

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

18314 *RESOLUCION de 23 de julio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima» (FECSA).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima» (FECSA), recibido en esta Dirección General de Trabajo entre el día 26 de abril y el día 11 de junio de 1985, suscrito por las representaciones de la Empresa y del Comité Intercentros con fecha 27 de marzo de 1985, y de conformidad con el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 23 de julio de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «FUERZAS ELÉCTRICAS DE CATALUÑA, S.A.»

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 19.— Partes contratantes. El presente Convenio ha sido negociado y firmado por el Comité Intercentros y la Representación Empresarial, de Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S.A.

Artículo 20.— Ámbitos territorial y funcional. El presente Convenio Colectivo se aplicará en todos los Centros de Trabajo donde Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S.A., desarrolle o pueda desarrollar cualquiera de sus actividades de producción, transformación, transporte y distribución de energía eléctrica.

Artículo 21.— Ámbito personal. El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores fijos y de plantilla existentes a la entrada en vigor del mismo, así como a los que con tal carácter ingresen durante su vigencia, cualquiera que sea su puesto de trabajo, profesión, especialidad, edad, sexo o condición, quedando excluido el personal directivo y el de primera categoría de los grupos técnico, administrativo (Subgrupo 1), jurídico-sanitario y de actividades complementarias.

Artículo 22.— Ámbito temporal. Este Convenio comenzará a regir el 19 de enero de 1985, cualquiera que sea la fecha de su publicación oficial y tendrá una duración de dos años, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 1986, pudiendo prorrogarse de año en año de no mediar denuncia en contrario de cualquiera de las partes que lo suscriben.

No obstante lo anterior, los valores contenidos en las normas señaladas en el Convenio Colectivo y que afectan directamente a las percepciones económicas, es decir, conceptos de Tabla Salarial, Antigüedad, Horas Extraordinarias, Plusas, Gastos de Manutención y Estancia y percepciones mínimas de Jubilación y Viudedad y Fondos de Atenciones Sociales, serán aplicables únicamente durante el año 1985, incrementándose automáticamente, para el año 1986, en el porcentaje equivalente al 107% del IPC que prevea el Gobierno para ese año.

Todo ello, sin perjuicio de lo estipulado respecto a posibles revisiones salariales en el artículo 16º.

La denuncia del Convenio deberá presentarse por escrito con una antelación de un mes respecto de la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 23.— Empleo.

1.—La Empresa se compromete, durante la vigencia del presente Convenio, a no emprender acciones legales que produzcan la extinción de contratos de trabajo, compaginando la cog-

tratación de personal con las necesidades de organización y cobertura del servicio público que tiene encomendado.

Cuando el puesto de trabajo desempeñado por un trabajador se extinga y a causa de ello tenga que adaptarse a una nueva situación, la Empresa se compromete a mantener su contrato y a darla la formación profesional, si fuera preciso, para ocupar un nuevo puesto de trabajo, manteniendo su categoría profesional.

2.—La Empresa se compromete a que el personal contratado con anterioridad al 19 de enero de 1.985 con carácter temporal, al amparo de los Reales Decretos de 25-6-1.982 (sec. I, Cap. III) y 17-10-1.984 (nr 1989), para cubrir un puesto de trabajo con la consideración de permanente, y que en la referida fecha estuviesen en activo y tengan una antigüedad mínima de seis meses, así como el que alcance tal antigüedad antes del 19 de julio de 1.985, adquiere la condición de fijo de plantilla a partir del momento en que haya alcanzado o alcance la referida antigüedad.

3.—Respecto a los minusválidos, la Empresa fomentará siempre que sea posible, atendiendo a las necesidades técnicas organizativas y productivas de la misma, la habilitación de puestos de trabajo que puedan ser ocupados por minusválidos físicos, síquicos y sensoriales.

CAPITULO II

A) REGIMEN ECONOMICO

Artículo 69.— Tabla salarial 1985. En los cuadros del Anexo nr 1 se reflejan para cada Nivel y Escalón, los salarios correspondientes al año 1985, los cuales se han obtenido incrementando el 7,5% los de la tabla en vigor en 31 de diciembre de 1984.

