



BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO GACETA DE MADRID

Año CCCXXV

Martes 2 de abril de 1985

Núm. 79

5380 *RESOLUCION de 27 de diciembre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.791, la herramienta llave estrella contraacodada 9, Referencia MS21-9 x 150, Marca Sibille, presentada por la Empresa Segurinsa, S. L., de Barcelona, que la importa de Francia.*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la herramienta llave estrella contraacodada 9, Marca Sibille, Referencia MS21-9 x 150 con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

«Primero.—Homologar la herramienta llave estrella contraacodada 9, Marca Sibille, Referencia MS21-9 x 150, presentada por la Empresa Segurinsa, S. L., con domicilio en Barcelona-13, calle Nápoles, números 82-92, Apartado de Correos 8.088, que la importa de Francia, donde es fabricada por su representada la Firma Steliers Sibille & Cie., de Bourg-La-Reine, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada herramienta manual aislada de dichas marca, referencia y medida, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: M.T. Homol. 1.791-27-12-84-1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma Técnica Reglamentaria, MT-26 de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 27 de diciembre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

5381 *RESOLUCION de 4 de enero de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por el que se dispone la publicación de la Adhesión al Convenio Colectivo para el personal laboral de los Centros de Asistencia Social de la Consejería de Bienestar Social de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.*

Visto el acuerdo, alcanzado por las partes legitimadas para negociar un Convenio Colectivo para el personal laboral de la Dirección General de la Salud Pública de la Consejería de Bienestar Social de la Comunidad Autónoma Castilla y León —representaciones de dicha Dirección y del Comité de Empresa— de Adhesión al Convenio Colectivo, ya establecido y vigente, para el personal laboral de los Centros de Servicios Sociales dependientes de la misma Consejería, cuya inscripción, publicación y depósito se dispuso por acuerdo de este Centro Directivo de fecha 22 de noviembre de 1984, esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia de hallarse comprendido tal organismo en el ámbito del artículo 2.º, 3 de la

Ley 44/1983 de 28 de diciembre, de cuya advertencia queda constancia en el correspondiente asiento de registro.

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

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

Madrid, 4 de enero de 1985.—El Director general, Francisco José García Zapata.

ACTA DE ADHESION AL I CONVENIO COLECTIVO REGIONAL DE CENTROS DE SERVICIOS SOCIALES DE LA CONSEJERIA DE BIENESTAR SOCIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEON

En Valladolid a 20 de noviembre de 1984 se reúnen los Sindicatos Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO.), que cuentan conjuntamente con el 100 por 100 de los delegados del personal elegidos en los diversos centros de trabajo dependientes de la Consejería de Bienestar Social, y provinientes de las antiguas Direcciones Provinciales de Salud, y los representantes de la Consejería de Bienestar Social y Presidencia y Administración Territorial de la Junta de Castilla y León.

Ambas partes adoptan el acuerdo de: Adherirse al primer convenio colectivo regional laboral de los Centros de Servicios Sociales de la Consejería de Bienestar Social de la Junta de Castilla y León, en los términos establecidos en el artículo 92 de la Ley 8/80 de 10 de marzo de 1980 del Estatuto de los Trabajadores. Que dicho Convenio fue firmado el día 18 de julio de 1984 y publicado en el BOC y L del 23 de julio de 1984, estando pendiente su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Que el presente acuerdo de adhesión tiene para las partes efectos jurídicos plenos a partir del día 1 de diciembre de 1984. Por lo que, en consecuencia, los trabajadores afectados por el citado Convenio, comenzarán a percibir sus retribuciones en las nóminas correspondientes al mes de diciembre y extraordinaria de Navidad. Cualquier otro efecto legal que se derive de la aplicación de las diversas cláusulas establecidas en el citado Convenio tendrán efectos legales, tal como se ha manifestado, a partir del día 1 de diciembre de 1984.

Ambas partes acuerdan remitir la presente Acta de Adhesión a la Dirección General de Trabajo para su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su registro en los Servicios Centrales del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Y en prueba de conformidad se procede a la firma del presente Documento por todos los asistentes, cuya capacidad legal se reconoce.

5382 *RESOLUCION de 15 de marzo de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del XII Convenio Colectivo Sindical (Ordenanza Eléctrica) de la «Empresa Nacional de Electricidad, Sociedad Anónima» (ENDESA).*

Visto el texto del XII Convenio Colectivo Sindical (Ordenanza Eléctrica) de la «Empresa Nacional de Electricidad, Sociedad Anónima» (ENDESA), recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 1 de marzo de 1985, suscrito por las representaciones de la Empresa y miembros del Comité de Empresa con fecha 15 de febrero de 1985, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro de Convenios Colectivos de Trabajo,

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

Segundo.- Remitir el texto original al Instituto de Meditación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 15 de marzo de 1985.-El Director general, Francisco José García Zapata.

- BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
- Promociones
 - Garantía salarial
 - Estructura salarial
 - Complemento especial de modificación
 - Compensación por guardias y retenciones
 - Plenas de carrera y formación
 - Créditos y avales
 - Seguro colectivo de vida
 - Asistencia sanitaria
 - Información
 - Distas
 - Comisión de seguimiento



III CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

CAPITULO PRIMERO

Ámbito de aplicación

Artº. 1.- Ámbito 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:

1. Centro de Trabajo de Madrid, que comprende las Oficinas Centrales.
2. Centro de Trabajo de Ponferrada, que comprende las instalaciones de Compostilla I, Compostilla II, Sircano, Subestación y Pines de Montaropen, y Fuente del Aulfo.
3. Centro de Trabajo de Cornatel, Quaredo, Pafarrubia y Campañada.
4. Centro de Trabajo de Santa Marina, Peñabrada, Las Góndar, Las Sedas y Matelavilla.
5. Centro de Trabajo de Fuentes de García Rodríguez.
6. Centro de Trabajo de la Sudaerra.
7. Centro de Trabajo de Cocho.
8. Centro de Trabajo de Espilión.
9. Centro de Trabajo de Andarac.
10. Centro de Trabajo de Carpedras.

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.

Artº 2.- 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 1º.3.c) y 2º.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y con las particularidades relativas a la Primera Categoría, laboral contenidas en los párrafos siguientes:

1º) El Convenio Colectivo es el marco general normativo por el que deben regirse las relaciones laborales de todo el personal de la Empresa, salvo en lo que se refiere a la Primera Categoría, en los aspectos específicos recogidos a continuación:

- Categorías y Puestos de Trabajo
- Clasificación

2º) Dado los antecedentes que concurren en el tratamiento normativo de dicho personal de Primera Categoría, durante la vigencia del Convenio se negociará un texto comprensivo de las particularidades que afectan a dicho colectivo, y que deberá ser aceptado por éste, para su inclusión como parte integrante de este Convenio.

3º) En tanto se lleve a cabo las negociaciones mencionadas en el apartado anterior y a fin de salvaguardar el ejercicio de los derechos de representación e información sindical reconocidos en la normativa vigente, se conviene adicionar al presente Convenio las tablas salariales aplicables al personal de la Primera Categoría, tan pronto como las mismas estén fijadas.

Artº. 3.- ÁMBITO TEMPORAL Y REVISIONES ECONÓMICAS.

Ámbito temporal. El presente Convenio comenzará a regir el 1º de enero de 1985, cualquiera que sea la fecha de su publicación oficial, y tendrá una duración inicial de dos años, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 1986, pudiendo prorrogarse de año en año, de no mediara denuncia en contrario de cualquiera de las partes que lo suscriben.

Revisión Salarial año 1985.- Si el índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara el 31 de diciembre de 1985 un incremento superior al 7% respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. el 31 de diciembre de 1984, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el mes que sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primera de enero de 1985, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1986, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios a tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1985.

El porcentaje de revisión quedará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en el presente Convenio, a fin de que aquel se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

La revisión salarial de 1985 se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1986.

Incrementos económicos para el año 1986. Los incrementos económicos para 1986 se establecerán en base al 10% de la inflación prevista por el Gobierno para este año.

Revisión salarial año 1986. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara, el 31 de diciembre de 1986 un incremento superior al 7% pre-

visco por el Gobierno respecto a la cifra que resultará de dicho IPC al 31 de diciembre de 1985, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1986, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1987, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en aquel año.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en el presente Convenio. A fin de que aquel se mantenga idéntico en el conjunto de los meses.

