

6062 RESOLUCION de 11 de julio de 1985. de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Hidroeléctrica de Cataluña, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Hidroeléctrica de Cataluña, Sociedad Anónima» recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 14 de mayo de 1985, suscrito por las representaciones de la Empresa y del Comité Intercentros en fecha 12 de abril de 1985, y de conformidad con el artículo 90.2 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 y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de julio de 1985.-El Director general, Carlos Avarro López.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «HIDROELÉCTRICA DE CATALUÑA, S.A.»

CAPITULO I

Artículo 1º. **AMBITO TERRITORIAL.**- Rige este Convenio en los centros de trabajo e instalaciones de la Empresa Hidroeléctrica de Cataluña, S.A. radicados en las provincias a las cuales se extiende o pueda extenderse en el futuro su actividad.

Artículo 2º. **AMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL.**- El presente Convenio colectivo regulará las relaciones de trabajo entre Hidroeléctrica de Cataluña, S.A. y los productores de plantilla cuyas relaciones de trabajo vengan sometidas a la Ordenanza de Trabajo de las Industrias de Producción, Transformación, Transporte o Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica, de 30 de julio de 1970, quedando excluido el personal directivo.

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

Artículo 3º. **AMBITO TEMPORAL**

El presente Convenio tendrá una duración de dos años, entrando en vigor a efectos económicos el 1º de enero de 1985 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1986. Este Convenio se considerará prorrogado de año en año si alguna de las partes, mediante escrito fehaciente, no proceda a su denuncia con tres meses de antelación a la finalización de su vigencia.

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

Para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios, tablas y otros conceptos que fueron incrementados en 1985.

CAPITULO II

Artículo 4º.- Como responsable de la organización del trabajo en el Estado, la Empresa adoptará la estructuración de servicios y funciones que en cada momento crea conveniente, estudiando los sistemas de racionalización, mecanización y automatización que estime oportunos, creará o suprimirá puestos de trabajo cuando sea necesario y llevará a cabo el reajuste de plantillas con arreglo a las necesidades del servicio presentes y futuras, sin que con ello se perjudiquen los intereses económicos y reglamentarios del productor.

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

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

Artículo 5º.- En ningún caso el reajuste de plantillas supondrá resolución del contrato de trabajo.

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

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

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

Artículo 6º. **CLAUSULA DE GARANTIA DE EMPLEO.**- Durante la vigencia de este Convenio la Empresa no rescindirá el contrato de trabajo a ningún trabajador fijo de plantilla ni por posibles intercambios de mercado, ni por otras causas salvo las previstas en el artículo 54º del vigente Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III

CLASIFICACION LABORAL DEL PRODUCTOR

Artículo 7º.- Se establece como único sistema de clasificación laboral del productor el de categoría de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica y el presente Convenio.

Artículo 8º.- El productor afectado de capacidad disminuida a juicio del Servicio Médico, podrá ser destinado a otro puesto de trabajo más acorde con sus aptitudes, conservando el importe de sus percepciones salariales fijas. Todo ello sin perjuicio de los preceptos vigentes en la materia.

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

CAPITULO IV

Sección 1ª. ASCENSOS Y PROMOCIONES

Artículo 9º.- Se mantiene como base para el ascenso la capacitación y el mérito.

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

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

Artículo 10º.- Principios generales del sistema de promoción:

1. Para que pueda producirse el ascenso automático mediante el sistema que se establece, es necesario poseer los conocimientos y experiencias necesarios para desarrollar las tareas propias de la nueva categoría. Todo empleado podrá disponer de los medios que la Empresa posee actualmente para tal fin.
2. Por ascenso automático no podrá accederse en ningún caso a puestos de trabajo ni categorías que comportan mando.

3. En el presente sistema de promociones, estas se producirán siempre que no exista sanción reglamentaria al empleado quedando en tal caso sometido dicho empleado a la normativa establecida en los artículos 38 a 40 de la Ordenanza Laboral, en tanto existan los efectos que dieron lugar a la misma.
4. Los empleados que accedan a una nueva categoría por este sistema, deberán ocupar necesariamente, en la primera ocasión que se presente y si así se dispone por la Empresa, las plazas vacantes que pudieran existir de la nueva categoría, siempre que ello no implique necesariamente cambio de residencia domiciliaria ni se dé un cambio sustancial de las funciones propias de su oficio o profesión.
5. Los ascensos automáticos o a través de pruebas se concederán a título personal y por lo tanto no supondrán cambio de nivel de puesto de trabajo. En consecuencia, en los casos de sustitución de empleados, si procediera el pago de diferencia de sueldo por trabajos de categoría superior, el nivel salarial que contará será el correspondiente al puesto y no al empleado. El cálculo de los pluses se efectuará sobre el nivel de la categoría que ostente el empleado, una vez asumida y consolidada la misma. En ningún caso el mencionado cálculo se realizará sobre las percepciones del empleado cuando éstas sean superiores a las de la categoría realmente ostentada.
6. Queda incluido en el presente sistema de promoción el personal contratado a término de obra o con contrato eventual con una duración mínima de tres o más años.