Los salarios correspondientes al año 1986, se obtendrán incrementando los de la tabla en vigor en 31 de diciembre de 1985 en el porcentaje equivalente al 107% del IPC que prevea el Gobierno para ese año.

Artículo 70.— Forma de pago. El salario anual de los años 1985 y 1986 se compone de:

- 12 mensualidades (Salario Mensual), cada una igual al Salario Anual dividido por 12,00.

- 4 Gratificaciones extraordinarias iguales al Salario Mensual, cuyas fechas de pago serán: 15 de febrero, 15 de julio, 15 de septiembre y 15 de diciembre.

- Participación en los Resultados Favorables, equivalente a 2,88 veces al Salario Mensual. Para el cálculo de los Resultados Favorables se seguirá la norma de pagar como base el Salario Mensual en 31 de diciembre del correspondiente año.

Esta participación, se abonará en la siguiente forma:

a) El 15 de noviembre se anticipará a cuenta de los Resultados Favorables del Ejercicio, la diferencia entre lo devengado por tal concepto en el propio Ejercicio y lo que se devengó en el anterior.

b) El 15 de mayo siguiente se liquidará el resto de dichos Resultados Favorables.

B) OTROS CONCEPTOS ECONOMICOS

Artículo 80.— Antigüedad. El valor actual del Trienio de 1.492.-3 mensualidades pasará a ser de 1.604.-3 mensualidades a partir del 19 de enero de 1985 (19.240.-2/año).

Para el año 1986, el valor del trienio se obtendrá incrementando el de 1985 en el porcentaje equivalente al 107% del IPC que prevea el Gobierno para ese año.

Artículo 81.— Premio de Vinculación. Los Premios de Vinculación se percibirán en la forma siguientes:

A los 42 años de antigüedad en la Empresa: 6 mensualidades y un mes de permiso pagado.

A los 34 años de antigüedad en la Empresa: 3 mensualidades y una semana de permiso pagado.

A los 25 años de antigüedad en la Empresa: 1 mensualidad.

C) PLUSAS

Artículo 109.- Plusas de Turno. Los valores vigentes a partir del 12 de enero de 1985 para el Plus de Turno Rotativo Cerrado serán los que figuran en el Anexo nº 2.

Los Plusas de Turno Rotativo Abierto Tipo A y Rotativo Abierto Tipo B se incrementan también manteniendo las proporciones respecto al cerrado del 75% y 50% respectivamente.

En el citado Anexo nº 2 se incluye Tabla de los nuevos valores a partir del 12 de enero de 1985.

Para el año 1986, los valores del Plus de Turno Rotativo Cerrado se incrementarán en el porcentaje equivalente al 107% del IPC que prevea el Gobierno para ese año.

Los Plusas de Turno Rotativo Abierto Tipo A y Rotativo Abierto Tipo B se incrementarán también manteniendo las proporciones respecto al cerrado del 75% y 50% respectivamente.

Artículo 11.- Plus de Trabajo Nocturno. Los valores para el año 1985 serán los que figuran en el Anexo nº 3.

Para el año 1986, los valores de dicho plus, guardarán la actual relación respecto a la tabla salarial vigente durante ese año.

Artículo 12.- Resto de plusas. Los valores vigentes a 31 de diciembre de 1984, se incrementarán en un 7,5% a partir del 12 de enero de 1985.

Para el año 1986 se incrementarán en el porcentaje equivalente al 107% del IPC que prevea el Gobierno para ese año.

Art. 13.- Horas Extraordinarias

1.- El valor del módulo pactado para las horas extraordinarias vigente en 31 de diciembre de 1.984, será a partir del 12 de enero de 1.985, el que figura en la Tabla que se acompaña como anexo nº 4. Para el año 1.986, se estará a lo dispuesto en cuanto a su incremento en el art. 4º del presente Convenio. Todo trabajador tendrá derecho a la opcionalidad de cómo percibir el trabajo efectuado fuera de su jornada laboral, es decir, podrá decidir entre cobrarlas o efectuar el descanso correspondiente con el cobro del recargo de la hora extra efectuada.

Siendo deseo de ambas representaciones reducir al máximo posible la realización de horas extraordinarias, se recomienda la compensación en fiestas mediante la acumulación de las que se realicen por parte del personal, percibiendo, en todo caso, los recargos que correspondan.

