

1.6. Al objeto de que el Comité de Empresa pueda ejercitar el derecho que le asiste de comunicación e información a los empleados, la Dirección de la Empresa pondrá a su disposición tableros de anuncio en las distintas secciones de la Sociedad.

1.7. En casos excepcionales y previa autorización de la Dirección de la Empresa, podrá ejercitarse el derecho de comunicación e información a los empleados en forma directa y en horas de trabajo, sin perturbar la realización normal del mismo.

También podrán publicar y distribuir comunicaciones periódicas e folletos de interés sindical y su entrega a los empleados se deberá realizar a la terminación del trabajo.

La Dirección de la Empresa podrá considerar la autorización para la recogida de colectas en sus locales y siempre a la terminación de trabajo, que el Comité de Empresa solicite a sus representantes.

1.8. Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán el gilo profesional en todo lo referente a los números 1 y 2 del art. 64 del Estatuto de los Trabajadores, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

## 2º - SECCIONES SINDICALES.

1.1. Para el ejercicio de los derechos sindicales de los empleados, los afiliados a un mismo Sindicato legalmente reconocido, podrán constituir la correspondiente Sección Sindical, siempre que cuente con un mínimo de un 10% de afiliados entre los productores de la Empresa.

1.2. Al frente de cada Sección Sindical se designará, con arreglo al reglamento y procedimiento que establezcan los estatutos del Sindicato correspondiente, un delegado Sindical de Sección, que deberá pertenecer a la plantilla del personal de la Empresa.

Cada delegado se responsabilizará de que su Sección Sindical desarrolle las actividades de acuerdo con las normas establecidas en la legislación vigente.

1.3. Son funciones y facultades de las Secciones Sindicales, las siguientes:

- Fijar en los tableros de anuncio destinados a las propias Centrales Sindicales todo tipo de comunicaciones, convocatorias y en general cualquier documento del Sindicato.
- Recaudar en los locales de la Empresa y siempre a la terminación del trabajo, las cuotas sindicales.
- Previa autorización de la Dirección de la Empresa, podrán realizar colectas, siempre que las mismas se realicen a la terminación del trabajo.
- Proponer candidatos a miembros del Comité de Empresa o a otros organismos unitarios de los empleados. En este último caso será el Comité de Empresa quien resuelva sobre las propuestas.
- Convocar a los empleados a todo tipo de reuniones fuera de las horas de trabajo y en los locales de los Sindicatos.
- Las Secciones Sindicales podrán utilizar el mismo local habilitado para el Comité de Empresa, previa autorización del mismo.

## 3º - ASAMBLEA DE TRABAJADORES

1.1. Todos los empleados tendrán el derecho de reunirse en Asamblea, la cual podrá ser convocada por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 25% de la totalidad de la plantilla de la Empresa.

1.2. Las Asambleas deberán celebrarse siempre fuera del horario de trabajo de cada empleado. El Comité de Empresa podrá solicitar a la Dirección de la Empresa la autorización oportuna a fin de que pueda asistir a la misma algún determinado empleado que se encuentre prestando servicios.

1.3. La Asamblea será presidida en todos los casos por el Comité de Empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma.

El Comité de Empresa comunicará con 48 horas de antelación, como mínimo, a la Dirección de la Empresa la convocatoria, y acordará con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

1.4. Las Asambleas se podrán llevar a efecto en los locales de la Empresa. Cuando esto no fuese posible por alguna circunstancia inherente a la propia Empresa, esta sufragará los gastos que se originen en concepto de arrendamiento de local.

1.5. De celebrarse las Asambleas fuera de los locales de la Empresa, será el Comité de Empresa quien gestione los correspondientes permisos legales.

1.6. La Dirección de la Empresa sólo podrá oponerse a la celebración de una Asamblea en los casos expresamente determinados en las Normas Legales.

## 4º - EXCEDENCIA A REPRESENTANTES SINDICALES.

Los miembros del Comité de Empresa, así como los delegados de las Secciones Sindicales, tendrán derecho a la concesión de un período de excedencia no retribuida de hasta cinco años, no pudiendo ser inferior a dos años. Una vez finalizada la excedencia tendrán derecho a la reincorporación.

## 5º - COLEGIO ELECTORAL.

Para la elección de representantes sindicales existirá solamente un Colegio Electoral, de acuerdo con el Art. 171 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPITULO VIII

### CLÁUSULAS ADICIONALES

**PRIMERA.** Dentro de las aspiraciones fundamentales de la Sociedad, Montefibre Hispania, S.A. se encuentra con carácter prioritario la defensa y garantía del puesto de trabajo. Es por ello que, siguiendo la política actual, esta Empresa se fija como meta la garantía antes anunciada.

**SEGUNDA.** EXPEDIENTE DE REGULARIZACIÓN DE EMPLEO. Para precisar mejor diversos aspectos de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, en caso de darse tal circunstancia se acuerda lo siguiente:

- El Censor Jurado de Cuentas al que se refiere el art. 51 punto 5 del Estatuto del Trabajador, será designado de común acuerdo entre la Empresa y los representantes de los Trabajadores.
- De todas las consultas y discusiones a las que se refiere el punto 3 del mismo artículo, se levantará siempre acta firmada por ambas partes.
- Además de la información acreditativa del Expediente la Empresa facilitará quincenalmente al Comité de Empresa la información económica que sea necesaria para seguir la marcha de la Empresa y del Sector, hasta que se haya resuelto la situación de crisis.

La Empresa podrá exigir, en razón de la confidencialidad de la información que sea canalizada por un técnico o colegiado que actúe en nombre del Comité.

En caso de ser necesario la rescisión de contratos, la Empresa se compromete al estudio del aumento de las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores, art. 51.10.

**TERCERA.** En lo no previsto expresamente en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior, Ordenanza Laboral textil y de disposiciones legales de carácter general.

1995

RESOLUCION de 30 de julio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del XI Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional de Electricidad, S. A.» (ENDESA).

Visto el texto del XI Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional de Electricidad, S. A.» (ENDESA), recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 18 de junio de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores el día 31 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 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 julio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

## XI CONVENIO COLECTIVO DE LA «EMPRESA NACIONAL DE ELECTRICIDAD, S. A.»

### CAPITULO PRIMERO

#### Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito territorial y funcional.*—El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo, actuales y futuros, que tenga establecido o establezca la «Empresa Nacional de Electricidad, S. A.», cuyo personal esté regido por las normas de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Producción, Transformación, Transporte, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica.

Los actuales centros de trabajo de la Sociedad son los siguientes:

- Centro de trabajo de Madrid, que comprende las oficinas centrales.
- Centro de trabajo de Ponferrada, que comprende las instalaciones de Compostilla I, Compostilla II, Barcelona, subestación y presa de Montearenas y Fuente del Azufre.
- Centro de trabajo de Cornatel, Quereño, Peñarrubia y Campanana.
- Centro de trabajo de Santa Marina, Peñadrada, Las Ondinas, Las Rozas y Matalavilla.
- Centro de trabajo de Puentes de García Rodríguez.
- Centro de trabajo de La Mudarra.
- Centro de trabajo de Ceuta.
- Centro de trabajo de Mellilla.
- Centro de trabajo de Andorra.
- Centro de trabajo de Carboneras.

Dentro de todos y cada uno de los centros de trabajo anteriormente enumerados se comprenden la totalidad de las instalaciones que los integran y sus correspondientes servicios complementarios y anexos.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a los trabajadores de la «Empresa Nacional de Electricidad, S. A.», sometidos a las disposiciones de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica, con las exclusiones legales del personal comprendido en los artículos 1.º, 3.º, c), y 20.1.ª), del Estatuto de los Trabajadores vigente, y las normas contenidas en los párrafos siguientes.

En razón de lo expuesto, se considera que el Convenio Colectivo es el marco general idóico por el que deben regirse las relaciones laborales de todo el personal de la Empresa, incluida la primera categoría de los grupos profesionales Técnico, Administrativo (subgrupo I) y Jurídico, Sanitario y de Actividades Complementarias, a la que durante la vigencia del presente Convenio se le aplicará, lo mismo que al resto del personal, las limitaciones salariales, previstas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y a tal efecto se informará, con carácter previo, a la Comisión Negociadora para que pueda realizar las comprobaciones pertinentes.

No obstante lo que precede, en razón de los antecedentes históricos en el tratamiento normativo de este personal, se acuerda que, con independencia de que los interesados gocen de libertad individual para ser normados por el presente Convenio Colectivo, se creará una Comisión formada por la representación de la Dirección y de los Comités de Empresa, que, con los trabajadores pertenecientes a la primera categoría, elaborarán conjuntamente un texto en el que queden reflejados todos los aspectos relacionados con dicho personal, el cual, si contase con el apoyo mayoritario del colectivo afectado, formará parte del XII Convenio Colectivo Eléctrico.

Las reuniones para llegar al fin previsto anteriormente comenzarán en el plazo máximo de un mes desde la firma del presente Convenio.

Todo lo anterior no excluye la libertad de cualquiera de las partes de emprender otras acciones dentro de la legalidad vigente, si así lo estima oportuno.

Art. 3.º *Ámbito temporal y revisiones económicas.*—El presente Convenio comenzará a regir el 1 de enero de 1984, cualquiera que sea la fecha de su publicación oficial, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del mismo año, pudiendo prorrogarse de año en año de no mediar denuncia en contrario de cualquiera de las partes que lo suscriben.

Art. 4.º *Comisión mixta de interpretación y aplicación del Convenio.*—Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las cuestiones de interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente Convenio, serán sometidas obligatoriamente, y como trámite previo a su conocimiento por el órgano laboral competente, a una Comisión Paritaria, que estará constituida por los miembros siguientes de entre los que han constituido la Comisión Deliberadora de este Convenio.

#### Representación social:

- 1.º Ricardo Guirao Pérez o persona en quien delegue.
- 2.º Eduardo López López o persona en quien delegue.
- 3.º Plácido Molina López o persona en quien delegue.
- 4.º Fermín Paz Lamigueiro o persona en quien delegue.

#### Representación económica:

- 1.º Manuel Goicolea de Oro o persona en quien delegue.
- 2.º José Luis Jurado Baena o persona en quien delegue.
- 3.º José Luis Morcillo Morcillo o persona en quien delegue.
- 4.º Cándido Señaris Fernández o persona en quien delegue.

## CAPITULO II

### Organización del trabajo

#### Art. 5.º *Organización del trabajo.*

1. La organización del trabajo es facultad privativa de la Dirección de la Empresa.
2. La Dirección de la Empresa, dentro del marco de la organización del trabajo, prestará especial atención a mejorar las condiciones ambientales de trabajo en todas aquellas instalaciones en que éste se desarrolle en circunstancias molestas, aplicando para ello, bajo el asesoramiento de los Gabinetes Técnicos Provinciales y de los Comités de Seguridad e Higiene, cuantas experiencias y avances técnicos existan en la materia al objeto de conseguir que el desarrollo de las labores se realice en las mejores condiciones posibles de seguridad, higiene y comodidad para los trabajadores.

## CAPITULO III

### Clasificación del personal

Art. 6.º *Creación de categorías, niveles y cargos.*—La Empresa, con el fin de conseguir la más completa adaptación de las normas de la vigente Ordenanza Laboral para las Industrias de Energía Eléctrica a las especiales características de la Sociedad, propondrá a la autoridad laboral la creación y definición de nuevos niveles y cargos, encuadrándolos dentro de las categorías profesionales figuradas en la Ordenanza Laboral, cuando no existan funciones definidas en dicha Ordenanza.

Art. 7.º *Clasificación del personal.*—El personal fijo de plantilla de la Empresa quedará clasificado dentro de los grupos profesionales, subgrupos, categorías, niveles y cargos que se indican a continuación:

## GRUPO I. PERSONAL TECNICO

### Segunda categoría en niveles especial, A y B:

Jefes de Servicio.  
Jefes de Turno y Mantenimiento de Centrales Térmicas de primera especial.  
Jefes de Turno de Despacho Central de Explotación de primera categoría.

### Tercera categoría:

Subjefes de Servicio.  
Topógrafos de primera.  
Delineantes proyectistas.  
Sobrestantes.  
Montadores Jefes.  
Jefes de turno.  
Ensayadores Técnicos.  
Encargados de Servicio.  
Jefes de Operación al suelo de explotación minera a cielo abierto.  
Jefes de Turno de Sondeos.  
Subjefes de Servicio de Geotecnia.

### Cuarta categoría:

Topógrafos de segunda.  
Delineantes.  
Verificadores.  
Técnicos montadores.  
Testificadores de sondeos.  
Inspectores de Seguridad e Higiene.  
Oficiales Técnicos.

### Quinta categoría:

Auxiliares Técnicos.  
Calcadores.  
Auxiliares Técnicos de Prevención.

## GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO

### Subgrupo I. Administrativos

#### Segunda categoría en niveles especial, A y B:

Jefes de Sección o Negociado.  
Analistas de aplicación.

#### Tercera categoría:

Jefes de Sucursal.  
Subjefes de Sección o Negociado.  
Programadores de primera.

#### Cuarta categoría:

##### En nivel A:

Oficiales Administrativos de primera.  
Operadores de Ordenador de primera.  
Programadores de segunda.  
Encargados de Vigilancia.

##### En nivel B:

Oficiales Administrativos de segunda.  
Operadores de Ordenador de segunda.  
Monitores de transcripción de datos de ordenador.

#### Quinta categoría:

Auxiliares Administrativos.  
Transcriptores de datos de ordenador.

### Subgrupo II. Auxiliares de oficina

#### Categoría especial:

Encargados de Almacén.  
Jefes de Vigilantes Jurados de Seguridad y de Guardas.

#### Primera categoría:

Mecanógrafos.  
Telefonistas.  
Conserjes.  
Dependientes de Economato.  
Encargados de Subalternos.  
Almaceneros.  
Pesadores Bascueros.  
Vigilantes Jurados de Seguridad.  
Auxiliares de clínica: Mozos de enfermería.

#### Segunda categoría:

Listeros.  
Reproductores de planos.  
Tercera categoría:  
Porteros.

Ordenanzas.  
Guardas.  
Mozos de enfermería.

### GRUPO III. PERSONAL OPERARIO

#### Subgrupo I. Profesionales de oficio

Primera categoría:

En nivel A:

Montadores electricistas.  
Montadores mecánicos.  
Encargados de turbinas y de calderas de central térmica de primera especial.  
Capataces de oficio.  
Contra maestros.  
Jefes de Bomberos de Seguridad e Higiene.

En nivel B:

Subcapataces.  
Operadores de cuadro de centrales generadoras, estaciones y subestaciones transformadoras de primera especial.  
Maquinistas de excavadora de rodete y apiladora sobre orugas.  
Encargados de equipo mecánico o eléctrico.  
Encargados de equipo de maquinaria auxiliar.

Segunda categoría:

En nivel A:

Maquinistas de máquinas combinadas.  
Máquinas de centrales de 3.500 KVA o más.  
Fogoneros.  
Operadores de cuadro.  
Oficiales de primera de oficios clásicos.  
Operarios de centrales térmicas.  
Operarios de explotación minera a cielo abierto.  
Maquinistas de maquinaria auxiliar.  
Sondistas.  
Conductores Bomberos de Seguridad e Higiene.