Artículo 119.- Categorías afectadas :

1. En el grupo I. Personal Técnico.

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

2. En el grupo II. Personal Administrativo.

2.1. Subgrupo I

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

2.2. Subgrupo II

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

- c) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la categoría 1a. o Especial del 2o Subgrupo, pasarán a percibir el salario correspondiente al Nivel A de la 4a. categoría del Subgrupo I. Administrativo.

3. Grupo III. Personal Obrero.

3.1. Subgrupo I

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

3.2. Subgrupo II

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

Artículo 120.- Las pruebas de nivel a que se refieren los apartados anteriores, se celebrarán de acuerdo con la normativa "Procedimiento Pruebas de Nivel" de fecha 18.9.79.

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

Artículo 130.- Planes de Carrera para terceras y segundas categorías.

A fin de estimular el rendimiento en el trabajo y la actualización de conocimientos de los Cuadros Intermedios y los Titulados de Escuela Universitaria, para los empleados que desempeñen funciones clasificadas en la 1a. y 2a. categoría Nivel B de la Ordenanza de Trabajo, la Dirección tiene establecidos unos Planes de Carrera apropiados para cada puesto de trabajo mediante cuya realización satisfactoria dichos empleados podrán acceder a la 2a. categoría Nivel B y a la 2a. categoría Nivel A respectivamente.

Todo ello de acuerdo con el documento "Bases del Plan de Carrera para terceras y segundas categorías", de fecha 11 de diciembre de 1979.

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

El Comité Intercantros será informado previamente de las ejecuciones de Plan de Carrera, contenido de los mismos y del resultado.

Artículo 140.- Los concursos-oposición se regirán por las siguientes normas :

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

De dicho Tribunal formará parte un delegado representante del personal.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 15a.- Quedarán dispensados de las pruebas de conocimientos básicos a que se refieren el artículo anterior a aquellos trabajadores que habiendo realizado los cursos promovidos por la Empresa para cada uno de los niveles y puestos de trabajo los hayan terminado con aprovechamiento.

alimento se exigirá a los opositores de las pruebas psicotécnicas por uno de los siguientes supuestos:

Por haberlas realizado con anterioridad, con ocasión de un concurso-oposición de la misma naturaleza.

Por haberlas realizado a petición propia como base para su orientación profesional.

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

Sección 2a. - INGRESOS

Artículo 16a.- El ingreso del personal procedente del exterior se efectuará en los supuestos contemplados en el artículo 9a de este Convenio.

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

periodo de prueba a que se someterá el personal de nuevo ingreso será el establecido en el artículo 25a de la Ordenanza Laboral o disposiciones legalmente vigentes.

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

Sección 3a. - FORMACION

Artículo 17a.- La Empresa seguirá desarrollando el programa de formación profesional actualmente establecido que alcanzará todos los niveles de los diferentes grupos profesionales, con objeto de proporcionar a los trabajadores la igualdad de oportunidades para la promoción.

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

CAPITULO V

REGIMEN ECONOMICO

Sección 1a. - PERCEPCIONES DEL PERSONAL

Artículo 18a.- Las percepciones anuales totales brutas correspondientes a cada uno de las categorías y subcategorías el año 1985 serán las que figuran en la tabla aneja nº 1.

acuerdo con lo convenido en cuanto a la inclusión en las escalas salariales de las retribuciones del personal que integran la categoría y que haya manifestado su voluntad en

tal sentido, se especifican los salarios de Convenio de cada uno de los niveles de dicha categoría, en anexo nº 2.

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

Artículo 19a.- Las cantidades anuales previstas en los artículos precedentes representarán percepciones por todos los conceptos durante el ejercicio correspondiente.

Artículo 20a.- Las percepciones anuales que correspondan al productor por virtud de lo establecido en la presente Sección se cobrarán en dieciocho pagas iguales, que correspondan: en cuanto a doce, a las mensualidades ordinarias, junio, agosto, octubre y diciembre y dos a la participación en beneficios.

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

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

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

Artículo 21a.- Cuando el dividendo bruto que perciban los accionistas de la Empresa exceda del trece por ciento, la participación en beneficios del personal quedará incrementada en media mensualidad, que se satisfará dentro de los treinta días siguientes a la celebración de la Junta General de Accionistas aprobatoria de las cuentas del ejercicio.

Artículo 22a.- PAGA DE CONVENIO. Se establece en concepto de Paga de Convenio la cantidad lineal de 12.148,- ptas. brutas que se abonará en el momento de liquidar los atrasos.

Para 1986, se abonará conjuntamente con la mensualidad de enero.

Artículo 23a.- CLAUSULAS DE REVISION SALARIAL.