La revisión salarial de 1986 se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1987.

Artº 4.- 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 integrado la Comisión Deliberadora de este Convenio.

REPRESENTACION SOCIAL:

1º Elvicio Molina López	o persona en quien delegue
2º Manuel Ramírez Vallecillos	" " "
3º Ricardo Teruel López	" " "
4º Ramón Acebedo Quiroga	" " "

REPRESENTACION ECONOMICA

1º Manuel Golcolea de Oro	o persona en quien delegue
2º Jose Luis Jurado Baena	" " "
3º Jose Luis Morcillo Morcillo	" " "
4º Cándido Señaris Fernández	" " "

CAPITULO II

Organización del Trabajo

Artº 49.- 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

Artº. 50.- 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.

Artº 70.- 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 Despecho Central de Explotación de primera categoría.

Tercera categoría

- Subjefes de Servicio.
- Topógrafos de primera
- Delineante-proyectista
- 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 Sondcos.
- Subjefes de Servicio de Geotecnia.

Cuarta Categoría

- Topógrafos de segunda.
- Delineantes
- Verificadores
- Técnicos Montadores
- Verificadores de Sondcos
- inspectores de Seguridad e Higiene
- Oficiales Técnicos

Quinta Categoría

- Auxiliares Técnicos
- Calzadores
- 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
- Jefes de Vigilantes Jurados de Seguridad y de guardias;

En nivel B:

- Oficiales administrativos de segunda
- Operadores de Ordenador de segunda
- Monitores de transcripción de datos de ordenador

Quinta Categoría

- Auxiliares Administrativos
- Transcritores de datos de ordenador

SUBGRUPO II.- AUXILIARES DE OFICINACategoría Especial

- Encargados de almacén
- Vigilantes Jurados de Seguridad

Primera Categoría

- Mecanógrafos
- Telefonistas
- Conserjes
- Dependientes Económicos
- Encargados de Subalternos
- Almaceneros
- Pesadores Basculeros
- Vigilantes no juramentados
- Auxiliares de Clínica: Noxia de Enfermería

Segunda Categoría

- Listeros
- Reproductores de planos

Tercera Categoría

- Porteros
- Ordenanzas
- Guardas
- Noxas de enfermería

GRUPO III.- PERSONAL OPERARIOSUBGRUPO I.- PROFESIONALES DE OFICIOPrimera Categoría

En nivel A

- Montadores electricistas
- Montadores mecánicos
- Encargados de turbinas y de calderas de Central Térmica de primera especial
- Capataces de oficio
- Contramaestres
- 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 e eléctrico.
- Encargados de equipo de maquinaria auxiliar

Segunda Categoría

En nivel A

- Maquinistas de máquinas combinadas
- Maquinistas 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
- Sordistas
- 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.- PEONAJEPrimera 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

CAPITULO IVRégimen Económico

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

A) Conceptos que tienen la consideración legal de salario:

Artº 8º.- 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 doceavas partes iguales, en cada una de las doce mensualidades del año.

Artº 9.- Complementos personales.

1.- Antigüedad.- Los aumentos por años de antigüedad en abonarán un 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, 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 entenderán a título personal. Dicho complemento será satisfecho tanto en las doce mensualidades del año como en las cuatro gratificaciones extraordinarias.

Artº 10.- COMPLEMENTOS DE PUESTOS 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 correspondiera 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-1 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% del valor de turno figurado en el Anexo V-1, según consta en el Anexo V-2 o V-3, dependiendo del régimen de trabajo.

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 tenido 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 Fuentes de García Rodríguez que, por necesidad de efectuar el relevo sobre máquinas, 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) 1.136 pts., cuando se falta a un turno o se asista a todos los del mes.

b) 1.077 pts., cuando se falte de dos a cinco turnos, ambos inclusive, durante el mismo período.

c) 889 pts., cuando se falte seis o más turnos durante un mes natural.

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

Artº 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 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:

- Siniestros, accidentes y averías que originen paradas 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 servicios inaplazables.

- 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 noventa 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, del II Convenio Colectivo ha acordado con la Dirección un nuevo régimen de turnos.

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.- 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 844 pts., cualquiera que fuere su categoría laboral.

Dicha cantidad deberá acreditarse al trabajador, tantas veces cuantas se produzca la llamada durante el espacio de tiempo anteriormente señalado, en el supuesto de que fueran 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.

3.- Plus compensatorio por conducción de vehículos.- Los trabajadoras 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 10.750 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.

4.- 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 corresponda el descanso semanal, percibirá un Plus de 844 pts. por día trabajado, cualquiera que fuere su categoría laboral, y aún 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 de personal que trabaja en domingo o festivo pro corresponderle 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 fueren 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 doceava 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 9, 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 primera 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 tabla 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 resulta de la tabla figurada en el anexo VI, que será abonada en el mes de enero.

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, Quareño, Peñadrada, Las Odeñas, 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:

Artº 14.- Dieta de viaje, dieta de almuerzo o cena y gastos de locomoción.-

1.- Dietas 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 podrá optar entre percibir las correspondientes dietas de viaje o acogerse al régimen de gastos justificados.

En caso de percibir dietas de viaje las cuantías de tales dietas serán las siguientes:

- Niveles salariales 1, 2 y 3: 5.048 pts por cada día.

- Niveles restantes: 4.755 pts. por cada día.

Cuando el personal se acoga al régimen de gastos justificados podrá hacer uso de hoteles de tres estrellas y si no realizase el desayuno, comida o cena en el hotel en que está alojado, podrá ser compensado con los módulos siguientes:

- a) Desayuno 215 pts.
- b) Comida 1.290 pts.
- c) Cena 1.182 pts.

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 4.755 pts. diarias o la segunda alternativa prevista en el apartado anterior.

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 sesenta por ciento 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 1.474 pts.

1.5.- En los viajes realizados en comisión de servicio con vehículo propio se aplicará el mismo tratamiento reconocimiento para el supuesto de conducir vehículos propiedad de la Empresa, a que se refiere el artículo 11.3 del presente Convenio.

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 978 pts. 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 turística.

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 8,50 pts.
- Vehículos de hasta 7,99 C.V. 14,00 pts.

- Vehículos de 8 a 10,99 C.V. 17,00 pts.
- Vehículos de 11 C.V. en adelante 20,00 pts.

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

Artº 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 economato, percibirán, en concepto de quebranto de moneda, una gratificación de 11.933 pts. anuales en todos los Centros de Trabajo.

Artº 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 110 pts. 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.

Artº 17.- 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 periodos mensuales de 30 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. 18. Provisión de vacantes

1. Cuando se produzca una vacante en el escalafón de la Empresa, cualquiera que sea la causa de la misma, incluido el supuesto de su creación, se procederá a su provisión de acuerdo con el régimen general siguiente y en el orden de preferencia que se indica a continuación:

Primero. - Por libre designación de la Dirección de la Empresa respecto del personal adscrito a la Ordenanza eléctrica que se encuentre en situación de disponible, considerando como tal el personal sin puesto de trabajo extinguido, como consecuencia de la terminación de una obra o montaje o de la supresión de una instalación o servicio. En estos supuestos el trabajador no podrá sufrir perjuicio en la categoría y remuneración percibida antes del cambio.

Segundo. - Por los trabajadores que habiendo ascendido por aplicación del sistema de ascensos automáticos, previsto en el artículo 19 de este Convenio, se encuentren pendientes de cubrir plaza correspondiente a la categoría a que hubiesen sido ascendidos.

Tercero.- Por los trabajadores de la plantilla fija regulada por la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica que, perteneciendo a categoría superior a la de la vacante, soliciten su provisión y fuesen declarados aptos para su desempeño por la Dirección de la Empresa.

Cuarto.- Por los trabajadores actualmente adscritos a obras y montajes que, voluntaria o formalmente, queden excluidos de la plantilla básica de nueva creación de la Unidad de Obras y Montajes, así como los pertenecientes a dicha Unidad en el

caso de disolución de la misma, siempre que pertenezcan a categoría superior o igual a la de la vacante, soliciten su provisión y fuesen declarados aptos para su desempeño por la Dirección de la Empresa.

Quinto.- Por los trabajadores de la plantilla fija regulada por la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica, adscritos al Centro de trabajo donde se haya producido vacante, que, perteneciendo a igual categoría que ésta, soliciten su provisión y fuesen declarados aptos para su desempeño por la Dirección de la Empresa.