2.- Las horas extraordinarias por causa de fuerza mayor y las estructurales consideradas necesarias por:

- Periodos punta de producción;
- Ausencias imprevistas;
- Cambios de turno;
- Carácter estructural derivado de la naturaleza del trabajo de que se trate;
- Atención y prevención de averías;

no quedan sujetas a la notificación adicional prevista en el Real Decreto 1858/1981 de 26 de agosto.

D) GASTOS REEMBOLSABLES

Artículo 14.- Gastos de Manutención y Estancia en Establecimientos de Hostelería y Similares. A partir de 1º de enero de 1985 los gastos normales de manutención y estancia en establecimientos de hostelería y similares se abonarán de acuerdo con el siguiente cuadro de valores:

Grupo	Categorías	Desayuno	Comida o cena	Habitación	Estancia día completo	Compensación
1º	Niveles 9 a 11	192	948	1236	3044	577
2º	Niveles 1 a 8	159	783	988	2469	495

Para el año 1986, los valores de dichos gastos se incrementarán en el porcentaje equivalente al 107% del IPC que prevea el Gobierno para ese año.

Artículo 15.- Kilometraje en vehículo propio. El posible aumento del precio del kilometraje se efectuará un 1º abril de 1985 y de 1986, según fórmula aplicada en 1984.

B) CLÁUSULA DE REVISIÓN

Artículo 16.- Cláusula de Revisión.

a) 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 al 31 de diciembre de 1984, se efectuará una revisión de los conceptos salariales tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 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 o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año 1985.

b) Año 1986

En el caso de que el IPC, establecido por el INE, registrara el 31 de diciembre de 1986 un incremento, respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1985, superior al IPC que prevea el Gobierno para el citado año 1986, se efectuará una revisión de los conceptos salariales, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1º de enero de 1986, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos de dicho año.

Tanto en 1985 como en 1986, de ser procedente la revisión salarial, el porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función de los niveles salariales pactados inicialmente.

La revisión salarial se abonará en una sola paga. La correspondiente a 1985, durante el primer trimestre de 1986 y la correspondiente a 1986, durante igual período de 1987.

Dentro de la 1ª quincena de 1986 y 1987 se solicitará por las partes negociadoras de este Convenio Colectivo certificación del Instituto Nacional de Estadística en la que se exprese el IPC al 31 de diciembre de cada uno de los años indicados.

CAPITULO III

CALENDARIO, JORNADA LABORAL Y VACACIONES

Artículo 17.- Calendario Laboral. 1) El Calendario Laboral Básico que regirá durante el año 1985 será el siguiente:

a) Fiestas de carácter nacional (Orden de 27-9-84 de la Generalitat de Catalunya):

1 de enero	(Ma)	(Año Nuevo)
5 de abril	(Vi)	(Viernes Santo)
8 de abril	(Lu)	(Lunes de Pascua Florida)
1 de mayo	(Mi)	(Fiesta del Trabajo)
27 de mayo	(Lu)	(Lunes de Pascua Granada)
24 de junio	(Lu)	(San Juan)
15 de agosto	(Ju)	(La Asunción)
11 de septiembre	(Mi)	(La Diada)
12 de octubre	(Sa)	(Fiesta Nacional de la Hispanidad)
1 de noviembre	(Vi)	(Todos los Santos)
25 de diciembre	(Mi)	(Navidad)
26 de diciembre	(Ju)	(San Esteban)

b) Fiestas de Convenio:

- 4 de abril (Ju) (Jueves Santo)
- 6 de abril (Sa) (Sábado Santo)
- Una fiesta a determinar, a propuesta del Comité Intercentros

c) Fiestas de carácter local:

Serán las dos que para cada localidad se señalen por la autoridad competente.

2) Todo el personal, cualquiera que sea su horario, disfrutará las fiestas semanales correspondientes a domingos y a las 17 fiestas intersemanales establecidas, o a las sustitutorias aplicables en cada caso según gráficos de turnos o ciclos de trabajo.