En nivel B:

Maquinistas de centrales de 3.500 KVA o más.  
Fogoneros.  
Operadores de cuadro.  
Oficiales de segunda de oficios clásicos.  
Operarios de centrales térmicas.  
Operarios de explotación minera a cielo abierto.

Tercera categoría:

Oficiales de tercera.  
Evaporistas.

#### Subgrupo II. Peonaje

Primera categoría:

Encargados de Peones.

Segunda categoría:

Peones especialistas.

Tercera categoría:

Peones.

### GRUPO IV. PERSONAL JURIDICO SANITARIO Y DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

Segunda categoría en niveles especial, A y B:

Ayudantes Técnicos Sanitarios.  
Graduados Sociales.  
Asistentes Sociales.

Personal de características especiales:

Personal de limpieza.  
Aprendices.  
Botones.

### CAPÍTULO IV

#### Régimen económico

El régimen económico del presente Convenio estará constituido por los siguientes conceptos retributivos:

A) Conceptos que tienen la consideración legal de salario:

Art. 8.º *Salario de Convenio.*—Se establecen como salarios anuales para cada categoría y nivel los consignados en la tabla salarial del anexo I, compuesta de salario base y salario complementario.

Dichos salarios serán satisfechos por doze partes iguales, en cada una de las doce mensualidades del año.

#### Art. 9.º *Complementos personales.*

1. *Antigüedad.*—Los aumentos por años de antigüedad se abonarán en complemento equivalente al 2,5 por 100 acumulativo por cada dos años de antigüedad en la Empresa, sobre el salario base establecido en el artículo 8.º, incrementado con el importe de las cuatro gratificaciones extraordinarias y la participación en beneficios. Dicho complemento de antigüedad será satisfecho y distribuido en las doce mensualidades del año y en las cuatro gratificaciones extraordinarias.

2. *Compensación por veinte años de servicios.*—El personal, a partir del momento en que cumpla veinte años de servicios en la Empresa, percibirá un complemento por este concepto, de acuerdo con los valores señalados en la tabla que figura en el anexo II del presente Convenio. Dicho complemento será satisfecho tanto en las doce mensualidades del año como en las cuatro gratificaciones extraordinarias.

3. *Complemento de sueldo.*—Con el fin de establecer una política salarial encaminada a que todos los trabajadores incluidos en el mismo nivel de retribuciones perciban salarios iguales y que las únicas diferencias que se establezcan se deriven fundamentalmente de las especiales características del puesto de trabajo, se consideran a extinguir las actuales retribuciones que por el concepto de complemento de sueldo se vienen abonando, las cuales se mantendrán a título personal. Dicho complemento será satisfecho tanto en las doce mensualidades del año como en las cuatro gratificaciones extraordinarias.

#### Art. 10. *Complementos de puesto de trabajo.*

1. *Suplemento de remuneración por trabajo nocturno.*—La cuantía del suplemento de remuneración por trabajo nocturno, a que se refiere el artículo 19 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica, será la que figura para cada nivel en la tabla contenida en el anexo III del presente Convenio.

Este suplemento será abonado asimismo al personal que trabaje de noche en domingo, festivo o día de descanso.

A estos efectos, se entenderá por noche el período comprendido entre las veintidós y las seis horas.

Durante el período de vacaciones se percibirá el importe de este plus por las noches que correspondería haber trabajado.

#### 2. *Complemento de trabajo a turno.*

2.1. El personal que trabaje en régimen de turnos rotativos que cubran las veinticuatro horas del día percibirá un complemento por turno realizado, de acuerdo con los importes que constan en el anexo V (modelos I y II) del presente Convenio.

2.2. Asimismo, tendrá derecho eventualmente a la percepción de este complemento el personal que no trabaje habitualmente en régimen de turnos y realice, de manera excepcional y como consecuencia de paradas programadas o reparaciones, una jornada que en dos o más turnos cubra las veinticuatro horas del día.

2.3. El personal que trabaje en régimen de turnos rotativos que no cubran las veinticuatro horas del día percibirá un complemento por turno realizado equivalente al 80 por 100 de los valores figurados en el anexo V con un mínimo de 148 pesetas por turno realizado.

2.4. Este complemento tiene por objeto compensar al trabajador de cuantos inconvenientes se deriven de la prestación del trabajo en régimen de turnos, incluyendo las posibles pequeñas prolongaciones de jornada ocasionadas por la obligación del trabajador de no abandonar el turno mientras no haya teniendo lugar el correspondiente relevo.

Dicho complemento es compatible con el de remuneración por trabajo nocturno y con la compensación por media hora de descanso.

2.5. Los valores de este plus no sufrirán modificación alguna como consecuencia de ausencia derivada del disfrute de vacaciones.

3. *Plus por actividad en jornada diaria a turno de ocho horas de trabajo efectivo y una hora de transporte.*—El personal de la explotación minera del centro de Puentes de García Rodríguez, que, por necesidad de efectuar el relevo sobre máquina, realice su jornada de trabajo en turnos diarios de ocho horas de trabajo efectivo y una de transporte, percibirá un plus por turno realizado de acuerdo con los siguientes importes:

a) 1.075 pesetas, cuando se falte a un turno o se asista a todos los del mes

b) 1.002 pesetas, cuando se falte de dos a cinco turnos, ambos inclusive, durante el mismo período.

c) 920 pesetas, cuando se falten seis o más turnos durante un mes natural.

No se computarán como faltas de asistencias a tareas sindicales dentro de la Empresa, de acuerdo con lo estipulado en el presente Convenio.

#### Art. 11. *Complementos por calidad o cantidad de trabajo.*

1. *Horas extraordinarias.*

1.1 Se establece como principio general que los trabajadores habrán de desarrollar su máxima capacidad y conocimientos

tos profesionales para conseguir el óptimo rendimiento durante la jornada ordinaria de trabajo. Por tanto, los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias y la Empresa se compromete a no solicitarlas, salvo en los casos siguientes en que se considerarán de inexcusable cumplimiento, habida cuenta del carácter público de los servicios encomendados a la Empresa:

- Sinistros, accidentes y averías que originen parada o riesgo grave de parada, así como cualquier otra incidencia que reduzca o ponga en riesgo inminente de reducción la seguridad del personal o la producción.
- Actividades de puesta en marcha.
- Actividades en ocasión del descargo obligado de instalaciones en domingo y festivos o de noche.
- Sustitución imprevista del personal de turno o del de servicio.
- Completar o iniciar servicios cuya parada o suspensión cause grave perjuicio.

1.2 Ambas partes acuerdan expresamente que el valor de la hora ordinaria, a efectos del cálculo de la extraordinaria, durante la vigencia del presente Convenio es el que figura en el anexo IV.

1.3 En los supuestos de realización de horas extraordinarias, el trabajador podrá optar entre su abono en metálico, de acuerdo con lo indicado en el apartado 1.2 de este artículo, o su compensación con descansos, siempre que ello no origine nuevas horas extraordinarias, no deje los equipos de trabajo en menos del 50 por 100 de sus dotaciones normales y se tome la compensación dentro de los trescientos sesenta días naturales siguientes a la terminación de la realización de las mismas, de mutuo acuerdo con la Empresa.

A los efectos de determinar el cómputo de los referidos descansos, se establece la siguiente tabla de equivalencias:

- Por cada hora extraordinaria diurna: Noventa minutos de descanso.
- Por cada hora extraordinaria nocturna: Ciento cinco minutos de descanso.
- Por cada hora extraordinaria en domingo, festivo o día de descanso: Ciento veinte minutos de descanso.

Quedará excluido de esta normativa el personal de turno que, en aplicación de la disposición transitoria segunda, acuerde con la Dirección un nuevo régimen de turnos, desde la fecha en que se produzca el pacto.

1.4 En todo caso para la realización de horas extraordinarias por parte del personal, se precisa la autorización de los Jefes de las instalaciones, servicios, secciones o dependencias correspondientes.

1.5 Se establece el deseo de reducir las horas extraordinarias de tal forma que se puedan ir estudiando mejoras de organización para que esta reducción no afecte a la producción de la Empresa, habida cuenta del carácter público de los servicios que tiene encomendados.

## 2. Compensación por media hora de descanso.

2.1 Hasta tanto se acuerden en cada centro de trabajo los nuevos regímenes de turno, se estará en este concepto a lo pactado en las actas firmadas entre julio y octubre de 1983 entre Dirección y Comités de Empresa, con motivo de la aplicación de la Ley de Fijación de Jornada Máxima Legal.

Los importes de dicho complemento salarial serán los consignados en las tablas que figuran como anexos VI y VII.

2.2 En dichos anexos quedará incluido, asimismo, el complemento de trabajo a turno regulado en el artículo 10.2.

3. Plus por trabajos intempestivos.—El personal, excluido el que preste sus servicios normales en régimen de turno, que realice trabajos extraordinarios, entre las veintidós y las seis horas, tendrá derecho a percibir, en concepto de plus por trabajos intempestivos, la cantidad de 785 pesetas, cualquiera que fuese su categoría laboral.

Dichas cantidades deberá acreditarse al trabajador, tantas veces cuantas se produzca la llamada durante el espacio de tiempo anteriormente señalado. También se hará efectiva la misma cantidad si el aviso se produce con anterioridad al horario indicado, quedando indemnizado con dicha cantidad por el tiempo de traslado desde su domicilio.

Este plus será compatible con el abono de las horas extraordinarias correspondientes y del suplemento de remuneración por trabajo nocturno, así como, en su caso, con el plus por trabajos en domingo, festivo y día de descanso.

4. Plus compensatorio por conducción de vehículos.—Los trabajadores que conduzcan en la actualidad o en el futuro vehículos propiedad de la Empresa, en el supuesto de que fueran privados del permiso de conducir, por contravenciones durante la realización de tal servicio, ya sea por sentencia derivada de accidente de tráfico o por resolución gubernativa que no provenga de impago de multas, percibirá en concepto de compensación económica la cantidad de 10.000 pesetas mensuales, por un periodo máximo de dos años, que le serán hechas efectivas por la propia Empresa o por la compañía de seguros con la que se concierte la correspondiente póliza.

5. Plus por trabajos en domingo, festivos y día de descanso.—El personal que, por realizar horas extraordinarias de inexcusable cumplimiento, preste su trabajo en domingo, festivo, día no laborable distinto de domingo o festivo, o día en que le correspondía el descanso semanal, percibirá un plus de

785 pesetas por día trabajado, cualquiera que fuese su categoría laboral, y aun cuando se goce del correspondiente descanso compensatorio, quedando indemnizado con dicha cantidad por el tiempo de traslado desde su domicilio.

Quedará expresamente excluido del devengo de este plus el personal que trabaje en domingo o festivo por correspondencia en aplicación de su régimen de turno.

Con independencia del plus citado, se percibirá la compensación por horas extraordinarias que corresponda, y, en el supuesto de que los trabajos fuesen realizados entre las veintidós y las seis horas, se tendrá derecho a la percepción del suplemento de remuneración por trabajo nocturno.

## Art. 12. Complementos de vencimiento superior a un mes.

1. Gratificaciones extraordinarias.—El personal afectado por el presente Convenio percibirá por el concepto de gratificaciones extraordinarias el importe de una dozava parte del salario base anual correspondiente al nivel salarial en que se encuentre encuadrado, incrementado con el premio de antigüedad a que tenga derecho y el complemento de sueldo del apartado 3 del artículo 8 en cada uno de los meses de marzo, julio, octubre y diciembre de cada año.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá la parte proporcional de estas gratificaciones al tiempo transcurrido.

2. Participación en beneficios.—El personal afectado por el presente Convenio participará en los resultados favorables de la Empresa en cada ejercicio, de acuerdo con los porcentajes señalados en la norma 1.<sup>a</sup> establecida en el artículo 18 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica.

Dicho porcentaje se aplicará en función del beneficio neto obtenido por la Empresa y afectará exclusivamente al salario base figurado en la table salarial contenida en el anexo I, incrementado con el importe de las cuatro gratificaciones extraordinarias. Sin embargo, habida cuenta que hasta finalizar el ejercicio económico no es posible conocer el alcance de dicho beneficio, se conviene la participación que resulte de la tabla figurada en el anexo VI.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá la parte proporcional de la participación en beneficios al tiempo trabajado.

## Art. 13. Complemento por residencia.

1. Complemento por residencia en Cornatel, Quereño, Peñadrada, Las Ondinas, Santa Marina y La Mudarra.—El personal con residencia fija en alguno de estos centros o adscrito a ellos que no disponga de vivienda en las citadas localidades, por causa ajena a su voluntad percibirá un complemento por residencia de acuerdo con la cuantía indicada en el anexo VII del presente Convenio.

Este complemento se abonará al personal con destino en La Mudarra, aunque no tenga su residencia habitual en ella, siempre que no exista vivienda disponible de la Empresa. Este abono no producirá incidencia en otros centros.

2. Complemento por residencia en Ceuta y Melilla.—El personal con residencia fija en las localidades de Ceuta y Melilla percibirá un complemento de residencia, igual para todas las categorías profesionales, equivalente al 100 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

En dicho complemento se refunde el antiguo plus de Africa en Ceuta y Melilla, existente hasta la entrada en vigor del presente Convenio.

B) Conceptos que no tienen la consideración legal de salario:

## Art. 14. Dieta de viaje, dieta de almuerzo o cena y gastos de locomoción.

### 1. Dieta de viaje.

1.1 El personal que, en comisión de servicio previamente autorizada se desplace de la localidad donde tiene establecida su residencia con carácter fijo, tendrá derecho a percibir las correspondientes dietas de viaje en las cuantías siguientes:

Niveles salariales 1, 2 y 3: 4.600 pesetas por cada dieta.  
Niveles restantes: 4.423 pesetas por cada dieta.

1.2 Cuando un trabajador se desplace en comisión de servicio, en razón a su cargo representativo sindical, y por cuenta de la Empresa, percibirá una dieta de 4.423 pesetas diarias.

1.3 En los casos en que el personal utilice las residencias de la Empresa, se abonará al mismo media dieta, tomando como tal el 60 por 100 del importe de la dieta completa.

1.4 Cuando un trabajador se desplace de su Centro de trabajo específico por necesidades del servicio, y no pueda regresar a su domicilio para efectuar la comida o cena, se le indemnizará con una dieta de 1.371 pesetas.

### 2. Dieta de almuerzo o cena por prolongación de jornada.—

El personal que por razones del servicio no pueda regresar a su domicilio para efectuar el almuerzo o cena percibirá una dieta de 910 pesetas por comida, sin distinción de categorías.

Esta dieta será incompatible con la percepción de la dieta de viaje por comisión de servicio.

### 3. Gastos de locomoción.

3.1 El personal que, en comisión de servicio previamente autorizada, se desplace de la localidad donde tiene establecida su residencia con carácter fijo tendrá derecho a utilizar como medio de locomoción el ferrocarril, en primera clase o coche cama o similar, o el avión o el barco, en clase turista.