A estos efectos, los Centros de trabajo figurados en los números 2, 3 y 4 del artículo 19. del presente Convenio se considerarán como Centro de trabajo único.

Sexto.- Por concurso-oposición entre el personal fijo de la Sociedad que lleve una permanencia mínima de seis meses en la categoría que ostente al tiempo de convocarse la vacante y no haya participado en más de cuatro convocatorias dentro del año anterior, contando a partir de la fecha indicada, salvo que en alguna de ellas hubiese alcanzado la puntuación mínima exigida.

Séptimo.- Por los trabajadores de la plantilla fija regulada por la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica, cualquiera que fuese el Centro de trabajo a que estuviesen adscritos, que, perteneciendo a igual categoría que la de la vacante, soliciten su provisión y fuesen declarados aptos para su desempeño por la Dirección de la Empresa.

Octavo.- Mediante prueba de aptitud entre el personal que se indica a continuación:

- Hijos de trabajadores de la Empresa fallecidos como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, ocurridos en la misma.
- Personal fijo de la plantilla de la Sociedad, cualquiera que fuese la Ordenanza Laboral a que esté adscrito y cualquiera que fuese la categoría-laboral y grupo profesional en que se encuentre encuadrado.
- Personal a quienes se le reconozca derecho preferente a ingresar en la Empresa, de acuerdo con las disposiciones legales en vigor, así como el cónyuge y los hijos de los trabajadores de la Sociedad en activo, jubilados o fallecidos, dando preferencia, respecto a los hijos, a los que no tengan otros hermanos prestando servicio a la Empresa. En concurrencia con las personas a que se refiere este párrafo, podrá acceder a la prueba de aptitud el personal sujeto a la Ordenanza Eléctrica que hubiese sido contratado con el carácter de eventual o interino, al cual, de superar la prueba, le será reconocido el tiempo de servicios prestados como eventual e interino.
- Personal ajeno a la Empresa.

Noveno.- Si una vez aplicados los anteriores criterios no se hubiese provisto la vacante, ésta podrá ser cubierta libremente por la Empresa.

2. No obstante lo prevenido en el apartado anterior, la provisión de las plazas y niveles que se indican se llevará a efecto por el personal regido por la Ordenanza de Trabajo para las

Industrias de Energía Eléctrica, de acuerdo con los regímenes especiales que se señalan a continuación:

2.1. Las plazas de la primera categoría Técnica, Administrativa y de Personal Jurídico, Sanitario y de Actividades Complementarias serán de libre designación de la Empresa, teniendo preferencia para cubrir el 75 por 100 de ellas al personal de plantilla que reune, a juicio de la Dirección de la Empresa, los requisitos y conocimientos necesarios para el desempeño de los puestos de trabajo de que se trate.

2.2. Los niveles "Especial" y "A" de la segunda categoría de los grupos profesionales Técnico, administrativo y de Personal Jurídico, Sanitario y de Actividades complementarias podrán ser desempeñados por aquellos trabajadores que, perteneciendo a dicha categoría, designe la Dirección de la Empresa, en razón alguna de las circunstancias objetivas siguientes:

- Tener una antigüedad en el nivel inmediato inferior de la segunda categoría superior a cinco años.
- Poseer títulos o diplomas relativos a la especialidad que desempeña, acreditativos de conocimientos superiores a los exigidos normalmente.
- Informe laboral favorable del Jefe de la Unidad correspondiente.
- Expediente personal del interesado.

2.3. Las vacantes correspondientes a puestos de trabajo de especial confianza podrán ser cubiertas, a juicio de la Empresa por medio de concurso de méritos entre el personal de plantilla fija.

2.4. Para la provisión de las plazas vacantes del subgrupo profesional de Auxiliares de Oficinas, o de aquellos otros puestos que por sus características resulten idóneos para el fin que se indica, se dará preferencia absoluta a los trabajadores con capacidad de trabajo disminuida, siempre que, a juicio de la Dirección de la Empresa, posean las condiciones físicas y psíquicas necesarias que les permita el normal desempeño de su Puesto de trabajo. Los puestos de trabajo que se consideren apropiados para ser desempeñados por dicho personal serán determinados por la Dirección de la Empresa.

2.5. En lo que se refiera a las plazas vacantes de la tercera categoría del subgrupo I de Profesionales de Oficio, tendrán derecho preferente a ocuparlas los aprendices que hubiesen superado los cursos de aprendizaje impartidos en las Escuelas de Formación Profesional de la Empresa y por el orden de puntuación obtenido en la prueba final, siempre y cuando dichas plazas sean de la misma especialidad que la de la formación recibida.

2.6. Por lo que respecta a las plazas vacantes de la tercera categoría de los subgrupos profesionales de Forraje y de Auxiliares de Oficinas, podrán ser cubiertas libremente por la Dirección entre personas ajenas a la Sociedad afectadas por las expropiaciones forzosas efectuadas por necesidad de la Empresa, que tengan su residencia en la zona objeto de expropiación.

2.7. Las plazas correspondientes a la Unidad de Obras y Montajes se proveerán con arreglo a lo dispuesto en el artículo 11 de este Convenio.

3. Los sistemas indicados en los dos apartados anteriores, se entienden sin perjuicio del derecho de la Dirección de la Empresa de cubrir las vacantes mediante la designación del trabajador de igual categoría que considere oportuno, dándose preferencia al cónyuge del trabajador que haya sido objeto de traslado, siempre que aquél pertenezca también a la Empresa. En estos supuestos, la nueva vacante que se produzca habrá de ser provista por los regímenes indicados en los apartados 1 y 2 del presente artículo. Si dicha designación implica traslado de Centro del trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo.

4. El régimen de provisión de vacantes que se establece en el presente Convenio sustituye al previsto en la Ordenanza Laboral y vigente Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

5. El personal de plantilla o de nuevo ingreso que haya obtenido plaza por cualquiera de los sistemas establecidos en el presente artículo quedará clasificado en la categoría correspondiente a la plaza obtenida, al incorporarse al nuevo puesto de trabajo, si bien sujeto al período de prueba correspondiente cuya duración será establecida en las Disposiciones legales vigentes.

Transcurrido dicho período, si este resultara satisfactorio, el trabajador consolidará la plaza obtenida; en caso contrario, se reintegrará a la categoría de procedencia o se le rescindirá la relación laboral con la Empresa en el caso de ingreso.

Cuando no tuviere lugar la superación del período de prueba, la Dirección informará posteriormente al Comité de Empresa o, en su caso, a los Delegados del personal, tanto en los supuestos de nuevo ingreso como en los de ascenso.

6. Los concursos-oposición y pruebas de aptitud y, en su caso, los concursos de méritos serán juzgados por un Tribunal integrado por los siguientes miembros:

- Un representante de la Dirección o persona en quien delegue, que actuará como Presidente.
- El jefe de la línea a que corresponda la plaza o persona en quien delegue.
- Dos representantes del Comité de Empresa o Delegados del personal, en su caso.
- Un representante de la Oficina de Personal del Centro de trabajo o persona en quien delegue, que actuará como Secretario y que tendrá voz pero no voto.
- Los asesores que designe la Dirección y los representantes del personal, respectivamente.

7. El anuncio de convocatoria del concurso, concurso-oposición, prueba de aptitud para la provisión de plazas vacantes fijará los requisitos que deban o puedan ser tenidos en cuenta para la provisión de la plaza en cuestión, con indicación del procedimiento que se haya de seguir en cada caso.

Igualmente, en cada convocatoria se determinará el programa con sujeción al cual se realizarán los ejercicios teóricos y prácticos respecto a las materias comprendidas en el mismo, con indicación de su bibliografía.

El hecho de participar en las pruebas contenidas en la convocatoria de un concurso, concurso-oposición o prueba de aptitud implica la aceptación previa de todas y cada una de las bases por las que se rige la misma.

Las bases generales de convocatoria para los concursos, concurso-oposición y pruebas de aptitud serán confeccionadas por la Dirección de la Empresa.

Desde el anuncio de la convocatoria en los casos de concurso o concurso-oposición hasta la iniciación de la celebración de los exámenes deberá transcurrir un plazo de dos meses como mínimo y de tres como máximo, sin perjuicio de que en caso de urgencia dichos plazos puedan acortarse.