3) Siendo el número total de horas anuales de trabajo en 1984 el de 1.800, se establece que, en el caso del personal que trabaja 5 días a la semana, librando el sábado, si en alguna localidad coinciden más de 3 fiestas en sábado, se procederá a compensar el exceso anual de horas de trabajo que en tal caso se produciría, mediante la asignación de otro día u otros días de fiesta en la siguiente forma:

- si coinciden 4 sábados en festivo: se asignará una fiesta sustitutoria
- si coinciden 5 sábados en festivo: se asignarán dos fiestas sustitutorias

Del mismo modo, caso de que alguna de las fiestas de Convenio coincida con una fiesta de carácter local, se asignará una fiesta sustitutoria.

En ambos casos la asignación de las fiestas sustitutorias se efectuará siempre teniendo en cuenta las necesidades y conveniencias del servicio y de acuerdo con los representantes del personal.

4) Para el año 1986, las fiestas de carácter nacional y las de carácter local serán las que en su momento se establezcan reglamentariamente por la autoridad competente. Respecto a las tres fiestas de Convenio, se determinarán entre la Empresa y la Comisión Mixta del mismo.

Artículo 18.-

18. Jornada laboral.- Se mantiene la actual jornada laboral de 40 horas semanales, equivalentes a 1.600 horas anuales de trabajo efectivo.

29. Sábados libres en verano.-

Año 1.985.- El personal de la Empresa cuyo régimen de trabajo sea el de jornada continuada de lunes a sábado, salvo las excepciones que más adelante se detallan, tendrá derecho a disfrutar de sábados libres durante los meses de julio y agosto.

En compensación a este beneficio, el referido personal prolongará su jornada diaria en 15 minutos, a partir del 18 de abril y hasta el día 31 de diciembre de 1.985, inclusive.

Queda exceptuado del indicado beneficio:

- a) El personal en régimen de turno (cerrado o abierto, tipos A y B), el sujeto a regímenes especiales de cobertura de servicios, guardias o retenes, y el que está incluido dentro de una organización en ciclos de mantenimiento, operación o atención de averías.
- b) Aquel personal que por razón de su cargo o de su trabajo, y cualquiera que sea su Grupo Profesional, esté relacionado con el trabajo del personal citado en el apartado anterior, ya sea en funciones de dirección o mando, soporte, ayuda, organización, iniciación, finalización o conocimiento de posibles tareas.
- c) En particular, el personal Técnico y Administrativo que presta servicio en despachos auxiliares de los centros de producción, distribución, transformación y obras.

Respecto del personal de las Delegaciones y Oficinas destacadas de Comercial y de Facturación y Cobros, teniendo en cuenta que las mismas y para conservar la adecuada imagen de la Empresa, deberán mantenerse abiertas, tendrá asimismo derecho al disfrute de los sábados libres, aquél que no sea designado para atender al servicio.

El personal que, en atención a lo anterior, se vea obligado a trabajar en tales días libres, disfrutará de fiesta compensatoria a realizar, siempre que lo permitan las necesidades del ser-

vicio, el lunes inmediatamente seguido, o en el día laborable más próximo posible.

Año 1.986.- El personal antes señalado, salvo las exclusiones indicadas, tendrá derecho a disfrutar de 13 sábados libres durante el período de verano.

A tal efecto, se prolongará la jornada laboral diaria, desde 18 de enero hasta 31 de diciembre de 1.986, en 20 minutos.

39. Cuando algún trabajador de los incluidos en la aplicación de la jornada de verano no pueda disfrutar, por necesidades del servicio o fuerza mayor, de alguno de los sábados considerados como libres, disfrutará de fiesta compensatoria a realizar, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, el lunes inmediato siguiente al sábado trabajado, o de no poder ser así en el día laborable más próximo posible.

Artículo 19.- Absentismo.- La incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común y accidente no laboral, suscita una serie de problemas y circunstancias que originan importantes y graves derivaciones cuyas consecuencias afectan incluso a la actividad laboral de los propios compañeros y es necesario corregir.

Para ello se llevará un estricto control de las ausencias a que se refiere el apartado anterior, vigilándose la veracidad de los motivos justificantes de las mismas y sancionando, de acuerdo con la legislación vigente, aquellos casos en que se comprueba fraude o falsedad manifiesta.

En orden a la reducción y control del absentismo por causas injustificadas y fraudulentas, los representantes legales de los trabajadores y la Empresa, actuarán conjuntamente en la aplicación de cualquier tipo de medidas.