3.2 En el caso de que el interesado se desplace en vehículo propio, tendrá derecho a que se le aplique la tarifa por kilómetro recorrido que se indica a continuación:

Motocicletas, cualquiera que sea su potencia, 9,50 pesetas.  
Vehículos de hasta 7,99 CV, 14 pesetas.  
Vehículos de 8 a 10,99 CV, 17 pesetas.  
Vehículos de 11 CV, en adelante, 20 pesetas.

Por cada plaza ocupada, además del conductor, se abonará el suplemento de dos pesetas por kilómetro, cualquiera que sea la potencia del vehículo.

Art. 15. *Gratificación por quebranto de moneda.*—Los empleados ocupantes de puestos de trabajo caracterizados por funciones típicas propias de Jefes de Tesorería y Cajeros, incluidos los de Económico, percibirán en concepto de quebranto de moneda una gratificación de 11.100 pesetas anuales en todos los centros de trabajo.

Art. 16. *Plus compensatorio de transporte.*—Para subvencionar los gastos originados por el transporte, se establece, en favor del personal del centro de trabajo de Madrid, un plus compensatorio de transporte por valor de 102 pesetas diarias.

Dicho plus será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo en jornada normal, por cuanto en su consideración nunca dejará de ser compensatorio de gastos de desplazamiento o viaje hacia el ejercicio de la actividad laboral.

Art. 17. *Paga Convenio.*—Se establece una paga extraordinaria lineal por importe de 18.365 pesetas que le será hecha electiva a todo el personal regido por la Ordenanza Eléctrica que, estando dado de alta en 1 de enero de 1984, permanezca en activo en la fecha de la firma de este XI Convenio Colectivo. La indicada cantidad formará parte del salario complementario a partir del 1 de enero de 1985.

Art. 18. *Norma general sobre retribuciones.*—Las retribuciones figuradas en el presente Convenio son brutas y, en consecuencia, tanto las cargas fiscales como la Seguridad Social a cuenta del trabajador serán satisfechas por el mismo y descontadas en nómina.

Las retribuciones del personal, cualquiera que fuera su categoría laboral, serán abonadas por períodos mensuales de treinta días.

## CAPITULO V

Provisión de vacantes, ascensos automáticos y asimilaciones económicas, traslados, permutas, desplazamientos y cambios de puestos de trabajo, despidos, ceses y sanciones

Art. 19. *Provisión de vacantes.*—Será de aplicación, en esta materia, lo previsto en el artículo 18 del derogado X Convenio Colectivo, hasta tanto se desarrolle lo previsto en la disposición transitoria octava sobre esta materia.

Art. 20. *Ascensos automáticos y asimilaciones económicas.*—Se establecen los ascensos automáticos y las asimilaciones económicas siguientes:

1. Grupo Profesional Técnico.—Los Auxiliares Técnicos y Calcedores de la quinta categoría técnica quedarán asimilados, a efectos exclusivamente económicos, a la cuarta categoría técnica, a los ocho años de permanencia en su categoría, y transcurridos otros seis años a partir de su asimilación, ascenderán automáticamente a esta última categoría, quedando encuadrados en la especialidad que corresponde.

El personal adscrito a la cuarta categoría técnica quedará asimilado, exclusivamente a efectos económicos, a la tercera categoría técnica, transcurridos ocho años de permanencia en su categoría.

2. Subgrupo de Personal Administrativo.—Los Auxiliares Administrativos quedarán asimilados, a efectos exclusivamente económicos, a Oficiales Administrativos de segunda, a los ocho años de permanencia en su categoría, y transcurridos otros seis años, a partir de su asimilación, ascenderán automáticamente a esta última categoría.

Los Oficiales Administrativos de segunda ascenderán automáticamente a Oficiales Administrativos de primera, transcurridos ocho años de permanencia en su categoría.

3. Subgrupo de Auxiliares de oficina.—El personal adscrito a la tercera categoría de Auxiliares de oficina quedará asimilado, a efectos exclusivamente económicos, a la segunda categoría de Auxiliares de oficina, a los ocho años de permanencia en su categoría, y transcurridos otros seis años, a partir de su asimilación, ascenderán automáticamente a esta última categoría.

El personal de la segunda categoría de Auxiliares de oficina quedará asimilado, exclusivamente a efectos económicos, a la primera categoría de Auxiliares de oficina, transcurridos ocho años de permanencia en su categoría.

Las Telefonistas, de la primera categoría de Auxiliares de oficina, quedarán asimiladas, a efectos exclusivamente económicos, a Oficiales administrativos de segunda, transcurridos ocho años de permanencia en su categoría.

4. Subgrupo de Profesionales de Oficio.—Los Oficiales de tercera, encuadrados en la tercera categoría de Profesionales de Oficio, ascenderán automáticamente a Oficiales de segunda de Profesionales de Oficio, a los ocho años de permanencia en su categoría.

Los Oficiales de segunda de Profesionales de Oficio quedarán asimilados, a efectos exclusivamente económicos, a Oficiales de primera de Profesionales de Oficio, a los ocho años de permanencia en su categoría.

5. Subgrupo de peonaje.—Los peones con más de cinco años de servicios en la Empresa serán ascendidos a peones especialistas.

Los peones especialistas quedarán asimilados, a efectos exclusivamente económicos, a la primera categoría de peonaje, a los ocho años de permanencia en su categoría.

6. Asimismo, los trabajadores de cualquier categoría laboral incluida en el presente Convenio Colectivo quedarán asimilados, automáticamente y sólo a efectos económicos, a la categoría laboral inmediatamente superior una vez transcurridos nueve años de permanencia en la que tienen, con la única salvedad de la asimilación, de cualquier clase que sea, a la primera categoría de los grupos Técnico, Administrativo y Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias, que en ningún caso se producirá automáticamente por mero transcurso del tiempo y sí sólo por libre decisión de la Empresa.

El personal asimilado económicamente a la categoría superior cotizará a la Seguridad Social por las bases que correspondan a la que esté asimilado, con la obligación de realizar indistintamente funciones de la categoría asimilada y de la anterior.

7. De la misma manera, el trabajador ascendido automáticamente por el simple transcurso del tiempo continuará realizando las funciones inherentes a su categoría de procedencia en tanto no exista vacante de su nueva categoría de análoga especialidad.

Art. 21. *Traslados, permutas y desplazamientos. Cambios de puestos de trabajo.*

1. Los cambios de puesto que impliquen para el trabajador una variación de su residencia habitual podrán realizarse:

- A solicitud de interesado.
- Por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
- Por permuta.
- Por necesidades del servicio.

En los traslados a solicitud del interesado y en los establecidos por mutuo acuerdo se estará a lo que ambas partes convengan por escrito.

Los trabajadores con destino en localidades distintas en las que estén ubicados centros de trabajo de la Empresa, y pertenecientes a la misma categoría y escalafón, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquélla decida en cada caso teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y cualquier otra circunstancia a apreciar.

De consumarse la permuta, los trabajadores aceptarán la modificación de retribuciones a que pudiera dar lugar el cambio de puestos y renunciarán a toda indemnización por gastos de traslado.

Los traslados por necesidades del servicio deberán ser autorizados por la autoridad laboral competente, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente. No obstante lo anterior, el personal que se contrate a partir de la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», y durante un período no superior a tres años —quedando sometido al término del mismo a las condiciones generales del Convenio sobre traslados—, estará sujeto a la posibilidad de ser trasladado por una sola vez, al objeto de mejorar su formación para cuando ocupe un puesto de carácter definitivo.

En los supuestos de traslado por necesidades del servicio, el trabajador, que será preavisado por escrito con una antelación al menos de quince días, tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a rescindir su contrato, mediante la indemnización de dos meses por año de servicio, salvo acuerdo más favorable con la Empresa. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo y enseres, y además una gratificación equivalente a cuatro mensualidades de su salario. De igual forma, se determinará el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no podrá ser inferior al de treinta días.

2. Por razones técnicas, organizativas o productivas, o bien por las especiales circunstancias exigidas por la contratación, la Empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

3. Cuando en virtud de un traslado por necesidades del servicio uno de los cónyuges cambie de residencia, el otro, si también fuese trabajador de la Empresa, tendrá derecho prefe-

rente para cubrir la primera vacante que se produzca de igual categoría y similar especialidad, en el centro de trabajo del domicilio del trasladado.

4. Cuando el cambio de puesto de trabajo se verifique dentro de la misma zona o centro laboral, porque así lo impongan las necesidades del servicio, y concurran las circunstancias previstas en el número 2 del artículo 23, se abonarán al trabajador, aun en el supuesto de que se cuente con su expresa conformidad, una indemnización equivalente a dos mensualidades de su salario, cuando el cambio tenga carácter permanente. Si el cambio es temporal, se abonarán 225 pesetas por cada día de trabajo en el nuevo puesto y dicho importe será mantenido por un periodo de tiempo igual al doble del de desempeño de dicha función. Los días que excedan de los primeros treinta únicamente darán lugar al abono de 225 pesetas por día. En el momento en que se considere dicho cambio consolidado permanentemente a juicio de la Dirección de la Empresa, se abonará al trabajador la indemnización mencionada de dos mensualidades.

Este sistema de indemnizaciones no será aplicable al personal que pase a régimen de jornada partida, como consecuencia de quedar integrado en la plantilla de la Unidad Básica de Obras y Montajes o adscrito a ella, toda vez que dicho personal tiene establecidas sus compensaciones correspondientes.

En todos los casos en que sea necesario proceder a un cambio de puesto de trabajo comprendido dentro del presente apartado, se dará preferencia al trabajador que lo solicite voluntariamente, siempre que sea considerado apto por la Dirección de la Empresa, el cual tendrá derecho a percibir las compensaciones económicas a que se ha hecho referencia.

Art. 22. *Despidos, ceses y sanciones.*—Los despidos y sanciones se efectuarán con observancia de lo dispuesto en el capítulo III del título I del Estatuto de los Trabajadores, y el capítulo XII de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica.

Se presumirá la voluntad del trabajador de cesar en la Empresa aun cuando no hubiera efectuado el preaviso establecido en el artículo 46 de la Ordenanza Laboral Eléctrica, si se hubiese ausentado del trabajo injustificadamente y no se corporase al mismo, o bien no justificara suficientemente las incorporaciones al mismo, o bien no justificara suficientemente las requerimientos que le sea efectuado con tal fin.

A efectos de lo establecido en los dos párrafos anteriores no se considerará como abandono ni falta justificada de asistencia la privación de libertad del trabajador, si bien durante dicho periodo quedará en suspenso su contrato laboral, presumiéndose, no obstante, su inocencia en tanto no recaiga sentencia condenatoria con reconocimiento del derecho a seguir desempeñando sus funciones laborales, durante el tiempo de libertad provisional.

## CAPITULO VI

Jornada y horario de trabajo. Tolerancia en la puntualidad, vacaciones, licencias y excedencias

### Art. 23. Jornada y horario de trabajo.

1. La jornada y horario de trabajo será la que a continuación se indica, para cada uno de los regímenes que se señalan:

1.1 El personal, cualquiera que sea el grupo profesional y categoría laboral a que pertenezca, que trabaje exclusivamente en las oficinas centrales del centro de trabajo de Madrid, y en las generales de los demás centros de trabajo, realizará una jornada de cuarenta horas semanales, en régimen continuado, de lunes a viernes, durante todo el año, salvo en los periodos comprendidos entre el 15 de junio y el 15 de septiembre y el 24 de diciembre y el 6 de enero, en que la jornada semanal será de treinta y cinco horas, también en régimen continuado, de lunes a viernes.

1.2 El personal en régimen de turnos, cualquiera que sea el grupo profesional y categoría laboral a que pertenezca, realizará una jornada semanal de cuarenta horas, de ocho horas diarias de duración, con un sistema de descansos que garantice una jornada, en cómputo anual, de cuarenta horas semanales.

Se exceptúa de la jornada a que se refiere el párrafo anterior el personal en régimen de tres turnos diarios de nueve horas cada uno en la mina del centro de trabajo de Puentes, el cual realizará una jornada semanal de cuarenta horas en turnos de ocho horas de trabajo efectivo y una de transporte.

Todos los turnos se organizarán de manera tal que se garantice a los trabajadores un descanso de doce horas, entre jornadas, y de día y medio semanal, computados ambos por periodos de hasta cuatro semanas.

1.3 El personal afecto a la plantilla básica de la Unidad de Obras y Montajes cualquiera que sea el grupo profesional y la categoría laboral a que pertenezca, realizará una jornada semanal de cuarenta horas, durante cinco días a la semana, según las necesidades de los servicios, en régimen de jornada partida o discontinua con el fin de adaptar su trabajo a la presencia real del contratista en obra. Igual régimen de jornada tendrá el personal que, estando adscrito a otras unidades, se halle realizando de forma más o menos permanente funciones propias, conexas o complementarias de obras y montajes ya sea con carácter general toda la plantilla de estas unidades o con carácter particular parte de ella. Tal es el caso de los

Servicios de Obras Civiles, Seguridad e Higiene, Almacenes, Mantenimiento, etc.

1.4 El personal, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría a que pertenezca, de producción, mantenimiento, despachos de maniobra, obra civil, laboratorio, servicios generales, almacenes, seguridad e higiene, terrenos y de cualquier otro servicio no incluido en los apartados 1.1, 1.2 y 1.3 precedentes, así como el que no precisa estar a turno en centrales eléctricas e instalaciones mineras paradas, en tanto se mantenga tal paralización, realizará una jornada de cuarenta horas semanales, en régimen continuado, o partido, si así se viene realizando en virtud de pactos establecidos o que se establezcan.

1.5 Dentro de los regímenes de jornada indicados en los cuatro epígrafes anteriores se determinarán por la Dirección de la Empresa los horarios y, en su caso, calendarios de los distintos centros de trabajo, sujetándose al cumplimiento de los preceptos vigentes.

1.6 El personal que preste servicio en los economatos laborales de la Empresa cualquiera que sea el grupo profesional y categoría laboral a que pertenezca, realizará una jornada de trabajo de acuerdo con el horario que establezca la Dirección de la Empresa, a propuesta de la Junta Administrativa del economato, de manera que este personal pueda beneficiarse también de un segundo día de descanso a la semana.

1.7 El Servicio de Bomberos de Seguridad del centro de trabajo de Puentes de García Rodríguez continuará realizando su actual régimen de jornada, dado que es un servicio de retén desempeñado por tres equipos.

2. El personal que preste su trabajo en cualquiera de los regímenes de jornada u horario a que se refiere el apartado anterior y pase, con carácter transitorio o definitivo, a realizar su trabajo en otro régimen de jornada u horario distinto al que venía efectuando, quedará sometido a todos los efectos al nuevo régimen de jornada u horario.

3. Excepcionalmente, al personal que en la actualidad realice un número de horas de trabajo a la semana inferior a las establecidas en el presente Convenio se le respetará, a título personal, en tanto permanezca en su actual puesto de trabajo y categoría laboral.

Igual criterio se aplicará al personal que cambie de puesto de trabajo, salvo que lo haga por voluntad propia.