8. Los concursos-oposición y pruebas de aptitud constarán de una fase de ejercicios teóricos y otra de ejercicios prácticos, además de las correspondientes pruebas médicas y psicotécnicas.

Aquellos trabajadores que hayan superado los cursos teóricos impartidos a través de los Servicios de Formación de la Empresa quedarán relevados de realizar los ejercicios teóricos de los concursos-oposición y pruebas de aptitud, respecto a las materias correspondientes a los cursos superados, sirviendo la puntuación obtenida en estos para calificar la fase o parte de la fase teórica de aquellos.

9. La cobertura de las vacantes, incluso las correspondientes a plazas de nueva creación, deberá ser anunciada dentro del

plazo de un mes, contando a partir de la fecha en que se hubiese producido, salvo en aquellos supuestos en que por conveniencia del servicio procediese su no cobertura.

Artº 19.- Ascensos automáticos y asimilaciones económicas. - Se establecen los ascensos automáticos y las asimilaciones económicas siguientes:

1.- Grupo Profesional Técnico. - Los Auxiliares Técnicos y Calificadores 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 corresponda.

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 solo a efectos económicos, a la categoría

ría 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 de Actividades Complementarias, que en ningún caso se producirá automáticamente por mere transcurso del tiempo y si 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 está asimilado y 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 empleo especialidad.

Artº 20.- Traslados, permutas y desplazamientos. Cambios de Puesto de Trabajo.

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

- a) A solicitud del interesado
- b) Por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador
- c) Por permuta
- d) 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 aquella 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 considerar.

De concertarse la permuta, los trabajadores aceptarán la modificación de retribuciones a que pudieran 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 contrata 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 viajes, 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 preferente 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 concurren las circunstancias previstas en el número 2 del artículo 22, se abonará al trabajador, aún 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 242 pta. por día de trabajo en el nuevo puesto y dicho importe será mantenido por un período 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 242 pta. 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 al 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 establecido 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, al cual tendrá derecho a percibir las compensaciones económicas a que se ha hecho referencia.

Artº 21.- 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, aún cuando no hubiera efectuado el preaviso establecido en el artículo 48 de la Ordenanza Laboral Eléctrica, si se hubiera ausentado del trabajo injustificadamente y no se incorporase al mismo, o bien no justificara suficientemente las ausencias dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al requerimiento que le sea efectuado con tal fin.

A efectos de lo establecido en los dos párrafos anteriores no se considerará como abandono ni falta injustificada de asistencia la privación de libertad del trabajador, si bien durante dicho período quedará en suspenso su contrato laboral, presumiéndose, no obstante, su incesancia en tanto se revierta 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, vacaciones, licencias y excedencias

Artº 22.- 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 períodos comprendidos entre el quince de junio y el quince de septiembre y el veinticuatro de diciembre y el seis de enero, en que la jornada semanal será de treinta y cinco horas, también en régimen continuado, de lunes a viernes.

El personal de las Oficinas Centrales de Madrid, seguirá, como hasta la fecha, realizando la jornada laboral en régimen continuado y con horario flexible.

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 su sistema de descansos que garantice una jornada, en promedio anual, de cuarenta horas semanales.

Se exceptúa de la jornada a que se refiere el párrafo anterior al personal en régimen de tres turnos diarios de nueve horas cada uno en la mina del Centro de Trabajo de Fuentes, el cual realizará una jornada semanal de cuarenta horas en turnos de ocho horas de trabajo efectivo y uno 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 noche semanal, computados ambos por períodos de hasta cuatro semanas.

1.3.- El personal afincado 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 e incontinua, 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, propias o complementarias de obras y montajes. Se da 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, Despacho 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 Centros eléctricos 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 apartados 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 servicios 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 establece la Dirección de la Empresa, a propuesta de la Junta Administrativa del Econamato, 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 Fuentes de García Rodríguez, continuará realizando su actual régimen de jornada, dado que es un servicio de extinción 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 períodos que se citan, todo el personal que en la actualidad disfrutase disfrutando de jornada reducida del quince de junio al quince de septiembre y del veinticuatro de diciembre al seis de enero.

4.- El personal que preste su trabajo en régimen de cinco días por semana disfrutará, a parte del domingo, de un día libre por semana, que no tendrá consideración de festivo y los efectos que señala el artículo 52 (párrafos 1º y 4º) 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.

Artº 23.- Vacaciones.-

1.- Todo el personal disfrutará de una vacación anual de 26 días de los que efectivamente le correspondiese trabajar o 26 para el supuesto de que durante el año anterior no hubiese faltado al trabajo más de 4 días. A tales efectos, se considerará, como ausencias al trabajo los supuestos de licencia, enfermedad y excedencia.

Asimismo, el personal con más de 50 años y menor de 60, disfrutará vacaciones durante 26 días, de los que efectivamente le correspondiese trabajar.

2.- En las Oficinas Centrales, las vacaciones se deberán tomar en forma continuada durante 3 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.

Todo el personal afectado por la anterior disposición disfrutará de una vacación anual de 26 días de los que efectivamente le correspondiese trabajar.

3.- 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 absorbidas, 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 1 del presente artículo.

4.- Cuando varios trabajadores soliciten el disfrute simultáneo de las vacaciones y no pudiese acceder 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, de conformidad con las disposiciones vigentes.

Artº 24.- 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:

- a) Al contraer matrimonio: quince días.
- b) Por alumbramiento de su esposa: cinco días.
- c) 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.
- d) Por fallecimiento del cónyuge, padre, hijos, abuelos, nietos, hermanos y familiares políticos del mismo grado: cinco días.
- e) Por el traslado del 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.

Podrá concederse licencias retribuidas, en los casos de necesidad muy justificada, para acompañar a consultas médicas 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 así mismo 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 los efectos que señala la legislación vigente; en cuanto a la petición de reintegro, habrá de formularse con un mes de antelación por lo menos, y se otorgará solo 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

Artº 25.- Trabajos de superior categoría.

Cuando por necesidades de la Empresa se le encomiendan 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 cuales meses ininterrumpidos, se extinga creada la vacante, en cuyo caso, si le correspondiera el acceso al trabajador que venía ocupando dicha plaza, se considerará conculgado en la misma, a todos los efectos, desde el día en que empezó a realizar esos trabajos. Caso de no corresponderle el acceso, 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 desempeña 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 se medie reclamación alguna del trabajador.

Artº 26.- Trabajos de categoría inferior.

Si la Empresa, por necesidades del Servicio, encomienda a un trabajador 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 propias de la función principal del trabajador que, con carácter complementario y transitorio, puedan ser encomendadas.

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

Artº 27.- Dissipación 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

Artº 28.- 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 una reserva humana perfectamente

mente 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 canales 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 pretenden 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 IREM 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 cuando se refiera al estudio, promoción, desarrollo y vigilancia de la formación de personal en la Empresa, existirá Comité 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 Puente, Unidades específicamente dedicadas a la formación del personal, que actuarán como órganos de trabajo de los Comités respectivos.

CAPÍTULO IX

Personal de Obras y Montajes

Art 29.- Funciones de la Unidad de Obras y Montajes.

Esta función principal de la Unidad la supervisión de las obras y montajes de nuevas instalaciones realizadas 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 30.- 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 restringiendo 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 del vigente Convenio Colectivo.

Art 31.- 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 acomete la Empresa, sin otro requisito que 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, complementadas 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 reemplace 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 32.- Condiciones Específicas 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 2.335 pts., que tendrá por objeto compensar los gastos que por alquiler de vivienda, hospedaje o residencia puedan producirse, y la realización del trabajo en jornada parti-

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

2.- El personal que sin pretender a la plantilla básica de la Unidad de Obras y Montajes, fuese adscrito a ella, con cambio de residencia, al amparo de lo establecido en el apartado 1.º del artículo 13, adquirirá el régimen de comisión de servicios, sin derecho a la dieta señalada en el apartado 1.º 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 a percibir una dieta de 781 pts. por día efectivo de trabajo.

Artº 13.- Empleo 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 como entre dos obras o montajes consecutivos, no pudiesen ser empleados en trabajos propios de dicha Unidad, podrá ser destinado temporalmente, hasta tanto se inicien los correspondientes a la obra o montaje siguiente, a trabajo 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 13 apartado 1.