Artículo 20.- Vacaciones. El personal de plantilla disfrutará anualmente de 30 días naturales de vacaciones, o sea 26 días laborables para el personal de turnos y para el que trabaje seis días por semana y 22 días laborables para el personal que trabaje cinco días.

El número de días de vacaciones será el indicado anteriormente, excepto en aquellos casos cuya antigüedad sea inferior a 1 año, a los que se les aplicará la proporcionalidad a los meses de permanencia en la Empresa.

Todo el personal, cualquiera que sea su horario, disfrutará las fiestas semanales correspondientes a domingos y a las 17 fiestas intersemanales establecidas en el artículo 17 del presente Convenio, o las sustitutorias aplicables en cada caso según gráficos de turnos o ciclos de trabajo.

En todos los casos, las vacaciones deberán disfrutarse dentro del año natural.

CAPÍTULO IV

FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

Artículo 21.- Formación. El personal tiene el derecho y la obligación de adquirir la formación necesaria que garantice el buen desarrollo de las tareas y funciones que correspondan a su trabajo y permitan su promoción profesional.

Para ello, y aparte de las providencias que personalmente toma cada uno en este sentido, la Empresa tiene establecidos cursos de formación en sus dos aspectos fundamentales:

a) CURSOS DE FORMACIÓN BÁSICA, abiertos para todo el personal que desee participar en ellos, impartidos directamente o a distancia (Instrucción Programada).

Esta formación es necesaria para poder emprender la de cualquier tipo de tecnología o especialidad, por lo que Empresa y trabajadores procurarán aumentar su difusión a fin de potenciar el nivel de capacidades básicas del personal.

b) CURSOS ESPECÍFICOS DE CARÁCTER ESPECIALIZADO, realizados a petición de los Servicios correspondientes, por necesidades de trabajo. En ellos colabora, además del personal de la Empresa, personal ajeno a la misma en aquellos temas en que es necesario.

Para el desarrollo de estos cursos, la Empresa dispone de una amplia gama de instalaciones y recurre en su caso a instituciones ajenas, cuando los medios propios no cubren adecuadamente las funciones precisas.

Artículo 22.- Promoción. La promoción en la Empresa se realizará por uno de los sistemas siguientes:

- 1° Por concurso, abierto o restringido en el que los aspirantes a cubrir la plaza realizan pruebas teóricas, prácticas, médicas y psicológicas, encaminadas todas ellas a garantizar la objetividad, así como la idoneidad de los resultados.
- 2° Mediante cursos de adaptación a otros puestos de trabajo. Están dirigidos al personal que, dentro de las necesidades del servicio, pueda cambiar de puesto de trabajo o debe adaptarse a las nuevas condiciones del mismo. Si durante el curso demuestra la habilidad y formación necesaria, una vez finalizado el mismo, se le acopla al nuevo puesto de trabajo en el que deberá demostrar la eficacia necesaria durante un período de prueba. A fin de que el personal pueda adquirir la formación básica que le facilite participar en estos cursos, la Compañía tiene establecidos cursos abiertos, tanto de tipo directo, como a distancia (Instrucción Programada).

- 3° A través de un curso de formación, para acceso al puesto de trabajo vacante.

Para poder participar en estos cursos, será preciso previamente someterse a una prueba de conocimientos teórico-prácticos que se estime necesaria para poder iniciarlos con posibilidades de éxito. Asimismo cuando las exigencias del puesto lo requieran, deberán someterse previamente los interesados a las correspondientes pruebas médicas y psicológicas que se consideren adecuadas.

- 4° Por designación del Jefe del Servicio en que se produce la vacante.

Este procedimiento se seguirá en todos los casos en que el puesto de trabajo debe reunir unas especiales condiciones de responsabilidad, confianza, conocimientos técnicos muy específicos, dotas de mando y organización, etc.

- 5° Promoción automática por antigüedad.

Todo el personal del nivel 1, al cumplirse un año de permanencia en la plantilla de la Empresa, ascenderá automáticamente al nivel 2 dentro de su mismo Subgrupo profesional, con independencia de que exista o no vacante.

Todo el personal del nivel 2, a los 8 años de su permanencia en este nivel, ascenderá automáticamente al nivel 3 dentro de su mismo Subgrupo profesional, con independencia de que exista o no vacante.