1. Revisión salarial año 1985.- En el caso de que 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 IPC el 31 de diciembre de 1984, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el anexo sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1a de enero de 1985, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento de 1986, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios, tablas y otros conceptos utilizados para realizar los aumentos pactados para 1985.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente para 1985, 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.

2. 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% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC el 31 de diciembre de 1985, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el anexo sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1a 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, tablas y otros conceptos utilizados para realizar los aumentos pactados para 1986.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente para 1986, a fin de que aquel se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

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

Sección 2a. - AUMENTOS POR ANTIGÜEDAD

Artículo 24.- Se establece el importe de un trienio o períodos de tres años de antigüedad en la Empresa, en la cuantía de 27.904,- pesetas brutas anuales.

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

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

Artículo 25a.- A todos los efectos se estimará como antigüedad del trabajador, tanto en la Empresa como en la categoría, la que conste en el escalafón.

Artículo 26a.- A partir de la fecha en que el trabajador cumpla la edad de sesenta y cinco años dejará de devengar nuevos aumentos por antigüedad.

Artículo 27a.- El devengo de los aumentos por antigüedad se efectuará por semestres naturales, entendiéndose por semestre natural el período de tiempo comprendido entre el uno de enero y el treinta de junio y entre el uno de julio y el treinta y uno de diciembre. Por tanto, el trabajador que cubriera el período de tres años de antigüedad en el transcurso del semestre natural, iniciará su percibo a partir del inicio del mencionado semestre.

Artículo 28a.- Los trabajadores que a partir de la entrada en vigor de este Convenio cumplan veinticinco años de antigüedad en la Empresa recibirán un premio equivalente a la decava parte de sus percepciones anuales fijas. Los que en iguales circunstancias, cumplan cuarenta años de antigüedad recibirán un premio equivalente a la sexta parte de sus percepciones anuales fijas.

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

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

Sección 3a. - HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 29a.- El valor de las horas extraordinarias que realice el trabajador, será para el año 1985 el que se fija en la tabla correspondiente (anexo nº 3).

Las horas extraordinarias que se realicen de forma inevitable, en lugar de cobrarlas podrán compensarse por un tiempo de descanso en la proporción de una hora tres cuartos de descanso por cada hora extraordinaria trabajada.

Artículo 30a.- En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2a del Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, a efectos de cotización de las horas extraordinarias, las realizadas en la Empresa tendrán la consideración siguiente:

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

b) Horas extraordinarias estructurales.

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

b.2. Personal de mantenimiento. Las restantes horas no contempladas en el apartado a) que tengan como objetivo la cobertura de ausencias imprevistas y el mantenimiento preventivo en días de descanso del personal o festivos intersemanales recogidos en el Calendario Laboral pactado en Convenio.

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

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

Sección 4a. - DIETAS

Artículo 31a.- A efectos de percibo de dietas, el personal de zona a que se refiere la Ordenanza de Trabajo en su artículo 2a, apartado b), percibirá en 1985 la cantidad de 589 pesetas netas en los casos en que trabaje bajo horario discontinuo y, con arreglo al precepto reglamentario, devengue dieta de comida.

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

Artículo 32a.- Los productores no comprendidos en la denominación anterior o de zona y aquellos otros que siendo de zona trabajen bajo horario de trabajo continuo percibirán las dietas que se señalan en el cuadro anexo nº 4.

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

Artículo 33a.- El personal de turno de operación que por razón de un servicio extraordinario prolongue su jornada de trabajo de las seis a las catorce horas o de las catorce a las veintidós, durante una hora o más percibirá dieta de comida o cena.

Artículo 34a.- En los supuestos en que la Ordenanza de Trabajo hace alusión a dietas equivalentes a un porcentaje determinado se entenderá que se refiere a la dieta fija correspondiente, mencionada en el cuadro de dietas de este capítulo.

Artículo 35a.- El régimen de dietas pactado sustituye plenamente al establecido por la Ordenanza de Trabajo ya que considera que las condiciones económicas de este texto resultan en su conjunto más beneficiosas y como consecuencia absorben y compensan cualquier situación individual, aunque consideras aisladamente sean más favorables.

Sección 5a. - BOLSA DE VACACIONES

Artículo 36a.- El importe de la Bolsa de Vacaciones para 1985 será de 40.708,- pesetas brutas.

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

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

Sección 6a. - PLUS

Artículo 37a.- Los plus proporcionales al salario (Turnicidad y Mantenimiento, etc.) se incrementarán en la misma cuantía que experimente el salario que les sirve de base de cálculo.

A los restantes plus se les aplicará un incremento del 7,5 por ciento.

Artículo 38a.- PLUS DE TURNICIDAD.- Cuando por decisión de la Empresa o por disminución de las aptitudes físicas, reconocidas y prescritas por el Servicio Médico de Empresa, el trabajador se vea obligado a cambiar de puesto de trabajo y como consecuencia no devengue el plus de turnicidad continuará a título personal, percibiendo el importe del plus, sin variación en su cuantía, en los siguientes porcentajes:

A los cinco años de antigüedad en régimen de turnos, el 7,5 por ciento por ciento de la cuantía del mismo en aquel momento.