Artº 14.- 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 previsibles nuevas obras o montajes, la Unidad de Obras y Montajes será disuelta y el personal de su plantilla básica será acoplado 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 al nuevo puesto de trabajo, cesará el derecho a percibir la dieta establecida en el artículo 13, 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.

CAPÍTULO I

Previsión Social

Artº 15.- Enfermedades y Accidentes.

1.- En los casos de incapacidad laboral transitoria derivados de enfermedad común y accidente en laboral, y durante el periodo comprendido desde el cuarto día a partir de la baja, hasta el veinte, ambas inclusive, de permanencia en tal situación, el personal percibirá el 92,5 por ciento de su retribución total, abonando la Empresa la diferencia que,

podiera 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 trabajador. Si de la información e inspección que se practique resultare 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 complemento percibido, pasándose la 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 1976, sin perjuicio de considerar el hecho como constitutivo de falta sancionable.

Artº 16.- Defunción.

La Empresa abonará 104.375 pts. a los familiares que vivan a expensas de cualquiera de sus trabajadoras que falleciesen, elevándose dicha suma a 188.125 pts. cuando la defunción se debiera a accidente de trabajo.

Tanto en un caso como en otro las anteriores cantidades serán incrementadas en 43.000 pts. por cada hijo menor de 21 años o mayor incapacidad que el trabajador dejase a su fallecimiento.

Artº 17.- 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 pts. en caso de muerte natural e invalidez permanente absoluta y de 1.000.000 pts. en caso de fallecimiento por accidente laboral o, no siendo laboral, en determinadas circunstancias.

La Empresa Nacional de Electricidad en este último supuesto abonará a los beneficiarios otro millón de pesetas para los casos de indemnización de un millón de pesetas previstas en el párrafo anterior.

Artº 18.- Caja de Previsión Social.

Se mantiene la Caja de Previsión Social de los trabajadores de ENDESA, creada en el Convenio Colectivo de 1963, como entidad con personalidad jurídica propia e independiente, que se rige por sus propios Estatutos y a la cual continuará perteneciendo, con carácter obligatorio, el personal afectado por las normas del presente Convenio, incluido en el ámbito personal del mismo a que se refiere su artículo 2º.

Para el sostenimiento autosuficiente de la Caja de Previsión Social, en orden a la cobertura de sus prestaciones, ENDESA continuará trayendo a los trabajadores, con destino a la Caja, el importe de la cuota señalada en los Estatutos de la misma.

Dicha setracción se llevará a efecto de igual forma a como se ha venido haciendo desde el inicio de la existencia de la Caja de Previsión Social, en compensación a las contrapartidas que han realizado los trabajadores y que deban considerarse incluidos en la globalidad de las cláusulas del Convenio y que en términos económicos suponga el importe de la cuota actual necesaria para el cumplimiento de los fines de dicha Caja.

Artº 39.- 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 pts. mensuales.
- Orfandad: 3.000 pts. mensuales.
- Incapacidad permanente absoluta: 15.000 pts. mensuales.

2.- Dichos importes mínimos afectarán a todos los beneficiarios de la Caja de Previsión 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 a los que en el futuro tengan derecho a las indicadas prestaciones.

3.- Las cantidades mínimas mencionadas serán compatibles con otras percepciones que se recibían o puedan recibirse del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de cualquier otra Institución. En excepción, 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 haya 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 equal se produzca dentro de los quince días siguientes a la solicitud.

5.- Los trabajadores que hubieran cesado en la Empresa por haber quedado incurso en una incapacidad parcial o total cualquiera que sea la causa de la misma, cuando tengan su recuperación funcional para oficio sustituido 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 advenida en la Empresa con anterioridad a la fecha de la baja.

CAPITULO XI

Trabajo Social

Artº 40.- 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.
- Otra en Carboneras, 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.

Artº 41.- 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 pts/KWh.

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

Segundo.- El personal tiene derecho a la contratación de 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 tuviere.

B) Personal jubilado:

1.- Se mantienen para el personal jubilado, pensionista de invalidez provisional o incapacidad permanente absoluta y los viudos/as de trabajadores fijos de plantilla, que residan 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 KWh/año al precio de 0,15 pts/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 6 pts./KWH., como compensación del coste real de sus consumos.

Artº 41.- Ayuda para estudios:

Al Ayuda para estudios con destino a los hijos de trabajadores:

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 fijos en 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 de la educación preescolar.

Segundo.- Conceptos que comprende la ayuda para estudios:

- a) Reserva de plaza en el Centro.
- b) Inscripción.
- c) Matrícula.
- d) Reconocimiento médico y test psicotécnico.
- e) Libros de texto.
- f) Libro de escolaridad.
- g) Honorarios de enseñanza.
- h) Calefacción.
- i) Beca escolar.
- j) Título académico.
- k) Comedor escolar, siempre que los gastos derivados de la media pensión se produzcan como consecuencia de realizar la comida del mediodía en comedores de centros sociales 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 constituye, a título experimental los módulos siguientes:

Madrid: 1.402 pts. mensuales
 Ponferrada: 1.279 pts. mensuales
 Resto Centros de Trabajo en los que sea necesario hacer uso de dicho medio de transporte: 1.279 pts. mensuales.

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

1) Si el material escolar se abonará de acuerdo con los módulos íntegros por curso escolar que a continuación se indican:

- Educación Preescolar: 471 pts.
- Educación General Básica: 946 pts.
- Bachillerato Unificado Polivalente y Formación Profesional: 1.419 pts.
- Curso de Orientación Universitaria y Enseñanza Universitaria: 1.892 pts.

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 ciento 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 ciento de los gastos enumerados y, además, el 60 por ciento 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 ciento 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 residen en los Centros de Trabajo de la Mudarra, Cornatel, Quereño, Peñarrubia y Campaña y de Peñadrada, las Ondinas, las Rosas, Santa Marina y Natalavilla, serán abonados por la Empresa en el 70 por ciento de su importe, siempre que dichos gastos se produzcan como consecuencia de realizar la comida de mediodía fuera del domicilio donde residan.

- d) Ayuda de estudios con destino a los propios trabajadores de la Empresa: El personal de la plantilla de trabajadoras fijas 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 ciento 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 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.

Artº 42.- 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 ciento de los intereses, con un tope del 7,5 por 100.

Sin perjuicio de que el aval bancario se destina 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, aún cuando no disfrute de viviendas de la Empresa.

Artº 44.- 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 corresponde a cada productor fijo de plantilla, y su plazo de amortización será de 24 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 ó del Instituto Nacional de Industria. No se devengará interés alguno por dicho crédito.

Artº 45.- 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 cincuenta y nueve millones de pesetas.

Artº 46.- Traspaso 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 trasvados entre sí, incrementando el montante de la suma de ambos fondos en la cantidad de cinco millones de pesetas.

Artº 47.- 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.

1.- 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 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 cubierto dichos cupos, la Dirección

de la Empresa solo podrá disponer de otras viviendas o plazas de Residencias cuando quienes ocuparan las viviendas o plazas reservadas les correspondiera una u otras por el régimen general de adjudicación.

Artº 48 - 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 encuentra cumpliendo el Servicio Militar percibirá el 25 por 100 de su salario figurado en el artículo 8, incrementado con las gratificaciones extraordinarias y la paga de beneficios, mientras dure esta situación.

Artº 49.- Fondos sociales especiales:

1) **Vehículos.-** Se constituye un fondo social especial por un importe de 600 millones 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 de asistencia sanitaria.-** Asimismo, queda constituido un fondo por importe de un millón de pesetas para hacer frente a los gastos urgentes derivados de enfermedades que afectan 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.

Artº 50.- 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% en las becas de la Fundación del INI; Escuelas de Formación Profesional, etc.

Culturales y Deportivos: Grupos de Empresa Culturales y Deportivos; Agrupación Deportiva del INI; campamentos de verano, instalaciones y ayuda a Clubs Deportivos etc.

Generales: Economatos, viviendas, residencias de personal soltero, ayuda para fiestas patronales, premios de fidelidad a la Empresa, medallas de bronce y plata del INI así como la entrega de un vale de economato por valor de 5.375 pts. 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 anexo 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 viveres y artículos de vestir a precios reducidos y esparcimiento y distracción de los trabajadores y sus familiares.

2.- Con el fin de dar mayor impulso a las actividades culturales, recreativas y deportivas, podrán constituirse en los Cen-

tros 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.

Artº 51.- 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, prestando asesoramiento y realizando las gestiones que, a tal fin sean necesarias.