Todo el personal del nivel 3, a los 8 años de su permanencia en este nivel, ascenderá automáticamente al nivel 4 dentro de su mismo Subgrupo profesional, con independencia de que exista o no vacante.

Todo el personal del nivel 4, a los 8 años de su permanencia en este nivel, ascenderá automáticamente al nivel 5 dentro de su mismo Subgrupo profesional, con independencia de que exista o no vacante.

- 6° Mediante pruebas de nivel.

Todo el personal con una permanencia mínima de 4 años en el nivel 1, podrá promocionar al nivel 2, dentro de su mismo Subgrupo profesional, mediante la superación de las correspondientes pruebas.

Todo el personal con una permanencia mínima de 4 años en el nivel 2, podrá promocionar al nivel 3, dentro de su mismo Subgrupo profesional, mediante la superación de las correspondientes pruebas.

Todo el personal con una permanencia mínima de 4 años en el nivel 3, podrá promocionar al nivel 4, dentro de su mismo Subgrupo profesional, mediante la superación de las correspondientes pruebas.

Asimismo el personal con una permanencia mínima de 4 años en el nivel 4, podrá promocionar al nivel 5, dentro de su mismo Subgrupo profesional, mediante la superación de las correspondientes pruebas.

Se afectuarán dos convocatorias en cada uno de los dos años de vigencia del presente Convenio, siendo oído el Comité Intercentros.

En todos los casos en que se efectúe el ascenso sin existir vacante, en tanto no se produzca ésta, se continuará ocupando el mismo puesto de trabajo que antes del ascenso, aún cuando ello comporte desempeñar trabajos de inferior categoría.

En caso de que por los procedimientos indicados, no se encontrase la persona idónea para cubrir la vacante existente, la Empresa quedará en libertad de hacerlo por libre designación, o con personal de nuevo ingreso en la misma.

Para pasar de un grupo o subgrupo profesional a otro, se hará por concurso, pruebas de capacitación o curso de adaptación.

CAPITULO V

ATENCIÓNES SOCIALES

Artículo 23.- Permisos por nacimiento, enfermedad grave y defunción. En los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, padres, abuelos, hijos, nietos, hermanos y familiares políticos del mismo grado, se concederán tres días naturales de permiso retribuido, previo aviso y justificación.

En casos excepcionales los días fijados podrán ser discrecionalmente ampliados por la Empresa, considerándose la distancia y demás circunstancias concurrentes.

Artículo 24.- Permiso por exámenes. La concurrencia a exámenes para obtención de un título académico o profesional, dará derecho al disfrute de los permisos imprescindibles para efectuar los mismos.

Los días precisos, con un máximo de 10 al año, serán retribuidos como la jornada normal siempre que se demuestre el aprovechamiento alcanzado y se justifique la asistencia.

Artículo 25.- Excedencias.

a) VOLUNTARIA

La Empresa concederá al personal que lleve prestando sus servicios de manera permanente un año como mínimo, el pase a situación de excedencia voluntaria por un período de tiempo no inferior a un año ni superior a cinco años. Transcurridos estos períodos sin solicitar el reintegro, perderá el excedente todos los derechos.

El personal podrá pedir el pase a la situación de excedencia voluntaria y su concesión será obligatoria en los casos en que justificadamente se aleguen como causas para la misma: importantes razones familiares, terminación o ampliación de estudios u otras análogas. La petición de reintegro habrá de formularse con un mes de antelación a la fecha de su finalización.

La excedencia voluntaria se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguna, y no podrá utilizarse para prestar servicios en otras Empresas del Sector, salvo autorización expresa de aquella que la concedió. El no cumplimiento de este requisito llevará automáticamente aparejada la pérdida de todos los derechos.

b) FORZOSA

La excedencia de los trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dura el ejercicio de su cargo representativo, tendrá carácter de excedencia forzosa.

Artículo 26.- Excedencia por nacimiento hijo. El personal de la Empresa tendrá derecho a solicitar una excedencia no superior a tres años, como consecuencia del nacimiento de un hijo, con el fin de atender a su cuidado.

Los sucesivos nacimientos de hijos darán derecho a nueva solicitud por igual periodo que, en todo caso, pondrá fin al anterior.