Quedará excluido de la excepción a que se refiere el párrafo anterior, y para los periodos que se citan, todo el personal que en la actualidad viniese disfrutando de jornada reducida del 15 de junio al 15 de septiembre y del 24 de diciembre al 6 de enero.

4. El personal que preste su trabajo en régimen de cinco días por semana disfrutará, aparte del domingo, de un día libre por semana, que no tendrá consideración de efectivo a los efectos que señala el artículo 82 (párrafos 3.º y 4.º) de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica.

5. La jornada de trabajo comenzará a contarse y se considerará terminada precisamente en el respectivo puesto de trabajo.

6. Se establece una tolerancia en el horario de entrada al trabajo de hasta cinco minutos en cada entrada.

### Art. 24. Vacaciones.

1. Todo el personal disfrutará de una vacación anual de treinta días.

2. En las oficinas centrales, las vacaciones se deberán tomar en forma continua durante tres semanas del mes de agosto, salvo el personal que a juicio de la Empresa permanezca en retén. En las oficinas generales de las zonas, los respectivos Directores podrán establecer el sistema de vacaciones indicado en el párrafo precedente, si lo estiman conveniente para los servicios.

3. A los efectos del disfrute de las vacaciones, que podrán ser fraccionadas, se establecen dos periodos, denominados de «temporada alta» y de «temporada baja», con periodos, el primero de ellos, desde el 1 de mayo al 31 de octubre, y el segundo, desde el 1 de noviembre al 30 de abril.

A los trabajadores que disfruten todo o parte de sus vacaciones en la temporada alta se les computarán los días disfrutados en ella en días naturales, y a los que las disfruten en temporada baja se les computará exclusivamente los días disfrutados en ella en los días laborales. A los efectos del cómputo de vacaciones tendrá carácter de laborable el día de descanso semanal distinto al domingo.

Como compensación al régimen especial de vacaciones continuadas en agosto, el personal afectado podrá tomar el resto de las mismas bajo el régimen de temporada baja cualquiera que sea la fecha en que opte por su disfrute.

4. Cuando varios trabajadores soliciten el disfrute simultáneo de las vacaciones y no pudiese accederse a ello, se concederá preferencia en la elección al de superior categoría y, dentro de ésta, al de más antigüedad, continuándose aplicando el sistema de rotación establecido.

5. El personal tendrá derecho a percibir el pago de sus haberes correspondientes a los días de vacaciones antes de iniciarse éstas.

6. La Dirección de la Empresa establecerá los correspondientes calendarios de vacaciones.

7. Sin perjuicio de lo establecido en este artículo sobre vacaciones para 1984, el personal podrá optar por disfrutar una

vacación anual de veinticinco días de los que efectivamente le correspondiese trabajar, o veintiséis para el supuesto de que durante el año anterior no hubiese faltado al trabajo más de cuatro días. A tales efectos se considerarán como ausencias al trabajo los supuestos de licencia, enfermedad y excedencia.

Asimismo, el personal con más de cincuenta años y menor de sesenta disfrutará vacaciones durante veintiséis días, de los que efectivamente le correspondiese trabajar.

A partir del 1 de enero de 1985 quedará sin efecto lo establecido en los epígrafes 1, 2 y 3 del presente artículo, sustituyéndose por los restantes de esta norma y sin que sea aplicable la opción a que el presente se refiere.

8. En cuanto a las peculiares condiciones establecidas para el personal de Madrid, se adquiere el compromiso de negociar la actual regulación, acordando que las mejoras, que de ella pudieran derivarse, quedarán atribuidas, caso de que las condiciones generales del personal de la Empresa fueran de aplicación en dicho centro y éstas supusieran una mejora sobre lo pactado en el punto 7 del presente artículo.

#### Art. 25. *Licencias y excedencias.*

1. *Licencias con sueldo.*—La Empresa concederá a su personal licencia retribuida en los casos y durante los días naturales que a continuación se indican:

- Al contraer matrimonio: Quince días.
- Por alumbramiento de su esposa: Cinco días.
- Por enfermedad grave del cónyuge, padre o madre de uno y otro cónyuge, hijos, abuelos, nietos y hermanos: Tres días ampliables en casos muy justificados.
- Por fallecimiento del cónyuge, padre, hijos, abuelos, nietos, hermanos y familiares políticos del mismo grado: Cinco días.
- Para el traslado de domicilio habitual: Un día.

Todo trabajador ante su enfermedad tendrá derecho a licencia retribuida por el tiempo estrictamente necesario para asistir a consulta médica previa notificación y posterior justificación.

Podrán concederse licencias retribuidas en los casos de necesidad muy justificada para acompañar a consulta médica a los familiares indicados en el apartado 1, c), del presente artículo.

Para la concesión de otras licencias retribuidas se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Los representantes del personal se comprometen a colaborar muy estrechamente con la Dirección de la Empresa en orden a la corrección de los abusos que pudieran derivarse de la aplicación del presente apartado de este artículo.

2. *Licencias sin sueldo.*—Los trabajadores podrán solicitar para asuntos propios licencias especiales, sin derecho a retribución y con una duración máxima de diez días naturales cada una, que serán concedidas por la Empresa, si las necesidades de los servicios lo permiten.

A petición de los trabajadores, la Empresa podrá asimismo conceder licencias sin sueldo por tiempo superior cuando libremente lo estime oportuno.

3. *Excedencia voluntaria.*—El personal podrá solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria en las condiciones, por el tiempo y con los efectos que señala la legislación vigente; en cuanto a la petición de reingreso, habrá de formularse con un mes de antelación por lo menos, y se otorgará sólo cuando existan vacantes de igual o similar categoría a la del solicitante.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos el tiempo de excedencia disfrutado anteriormente. Este plazo podrá reducirse en caso de acuerdo entre trabajador y Empresa.

El trabajador tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido vivo y a contar desde la fecha del parto.

### CAPITULO VII

#### Trabajos de diferente categoría

Art. 26. *Trabajos de superior categoría.*—Cuando por necesidades de la Empresa se le encomendase a un trabajador durante más de cinco días en forma continuada funciones correspondientes a superior categoría a la que tiene asignada, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia de salario existente entre ambas desde el primer día en que comenzó a realizar estas funciones.

Transcurridos cuatro meses ininterrumpidos, se estimará creada la vacante, en cuyo caso, si le corresponde el ascenso al trabajador que venía ocupando dicha plaza, se considerará consolidado en la misma, a todos los efectos, desde el día en que empezó a realizar esos trabajos. Caso de no corresponderle el ascenso, la vacante se cubrirá según las normas reglamentarias en tiempo y forma, debiendo volver entonces el que realizó aquellos trabajos a su anterior situación y sueldo.

Lo anteriormente establecido no será aplicable a los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad o accidente de trabajo, permiso u ocupación de cargos oficiales que no produzcan excedencia forzosa, pues en estos casos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que le hayan motivado, si bien el trabajador que desempeñe estas funciones percibirá la retribución correspondiente a las mismas.

La creación de la vacante y su cobertura en el tiempo y forma a que se refieren los párrafos segundo y tercero del

presente artículo es obligación ineludible de la Empresa de llevarla a efecto aun cuando no medie reclamación alguna del trabajador.

Art. 27. *Trabajos de categoría inferior.*—Si la Empresa, por necesidades del servicio, encomendase a un productor trabajos de categoría inferior a la suya, siempre que ello no vaya en menoscabo de su formación profesional, el trabajador vendrá obligado a realizarlos, conservando todos los derechos correspondientes a su categoría.

No se considerará como menoscabo de la formación profesional realizar las tareas conexas a la función principal del trabajador que, con carácter complementario y transitorio, puedan serle encomendadas.

Lo establecido en este artículo no será aplicable cuando el cambio fuese a petición propia, ya que en este supuesto se estará a lo convenido por ambas partes.

Art. 28. *Disminución de aptitud para el trabajo.*—Al personal cuya capacidad de trabajo haya disminuido como consecuencia de enfermedad o accidente, la Empresa le acoplará, en la primera vacante que exista, a trabajos adecuados a sus condiciones, conservando la misma categoría y emolumentos, y las mejoras que se le apliquen en el futuro se calcularán sobre la citada categoría, a excepción de los complementos inherentes al anterior puesto de trabajo.

### CAPITULO VIII

#### Formación del personal

Art. 29. *Formación del personal.*—Se considera un deber primordial atender a la formación y perfeccionamiento del personal, con la doble finalidad siguiente:

— Obtener una formación profesional, mediante la consecución y mantenimiento de unos recursos humanos perfectamente adaptados a los diferentes puestos de trabajo, con vistas a conseguir una mayor eficacia.

— Obtener una formación humana, mediante la creación de unas expectativas de autorrealización y cauces para lograrlas dentro de la Empresa, con el fin de conseguir una mayor promoción del nivel personal, cultural y social de los trabajadores.

El personal debe admitir la aceptación de un esfuerzo intelectual y un continuo perfeccionamiento en el trabajo para hacer posible su formación integral, así como el ideal de promoción que constituye un anhelo y una necesidad.

Las acciones de formación que se emprenderán podrán ser las siguientes:

— Cursos de reconversión: En ellos se pretende formar a los asistentes adultos en diferente especialidad u oficio del que tienen.

— Cursos de perfeccionamiento: Proporcionan al ocupante de un puesto de trabajo formación teórica, práctica o ambas con el objeto de conseguir mayor eficacia en su especialidad u oficio.

— Cursos de promoción: Proporcionan a los asistentes formación teórica, práctica o ambas para que puedan superar las pruebas reglamentarias de promoción a niveles superiores.

— Cursos y seminarios de formación humana: Proporcionan a los asistentes la oportunidad de desarrollar y equilibrar su personalidad con el objeto inmediato de mejorar el clima general de las relaciones interpersonales en la Empresa.

Las técnicas de formación a aplicar serán las de formación integrada, impartida por personal propio o en colaboración con el INEM o personal ajeno a la Empresa. La formación podrá desarrollarse fuera de la Empresa, mediante la asistencia a cursos o seminarios impartidos por Entidades de garantía probada.

Para cuanto se refiere al estudio, promoción, desarrollo y vigilancia de la formación de personal en la Empresa, existirán Comités a nivel central, de los centros de trabajo y, en su caso, de las líneas de trabajo, en los que estarán representados paritariamente los Comités de Empresa o Delegados de personal.

Igualmente existirán en la Empresa, a nivel central y de los centros de trabajo de Andorra, Ponferrada y Fuentes, unidades específicamente dedicadas a la formación del personal, que actuarán como órganos de trabajo de los Comités respectivos.

### CAPITULO IX

#### Personal de obras y montajes

Art. 30. *Funciones de la Unidad de Obras y Montajes.*—Será función principal de la Unidad la supervisión de las obras y montajes de nuevas instalaciones realizados por las Empresas contratadas con esta finalidad, así como efectuar trabajos de dicha naturaleza que le sean directamente encomendados por la Dirección de la Empresa.

Art. 31. *Provisión de los puestos de trabajo de la Unidad de Obras y Montajes.*

1. Los puestos de trabajo de la plantilla básica de la Unidad de Obras y Montajes serán cubiertos con carácter prioritario por el personal afecto a obras y montajes, siguiendo el orden de preferencia siguiente:

Primero.—Por libre designación de la Dirección de la Empresa, entre los trabajadores de obras y montajes que, perteneciendo a categoría superior o igual a la de la vacante soliciten su provisión y fuesen declarados aptos para su desempeño. En el supuesto de que la vacante en cuestión fuese solicitada por varios trabajadores, tendrá derecho preferente a ocuparla el de mayor antigüedad en la actual plantilla de obras y montajes.

Segundo.—Por concurso-oposición restringido entre el personal fijo de la actual plantilla de obras y montajes.

2. En el supuesto de que, una vez aplicados los criterios anteriores, no se hubiese cubierto la plantilla, se llevará a cabo su cobertura de acuerdo con el sistema general regulado en el artículo 18 del presente Convenio.

3. Una vez provistos en su totalidad los puestos de trabajo correspondientes a la plantilla básica de la Unidad de Obras y Montajes, las vacantes que en la misma se produzcan serán cubiertas mediante aplicación del régimen general a que se hace referencia en el número anterior.

4. Si en el transcurso de una obra o montaje fuera necesaria la ampliación, con carácter no definitivo, de la plantilla básica de la Unidad de Obras y Montajes, las plazas correspondientes a dicha ampliación serán cubiertas transitoriamente con los trabajadores de los servicios de explotación que lo soliciten, pertenezcan a igual categoría que la de las plazas a cubrir y sean declarados aptos para su desempeño, y, en su defecto, con arreglo a lo previsto en el apartado 3 del artículo 18.

Art. 32. *Desplazamientos del personal de la Unidad de Obras y Montajes.*

1. Dada la especial naturaleza de los trabajos encomendados a la Unidad de Obras y Montajes el personal perteneciente a su plantilla estará dispuesto a desplazarse a cualquier otra instalación nueva que acometa la Empresa, sin otro requisito que el ser avisado con una antelación mínima de tres meses, respetando al máximo su situación familiar.

2. El personal afectado por el traslado tendrá derecho, por cada uno de los desplazamientos a percibir una indemnización equivalente a cuatro mensualidades de sus retribuciones, complementada con las dietas de viaje correspondientes a ocho días, siendo de cuenta y cargo de la Empresa los gastos de traslado de muebles y los de locomoción propios y de su familia.

Asimismo, todo trabajador desplazado tendrá derecho a una licencia retribuida de seis días laborables, contados desde el último día de trabajo en una obra y el primero en la obra siguiente.

3. Cuando sea posible, la Empresa facilitará al personal afectado por el traslado vivienda adecuada a sus necesidades familiares, así como plaza en residencia de la Empresa en el caso de soltero o casado que no se desplace con su familia.

De la misma manera, la Empresa garantizará, hasta donde resulte posible, la atención de la formación de los hijos de los desplazados en cuanto a Educación General Básica en la nueva localidad en que resida.

Art. 33. *Condiciones económicas del personal de la Unidad de Obras y Montajes*

1. Como condición económica propia y específica del personal de la plantilla básica de esta Unidad, se establece una dieta diaria de 2.730 pesetas, que tendrá por objeto compensar los gastos que por alquiler de vivienda, hospedaje o residencia puedan producirse, y la realización del trabajo en jornada partida.

En el supuesto de que la Empresa facilitara vivienda o residencia al trabajador la dieta señalada en el párrafo anterior quedará cifrada en el 60 por 100 de su importe.

2. El personal que sin pertenecer a la plantilla básica de la Unidad de Obras y Montajes fuere adscrito a ella, con cambio de residencia, al amparo de lo establecido en el apartado 4 del artículo 31, seguirá el régimen de comisión de servicio, sin derecho a la dieta señalada en el apartado 1 de este artículo.

En el supuesto de que la adscripción a la Unidad de Obras y Montajes no supusiera cambio de residencia, el trabajador tendrá derecho al percibo de una dieta de 728 pesetas por día efectivo de trabajo.

