Cobrador-Lector	210	367
2a Almacenero	210	367
3a Portero-Ordenanza	210	367
3a Guardia, Vigilante y Sereno	210	367
GRUPO III - SUBGRUPO 18		
1a Nivel A (P.O.)	277	495
1a Nivel B (P.O.)	266	464
2a Oficial Nivel A (P.O.)	262	458
2a Oficial Nivel B (P.O.)	237	416
3a Ayudante	210	367
GRUPO III - SUBGRUPO 28		
1a Encargado Peones	237	416
2a Peón Especialista	208	363
GRUPO IV		
2a J.S.A.C. Nivel A	333	583
2a J.S.A.C. Nivel B	333	583
3a J.S.A.C.	297	520
Botones	88	158
Aprendiz	94	164

Por cada trienio más acreditado en la Tabla se incrementarán pesetas 11,72 en la columna sin recargo.

ANEXO NUMERO 4.

CUADRO DE DIETAS

Desayuno	Comida	Cena	Habitación	Dieta Completa
255	702	600	764	2.320

Dieta de Zona y 544,- pesetas netas