Esta solicitud de excedencia podrá ser efectuada por cualquiera de los cónyuges, pero en ningún caso simultáneamente y dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, debiendo solicitarse el reintegro dentro del mes siguiente a la finalización del o de los plazos de excedencia.

Artículo 27.- Plus Escolar. El actual plus se fija en 4.935,- ptas. al año, por cada hijo comprendido entre los 3 y 16 años de edad, ambas inclusive.

Para el año 1986, se incrementará en el porcentaje equivalente al 107% del IPC que prevea el Gobierno para ese año.

Dicho plus se abonará junto con la mensualidad del mes de agosto.

Artículo 28.- Servicio Militar. Se mantendrá el régimen actual que consiste en el abono del 75% de sus haberes, al personal con familiares a su cargo, más 15% por cada familiar que exceda de uno, sin que en ningún caso la cifra total a percibir exceda del 100% de dichos haberes.

Artículo 29.- Crédito para Vivienda. Se establece la cantidad de 500.000,- ptas. para el Crédito para Vivienda, manteniendo la normativa vigente.

La devolución se efectuará en el plazo de 3 años.

Estos créditos serán siempre sin intereses.

Artículo 30.- Seguro Colectivo de Vida y Accidentes.

a) SEGURO COLECTIVO DE VIDA.

Se mantendrá el mismo régimen actual, corriendo a cargo de la Empresa la totalidad de las primas correspondientes.

En situaciones de Invalidez Permanente Absoluta por enfermedad y Gran Invalidez, declaradas oficialmente, se percibirá el capital asegurado del Colectivo de Vida, quedando extinguido el derecho al mismo.

b) SEGURO DE ACCIDENTES.

Para caso de accidente, la Empresa tiene suscrita una póliza sustitutoria e incompatible con la anterior en la que, por causa de muerte, la viuda o beneficiarios designados, percibirán el doble del capital asegurado por el Seguro Colectivo de Vida.

En caso de declaración de Invalidez Permanente Absoluta y Gran Invalidez derivada de accidente de trabajo, se cobrará el capital asegurado del Colectivo de Vida más el importe de 1.000.000, ptas., quedando, asimismo, extinguido este derecho.

En caso de accidente laboral que derive para el trabajador con alguna pérdida de su integridad física, se le asignará la cantidad establecida por baremo.

Artículo 31.- Estancias Veraniegas. Durante el primer año de vigencia del presente Convenio se asigna una subvención de 20.607.750 pesetas.

Para el año 1986 dicha subvención se incrementará en el porcentaje equivalente al 107% del IPC que prevea el Gobierno para ese año.

Artículo 32.- Minusválidos. Se negociará con los representantes de ASPAMIFEC lo procedente.

Artículo 33.- Jubilación

a) RÉGIMEN DE JUBILACION

Se mantiene el actual régimen y suplementos de jubilación.

No obstante, con objeto de atender en lo posible a las peticiones en tal sentido, previo acuerdo entre Empresa y trabajador, podrá accederse a la jubilación a los 60 años de edad.

b) AYUDA A PENSIONISTAS

En 1.985 se garantiza a los jubilados una percepción mínima de 47.200,- ptas. mensuales, entre la pensión de la Seguridad Social y el suplemento de la Empresa, éste último distribuido en 12 mensualidades como en años anteriores.

Los aumentos que por disposición legal pudieran establecerse en 1.985, no serán absorbidos por la Empresa.

En 1.986 se incrementará la percepción mínima de 47.200,- ptas. en el porcentaje equivalente al 107% del IPC que prevea el Gobierno para ese año, en las mismas condiciones que para 1.985.

c) FONDO PARA JUBILADOS

En 1.985 se destinarán 2.575.969,- ptas. para el Fondo establecido con destino a la atención en casos de necesidad que pudieran presentarse.

En 1.986 se incrementará dicha cantidad en el porcentaje equivalente al 107% del IPC que prevea el Gobierno para ese año.

Tanto la cantidad prevista para 1985 como la que resulte para 1986 se añadirán al saldo que pudiera existir en dicho Fondo.

d) REBAJA DE FLUIDO

Todo jubilado que fije su residencia en cualquier punto dentro del territorio estatal, tendrá derecho a la tarifa de fluido eléctrico a precio de empleado.