Art. 34. *Empelo del personal de la Unidad de Obras y Montajes durante el tiempo comprendido entre dos obras o montajes consecutivos*—El personal de la plantilla básica de la Unidad de Obras y Montajes que, entre dos obras o montajes consecutivos, no pudiese ser empleado en trabajos propios de dicha Unidad, podrá ser destinado temporalmente, hasta tanto se inicien los correspondientes a la obra o montaje siguiente, a trabajos de su especialidad y categoría, tanto en los servicios de explotación y mantenimiento, como en los relativos a proyectos y revisiones periódicas en instalaciones.

Si la realización de los trabajos indicados implicase traslado de centro de trabajo, éste se efectuará en régimen de comisión de servicio sin que el interesado tenga derecho a la dieta a que se refiere el artículo 33, apartado 1.

Art. 35. *Disolución de la Unidad de Obras y Montajes*—Si, de acuerdo con el plan de desarrollo de la Empresa, se crearan situaciones en que no fueran precisables nuevas obras o montajes, la Unidad de Obras y Montajes será disuelta y el personal de su plantilla básica será acopiado a los distintos centros

de trabajo de la Empresa, para lo cual tendrá derecho a ocupar plazas, de su categoría y especialidad por el turno de libre designación, a petición del interesado, con preferencia sobre los restantes trabajadores de la Sociedad. Producida la adscripción a nuevo puesto de trabajo, cesará el derecho a percibir la dieta establecida en el artículo 33, pasando el trabajador al régimen económico correspondiente a su nuevo puesto de trabajo.

En el caso de que en el futuro la Unidad de Obras y Montajes fuese reorganizada, el personal que perteneció a la misma tendrá derecho preferente para cubrir su plantilla básica, si así lo desea.

## CAPITULO X

### Previsión social

#### Art. 36. *Enfermedades y accidentes.*

1. En los casos de incapacidad laboral transitoria derivados de enfermedad común y accidente no laboral, y durante el periodo comprendido desde el cuarto día a partir de la baja hasta el veinte, ambos inclusive, de permanencia en tal situación, el personal percibirá el 92,5 por 100 de su retribución real, abonando la Empresa la diferencia que pudiera existir entre dicha retribución y el importe de la prestación que la Seguridad Social le otorgue por la citada contingencia.

2. Durante los días primero al tercero y a partir del veintiuno se abonará el 100 por 100 la retribución, así como en los casos de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional y maternidad.

3. A los efectos indicados, la Empresa podrá comprobar la existencia, causa y duración de la enfermedad o lesión, incluso mediante visita de inspección en el domicilio del productor. Si de la información o inspección que se practique resultara comprobada simulación o que el trabajador no se encuentre impedido para el cumplimiento de sus deberes laborales, perderá el derecho al expresado beneficio, con devolución, en su caso, del cumplimiento percibido, pasándose correspondiente información a la Inspección de los Servicios Sanitarios de la Seguridad Social a los efectos prevenidos en la Orden de 21 de marzo de 1974, sin perjuicio de considerar el hecho como constitutivo de falta sancionable.

Art. 37. *Defunción*.—La Empresa abonará 125.000 pesetas a los familiares que vivan a expensas de cualquiera de sus productores que falleciesen, elevándose dicha suma a 175.000 pesetas cuando la defunción se debiera a accidente de trabajo.

Tanto en un caso como en otro las anteriores cantidades serán incrementadas en 40.000 pesetas por cada hijo menor de veintinueve años o mayor incapacitado que el productor dejase a su fallecimiento.

Art. 38. *Seguro Colectivo de Vida*.—La Empresa mantiene el Seguro Colectivo de Vida para todo el personal fijo de plantilla afectado por el presente Convenio, corriendo a cargo de la misma el pago de su prima total.

Dicho seguro, concertado con la Mutualidad de Seguros del Instituto Nacional de Industria (MUSINI), garantiza en favor de los trabajadores o de sus beneficiarios un capital de 500.000 pesetas en casos de muerte natural e invalidez permanente absoluta y de 1.000.000 de pesetas en casos de fallecimiento por accidente laboral o, no siendo laboral, en determinadas circunstancias.

Art. 39. *Caja de Previsión Social*.—Se mantiene la Caja de Previsión Social en ENDESA, creada en el Convenio Colectivo de Trabajo del año 1963, la cual, a todos los efectos, se seguirá rigiendo por sus propios Estatutos.

Art. 40. *Viudedad, orfandad e incapacidad permanente absoluta*.

1. Con el fin de favorecer a los pensionistas de percepciones más bajas, se establecen las cantidades mínimas siguientes, a aplicar a las prestaciones que se indican:

- Viudedad: 16.000 pesetas mensuales.
- Orfandad: 3.000 pesetas mensuales.
- Incapacidad permanente absoluta: 15.000 pesetas mensuales.

2. Dichos importes mínimos afectarán a todos los beneficiarios de la Caja de Previsión Social de ENDESA, a que se refieren las prestaciones anteriores, cualquiera que fuese la fecha en que tuvo lugar el hecho causante de las mismas, así como los que en el futuro tengan derecho a las indicadas prestaciones.

3. Las cantidades mínimas mencionadas, serán compatibles con otras percepciones que se reciban o puedan recibirse del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de cualquier otra institución. Se exceptúan, en este último caso, las prestaciones otorgadas por la Caja de Previsión.

4. Los incapacitados permanentes parciales y totales, cualquiera que sea la causa de su invalidez, que hubieran sido declarados aptos de nuevo para el trabajo, tendrán derecho a que se les reintegre al puesto que, con carácter normal, desempeñaban al tiempo de la baja, salvo en el supuesto de que hayan cumplido la edad de jubilación, con derecho a la correspondiente pensión, debiendo solicitar el reintegro dentro, del mes siguiente a la declaración de aptitud y estando obligada la Empresa a que aquél se produzca dentro de los quince días siguientes a la solicitud.

Los trabajadores que hubieran cesado en la Empresa por haber quedado incursos en una incapacidad parcial o total, cualquiera que sea la causa de la misma, cuando obtengan su recuperación funcional para oficio distinto al que venían desempeñando con anterioridad a la baja, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la primera vacante que se produzca que sea acorde con la función que puedan realizar con arreglo a sus condiciones físicas e intelectuales, sea cual fuere su edad al producirse la recuperación, y siempre que en tal fecha no tengan derecho a pensión de jubilación, y de que el trabajo a realizar por los interesados no represente un peligro para su vida o salud.

Los incapacitados a que se refiere el primer párrafo del presente apartado tendrán derecho a acceder directamente a las plazas de que se trate, sin que, en consecuencia, hayan de someterse al régimen de provisión de vacantes que establece el artículo 18 de este Convenio.

Por último, y a los efectos establecidos en este apartado 5, les será computada a los incapacitados la antigüedad ya devengada en la Empresa con anterioridad a la fecha de la baja.

## CAPITULO XI

### Labor social

#### Art. 41. Comisiones de Asuntos Sociales

1. Dada la importancia y trascendencia de los asuntos de carácter social, se constituyen las siguientes Comisiones:

— Una en Ponferrada, que estudiará y propondrá directamente a la Dirección las oportunas resoluciones de los asuntos del personal de dicho centro de trabajo.

— Otra en Puentes, con iguales cometidos que la anterior respecto al propio centro de trabajo.

— Otra en Andorra, con iguales cometidos que las anteriores respecto al propio centro de trabajo.

— Y otra en Madrid, que considerará las peticiones y asuntos del personal de Madrid y del resto de los centros de trabajo de la Empresa, formulando las correspondientes propuestas a la Dirección.

2. Dichas Comisiones estarán integradas por los siguientes miembros:

- Tres representantes de la Empresa.
- Tres representantes del personal.

3. En los restantes centros de trabajo se formarán Subcomisiones que elevarán a la Comisión de Madrid los oportunos informes relacionados con sus respectivos centros de trabajo, y que estarán formadas por:

- Dos representantes de la Empresa.
- Dos representantes del personal.

#### Art. 42. Suministro de energía eléctrica.

##### A) Personal en activo:

Para el personal afectado por el presente Convenio se mantiene el derecho al suministro de energía eléctrica, exclusivamente para alumbrado y uso doméstico propio, en las condiciones siguientes:

Primero.—Se mantiene el cupo máximo anual de 14.000 KWh a 0,15 pesetas/KWh.

En el caso de que la totalidad del personal afectado por este Convenio no sobrepase la media anual de 14.000 KWh, los excesos individuales de consumo se facturarán a 0,15 pesetas KWh. En caso contrario se le aplicará el precio que las compañías distribuidoras facturasen a la Empresa o a los interesados y, en el caso de energía propia de la Empresa, al precio que actualmente se paga.

Segundo.—El personal tiene derecho a la contratación con las compañías distribuidoras de las potencias que desee de acuerdo con sus necesidades.

Tercero.—El cupo se disfrutará a título personal e individual y será igualmente válido para la segunda vivienda del trabajador, si la tuviera.

##### B) Personal jubilado:

1. Se mantienen para el personal jubilado, pensionistas de invalidez provisional o incapacidad permanente absoluta y los viudos/viudas de productores fijos de plantilla, que residen en localidades donde la Empresa tiene establecido un concierto con las Compañías distribuidoras, el derecho al suministro de energía eléctrica en iguales condiciones que las establecidas en el apartado A) del presente artículo para el personal en activo, con un cupo anual de 14.000 KW/año al precio de 0,15 pesetas KWh.

2. Al personal anteriormente indicado, cuando resida en lugar donde la Empresa no tenga establecido un concierto con las Compañías distribuidoras, se le abonará el cupo anual, indicado en el epígrafe anterior, al precio de 4 pesetas el KWh, como compensación del coste real de sus consumos.

Art. 43. Premios de nupcialidad y natalidad.—El personal de plantilla que contraiga matrimonio percibirá un premio de 25.000 pesetas.

Igualmente percibirá un premio de 5.000 pesetas al nacimiento de cada hijo. En el caso de que el padre y la madre sean trabajadores de la Empresa, este premio sólo se abonará a uno de ellos.

#### Art. 44. Ayuda para estudios.

A) Ayuda para estudios con destino a los hijos de productores:

Primero.—Beneficiarios: Podrán ser beneficiarios de la ayuda para estudios los hijos de los trabajadores fijos de plantilla en situación de activo, así como los hijos de los productores que, habiendo tenido la consideración de hijos de plantilla, hayan fallecido o estén en situación de jubilación o de invalidez provisional o incapacidad permanente, siempre que dependan económicamente de sus padres o tutores y no presten trabajos retribuidos por cuenta ajena.

Los estudios deben ser cursados en centros estatales o privados debidamente reconocidos o autorizados por el Ministerio de Educación u otros Organismos oficiales, o asistir a guarderías infantiles provistas de la pertinente licencia municipal, hasta alcanzar la edad de iniciación en la Educación Preescolar.

Segundo.—Conceptos que comprende la ayuda para estudios:

- a) Reserva de plaza en el centro.
- b) Inscripción.
- c) Matriculación.
- d) Reconocimiento médico y test psicotécnico.
- e) Libros de texto.
- f) Libro de escolaridad.
- g) Honorarios de enseñanza.
- h) Calefacción.
- i) Seguro Escolar.
- j) Título académico.
- k) Comedor escolar, siempre que los gastos derivados de la media pensión se produzcan como consecuencia de realizar la comida de mediodía en comedores de centros docentes o, alternativamente, transporte escolar, siempre que sea realizado en medios colectivos con destino al centro de enseñanza. En cuanto a transporte urbano no escolar se constituyen, a título experimental, los módulos siguientes:

- Madrid: 1.490 pesetas mensuales.
- Ponferrada: 1.190 pesetas mensuales.
- Restos centros de trabajo en los que sea necesario hacer uso de dicho medio de transporte: 1.190 pesetas mensuales.

Esta opción deberá efectuarse a principios de cada curso escolar, no pudiendo modificarse en el transcurso del mismo.

l) El material escolar se abonará de acuerdo con los módulos íntegros por curso escolar:

- Educación Preescolar: 440.
- Educación General Básica: 880.
- Bachillerato Unificado Polivalente y Formación Profesional: 1.320.
- Curso de Orientación Universitaria y Enseñanza Universitaria: 1.760.

Se incluye, asimismo, dentro de esta ayuda, los estudios de selectividad.

Tercero.—Cuantía de la ayuda para estudios: Con carácter general, la ayuda para estudios consistirá en el abono del 60 por 100 de los gastos de enseñanza que han quedado enumerados, estableciéndose, no obstante, las siguientes excepciones:

a) Cuando los beneficiarios de la ayuda para estudios realicen éstos fuera del lugar de la residencia habitual de sus padres o tutores, por no existir en dicho lugar centro de enseñanza correspondiente a los estudios de que se trate, se abonará el 60 por 100 de los gastos enumerados y, además, el 60 por 100 de los gastos de estancia en colegios, residencias y establecimientos de hostelería.

Cuando el hospedaje tenga lugar en viviendas familiares o en pisos propios o alquilados, la Empresa abonará el 60 por 100 de un módulo previamente establecido para atender los gastos derivados de este concepto.

b) Cuando los beneficiarios de la ayuda para estudios realicen éstos fuera del lugar de residencia habitual de sus padres o tutores, a pesar de existir en este lugar centro de enseñanza correspondiente a los estudios de que se trate, tendrán derecho a percibir el importe de los mismos conceptos que les hubieran correspondido de realizar los estudios en el lugar de la residencia habitual.

c) Los gastos de enseñanza sobre los que recae la ayuda de estudios, así como los de media pensión, de los beneficiarios cuyos padres o tutores residan en los centros de trabajo de La Mudarra, Cornatel, Quereño, Peñarubia y Campana y de Peñadrada, Las Ondinas, Las Rozas, Santa Marina y Matalavilla, serán abonados por la Empresa en el 70 por 100 de su importe, siempre que dichos gastos se produzcan como consecuencia de realizar la comida de mediodía fuera del domicilio donde residan.

B) Ayuda para estudios con destino a los propios trabajadores de la Empresa: El personal de la plantilla de trabajadores

fijos de la Empresa que curse estudios de interés para su formación, a juicio de la Sociedad, tendrá derecho a que le sea abonado el 70 por 100 de los gastos correspondientes a los conceptos sobre los que recae la ayuda para estudios con destino a los hijos de los trabajadores.

C) Sistema de pago: El importe de la ayuda para estudios será abonado trimestralmente previa comprobación por las Unidades de Personal y Acción Social de los justificantes de los gastos realizados, que se han de presentar a primeros de diciembre, marzo y junio.

Si el hijo de algún trabajador fuese beneficiario de beca de estudios de Entidad ajena a la Empresa, tendrá la obligación de ponerlo en conocimiento de la misma, y el importe de la ayuda para estudios se abonará solamente sobre los gastos que excedan de la cuantía de la beca.

Art. 45. *Préstamos para viviendas.*—La Empresa avalará créditos bancarios hasta un total de 215 millones de pesetas y pagará al personal fijo de plantilla el 50 por 100 de los intereses, con un tope del 7,5 por 100.