Artº 52.- Premio de jubilación.

Los trabajadores que se jubilan a los 60 años o durante el transcurso máximo de un mes, una vez cumplidos, percibirán la cantidad de 332.500 pts. 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.

El trabajador que no se acoja dentro de la citada edad a lo previsto en el apartado anterior, no le serán aplicables los posibles beneficios que se pacten en el futuro.

CAPITULO XII

Acción sindical en la Empresa

Artº 53.- Representación y ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores.

En orden a instrumentar unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendente a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica sociolaboral, ambas partes consideraran como interlocutores válidos:

- Los Comités de Empresa de Centro de Trabajo.
- Los Delegados de Personal.
- Las Secciones Sindicales, a través de los Delegados Sindicales.

Artº 54.- De los Comités de Empresa de Centros de Trabajo y Delegados de personal.

1.- Los miembros de los Comités de Empresa de Centros 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

Ostentará la representación de todos los trabajadores adscritos a los respectivos Centros de Trabajo para la defensa de sus intereses, interviniendo en cuantas cuestiones se suscitaren en relación con el personal que representan.

Dicha representación será ejercida por los Comités de Empresa de Centros 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 dan 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.

Emite 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 profesional de la Empresa.

Asimismo, emitir informe, con carácter previo a su ejecución, en todas 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: estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puesto 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, ante 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 los estadísticos sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y costes y los ausencias.

- 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:

- Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en la forma prevista en la legislación vigente y en el Anexo IX del presente Convenio.
- Comisiones y Subcomisiones de Asuntos Sociales en forma paritaria y con facultades de estudio y propuesta.
- Comité 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 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 judiciales 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 19, 22, 32 y 42 del apartado b), del número 2, de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

5.- El Comité Intercentros para el personal de Ordenanza Eléctrica queda constituido con un máximo de trece miembros, designados por elección entre los componentes de los diferentes Comités de Empresa de Centros de Trabajo o Delegados de personal, cuya composición guardará la proporcionalidad de los Sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

Dicho Comité Intercentros tendrá como función abordar y, en su caso, efectuar propuestas escritas sobre la problemática gene-

ral de la Empresa que afecte a los distintos Centros de Trabajo, entendiéndose 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 al 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 12 horas, siendo con cargo a horas sindicales de los asistentes.

La Empresa considerará una subvención o ayuda en concepto de dietas y gastos de viaje similar, la concedida para la celebración de esta misma reunión en años anteriores.

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

8.- La liberación de los representantes sindicales se negociará en las Zonas según necesidades.

Artº 55.- 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 caso salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base 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 obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, a parte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato 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) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones 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 tablones de avisos actualmente existentes, procediéndose

de forma similar al 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 aceptados 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 dispone 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, Instituto de Formación u otras Entidades.

f) Podrán acumularse hasta el límite del 100 por 100 más del número de horas sindicales que les corresponda a 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. 56.- 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:

- La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.
- No se someterá en caso alguno, al empleo de un trabajador a ninguna condición con respecto a su sindicato.
- No se perjudicará a ningún trabajador, en forma alguna por la indicada causa de su afiliación sindical.

Art. 57. Delegados Sindicales

En los centros de trabajo con plantilla superior a 250 trabajadoras, y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquella, 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 su-

ficiente 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 al 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. 58. Funciones 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, Comité 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 debe poner a disposición del Comité o Delegados del personal, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda.

4. Así mismo, poseerán las mismas garantías y derechos que se reconocen 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 del plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo, o del Centro de Trabajo en general, y sobre todo proyectos 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 100 trabajadores, pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente el Delegado, un tablon 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 los 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, o Municipal, 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 cesarán 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 54, 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 solo existan 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 del año anterior (fijos más eventuales), computadas las personas con reserva de plaza (Servicio Militar, invalido provisional y sustituto de excedencia forzosa).

SEGUNDA.-Regulación de los turnos

En los sistemas de turnos que aún no hayan llegado a un acuerdo con la Dirección en cuanto a su régimen de turnos, se estará a lo pactado en las Actas firmadas entre julio y octubre de 1983 por Dirección y Comité de Empresa, con motivo de la aplicación de la Ley de Fijación de Jornada Máxima Legal, aplicándose a los que no han pactado los valores, figurados en las tablas Anexos VIII y IX.

En los turnos abiertos será de aplicación el Anexo V.-II y V.-III, dependiendo del régimen de trabajo.

TERCERA.- Participación en los órganos de gestión

Trenta días después de que dictamine la Comisión del AES, esta misma Comisión Negociadora se reunirá para explicar en ENDESA al referido dictamen, sin desconocer ni distorsionar el

actual equilibrio de los sistemas de representación sindical en la Empresa.

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 50 años, en el que se considerarán cuantas circunstancias puedan favorecer dicha preparación.

En el mismo se estudiará la posibilidad para años próximos de aplicar al personal que se jubila a los 60 años de edad, al premio de fidelidad establecido en el artículo 74 de la Ordenanza Económica para los 60 años del servicio ininterrumpido, la quinta proporcional que le corresponda por los años transcurridos hasta que cumplió los 25 años de servicio.

QUINTA.- Revisión Salarial

Dentro de los quince días siguientes a la publicación por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) de los índices a que se refiere el artículo 18 del Convenio Colectivo ambas partes se reunirán para llevar a cabo el seguimiento de las revisiones salariales, a decremento económico en su caso, que deberán efectuarse homogéneamente y sobre los mismos conceptos que han sido motivo de incremento en la negociación de este Convenio.

SEXTA: Jornada del personal no sujeto a turnos

La Dirección de la Empresa, igual que ha actuado anteriormente respecto al personal de turno, se compromete a elaborar antes del 30-6-85 un estudio-propuesta sobre dispensación de horas extraordinarias para el personal no sujeto a turno, con objeto de intentar llegar a cumplir en el año 1985 el objetivo previsto en la Disposición Transitoria Cuarta del X Convenio Colectivo.

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 del personal de cada Centro de Trabajo con motivo de la puesta en práctica de la Ley 4/1983, de 29 de junio.

Se crea una comisión constituida por tres miembros de cada una de las partes con la misión específica de:

- Realizar un seguimiento y control sobre ejecución de horas extraordinarias con objeto de estudiar la forma de reducirlas.
- Estudio de las diferencias existentes entre el personal de turno y el no sujeto a turno.
- La Comisión nombrada al efecto, presentará a la Comisión Negociadora antes del 15 de diciembre de 1985 los estudios sobre: 1º) ahorro de horas extraordinarias y cantidad que supone dicho ahorro. 2º) diferencias lógicas del personal de turno y no turno.

La Comisión Negociadora, a la vista de los estudios, repartirá la cantidad ahorrada en 1985 a horas extraordinarias y compensación festiva, en ambos casos, con carácter retroactivo desde 1 de enero de 1985. Igualmente se actuará en el año 1986.

Si alcanzase el recargo de 175% la hora extraordinaria antes del 31-12-86, lo ahorrado, tanto en 1985, o, en su caso, en 1986, será repartido por la Comisión Negociadora para alcanzar o mantener, si éstas ya lo fueran, las diferencias lógicas del turno y no turno.

d) En cualquier caso, en 31-12-86, se cumplirán los dos objetivos: Diferencias lógicas de turno y no turno, y abono del valor de las horas extraordinarias con el recargo del 175%.

SEPTIMA: Transporte de personal

La extensión o implantación del servicio de transporte, o la alternativa de su compensación económica, será negociada en el plazo de un mes, a partir de la firma del Convenio, por cada zona.

OCTAVA: Jornada Partida

El posible pase de jornada continuada a jornada partida podrá ser negociado por los Organos 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 impuesto a ningún trabajador o colectivo de trabajadores que no lo deseen.

NOVENA: 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 II Categoría, y a tales reuniones podrán asistir trabajadores de este colectivo.

DISPOSICIONES FINALES

Primera: Bilingüismo

De todas las notas o avisos de la Dirección que sean publicados en los tablones de anuncios se facilitará una copia al Comité de Empresa.

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

Segunda: Sustitución y prelación de normas

El presente Convenio sustituye al XI Convenio Colectivo de Trabajo, de fecha 31 de mayo de 1964, que, en consecuencia, queda sin efecto.