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

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

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

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

CAPITULO VI

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Artículo 398.- La jornada de trabajo es de cuarenta horas semanales efectivas de trabajo.

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

Artículo 408.- Dentro del régimen de la jornada establecida, continuada o fraccionada, será facultad de la Empresa la determinación del horario, una vez sido el Comité Intercentros / sujetándose al cumplimiento de los preceptos vigentes.

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

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

Artículo 418.- Se mantiene, en el marco de la jornada laboral de cuarenta horas semanales efectivas de trabajo, para el personal administrativo y técnico de oficinas, de acuerdo con la normativa vigente al respecto, al siguiente horario :

7 a 8,30 horas, entrada flexible.

8,30 a 14 horas, tiempo de presencia obligada.

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

16 a 18,30 horas, flexibilidad salida.

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

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

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

d) La indemnización comida, de \$62.- pesetas brutas se devengará automáticamente, siempre que se registre una presencia de una hora como mínimo tras la pausa de comida y dicha pausa de comida no sea superior a dos horas.

Artículo 428.- El personal que trabaje en régimen de turnos prestará sus servicios de acuerdo con el cuadro de turnos que corresponda, con devengo como extraordinarias de aquellas horas trabajadas que excedan de la jornada de trabajo pactada.

Artículo 438.- En atención a la naturaleza del servicio público y permanente que presta la Empresa, el personal de turno vendrá obligado a mantener su régimen de trabajo con la compensación que se establece en el artículo anterior.

Artículo 448.- Cuando el productor deba incorporarse para la realización de su trabajo en lugares situados dentro del municipio en que se halle su residencia laboral o centro de trabajo, el espacio de tiempo invertido en el desplazamiento para llegar al lugar de trabajo y para regresar del mismo no se considerará que forma parte de la jornada de trabajo, por cuyo motivo el productor deberá cumplir íntegramente la jornada y horario de trabajo establecidos. Illo sin perjuicio de la existencia de puestos de trabajo que lleven implícito su régimen normal, el desplazamiento fuera del municipio.

CAPITULO VII

QUEBRANTO DE MONEDA

Artículo 458.- El quebranto de moneda a que se refiere la Ordenanza Laboral vigente, de 30 de julio de 1970, se fija en la cantidad de 22.572.- pesetas anuales.

CAPITULO VIII

VACACIONES

Artículo 468.- El personal con una antigüedad superior a un año de servicio disfrutará de una vacación de veinticuatro días laborables.

A tal efecto se considerarán festivos los sábados y domingos.

CAPITULO IX

USO VEHICULO PROPIO

Artículo 478.- Aquellos empleados que utilicen un vehículo propio previa autorización de la Jefatura correspondiente, para la prestación de servicios a la Empresa, percibirán la cantidad de 23,33.- pesetas por kilómetro.

CAPITULO X

CALENDARIO LABORAL

Artículo 488.- Para 1985 el Calendario Laboral se establece en la siguiente forma :

Fiestas para los centros de trabajo de Cataluña.

a) Dos fiestas oficiales : 1 de enero, Año Nuevo; 5 de abril, Viernes Santo; 8 de abril, Lunes de Pascua de Resurrección; 1 de mayo, Fiesta del Trabajo; 27 de mayo, Lunes de Pascua de Pentecostés; 24 de junio, San Juan; 15 de agosto, Asunción de la Virgen; 11 de septiembre, Dada Nacional; 12 de octubre, Fiesta de la Hispanidad; 1 de noviembre, Todos los Santos; 25 de diciembre, Navidad; 26 de diciembre, San Esteban.

b) Dos fiestas de carácter local.

c) Fiestas de Convenio : 4 de abril, Jueves Santo; y dos más que a nivel individual escoja cada empleado, de acuerdo con las necesidades del servicio.

Fiestas para los centros de trabajo de Huesca :

a) Dos fiestas oficiales : 1 de enero, Año Nuevo; 15 de marzo, San José, 4 de abril, Jueves Santo; 5 de abril, Viernes Santo; 8 de abril, Lunes de Pascua de Resurrección; 23 de abril, San Jorge; 1 de mayo, Fiesta del Trabajo; 15 de julio, Santiago Apóstol; 15 de agosto, La Asunción de la Virgen; 12 de octubre, Fiesta de la Hispanidad; 1 de noviembre, Todos los Santos; 25 de diciembre, Navidad.

b) Dos fiestas de carácter local.

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

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

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

CAPITULO XI

ROPA DE TRABAJO

Artículo 498.- Se establece en dos años el periodo de duración de la ropa de trabajo de invierno.

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

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

CAPÍTULO XII

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 509.- La lucha contra el accidente de trabajo requiere la participación activa del trabajador, quién, a través de sus Órganos representativos o de la estructura jerárquica, debe proponer y estudiar las medidas apropiadas a fin de prevenir cada uno de los riesgos de accidente, de acuerdo con los preceptos establecidos en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de 9 de mayo de 1971.