Sin perjuicio de que el aval bancario se destine a la adquisición de una vivienda en el propio centro de trabajo, las personas que en dichos centros ocupen vivienda de la Empresa podrán solicitar dicho aval para conseguir vivienda en lugar distinto al del centro de trabajo, siempre que la petición se realice dentro de los diez años anteriores a la fecha en que el peticionario tenga derecho a solicitar la jubilación en la Empresa. Igual beneficio podrá ser aplicado al personal de Ceuta y Melilla, aun cuando no disfrute de vivienda de la Empresa.

Art. 46. *Crédito para la adquisición de artículos de primera necesidad o del hogar.*—A este fin se establece un fondo de 15 millones de pesetas. El importe máximo será el equivalente a tres mensualidades del salario base figurado en la tabla salarial del anexo I de este Convenio, incrementado con la antigüedad y con el importe de las gratificaciones extraordinarias que corresponda a cada productor fijo de plantilla, y su plazo de amortización será de veinticuatro mensualidades a partir de la fecha de la concesión. El destino de este crédito es la adquisición de artículos de primera necesidad o del hogar, a través de los economatos laborales de la Empresa o del Instituto Nacional de Industria. No se devengará interés alguno por dicho crédito.

Art. 47. *Anticipos.* De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 112 de la Ordenanza Laboral, el personal fijo de plantilla con más de dos años de antigüedad que se encuentre ante una necesidad debidamente justificada, a juicio de la Empresa, podrá solicitar de la misma un anticipo cuya cuantía no podrá exceder del importe de seis mensualidades de sus retribuciones fijas.

Estos anticipos no devengarán interés alguno y su reintegro se efectuará en treinta y seis mensualidades como máximo, no pudiendo solicitarse nuevos anticipos mientras no haya sido totalmente liquidado el anterior.

A estos efectos se constituye un fondo de 59 millones de pesetas.

Art. 48. *Trasvase de fondos.*—Las cantidades disponibles y procedentes de los fondos constituidos para la concesión de créditos y anticipos a que se refieren los dos anteriores artículos podrán ser trasvasados entre sí, incrementando el montante de la suma de ambos fondos en la cantidad de cinco millones de pesetas.

Art. 49. *Adjudicación de viviendas y de plazas en las residencias.*

1. Será competencia de las Comisiones de Asuntos Sociales la adjudicación de las viviendas propiedad de la Empresa, destinadas al personal fijo afectado por el presente Convenio, dentro del tipo de vivienda que al mismo corresponda.

2. Igualmente será competencia de las indicadas Comisiones, la adjudicación de plazas en las residencias destinadas al personal fijo regido por el presente Convenio, dentro del tipo de residencia que al mismo corresponda.

3. No obstante lo dispuesto en los dos apartados anteriores y con el fin de atender las necesidades que en estos aspectos surjan como consecuencia de la debida atención de los Servicios respecto del personal fijo incluido en Convenio, la Dirección de la Empresa se reserva con destino a dicho personal fijo el 8 por 100 de las viviendas y el 10 por 100 de las plazas de las residencias, que serán de libre adjudicación de la misma. Para el cómputo de los porcentajes citados, se tendrá en cuenta el número total de viviendas y de plazas de residencias que para el mencionado personal existen en cada Centro de trabajo, de forma que, una vez cubiertos dichos cupos, la Dirección de la Empresa sólo podrá disponer de otras viviendas o plazas de residencias cuando a quienes ocuparan las viviendas o plazas reservadas les correspondiera una u otras por el régimen general de adjudicación.

Art. 50. *Servicio militar.*—Sin perjuicio de lo dispuesto en este punto por la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica, el personal que se encuentre cumpliendo su servicio militar percibirá el 25 por 100 de su salario figurado en el artículo número 8, incrementado con las gratificaciones extraordinarias y la paga de beneficios, mientras dure esta situación.

Art. 51. *Fondos sociales especiales.*

1. Vehículos: Se constituye un fondo social especial por un importe de 2.000.000 de pesetas con destino a subvencionar los gastos que puedan ocasionarse como consecuencia de los daños que sufran los vehículos de propiedad particular empleados en desplazamientos en comisión de servicio.

2. Fondo para asistencia sanitaria: Asimismo queda constituido un fondo por importe de 1.000.000 de pesetas para hacer frente a los gastos urgentes derivados de enfermedades que afecten a los trabajadores de la Empresa.

Las normas para aplicación de este fondo se estudiarán y determinarán en la reunión prevista en la disposición final cuarta.

Art. 52. *Otras atenciones sociales.*

1. La Empresa, continuando su política social, encaminada a mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores, mantiene las atenciones sociales actualmente existentes, las cuales procurará ampliar en todo lo que sea posible.

Dichas atenciones sociales se refieren, independientemente de las ya reseñadas en artículos anteriores, a los siguientes aspectos:

Formativos: Colegios de Enseñanza Preescolar y Educación General Básica en los centros de trabajo de Puentes de García Rodríguez, Andorra y Ponferrada; Colaboración al 50 por 100 en las becas de la Fundación del INI, Escuelas de Formación Profesional, etc.

Culturales y deportivas: Grupos de Empresa culturales y deportivos, Agrupación Deportiva del INI, campamentos de verano, instalaciones y ayudas a Clubs deportivos, etc.

Generales: Economatos, viviendas, residencias de personal soltero, ayudas para fiestas patronales, premios de fidelidad a la Empresa, medallas de bronce y plata del INI, obsequio por Reyes a hijos del personal, así como la entrega de un vale de economato por valor de 5.000 pesetas para el personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas de los días de Nochebuena y Nochevieja.

Especiales: Afectan al personal de los poblados anexos a la central de Quereño, Santa Marina, Peñadrada, Las Ondinas y subestación de La Mudarra, y se refieren a la adopción por la Empresa de medidas para mejorar las condiciones de los transportes de los trabajadores y familiares, asistencia médica, educación primaria a los hijos, adquisición de víveres y artículos de vestir a precio reducido y esparcimiento y distracción de los productores y sus familiares.

2. Con el fin de dar mayor impulso a las actividades culturales, recreativas y deportivas, podrán constituirse en los centros de trabajo subcomisiones paritarias, dependientes de las Comisiones o Subcomisiones de Asuntos Sociales a que se refiere el artículo 41 del presente Convenio, que tendrán por misión el encauzar y organizar las actividades de esta naturaleza, para el desarrollo de las cuales la Dirección de la Empresa prestará el apoyo económico necesario.

Art. 53. *Asistencia social.*—En aquellos centros de trabajo que por el número de su personal lo requieran, la Empresa establecerá, al servicio de sus trabajadores, equipos de asistencia social, que colaborarán con el personal en la solución de aquellos problemas personales familiares y sociales en que los interesados soliciten ayuda de la Empresa, prestándole asesoramiento y realizando las gestiones que a tal fin sean necesarias.

Art. 54. *Premio de jubilación.*—Los trabajadores que se jubilen a los sesenta años o durante el transcurso máximo de un mes, una vez cumplidos, percibirán la cantidad de 100.000 pesetas. Asimismo también le será hecha efectiva a cuantos trabajadores que, habiendo cumplido la indicada edad se jubilen antes de un mes a partir de la publicación del presente Convenio.

## CAPITULO XII

### Acción sindical en la Empresa

Art. 55. *Representación y ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores.*—En orden a instrumentar unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica sociolaboral, ambas partes consideran como interlocutores válidos:

- Los Comités de Empresa de centro de trabajo.
- Los Delegados de Personal.
- Las Secciones Sindicales, a través de los Delegados sindicales.

Art. 56. *De los Comités de Empresa de centro de trabajo y Delegados de Personal.*

1. Los miembros de los Comités de Empresa de centro de trabajo y los delegados de personal serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre la materia.

2. Serán funciones de los Comités de Empresa de centro de trabajo y de los Delegados de Personal las siguientes:

a) De representación: Ostentarán la representación de todos los trabajadores adscritos a los respectivos centros de trabajo para la defensa de sus intereses, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con el personal que representan.

Dicha representación será ejercida por los Comités de Empresa de centro de trabajo en forma colegiada y por los Delegados de Personal mancomunadamente.

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

b) De información:

1. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los accionistas.

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

3. Emitir informe, con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesionales de la Empresa.

Asimismo emitir informe con carácter previo a su ejecución, en toda aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física y/o mental del trabajador.

Igualmente, y con dicho carácter, 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 o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4. Emitir informe sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

5. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

6. Recibir información:

Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.

Sobre cualquier plan de mejora de productividad.

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

Mensualmente sobre el número de horas extraordinarias realizadas, sus causas y distribución por secciones.

c) De vigilancia sobre las siguientes materias:

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

La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los Centros de Formación y Capacitación de la Empresa.

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

d) De participación:

Los Comités de Empresa de centro de trabajo y los Delegados de Personal participarán con la Dirección de la Empresa en los siguientes Organismos:

Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en la forma prevista en la legislación vigente

Comisiones y Subcomisiones de Asuntos Sociales, en forma paritaria y con facultades de estudio y propuesta.

Comités de Formación de Personal, con facultades de estudio y propuesta, en forma paritaria y, en caso de empate, con el voto de calidad del Presidente, que será designado por la Dirección de la Empresa.

Tribunales para la celebración de los exámenes realizados por el personal fijo de plantilla, con facultades de propuesta, en forma paritaria y, en el supuesto de empate, con el voto de calidad del Presidente, que será designado por la Dirección de la Empresa.

e) De colaboración con la Dirección de la Empresa:

Para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la Empresa, participando en el seguimiento de las mediciones que, en su caso, se efectúen.

Asimismo colaborarán en la aplicación de las acciones orientadas a la reducción del absentismo por causas injustificadas y/o fraudulentas.

Prestarán su colaboración a la Dirección en orden a la más correcta utilización de los beneficios de ayuda escolar y consumo de energía eléctrica, evitando cualquier abuso en su aplicación, y teniendo en cuenta respecto al exceso de consumos, la zona del domicilio, y las circunstancias familiares del beneficiario.

3. Para el ejercicio de las anteriores funciones se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o jurídicas en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

4. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1.º, 2.º, 3.º y 4.º del apartado b) del número 2 de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

5. Se crea un Comité Intercentros para el personal de Ordenanza Eléctrica, con un máximo de doce miembros, designados por elección de entre los componentes de los diferentes Comités de Empresa de centros de trabajo o Delegados de Personal.

Dicho Comité Intercentros tendrá como función abordar y, en su caso, efectuar propuestas escritas sobre la problemática general de la Empresa que afecte a los distintos centros de trabajo, considerándose que los demás asuntos son de la absoluta competencia de los Comités de centros.

Para el ejercicio de la anterior función, los miembros del Comité Intercentros están facultados para celebrar cuatro reuniones al año, con derecho a la percepción de dietas y siendo de cuenta de la Empresa los gastos de locomoción en sus desplazamientos a Madrid, en donde tendrán lugar dichas reuniones, no computándose el tiempo prudencial invertido dentro del crédito de horas establecido.

Los desplazamientos deberán ser comunicados a la Dirección con la antelación suficiente para no entorpecer la buena marcha de los servicios.

6. Se crea el Consejo de Delegados, que estará formado por todos los miembros del Comité de Delegados de Personal de la Empresa y que tendrá carácter consultivo y de discusión.

Dicho Consejo de Delegados podrá celebrar dos reuniones anuales con una duración máxima de setenta y dos horas, siendo con cargo a horas sindicales de los asistentes.

La Empresa consignará una subvención o ayuda en concepto de dietas y gastos de viaje similar a la concedida para la celebración de esta misma reunión en el año 1983.

7. Los Comités de Empresa quedan facultados para pedir cualquier tipo de información que sea necesaria para la realización de las funciones que tiene reconocidas como representantes del personal, sin que la Dirección de la Empresa se pueda negar a facilitarlas, salvo en el supuesto de que se trate de informaciones confidenciales o que afecten a su poder de dirección.

Art. 57. *Garantías de los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

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

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

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

c) Podrá ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones y comunicaciones de interés laboral, social y/o sindical, ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

La Dirección de la Empresa pondrá a disposición de los Comités los tabloneros de avisos actualmente existentes, procediéndose de forma similar a la actual en los nuevos centros de trabajo que se creen y pudiéndose variar el número de los actuales para una más eficaz información.

Asimismo se facilitará por la Dirección de la Empresa los medios técnicos de que disponga para la reproducción de comunicados sin perjuicio de que los Comités de Empresa de centro de trabajo y Delegados de Personal elaboren y propongan el oportuno presupuesto de gastos.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina. No se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con

motivo de la designación de Delegado de Personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere 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 los efectos indicados, el número de horas mensuales retribuidas vendrá determinado por el censo de votación existente en cada centro de trabajo en la fecha de celebración de las últimas elecciones sindicales, sin que sufra modificación este número hasta las siguientes elecciones.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán, asimismo, de una licencia anual no retribuida de hasta quince días de duración.

e) Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de los Comités o Delegados de Personal, a fin de proveer la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

f) Podrán acumularse hasta el límite del 100 por 100 más del número de horas sindicales que les corresponda en dos miembros del Comité, a título individual, a designar por éste.

g) En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes, sin perjuicio de intentar, previamente al ejercicio de los derechos, la conciliación en el ámbito de la Empresa.

Art. 58. *De los Sindicatos.*—Considerando ambas partes a los Sindicatos, debidamente implantados, como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre trabajadores y Dirección, se hace constar expresamente lo siguiente:

a) La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.

b) No se someterá en caso alguno, el empleo de un trabajador a ninguna condición con respecto a su sindicato.

c) No se perjudicará a ningún trabajador, en forma alguna, por la indicada causa de su afiliación sindical.

Art. 59. *Delegados sindicales.*—En los centros de trabajo con plantilla superior a 250 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquélla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, se conviene, que, hasta la entrada en vigor del próximo Convenio, será suficiente tener el 10 por 100 de la totalidad de los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, en el ámbito general de la Empresa, para la existencia de los Delegados sindicales. Este criterio necesitará el acuerdo de ambas partes para ser modificado o eliminado.

El Sindicato que alegue poseer derecho de hallarse representado en los centros de trabajo de la Empresa, deberá acreditarlo ante la misma, de modo fehaciente, reconociéndose acto seguido al Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado deberá ser trabajador en activo, siendo designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente.

Art. 60. *Función de los Delegados sindicales.*—Serán las siguientes:

1. Representar y defender los intereses de su Sindicato y de sus afiliados en la Empresa, sirviendo 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 y Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité o Delegados de Personal, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda.

4. Asimismo poseerán las mismas garantías y derechos que se reconozcan a los miembros del Comité o Delegados de Personal.

5. Serán oídos en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores de la Empresa y a los afiliados del Sindicato.

6. Igualmente serán informados y oídos, con carácter previo:

— Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados del Sindicato.

— En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que afecte sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

— Implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

7. Recibirán información periódicamente sobre el número de horas extraordinarias realizadas, sus causas y distribución por secciones.

8. Recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

9. La Empresa, en los centros de trabajo de plantilla superior a cien trabajadores, pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por parte de los trabajadores, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección.

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

11. En los centros de plantilla superior a 750 trabajadores la Dirección facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado pueda ejercer las funciones y tareas que le son propias.

12. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos, la Empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, abonando la misma en la cuenta corriente o libreta de ahorros que el Sindicato indique.

13. Podrá solicitar la situación de excedencia el trabajador en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretario del Sindicato respectivo y/o nacional, en cualquiera de sus modalidades, permaneciendo en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo y reincorporándose a la Empresa si lo solicitase en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

14. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

15. Las Secciones Sindicales gozarán de las mismas facultades a que se refiere el artículo 58, punto 7, siempre que posean el 10 por 100 de la totalidad de los miembros del personal en el ámbito general de la Empresa.

Igual derecho tendrán las Secciones Sindicales que sólo existen en un centro de trabajo y que tengan el 30 por 100 al menos de los representantes de los trabajadores de ese centro de trabajo.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. *Fomento del empleo.*—La Empresa se compromete a mantener como mínimo durante la vigencia del Convenio la plantilla media de 1983 (fijos más eventuales), computadas las personas con reserva de plaza (servicio militar, invalidez provisional y supuesto de excedencia forzosa).

Segunda. *Regulación de los turnos de nueve y ocho horas.*—Tomando como base la regulación del Convenio actual, así como la propuesta de la Empresa sobre regulación de turnos de ocho y nueve horas, efectuada durante las negociaciones del XI Convenio Colectivo, se acuerda que cada centro de trabajo negociará, según sus propias necesidades, la aplicación del sistema de turnos que elija.

En el caso de no llegarse a un acuerdo en los centros, la aplicación del régimen establecido en el articulado del presente Convenio no significa conformidad por parte de la Empresa, y ha de entenderse como solución transitoria, dado el interés manifestado por los trabajadores, por lo que la Empresa confeccionará los calendarios de turnos correspondientes, que elevará a la autoridad laboral para su aprobación, de acuerdo con lo previsto en la Ley 4/1983, de 29 de junio, y los pactos desarrollados al respecto en el seno de la Empresa con los diferentes Comités o Delegados de Personal.

Tercera. *Comités de Empresa.*—Durante el año 1985, y con cargo a horas sindicales acumuladas de entre el resto de los miembros de cada Comité, podrán quedar liberados los siguientes:

En Puentes, tres representantes.  
En Ponferrada, dos representantes.  
En Madrid, un representante.  
En Andorra, un representante.

Cuarta. *Preparación a la jubilación.*—Ambas representaciones de la Comisión Negociadora se comprometen a elaborar conjuntamente, en un plazo no superior a cinco meses, un plan de preparación a la jubilación, aplicable al personal mayor de cincuenta años, y en el que se considerarán cuantas circunstancias puedan favorecer dicha preparación.

En el mismo se estudiarán la posibilidad para años próximos de aplicar al personal que se jubile a los sesenta años de edad el premio de fidelidad establecido en el artículo 74 de la Ordenanza Eléctrica para los cuarenta años de servicio ininterrumpido, la parte proporcional que le corresponda por los años transcurridos desde que cumplió los veinticinco años de servicio.

Quinta. *Personal de segunda categoría.*—A propuesta de la Dirección, se celebrarán reuniones entre la representación de ésta y de los Comités, con el fin de tratar la problemática de la 2.ª categoría, y a tales reuniones podrán asistir trabajadores de este colectivo.

Sexta. Premios de nupcialidad, natalidad y juguetes de reyes.—Durante el año 1984 se mantiene el pago de los premios establecidos para el personal de plantilla por nupcialidad, natalidad y abono para juguetes de reyes. Los indicados conceptos desaparecerán a partir del 1 de enero de 1985, y el montante de sus valores, así como el incremento aplicable, pasará a formar parte del salario complementario linealmente.

Séptima. Dietas en comisión de servicio.—La Dirección de la Empresa elaborará una propuesta a la Comisión Negociadora para que el personal desplazado pueda optar entre percibir las dietas consignadas en el artículo 14 ó el abono de los gastos justificados de acuerdo con los baremos que figurarán en la indicada propuesta.

En dicha propuesta se estudiará la viabilidad de aplicar lo establecido en el artículo 10.4 sobre plus compensatorio por conducción de vehículos, a los trabajadores que se desplacen en comisión de servicio en automóvil de su propiedad.

Octava. Provisión de vacantes.—Una representación compuesta por cuatro miembros de cada una de las partes de la Comisión Negociadora elaborará, en el plazo de dos meses, una normativa sobre provisión de vacantes con el compromiso de agilizar el sistema vigente para conseguir eliminar trámites y acortar los plazos establecidos para el desarrollo del procedimiento.

Novena. Jornada partida.—El posible pase de jornada continuada a jornada partida podrá ser negociado por los órganos de representación de los trabajadores y la Dirección en las distintas zonas cuando una de las partes lo solicite durante la vigencia del presente Convenio, garantizándose en todos los casos que no será impuesta a ningún trabajador o colectivo de trabajadores que no la deseen.

Décima. Jornada del personal no sujeto a turnos.—La Dirección de la Empresa, igual que ha actuado este año respecto al personal de turno, se compromete a elaborar antes del 1 de enero de 1985 un estudio-propuesta sobre disminución de horas extraordinarias para el personal no sujeto a turno, con objeto de llegar a cumplir en el año 1985 el objetivo previsto en la disposición transitoria cuarta del X Convenio Colectivo.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Bilingüismo.—De todas las notas o avisos de la Dirección que sean publicados en los tabloneros de anuncios, se facilitará una copia al Comité de Empresa.

Las notas y avisos se publicarán lo antes posible en los tabloneros de anuncios también en el idioma vernáculo de las comunidades históricas o autonómicas.

Segunda. Sustitución y prelación de normas.—El presente Convenio sustituye al X Convenio Colectivo de Trabajo, de fecha 20 de abril de 1982, que en consecuencia queda sin efecto, así como su revisión, de fecha 15 de abril de 1982.

Las normas de este Convenio se aplicarán con prioridad a las del Reglamento de Régimen Interior y Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica.

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

Las mejoras de este Convenio podrán ser absorbidas o compensadas, en su conjunto y cómputo anual, con los aumentos en las retribuciones, cualesquiera que sea su forma, carácter o concepto que adopten, aun cuando tengan su origen en disposiciones del Ministerio de Trabajo, resoluciones judiciales y acuerdos administrativos.

Con relación al tratamiento de los quince minutos de descanso aplicable legalmente a dichos trabajadores, se formulará asimismo propuesta comprensiva del sentido de los acuerdos contenidos en las actas suscritas con los Comités o Delegados de Personal de cada centro de trabajo con motivo de la puesta en práctica de la Ley 4/1983, de 29 de junio.

Cuarta. Aplicación de beneficios sociales.—Los miembros de las Comisiones de Asuntos Sociales mantendrán una reunión, que deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes a la publicación del XI Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado», al objeto de unificar criterios de aplicación de los beneficios sociales en los diferentes centros de trabajo de la Empresa.

Quinta. Registro del Convenio.—El contenido del presente Convenio constituye un todo orgánico de tal manera que de no aprobarse alguna norma del mismo por la autoridad laboral o jurisdicción competentes, que cualquiera de las partes considere esencial, quedará sin efecto lo pactado debiendo ser examinado de nuevo su contenido por la Comisión Deliberadora.

Asimismo ambas partes declaran expresamente que las mejoras pactadas en el presente Convenio se ajustan a la legislación vigente. No obstante, y si en aplicación del artículo 90.5 del vigente Estatuto de los Trabajadores, la autoridad laboral estimase que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, la Comisión Deliberadora, en aplicación del primer párrafo, reconsiderará nuevamente el Convenio a la vista de los criterios que al respecto señale la Administración.

ANEXO I  
TABLA SALARIAL

Nivel Salarial	CATEGORIAS	Nivel	Salario base (12 Pagos)	Salario Complemento (12 Pagos)	Total Salario (12 Pagos)
1	20 Técnica 21 Administrativa 22 Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias	Especial Especial Especial	880.920	776.000	1.656.920
2	20 Técnica 21 Administrativa 22 Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias	A A A	782.200	694.500	1.476.700
3	20 Técnica 21 Administrativa 22 Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias	B B B	642.200	609.000	1.251.200
4	24 Técnica 25 Administrativa 26 Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias		623.080	589.600	1.212.680
5	18 Profesionales de Oficio	A	486.720	353.600	1.040.320
6	41 Técnico 42 Administrativa Of. primera 18 Profesionales de Oficio	B	479.520	518.400	997.920
7	28 Profesionales de Oficio Oficial de primera		445.680	510.400	956.080
8	20 Técnica 41 Administrativa, Oficial de segunda		431.640	483.120	914.760
9	Especial Auxiliar de Oficina 25 Administrativa 28 Profesionales de Oficio Oficial de segunda 18 de Poneje		417.960	474.840	892.800
10	28 Profesionales de Oficio Oficial de tercera 18 Auxiliar de Oficina		412.920	456.120	869.040
11	22 de Poneje 28 Auxiliar de Oficina		403.920	439.920	843.840
12	28 Auxiliar de Oficina 24 Poneje Personal de Limpieza Aprendices de 16 y 17 años Botones de 16 a 17 años Aprendices de 14 a 15 años		399.600	480.120	879.720

ANEXO II  
TABLA DE COMPENSACION POR 20 AÑOS DE SERVICIO - AÑO 1984  
PERSONAL DE CONVENIO

Nivel Salarial	CATEGORIAS	Nivel	IMPORTE DIARIO	IMPORTE MENSUAL (30 días)	IMPORTE ANUAL (12 Pagos)
1	20 Técnica 21 Administrativa 22 Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias	Especial Especial Especial	50	1.500	24.000
2	20 Técnica 21 Administrativa 22 Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias	A A A	50	1.500	24.000
3	20 Técnica 21 Administrativa 22 Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias	B B B	50	1.500	24.000
4	24 Técnica 25 Administrativa 26 Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias		34	1.020	16.320
5	18 Profesionales de Oficio	A	34	1.020	16.320
6	41 Técnico 42 Administrativa Of. primera 18 Profesionales de Oficio	B	32	960	15.360
7	28 Profesionales de Oficio Oficial de primera		27	810	12.960
8	20 Técnica 41 Administrativa, Oficial de segunda		27	810	12.960
9	Especial Auxiliar de Oficina 25 Administrativa 28 Profesionales de Oficio Oficial de segunda 18 de Poneje		19	570	9.120

Nivel Salarial	CATEGORIAS	Nivel	IMPORTE DIARIO	IMPORTE MENSUAL (30 días)	IMPORTE ANUAL (12 Pagos)
10	10 Profesionales de Oficio Oficial de tercera 10 Auxiliar de Oficina		10	370	6.120
11	22 de Peonaje 22 Auxiliar de Oficina		10	370	6.120
12	22 Auxiliar de Oficina 22 Peonaje Personal de Limpieza Aprendices de 16 y 17 años Botones de 16 a 17 años Aprendices de 14 a 15 años		10	370	6.120

## ANEXO III

SUBLEMENTO DE REMUNERACION POR TRABAJO  
NOCTURNO - AÑO 1984

## PERSONAL DE CONVENIO

Nivel salarial	Importe hora nocturna		
	Oficinas	Mantenimiento	Turno
1	202	170	181
2	179	146	161
3	149	130	140
4	134	114	135
5	134	103	121
6	108	103	115
7	92	87	109
8	86	84	103
9	84	80	99
10	83	80	99
11	78	77	97
12	73	76	87

## ANEXO IV

HORAS EXTRAORDINARIAS - AÑO 1984  
PERSONAL DE CONVENIO

Nivel salarial	Importe hora ordinaria		
	Oficinas	Mantenimiento	Turnos
1	737	673	665
2	580	519	594
3	519	436	493
4	398	423	465
5	383	398	406
6	366	366	400
7	317	319	345
8	277	315	336
9	267	310	328
10	262	302	322
11	261	281	274
12	259	247	251
13	-	207	-

Importe hora ordinaria con re-  
cargo del 75 por 100.

Oficinas	Mantenimiento	Turnos
1.289	1.178	1.163
1.015	908	1.039
908	763	863
696	741	813
668	696	710
641	641	700
555	558	603
484	551	588
467	543	574
458	529	564
456	492	479
454	433	439
-	363	-

## ANEXO V-1

## COMPLEMENTO DE TRABAJO A TURNO (TURNO CERRADO)

Niveles	Cuando se faltase a un turno o se asistiese a todos en un mes natural			Cuando se faltase de dos a cinco turnos, ambos inclusive			Cuando se faltase seis o más Turnos durante el período citano		
	Valor del Turno	1/2 hora	TOTAL	Valor del Turno	1/2 hora	TOTAL	Valor del Turno	1/2 hora	TOTAL
1	296	546	842	248	546	794	199	546	745
2	296	493	789	248	493	741	199	493	692
3	296	413	709	248	413	661	199	413	612
4	296	391	687	248	391	639	199	391	590
5	296	346	642	248	346	594	199	346	545
6	296	342	638	248	342	590	199	342	541
7	296	299	595	248	299	547	199	299	498
8	296	293	589	248	293	541	199	293	492
9	296	285	581	248	285	533	199	285	484
10	296	281	577	248	281	529	199	281	480
11	296	243	539	248	243	491	199	243	442
12	296	225	521	248	225	473	199	225	424

## ANEXO V-II

## COMPLEMENTO DE TRABAJO A TURNO (TURNO ABIERTO)

2 turnos	Cuando se faltase a un turno o se asistiese a todos en un mes natural			Cuando se faltase de dos a cinco turnos, ambos inclusive			Cuando se faltase seis o más Turnos durante el período citado		
	Valor del Turno	1/2 hora	TOTAL	Valor del Turno	1/2 hora	TOTAL	Valor del Turno	1/2 hora	TOTAL
1	236	546	782	198	546	744	171	546	717
2	236	493	729	198	493	691	171	493	664
3	236	413	649	198	413	611	171	413	584
4	236	391	627	198	391	589	171	391	562
5	236	346	582	198	346	544	171	346	517
6	236	342	578	198	342	540	171	342	513
7	236	299	535	198	299	497	171	299	470
8	236	293	529	198	293	491	171	293	464
9	236	285	521	198	285	483	171	285	456
10	236	281	517	198	281	479	171	281	452
11	236	243	479	198	243	441	171	243	414
12	236	225	461	198	225	423	171	225	396

## ANEXO VI

## TABLA DE PARTICIPACION EN BENEFICIOS

Nivel Salarial	Salario Computable	Importe participación beneficios
1	1.174.560	187.930
2	1.043.040	166.886
3	856.320	137.011
4	697.440	111.590
5	648.960	103.834
6	639.360	102.298
7	594.240	95.078
8	575.920	92.083
9	557.280	89.165
10	550.560	88.090
11	538.560	86.170
12	532.800	85.248

## ANEXO VII

COMPLEMENTO POR RESIDENCIA - AÑO 1984  
(Personas con residencia fija en Quezama, Cornstiel, Peñadrada, Les Ondinas, Santa María y La Mudarra)

## PERSONAL DE CONVENIO

Nivel Salarial	Diario	Mensual (30 días)	Anual (12 pagas)
1	204	6.120	73.440
2	204	6.120	73.440
3	204	6.120	73.440
4	99	2.970	35.640
5	86	2.580	30.960
6	86	2.580	30.960
7	86	2.580	30.960
8	86	2.580	30.960
9	86	2.580	30.960
10	86	2.580	30.960
11	86	2.580	30.960
12	86	2.580	30.960

## ANEXO VIII

HORAS COMPENSACION FESTIVOS PERSONAL TURNO

NIVEL	IMPORTE HORA TURNO	IMPORTE MÁXIMO A PERCIBIR POR ESTE CONCEPTO EN EL AÑO 84
1	1.239	139.768
2	1.107	123.984
3	919	102.929
4	856	96.992
5	758	84.672
6	746	83.652
7	642	71.904
8	626	70.212
9	611	69.432
10	601	67.312
11	510	57.120
12	469	52.416
13	-	-

## ANEXO IX

## Seguridad e Higiene en el Trabajo

## A) PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 1. La atención de la Empresa a la salud laboral y a la prevención de riesgos del trabajo será prioritaria sobre cualquier otro aspecto del desarrollo de sus actividades. Esta premisa marcará la actuación de todas las unidades de la Empresa y será manifestada expresamente por los máximos responsables en las directrices que impartan para la ejecución de cualquier tipo de trabajo.