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 y compensadas, en su conjunto y cómputo anual, con los aumentos en las retribuciones, cualesquiera que sea su forma, carácter o concepto que adopten, una cuando tengan su origen en disposiciones del Ministerio de Trabajo, resoluciones judiciales y acuerdos administrativos.

Cuarta: Aplicación de beneficios Sociales

Los miembros de las Comisiones de Asuntos Sociales mantendrán una reunión, al objeto de uniformar 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 competente, 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 declarará expresamente que las mejoras pactadas en el presente Convenio se ajustan a la legislación vigente. No obstante, y si en aplicación del artículo 90 punto 5 del vigente Estatuto de los Trabajadores, la Autoridad Laboral estimase que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente al 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
TABLA SALARIAL

Nivel Salarial	CATEGORIAS	Nivel	Salario a base (12 Pagas)	Salario Complement. (12 Pagas)	Total Salario (12 Pagas)
1	20 Técnica 20 Administrativa 20 Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias	Especial Especial Especial	947.160	851.040	1.798.200
2	20 Técnica 20 Administrativa 20 Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias	A A A	840.960	723.320	1.564.280
3	20 Técnica 20 Administrativa 20 Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias	B B B	690.480	672.480	1.362.960
4	30 Técnica 30 Administrativa 30 Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias		562.320	653.040	1.215.360
5	10 Profesionales de Oficio	A	523.080	614.160	1.137.240
6	40 Técnica 40 Administrativa Of. primera 10 Profesionales de Oficio	B	515.520	576.560	1.092.080
7	20 Profesionales de Oficio Oficial de primera		479.160	567.720	1.046.880
8	50 Técnica 40 Administrativa, Oficial de segunda		464.040	538.200	1.002.240
9	Especial Auxiliar de Oficina 50 Administrativa 20 Profesionales de Oficio Oficial de segunda de Peonaje		449.280	529.560	978.840
10	30 Profesionales de Oficio Oficial de tercera 10 Auxiliar de Oficina		443.580	509.400	952.980
11	20 de Peonaje 20 Auxiliar de Oficina		434.160	491.760	925.920
12	30 Auxiliar de Oficina 30 Peonaje Personal de Limpieza Aprendices de 16 y 17 años Botones de 16 a 17 años Aprendices de 14 a 15 años		429.480	470.520	900.000

ANEXO II
 TABLA DE COMPENSACION POR 20 AÑOS DE SERVICIO - AÑO 1985
 PERSONAL DE CONVENIO

Nivel Salarial	CATEGORIAS	Nivel	IMPORTE DIARIO	IMPORTE MENSUAL (30 días)	IMPORTE ANUAL (16 Pagos)
1	2º Técnico 2º Administrativa 2º Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias	Especial Especial Especial	54	1.620	25.920
2	2º Técnico 2º Administrativa 2º Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias	A A A	54	1.620	25.920
3	2º Técnico 2º Administrativa 2º Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias	B B B	54	1.620	25.920
4	3º Técnico 3º Administrativa 3º Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias		37	1.110	17.760
5	1º Profesionales de Oficio	A	37	1.110	17.760
6	4º Técnico 4º Administrativa Of. primera 1º Profesionales de Oficio	B	34	1.020	16.320
7	2º Profesionales de Oficio Oficial de primera		29	870	13.920
8	5º Técnico 4º Administrativa, Oficial de segunda		29	870	13.920
9	Especial Auxiliar de Oficina 5º Administrativa 2º Profesionales de Oficio Oficial de segunda 1º de Peonaje		20	600	9.600
10	3º Profesionales de Oficio Oficial de tercera 1º Auxiliar de Oficina		20	600	9.600
11	2º de Peonaje 2º Auxiliar de Oficina		20	600	9.600
12	3º Auxiliar de Oficina 3º Peonaje Personal de Limpieza Aprendices de 15 y 17 años Botones de 16 a 17 años Aprendices de 14 a 15 años		20	600	9.600

ANEXO III

SUPLEMENTO DE REMUNERACION POR
TRABAJO NOCTURNO - AÑO 1985

PERSONAL DE CONVENIO

NIVEL SALARIAL	IMPORTE HORA NOCTURNA			NIVEL SALARIAL	IMPORTE HORA NOCTURNA		
	OFICINAS	MANTENIMIENTO	TURNO		OFICINAS	MANTENIMIENTO	TURNO
1	217	183	155	7	99	94	116
2	192	157	173	8	92	90	111
3	160	140	151	9	90	86	106
4	144	123	145	10	89	86	106
5	144	111	130	11	84	83	104
6	116	111	124	12	78	82	94

ANEXO IV

HORAS EXTRAORDINARIAS
PERSONAL DE CONVENIO

NIVEL SALARIAL	IMPORTE HORA ORDINARIA			IMPORTE HORA ORDINARIA CON RECARGO DEL 75 POR 100		
	OFICINAS	MANTENIMIENTO	TORNOS	OFICINAS	MANTENIMIENTO	TORNOS
1	839	767	756	1.469	1.343	1.326
2	1661	591	677	1.157	1.035	1.184
3	591	497	562	1.035	870	984
4	453	482	530	793	845	927
5	435	453	462	762	793	809
6	418	418	456	731	731	798
7	362	363	393	633	636	687
8	315	359	383	552	628	670
9	304	353	374	532	619	654
10	298	345	367	522	603	643
11	297	321	312	520	561	546
12	296	282	286	518	494	500

ANEXO V-I

COMPLEMENTO DE TRABAJO A TURNOS Y COMPENSACION POR MEDIA HORA
DE DESCANSO Y FESTIVOS (TURNOS TERRAZO)

3 turnos. Concepto	Cuando se faltase a un turno o se ausentase a todos en un mes natural				Cuando se faltase de dos a cinco turnos, ambos inclusive				Cuando se faltase solo a más turnos durante el periodo citado			
	Valor del turno	1/2 hora	horas Compensac.	TOTAL	Valor del turno	1/2 hora	horas Compensac.	TOTAL	Valor del turno	1/2 hora	horas Compensac.	TOTAL
1	318	587	655	1.560	287	587	655	1.509	214	587	655	1.456
2	318	590	587	1.495	287	530	587	1.384	214	530	587	1.331
3	318	444	492	1.254	287	444	492	1.203	214	444	492	1.150

3 turnos Concepto	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	horas Compensac.	TOTAL	Valor del turno	1/2 hora	horas Compensac.	TOTAL	Valor del turno	1/2 hora	Horas Compensac.	TOTAL
4	318	420	464	1.202	267	420	464	1.151	214	420	464	1.098
5	318	372	407	1.097	267	372	407	1.046	214	372	407	993
6	318	360	402	1.088	267	360	402	1.037	214	360	402	984
7	318	324	349	988	267	324	349	937	214	324	349	884
8	318	315	341	974	267	315	341	923	214	315	341	870
9	318	306	333	957	267	306	333	906	214	306	333	853
10	318	302	328	948	267	302	328	897	214	302	328	844
11	318	261	282	861	267	261	282	810	214	261	282	757
12	318	242	260	820	267	242	260	769	214	242	260	716

ANEXO V-2

COMPLEMENTO DE TRABAJO A TURNO (TURNO ABIERTO)

2 turnos Concepto	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 a seis o más turnos durante el período cita- do		
	Valor del turno	1/2 hora	Total	Valor del turno	1/2 hora	Total	Valor del turno	1/2 h.	Total
1	254	587	841	213	587	800	184	587	771
2	254	530	784	213	530	743	184	530	714
3	254	444	698	213	444	657	184	444	628
4	254	420	674	213	420	633	184	420	604
5	254	372	626	213	372	585	184	372	556
6	254	368	622	213	368	581	184	368	552
7	254	321	575	213	321	534	184	321	505
8	254	315	569	213	315	528	184	315	499
9	254	306	560	213	306	519	184	306	490
10	254	302	556	213	302	515	184	302	486
11	254	261	515	213	261	474	184	261	445
12	254	242	496	213	242	455	184	242	426

ANEXO V-3

COMPLEMENTO DE TRABAJO A TURNO Y COMPENSACION POR MEDIA HORA
DE DESCANSO Y FESTIVOS (TURNO ABIERTO)