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

La constitución y funciones del Comité Central de Seguridad estará adecuada a la normativa del Decreto 411/1971, ampliándose la representación social a siete miembros que deberán corresponder al Servicio Permanente de Urgencias, E.T.T. y - Talleres, Red, LAF, Subestaciones, Dispatching y un delegado del exterior en representación de las zonas.

En los temas que deban someterse a votación se adecuarán en las representaciones Empresa y trabajadores.

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

Al Subcomité Vallés pertenecerá un delegado representante del personal de Sabadell y otro de Terrasa. Al Subcomité de Llérida-Huesca se adscribirá un delegado representante del personal de Monzón-Binefar y otro de Lérida.

CAPÍTULO XIII

GRUPO DE EMPRESA

Artículo 510.- Para el desenvolvimiento de las actividades que competen al Grupo de Empresa, en el orden deportivo, artístico y cultural de los productores, la Empresa aportará hasta la cantidad de 1.947.007.- pesetas anuales.

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

CAPÍTULO XIV

FONDO DE PREVISION SOCIAL

Artículo 511.- Se mantiene el Fondo de Previsión Social, cuyo destino es cubrir las necesidades apremiantes del productor que escapen a toda solución con medios ordinarios o que supongan evidentes trastornos en la economía familiar del interesado.

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

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

Artículo 512.- El Fondo se mantendrá con la cantidad de 2.194.111.- pesetas para el presente ejercicio económico.

Artículo 513.- El Fondo será administrado por una Comisión Mixta, que presidirá por la persona designada por la Direc-

ción, se compondrá de cuatro miembros: dos, representando al Comité Intercentros y Delegados y otros dos, a la propia Empresa.

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

CAPÍTULO XV

PREVISION

Sección 1a. - JUBILACIONES

Artículo 514.- Uno. Cuantos productores posean una antigüedad en la Empresa de veinte o más años de servicio y se jubilen una vez cumplidos los sesenta y cinco años y antes de cumplir los sesenta y seis, percibirán una mejora de su pensión de jubilación equivalente a la diferencia entre los conceptos A) y B), a continuación definidos:

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

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

Para el personal en régimen de turnos que perciba plus de turnicidad, el concepto A) se incrementará en los porcentajes y condiciones que sobre la cuantía de dicho plus establece el artículo 365.

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

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

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

Dos. A los jubilados de la Empresa que tengan percepciones por pensión y mejora de pensión inferiores a 564.375.- pesetas anuales, se les garantizará la expresada cantidad anual de 564.375.- pesetas a cuyo efecto la Empresa cubrirá la diferencia.

Las mejoras oficiales que puedan producirse durante 1985, no serán absorbibles.

Tres. La jubilación anticipada voluntaria será en las condiciones siguientes actualmente a los sesenta años por un número de veinte años de antigüedad en la Empresa.

Sección 2a. - VIUDEDAD

Artículo 515.- A las viudas de productores fallecidos en activo en la Empresa o de jubilados en la misma que tengan pensiones de viudedad inferiores a 413.875.- pesetas anuales, se les garantizará la expresada cantidad anual de 413.875.- pesetas a cuyo efecto la Empresa cubrirá la diferencia.

Las mejoras oficiales que puedan producirse durante 1985 no serán absorbibles.

Sección 3a. - INVALIDEZ

Artículo 516.- Al empleado que le sea declarada una incapacidad total y permanente para su profesión habitual y cause baja en la Empresa, se le garantizará una mejora de pensión calculada en la forma prevista para el jubilado a los sesenta y cinco años, sobre la base de una antigüedad mínima de veinte años de servicio en la Empresa.

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

Sección 4a. - SEGURO DE VIDA

Artículo 589.

1. Queda establecido un Seguro Colectivo de Vida aplicable a todo el personal de la Empresa en activo o jubilado, hasta cumplir la edad de 65 años, garantizando un capital de dos millones de pesetas en el caso de muerte natural o invalidez absoluta y permanente; doble capital en caso de fallecimiento por accidente laboral y triple capital en caso de fallecimiento por accidente de circulación.
2. A partir de los 65 años, se garantiza, para el caso de muerte y con independencia de la causa de la misma, un capital único consistente en el 50% del capital garantizado en el momento de cumplir los 65 años.
3. El coste de las primas de las garantías expuestas corrán íntegramente a cargo de la Empresa.
4. El personal, a nivel individual, que lo desee, tanto en activo como pasivo, podrá optar por una mejora de los capitales garantizados, mediante aportaciones mensuales.

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

Artículo 590.- Se mantiene en favor de las viudas de los productores de la Empresa que perciban pensión de viudedad de la Mutualidad Laboral de la Empresa y que reúnan las condiciones a que se refiere el Artículo 232 de la vigente Ordenanza Laboral, la tarifa especial en el consumo de energía eléctrica que se aplica a los empleados y jubilados de la Empresa, siempre y cuando se sometan a las normas establecidas para dicha clase de suministro.