Los trabajadores, a través de sus representaciones sindicales y los órganos específicos en Seguridad e Higiene, tendrán derecho a participar en la organización de los planes generales y directrices de seguridad y medicina del trabajo, a acceder a todo tipo de información relacionada con esos temas y a conocer el control de los resultados de accidentes y enfermedades de los trabajadores.

Art. 2. La Empresa dedicará los medios adecuados a las tareas de seguridad y medicina del trabajo, con la participación de los órganos representativos de los trabajadores contemplada en la legislación vigente.

Las unidades de la Empresa dedicadas a la Seguridad y Medicina del Trabajo se ocuparán de las siguientes actividades: Seguridad, prevención de accidentes, medicina del trabajo, medicina asistencial, medicina preventiva, higiene industrial, ergonomía y condiciones de los puestos de trabajo, todo ello, sin perjuicio de su adecuación a las normas emanadas de la Dirección de la Empresa y a lo que en cada momento disponga la legislación vigente.

Art. 3. En las reparaciones que hayan de realizarse bajo cualquier tensión o con la instalación en descargo, además de la formación específica y herramienta que para la realización de tales trabajos ha de procurarse a los trabajadores, el número mínimo del equipo de trabajo será de dos trabajadores. Cualquier trabajador previa comunicación cursada al efecto a su Jefe de línea podrá negarse a realizar un trabajo con tensión o con la instalación en descargo, si no se cumplen todos los requisitos anteriores.

Todo trabajo que ocasionalmente se realice en un medio cuyas condiciones tengan el carácter de insalubres, penosas, tóxicas o peligrosas, en función de los límites admitidos por la legislación vigente, será corregido de tal forma que desaparezca aquel carácter, adoptando cuantas medidas sean necesarias para ello.

Art. 4. En toda ampliación o modificación del proceso productivo la nueva tecnología y los procesos o productos a incorporar a aquél disminuirán los riesgos que comportaba con anterioridad, y tenderá a no generar otros que superen los valores legales establecidos.

En el supuesto que para una determinada tecnología, no existieran en España normas o medios que reglamenten el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, la Empresa estará obligada a mantener los niveles y medios que sean obligatorios en el país de origen de la mencionada tecnología.

Art. 5. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador derivado del trabajo, obligará a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño. Las medidas correctoras e informes que como consecuencia de estos accidentes y enfermedades profesionales elaboren las unidades competentes de la Empresa, o se remitan a la misma por parte

de los órganos oficiales de la Administración, serán facilitados a los miembros del Comité de Seguridad e Higiene en un plazo máximo de diez días desde su recepción.

Art. 6. El trabajador informará de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un peligro grave e inminente para su vida o salud.

El trabajador que hubiera interrumpido su trabajo por considerar, por motivos razonables, que el mismo entrañaba un peligro inminente y grave para su vida o salud, no podrá, demostrada la razonabilidad de la decisión, ser sancionado por dicha paralización, ni perder el correspondiente salario.

Lo establecido en los párrafos anteriores se entiende con independencia y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, si bien la Empresa oirá al Comité de Seguridad e Higiene antes de la adopción de cualquier medida.

## B) ORGANOS DE PARTICIPACION

Art. 7. La participación de los trabajadores en las tareas preventivas se efectuará a través de los órganos específicos de seguridad e higiene, que serán los siguientes:

Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, referidos a todos los centros de trabajo de la Empresa y Delegados de Seguridad, para la Dirección de Zona de Puentes.

Art. 8. En todos los centros de trabajo de la Empresa existirá un Comité de Seguridad e Higiene de carácter paritario, con excepción de Puentes de García Rodríguez, en cuyo centro de trabajo existirá a su vez otro Comité referido a la Mina a Cielo Abierto.

La composición de los Comités de Seguridad e Higiene será la siguiente:

a) Un Presidente, elegido por el Comité de entre sus miembros;

b) Representantes de los trabajadores elegidos por acuerdo mayoritario de los Comités de Empresa correspondientes en número proporcional a la plantilla de la explotación, a tenor de la siguiente escala:

Dos Vocales en explotaciones de hasta 100 trabajadores.  
Cuatro Vocales en explotaciones de 101 a 500 trabajadores.  
Sels Vocales en explotaciones de 501 a 1.000 trabajadores.  
Ocho Vocales en explotaciones de más de 1.000 trabajadores.

c) Representantes designados por el empresario en el mismo número que los representantes elegidos por los trabajadores.

d) Los siguientes Vocales con voz pero sin voto:

El Jefe de Servicio Técnico de Seguridad o, en su defecto, al Técnico especializado de mayor categoría.

El Jefe del Servicio Médico de Empresa, o persona en la que se delegue o, en su defecto, el Médico de Empresa o Ayudante Técnico Sanitario de mayor categoría.

Un Técnico de seguridad o medicina libremente designado por la Empresa, entre Técnicos superiores, Médicos Técnicos superiores médicos, Técnicos de grado medio y Ayudantes Técnicos Sanitarios.

El (o los) Delegado minero de seguridad, que actuará como Vocal nato del Comité en la zona de Puentes.

Un Secretario que será elegido libremente por el propio Comité, entre el personal administrativo de plantilla de la explotación.

Art. 9. Serán requisitos para ser elegido Vocal representante de los trabajadores en el Comité de Seguridad e Higiene:

a) Pertenecer a la plantilla de la explotación.

b) Tener una antigüedad de cinco años dentro de la profesión.

c) Poseer una formación general mínima previa y unos elementales conocimientos básicos de seguridad e higiene en el trabajo que posibiliten su eficaz preparación específica en las materias necesarias para el desempeño de su cargo.

Los Vocales representantes de los trabajadores de los Comités de Seguridad e Higiene recibirán, en fechas inmediatas a su toma de posesión mediante cursillo intensivo, la formación especializada en materias de seguridad e higiene y prevención de riesgos profesionales necesaria para el desempeño del cargo. Estas enseñanzas serán programadas e impartidas por personal técnico de la propia Empresa, o por organismos o entidades especializados concertados por la Empresa. Dichos cursos se efectuarán dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento de aquella del tiempo invertido en el mismo.

Art. 10. El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo se reunirá al menos mensualmente y siempre que lo convoque su Presidente por libre iniciativa o a petición fundada de tres o más de sus componentes.

Las horas empleadas en reuniones o actuaciones del Comité serán consideradas como de trabajo, en cuanto a dieciocho horas mensuales, acumulables, en su caso, a las que ostenten como garantía del cargo de representación sindical.

En la convocatoria de cada reunión del Comité se fijará el orden de asuntos a tratar.

De cada reunión se extenderá el acta correspondiente, de la que se remitirá copia a la Dirección de la Empresa y al Comité de Empresa, en la que se recogerán los acuerdos adoptados con sus fundamentos y, en su caso, las oposiciones o desacuerdos de los miembros.

El Comité de Seguridad e Higiene elaborará un reglamento de funcionamiento interno.

El Comité de Seguridad e Higiene redactará anualmente una Memoria de actividades de las que se remitirá un ejemplar a la Dirección y al Comité de Empresa, a la Inspección Provincial de Trabajo y al Gabinete Técnico Provincial de Seguridad e Higiene.

Los Comités de Seguridad e Higiene son órganos colegiados, no existiendo, por tanto, competencias individualizadas en favor de algunos de sus miembros.

Art. 11. Serán cometidos específicos de los Comités de Seguridad e Higiene:

1.º Cooperar con el empresario en la elaboración y puesta en práctica de los planes y programas de prevención de los riesgos profesionales.

2.º Colaborar con los servicios técnicos y médicos en la explotación en el ámbito de la seguridad e higiene.

3.º Fomentar la participación de los trabajadores en los planes y programas de seguridad e higiene y promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos profesionales.

4.º Conocer directamente la situación en cuanto a seguridad e higiene en la explotación mediante visitas a los distintos puestos y lugares de trabajo.

5.º Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean de relevancia para el cumplimiento de sus funciones.

6.º Conocer e informar, antes de su puesta en práctica, y en lo referente a su incidencia en la seguridad e higiene de las condiciones de trabajo, acerca de los nuevos métodos de trabajo y las modificaciones en locales e instalaciones:

Investigar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales ocurridos en la explotación, al objeto de valorar sus causas y circunstancias y proponer las medidas necesarias para evitar su repetición.

Vigilar y controlar la observancia obligada de las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene informando al empresario de las deficiencias existentes para que proceda a su corrección.

Requerir al empresario, por escrito, cuando aprecie una posibilidad grave de accidente por inobservancia de las normas aplicables en la materia, con propuesta de las medidas oportunas para la desaparición de la situación de riesgo.

Solicitar del empresario la paralización de las labores o trabajos si el riesgo de accidente fuese inminente y, en su caso, a la autoridad competente.

Informar periódicamente a la Dirección de la Empresa y al Comité de Empresa sobre sus actuaciones.

Estudiar y, en su caso, resolver las discrepancias entre Empresa y trabajadores surgidas como consecuencia de la aplicación de las normas sobre interrupción de trabajos en situación de peligro.

Recibir del Delegado Minero de Seguridad de Puentes, información periódica sobre su actuación.

Acordar la paralización de actividades en los términos previstos en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, si el riesgo de accidentes fuese inminente, comunicándolo de inmediato al empresario y a la autoridad competente, referido a Puentes de García Rodríguez.

Art. 12. En la explotación de la mina a cielo abierto de Puentes, existirá un Delegado minero de seguridad, que será elegido por mayoría del personal de la explotación, mediante votación secreta, previa propuesta de una terna de candidatos hecha por el Comité de Empresa.

Los requisitos para ser elegido Delegado minero de seguridad serán los mismos que los exigidos para Vocal representante de los trabajadores en el Comité de Seguridad e Higiene.

Con carácter previo al inicio de su actuación, quienes hubieren sido elegidos Delegados deberán someterse a un reconocimiento médico que determine su aptitud física para el ejercicio de su cometido, en función de las características del centro de trabajo donde vayan a realizarse, esto es, en Puentes de García Rodríguez.

Existirá también en cada explotación minera, un Delegado minero de seguridad suplente que, elegido por igual procedimiento que el Delegado titular, sustituirá a éste durante sus ausencias temporales.

Art. 13. El Delegado minero de seguridad en Puentes, titular y suplente, recibirán, en fechas inmediatas a su toma de posesión, la formación especializada necesaria para el desempeño de su cargo, que se impartirá en forma y condiciones similares a la prevista para los Vocales representantes de los trabajadores en los Comités de Seguridad e Higiene.

Art. 14. El Delegado minero de seguridad en Puentes tendrá los derechos, funciones y obligaciones establecidos para dicho cargo representativo en los artículos 39, 40 y 41 del Estatuto Minero, respectivamente.

Art. 15. La duración del mandato, tanto de los representantes del personal en el Comité de Seguridad e Higiene como del Delegado minero de seguridad, será de cuatro años.

Dicho mandato terminará por algunas de las siguientes causas:

- Por transcurso de los cuatro años.
- Por causar baja en la plantilla de la explotación o mina, según se trate de representante en el Comité o de Delegado minero de seguridad, respectivamente.
- Por incapacidad física para el desempeño del cargo.
- Por revocación acordada por los dos tercios del Comité de Empresa y, en el caso del Delegado minero de seguridad, también por acuerdo de los dos tercios de la plantilla.
- Por renuncia del cargo.

*Personal de jornada continuada, no sujeto a turnos*

1. Con referencia al personal de jornada continuada no sujeto a turnos, la Dirección de la Empresa se compromete a elaborar antes del 1 de enero de 1985 un estudio-propuesta sobre disminución de horas extras en línea similar a la presentada para el personal de turnos.

2. Con relación al tratamiento de los quince minutos de descanso aplicable legalmente a dichos trabajadores se formulará asimismo propuesta comprensiva del sentido de los acuerdos contenidos en las actas suscritas con los Comités o Delegados de Personal de cada centro de trabajo con motivo de la puesta en práctica de la Ley 4/1983, de 29 de junio.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

19996

ORDEN de 28 de junio de 1984 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Valencia, en el recurso contencioso-administrativo número 142/81, promovido por «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima, contra Resolución de la Dirección General de la Energía, de este Ministerio, de 15 de diciembre de 1980.

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 142/81, interpuesto por «Hidroeléctrica Española, S. A.» contra Resolución de la Dirección General de la Energía, de este Ministerio, de 15 de diciembre de 1980, se ha dictado con fecha 5 de febrero de 1982, por la Audiencia Territorial de Valencia, sentencia, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que debíamos declarar y declaráramos contrario a derecho y en tal sentido anulamos la Resolución de la Dirección General de la Energía, en cuanto liquidaba los derechos de acometida con aplicación del artículo 3.º de tan mencionado Decreto, en lugar de hacerlo aplicando los artículos 5.º y 6.º del mismo, declarando en su consecuencia su desconformidad a derecho y sin hacer especial pronunciamiento en cuanto a las costas procesales.

A su tiempo y con certificación literal de la presente, devuélvase el expediente administrativo al Centro de su procedencia.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

La sentencia inserta adquirió el carácter de firme al desestimar el Tribunal Supremo el recurso de apelación número 39.264, interpuesto por la Administración General del Estado, en sentencia de fecha 30 de marzo de 1984.

En su virtud, este Ministerio, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956 ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Madrid, 28 de junio de 1984.—P. D. (Orden de 30 de junio de 1980), el Subsecretario, Luis Carlos Croissier Batista.

Ilmo. Sr. Subsecretario.

19997

ORDEN de 28 de junio de 1984 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en el recurso contencioso-administrativo número 306.477-81, promovido por la Asociación de Productores y Distribuidores de Energía de Galicia (APYDE) contra Orden de este Ministerio de 19 de julio de 1980.

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 306.477-81, interpuesto ante el Tribunal Supremo por la Asocia-