2 turnos Concepto	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 a seis o más turnos durante el período citado			
	Valor del Turno	1/2 hora	Horas Compensa.	TOTAL	Valor del Turno	1/2 hora	Horas Compensa.	TOTAL	Valor del Turno	1/2 horas	Horas Compensa.	TOTAL
1	254	587	651	1.492	213	587	651	1.451	184	587	651	1.422
2	254	530	584	1.368	213	530	584	1.327	184	530	584	1.298
3	254	444	487	1.185	213	444	487	1.144	184	444	487	1.115
4	254	420	460	1.134	213	420	460	1.093	184	420	460	1.064
5	254	372	404	1.030	213	372	404	989	184	372	404	960

2 turnos Concepto	Cuando se faltase a un turno o se asistiese a todos en un mes natural				Cuando se faltase de dos o cinco turnos, ambos inclusive				Cuando se faltase a seis o más Turnos durante el período citado			
	Niveles	Valor del Turno	1/2 hora	Horas Compensac.	TOTAL	Valor del Turno	1/2 hora	Horas Compensac.	TOTAL	Valor del Turno	1/2 hora	Horas Compensac.
6	254	368	399	1.021	213	368	399	980	184	368	399	951
7	254	321	345	920	213	321	345	879	184	321	345	850
8	254	315	338	907	213	315	338	866	184	315	338	837
9	254	306	330	890	213	306	330	849	184	306	330	820
10	254	302	325	881	213	302	325	840	184	302	325	811
11	254	261	277	792	213	261	277	751	184	261	277	732
12	254	242	256	752	213	242	256	711	184	242	256	682

ANEXO VI

TABLA DE PARTICIPACION DE BENEFICIOS

NIVEL SALARIAL	SALARIO COMPUTABLE	IMPORTE PARTICIPACION BENEFICIOS
1	1.262.880	202.061
2	1.121.280	178.405
3	920.640	147.302
4	749.760	119.962
5	657.440	111.590
6	687.360	109.978
7	638.880	102.221
8	618.720	98.995
9	599.040	95.846
10	591.840	94.694
11	578.880	92.621
12	572.640	91.622

ANEXO VII

COMPLEMENTO POR RESIDENCIA.- AÑO 1985
(Personas con residencia fija en Quereño,
Cornatel, Peñadrada, Las Ondinas, Santa
María y La Mudarra).

PERSONAL DE CONVENIO

NIVEL SALARIAL	DIARIO	MENSUAL (30 DIAS)	ANUAL (12 PAGAS)
1	219	6.570	78.840
2	219	6.570	78.840
3	219	6.570	78.840
4	106	3.180	38.160
5	92	2.760	33.120
6	92	2.760	33.120
7	92	2.580	33.120
8	92	2.580	33.120
9	92	2.580	33.120
10	92	2.580	33.120
11	92	2.580	33.120
12	92	2.580	33.120

ANEXO VIII

HORAS COMPENSACION FESTIVOS PERSONAL TURNO

NIVEL	IMPORTE HORA TURNO	IMPORTE MAXIMO A PERCIBIR POR ESTE CONCEPTO EN EL AÑO 85	NIVEL	IMPORTE HORA TURNO	IMPORTE MAXIMO A PERCIBIR POR ESTE CONCEPTO EN EL AÑO 85
1	1.332	149.184	7	690	77.280
2	1.190	133.280	8	673	75.376
3	988	110.656	9	657	73.584
4	931	104.272	10	646	72.352
5	813	91.056	11	548	61.376
6	802	88.224	12	503	56.336

ANEXO IX

COMPLEMENTO DE TRABAJO A TURNO (TURNO CERRADO)

3 turnos 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 periodo citado.		
	Valor del Turno	1/2 hora	TOTAL	Valor del turno	1/2 hora	TOTAL	Valor del turno	1/2 hora	TOTAL
1	318	587	905	267	587	854	214	587	801
2	318	530	848	267	530	797	214	530	744
3	318	444	762	267	444	711	214	444	658
4	318	420	738	267	420	687	214	420	634
5	318	372	690	267	372	639	214	372	586
6	318	368	686	267	368	635	214	368	582
7	318	321	639	267	321	588	214	321	535
8	318	315	633	267	315	582	214	315	529
9	318	306	624	267	306	573	214	306	520
10	318	302	620	267	302	569	214	302	516
11	318	261	579	267	261	528	214	261	475
12	318	242	560	267	242	509	214	242	456

ANEXO IX

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

A. PRINCIPIOS GENERALES

Art. 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 yARRANTA 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 comportaban 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, entraña, 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 dará el Comité de Seguridad e Higiene antes de la adopción de cualquier medida.

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 Minas de Fuentes.

Art. 8. En todos los Centros de Trabajo de la Empresa existirá un Comité de Seguridad e Higiene de carácter paritario, con excepción de Fuentes 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.
 - Seis 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) Dos siguientes Vocales, con voz pero sin voto:
 - El Jefe de Servicio Técnico de Seguridad o, en su defecto, el 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 (s) Mixto (s) de seguridad, que actuará como Vocal nato del Comité de la Mina de Fuentes.
- Un Secretario, que será elegido libremente por el propio Comité, entre el personal administrativo de plantilla de 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 posibilite 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 necesarias para el desempeño del cargo. Estas enseñanzas serán programadas e impartidas por personal técnico de la propia Empresa, o por organismos o entidades especializadas concertados por la Empresa. Dichos cursos se efectuarán dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento de aquélla 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 e 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 objeciones 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:

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

2º.- Colaborar con los servicios técnicos y médicos en la explotación en el ámbito de la Seguridad e Higiene.

3º.- 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.

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

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

6º.- 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.

7º.- 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.

8º.- Vigilar y controlar la observancia obligada de las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene, in-

formando al empresario de las deficiencias existentes para que proceda a su corrección.

99.- Requerir al empresario, por escrito, cuando apredia 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 del riesgo.

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

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

102.- 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.

103.- Recibir del Delegado Mínero de Seguridad de Fuentes, información periódica sobre su actuación.

104.- Acordar la paralización de actividades en los términos previstos en el Art. 19 del Estatuto de los Trabajadores, si el riesgo de accidentes fuese inminente, comunicándolo de inmediato al empresario y a la autoridad competente, referido a Fuentes de García Rodríguez.

Art. 12.- En la explotación de la Mina a cielo abierto de Fuentes, 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, esta es, en Fuentes 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 Fuentes, 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 Fuentes, 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 alguna 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.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

5383

RESOLUCION de 30 de noviembre de 1984, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 1.612-79, promovido por «Hoechst Aktiengesellschaft», contra resolución de este Registro de 17 de junio de 1978.

En el recurso contencioso-administrativo número 1.612-79, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por Hoechst Aktiengesellschaft, contra resolución de este Registro de 17 de junio de 1978, se ha dictado, con fecha 30 de junio de 1983 por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación de «Hoechst Aktiengesellschaft», contra el acuerdo del Registro de la Propiedad Industrial de fecha 17 de junio de 1978, que autorizó la inscripción en el citado Registro de la marca número 788.434, denominada «Raxenon», solicitada por «Especialidades Latinas Medicamentos Universales», y contra la subsiguiente desestimación del recurso de reposición interpuesto contra dicho acuerdo por resolución de 14 de junio de 1979, y sin hacer expresa condena en costas.»

En su virtud, este Organismo, 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. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 30 de noviembre de 1984.-El Director general, Julio Delicado Montero-Rios.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

5384

RESOLUCION de 30 de noviembre de 1984, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, confirmada por el Tribunal Supremo en grado de apelación, en el recurso contencioso-administrativo número 227-79, promovido por «D. H. Boehringer Sohn», contra resolución de este Registro de 2 de noviembre de 1977 (expediente de marca número 725.700).

En el recurso contencioso-administrativo número 227-79, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «D. H. Boehringer Sohn», contra resolución de este Registro de 2 de noviembre de 1977, se ha dictado, por la citada Audiencia con fecha 25 de marzo de 1982, sentencia, confirmada por el Tribunal Supremo en grado de apelación, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que no dando lugar al recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador don Gregorio Puche Brun, en nombre y representación de «D. H. Boehringer Sohn», debemos declarar y declaramos válidos, por ajustados a derecho, los acuerdos del Registro de la Propiedad Industrial impugnados, absolviendo a la Administración demandada de los pedimentos de la demanda contra ella deducida, sin hacer expresa imposición de costas.»

En su virtud, este Organismo, 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. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 30 de noviembre de 1984.-El Director general, Julio Delicado Montero-Rios.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.