CAPÍTULO XVI

OTRAS ATENCIONES

Sección 1a. - PREMIOS DE NUPTIALIDAD Y NATALIDAD

Artículo 600.- Los productores con una antigüedad mínima de un año en la Empresa percibirán un premio de 26.020.- ptas. al contraer matrimonio, siempre y cuando con dicho motivo no hayan asimismo percibido premio de nupcialidad de la Mutualidad Laboral.

El percibo de dicho premio es incompatible con la indemnización a que se refiere el epígrafe b) del artículo 692 de la Ordenanza de Trabajo vigente.

Artículo 610.- Se establece para el personal de plantilla un premio de 13.011.- pesetas por el natalicio de un hijo, siempre y cuando con dicho motivo se haya asimismo percibido premio de natalidad de la Mutualidad Laboral.

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

Sección 2a. - SERVICIO MILITAR

Artículo 620.- El empleado con una antigüedad mínima de un año percibirá durante el período de tiempo que preste el servicio militar obligatorio el cincuenta por ciento de su retribución anual, abonable por decimas partes. Caso de que el trabajador estuviera casado y con cargas familiares el porcentaje a percibir sería el sesenta por ciento de su retribución anual, abonable por decimas partes.

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

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

Sección 3a. - MINUSVALIDOS

Artículo 630.- Se establecerá una ayuda mensual, de 9.675.- pesetas, para el personal que conviva y tenga a su cargo el cuidado de familiares minusválidos o subnormales. Para el percibo de esta ayuda se exigirá la certificación que el Instituto Nacional de la Seguridad Social expide para el reconocimiento de dichos casos.

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

CAPÍTULO XVII
RELACIONES SINDICALES

Artículo 640.- Derechos de representación colectiva.

1. De acuerdo con lo previsto en el apartado 3 del artículo 639 de la Ley 8/1980, de 15 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, se constituye el Comité Intercentros como el órgano de representación y negociación unitaria de los trabajadores. Dicho Comité Intercentros se subroga, en el ámbito de todos los centros de trabajo de la Empresa, en las competencias previstas en el artículo 649 del mismo texto legal.

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

2. La Empresa mantendrá un local habilitado para que el Comité Intercentros pueda desarrollar sus funciones de representación.
3. La Secretaría administrativa del Comité Intercentros podrá ser atendida por un delegado de los trabajadores de forma permanente.
4. Se reconoce el derecho a 48 horas mensuales pagadas para los representantes de los trabajadores.
5. El Consejo de Delegados podrá reunirse en sesión ordinaria una vez al mes.
6. El Comité Intercentros y la Empresa celebrarán una reunión ordinaria una vez al mes.
7. En todos los locales de la Empresa existirán tablones de anuncios para la propaganda laboral y sindical en lugares visibles y de paso.
8. El Comité Intercentros será informado mensualmente de la situación económica y laboral de la Empresa.
9. El Comité Intercentros conocerá previamente a su ejecución, las modificaciones en la actividad o situación patrimonial de la Empresa que pudieran producirse, en especial en los casos de fusión o absorción de la Sociedad, cierre o traslado de instalaciones, alteraciones del objeto social, etc. emitiendo informe que será considerado por la Dirección de la Empresa.
10. Por razón de su representación sindical no podrá ser sancionado ni despedido al representante durante el ejercicio de sus funciones y hasta un año después de la expiración de su mandato.

Artículo 650.- Derechos sindicales.

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

Artículo 669.- Derecho de asambleas.

1. La Empresa reconoce el derecho de asambleas en horas de -- trabajo, en épocas de Convenio o cuando surja un tema im-- portante de interés general para los trabajadores a condi-- ción de que se celebren al inicio o final de la jornada pa-- ra que ocasionen la mínima interrupción del servicio. El -- Comité deberá informar a la Empresa con una antelación mí-- nima de veinticuatro horas.
 2. Las Centrales Sindicales debidamente reconocidas podrán ce-- lebrar asambleas de trabajadores dentro de las dependen-- cias de la Empresa y fuera de horas de trabajo, siempre y cuando sean solicitadas a la Dirección con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.
- La Empresa mantendrá una Sala de Asambleas permanente en el edificio Vilanova.

Artículo 676.- En todo lo no previsto en el presente Capítulo se estará a lo dispuesto en el Título II de la Ley 8/1960, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XVIII

EMPLEO

Artículo 670.- Se mantiene la Comisión Mixta para seguimiento y desarrollo de aquellas situaciones que pudieran existir en la Empresa de exceso de horas extras, dobles, disponibilidades, etc. para que, contando con la voluntariedad del personal, proceder al análisis de la eliminación de tales horas, disponibilidades, dobles etc., que pudieran comportar la creación de nuevos puestos de trabajo. Respecto a las horas extras estructurales, y de acuerdo con la propuesta contenida en el documento "Objetivos y bases de la política de plantillas", es posible compensar dichas horas con un tiempo equivalente de vacaciones y redimensionar las plantillas. Los trabajadores que se vean obligados a realizar dichas horas, en lugar de cobrarlas podrán compensarlas con festivos en la proporción de una hora por una hora tres cuartos. El disfrute de dichos festivos se efectuará a elección del trabajador dentro de los diez días siguientes. En este plazo se tendrán en cuenta las necesidades del servicio y la disponibilidad de efectivos humanos. Sin embargo, siempre que haya -- acuerdo entre el trabajador y el Servicio, estos festivos podrán acumularse en el período vacacional.

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

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

La Comisión Mixta trimestralmente conocerá y valorará el efecto que hayan producido los programas de transformación de horas ex-- tras estructurales y sustitución de disponibilidades, dobles, etc. realizándose las contrataciones necesarias que se deriven del dimensionamiento de plantillas, para cubrir el servicio.

Artículo 696.- Cuando en el presente Convenio se hace referen-- cia a cantidades y cifras tanto en los escalados y cuadros ane-- jos, como en el articulado del mismo, se entiende brutas, ex-- cepto en aquellos casos en que se mencionen como netas.

Artículo 709.- La Representación Económica y Social consideran lo pactado como un todo indivisible a todos los efectos.

Artículo 710.- Será causa de revisión del presente Convenio, el hecho de que por disposiciones legales se establezcan mejoras de carácter general en las Empresas del ramo, que sean superiores a la totalidad de las señaladas en este Convenio, considera-- das en su cómputo anual. En todo lo no expresamente pactado en el presente Convenio, se estará a lo establecido en la Ordenan-- za de Trabajo y demás legislación vigente aplicable al caso.

Artículo 720.- COMISION PARITARIA. Las incidencias que puedan derivarse de la aplicación de este Convenio serán obligatori-- mente estudiadas y, en su caso, resueltas por una Comisión Pa-- ritaria, y de no llegarse a acuerdo alguno en el plazo de quin-- ce días se elevará lo actuado al Organismo Competente. La Comi-- sión Paritaria estará integrada por miembros de la Comisión -- Deliberadora.

Anexo nº 1

TABLA SALARIAL 1985

CATEGORIAS	SALARIO 1985
GRUPO I	
1a Técnico Nivel A	2.100.000
1a Técnico Nivel B	2.000.000
1a Técnico y Técnico-Encargado	1.900.000
1a Técnico	1.800.000
GRUPO II - SUBGRUPO 10	
1a Administrativo Nivel A	2.000.000
1a Administrativo Nivel B	1.900.000
1a Administrativo	1.800.000
1a Administrativo Nivel A	1.700.000
1a Administrativo Nivel B	1.600.000
1a Administrativo Auxiliar	1.500.000
GRUPO III - SUBGRUPO 20	
E. Encargado Cobrador-Lector	1.600.000
E. Consejo	1.500.000
E. Encargado-Almacenero	1.400.000
1a Mecánico	1.300.000
1a Telefonista	1.200.000
1a Cobrador-Cajero	1.100.000
1a Almacenero	1.000.000
1a Portero-Ordenanza	900.000
1a Guardia, Vigilancia y Sereno	800.000
GRUPO III - SUBGRUPO 30	
1a Nivel A (P.O.)	1.500.000
1a Nivel B (P.O.)	1.400.000
1a Oficial Nivel A (P.O.)	1.300.000
1a Oficial Nivel B (P.O.)	1.200.000
1a Aprendiz (P.O.)	1.100.000
GRUPO III - SUBGRUPO 40	
1a Encargado Factos	1.000.000
1a Peón Especialista	900.000
GRUPO IV	
1a Obrero Nivel A	1.000.000
1a Obrero Nivel B	900.000
1a O.B.A.O.	800.000
Suplemento	1.000.000
Estados	100.000
Además	50.000

Anexo nº 2

TABLA SALARIAL 1985

CATEGORIAS	SALARIO 1985
1a Categoría Superior Especial	3.400.000
1a Categoría Superior Primera	2.800.000
1a Categoría Superior Segunda	2.200.000

Anexo nº 3

TABLA VALOR DE HORAS EXTRAORDINARIAS

Importes brutos:

CATEGORIAS	San recargo	Con 75%
GRUPO I		
1a Técnico Nivel A	361	400
1a Técnico Nivel B	360	400
1a Técnico-Encargado	321	360
1a Técnico	264	300
1a Técnico	257	300
GRUPO II - SUBGRUPO 10		
1a Administrativo Nivel A	361	400
1a Administrativo Nivel B	360	400
1a Administrativo	321	360
1a Administrativo Nivel A	264	300
1a Administrativo Nivel B	257	300
1a Administrativo Auxiliar	222	260
GRUPO III - SUBGRUPO 20		
E. Encargado Cobrador-Lector	257	300
E. Consejo	257	300

CATEGORIAS	Sin Recargo	Con 75%
E. Encargado-Almacenero	217	450
1a Neconógrafo	227	397
1a Telefontista	227	450
2a Cobrador-Lector	227	397
2a Almacenero	227	397
3a Portero-Ordenanzas	227	397
3a Guardia, Vigilante y Sereno	227	397
GRUPO III - SUBGRUPO 10		
1a Nivel A (P.O.)	300	428
1a Nivel B (P.O.)	286	394
2a Opcional Nivel A (P.O.)	286	427
2a Opcional Nivel B (P.O.)	267	420
2a Apuntado (P.O.)	227	397
GRUPO III - SUBGRUPO 20		
1a Encargado Peones	217	460
2a Peón Especialista	226	393
GRUPO IV		
2a J.S.A.C. Nivel A	361	438
2a J.S.A.C. Nivel B	361	438
2a J.S.A.T.	321	453
Empleados	-	-
Botanas	86	167
Aprendiz	101	277

Por cada trienio más acreditado en la tabla, se incrementarán 12,70 pesetas en la columna sin recargo.

Anejo nº 4

CUADRO DE DIETAS

Desayuno	Comida	Cena	Habitación	Dieta Completa
169	750	649	927	2.695

Dieta de tasa: 188 ptas. netas

16063 RESOLUCION de 10 de junio de 1985, de la Dirección General de Servicios por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Victor Manuel Cadena Viñas.

De Orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 6 de marzo de 1985 por la Audiencia Territorial de Pamplona en el recurso contencioso-administrativo número 266/1984, promovido por don Victor Manuel Cadena Viñas sobre denegación al recurrente de un cumplimiento de destino, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que estimando sustancialmente el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Victor Manuel Cadenas Viñas, debemos anular y anulamos, por su desconformidad a derecho, la denegación presunta por silencio administrativo de la solicitud planteada por el recurrente, con fecha 28 de diciembre de 1982, ante el Instituto Nacional de Empleo, sobre señalamiento de complemento de destino. Y declaramos el derecho del recurrente a que se le asigne a partir de la interposición de este recurso, dentro de su retribución, un complemento de destino de categoría o correspondiente al nivel 19, de los existentes al tiempo del recurso. Que dicho recurrente tiene derecho a que se le abone la diferencia retributiva correspondiente, entre lo percibido a partir del 23 de febrero de 1982, fecha de su nombramiento, hasta 31 de mayo de 1984, fecha de la interposición del recurso, y lo que le hubiera correspondido percibir, si desde la primera de esas fechas se le hubiese pagado el complemento de destino con arreglo al nivel 19; según el módulo cuantitativo utilizado en relación a este nivel 19, en su aplicación al Letrado que, procedente de AISS, actúa como conciliador en el IMAC. Sin costas.»

Madrid, 10 de junio de 1985.-El Director general, Enrique Heras Puza.

16064 RESOLUCION de 11 de julio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Sondeos Petrolíferos, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Sondeos Petrolíferos, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo en fecha 23 de mayo de 1985, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los Delegados de Personal con fecha 19 de abril de 1985, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, sobre depósito y 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.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de julio de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SONDEOS PETROLIFEROS, S. A.»

- ARTICULO 17.- Partes contratantes.
- ARTICULO 21.- Amplito funcional.
- ARTICULO 37.- Vigencia.
- ARTICULO 40.- Absorción y Compensación.
- ARTICULO 50.- Garantía Personal.
- ARTICULO 60.- Regulación Salarial.
- ARTICULO 70.- Otros conceptos económicos.
- ARTICULO 80.- Fondos para Alteraciones Sociales.
- ARTICULO 90.- Servicio Militar.
- ARTICULO 100.- Grupos laborales.
- ARTICULO 110.- Traslados de Personal.
- ARTICULO 120.- Jubilación.
- ARTICULO 130.- Trabajadores eventuales.
- ARTICULO 140.- Jornada laboral.
- ARTICULO 150.- Licencias y Permisos.
- ARTICULO 160.- Derechos Sindicales.
- ARTICULO 170.- Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- ARTICULO 180.- Legislación Laboral.
- ARTICULO 190.- Comisión Paritaria.

ARTICULO 18.- Partes contratantes.

El presente Convenio se suscribe entre la representación de la Empresa y sus trabajadores, a través de los Delegados de Personal de las distintas sondeas que la Empresa tiene en todo el territorio nacional.

ARTICULO 21.- Amplito funcional.

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio tendrán fuerza normativa, y afectará a todo el personal que trabaje en las sondeas y que vienen nominados por categorías en las tablas salariales adjuntas. Asimismo, el presente Convenio tendrá su efecto en todo el territorio nacional independientemente donde estuvieran los trabajadores en el momento de la firma.

ARTICULO 37.- Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el 1º de Marzo de 1985 por un periodo de un año.

Se tendrá por denunciado y obligatoriamente se iniciará la negociación económica el 1º de Enero de 1986.