Artículo 34.- Viudedad

a) AYUDA A PENSIONISTAS

En 1.985 se garantiza a las viudas de empleados y jubilados, la percepción mínima de 33.000,- ptas. mensuales entre la pensión de la Seguridad Social y el suplemento de la Empresa, éste último distribuido en 12 mensualidades como en años anteriores.

Los aumentos que por disposición legal pudieran establecerse en 1.985, no serán absorbidos por la Empresa.

En 1.986 se incrementará la percepción mínima de 33.000,- ptas. en el porcentaje equivalente al 107% del IPC que prevea el Gobierno para ese año, en las mismas condiciones que para 1.985.

b) FONDO PARA VIUDAS

En 1.985 se destina 2.575.969,- ptas. para el Fondo establecido con destino a la atención de casos de necesidad que pudieran presentarse.

En 1.986 se incrementará dicha cantidad en el porcentaje equivalente al 107% del IPC que prevea el Gobierno para ese año.

Tanto la cantidad prevista para 1.985, como la que resulte en 1.986 se añadirán al saldo que pudiera existir en dicho Fondo.

c) REBAJA DE FLUIDO

Toda viuda de empleado o jubilado que fije su residencia en cualquier punto dentro del territorio estatal, tendrá derecho a la tarifa de fluido eléctrico a precio de empleado.

Artículo 35.- Fondo Social. En 1985 se asigna la cantidad de 2.575.969 pesetas que se destinará a la atención de casos de perentoria necesidad, incluyendo asimismo los de orfandad absoluta.

En 1986 se incrementará dicha cantidad en el porcentaje equivalente al 107% del IPC que prevea el Gobierno para ese año.

Tanto la cantidad prevista para 1985 como la que resulte en 1986, se añadirán al saldo que pudiera existir en dicho Fondo.

CAPITULO VI

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 36.- Seguridad e Higiene en el Trabajo. Es propósito fundamental de las representaciones firmantes del presente Convenio Colectivo, el seguir prestando atención prioritaria sobre cualquier aspecto relacionado con la Seguridad e Higiene en el trabajo en plena colaboración.

Artículo 37.- Principios Generales. La actividad de la Empresa conllevará integrada a ella unos planes de actuación en materia de medicina y seguridad en el trabajo, elaboradas por los órganos específicos de la Empresa, de los cuales se informará a los órganos representativos de los trabajadores, a través del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, recogiendo las sugerencias que sobre los mismos dicho órgano pueda presentar.

La Empresa dedicará todos los medios que le sean posibles para las tareas de seguridad e higiene.

La Empresa, en colaboración con los representantes sindicales, podrá formar un nuevo ente que se denominará Subcomité de Seguridad, en todos aquellos centros de trabajo donde haya representante sindical, para el seguimiento y mejor desarrollo de los planes de seguridad e higiene. Dicho Subcomité, tendrá una reunión mensual, de la cual el representante nombrado por la Empresa, junto con el representante sindical, estarán obligados a enviar el acta de la misma al Comité Central de Seguridad e Higiene en la persona de su secretario, a través del Comité Local al que pertenezca el centro de trabajo.

Todos los miembros de los Comités de Seguridad e Higiene y Subcomités que se formen deberán observar las normas que respecto al sigilo profesional se regula en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

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 preventiva, higiene industrial, ergonomía, condiciones de los puestos de trabajo y medicina asistencial, la cual será solamente la de urgencia, por enfermedad durante el desarrollo de la jornada laboral. La medicina asistencial común es función de la Seguridad Social.

Artículo 38.- Comités de Seguridad e Higiene. Los Comités Locales de Seguridad e Higiene se ajustarán a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes tanto en su composición como en sus funciones.

Las partes firmantes acuerdan mantener en la Empresa un Comité Central de Seguridad e Higiene en el Trabajo que seguirá su actuación a través de las siguientes normas:

1. Su composición será paritaria siendo la siguiente:

a) Por parte de la Empresa:

- Presidente
- El Jefe de la División de Seguridad
- El Jefe de la División de Medicina
- Un A.T.S.
- Un Secretario

b) Por parte de la Representación Social:

- 4 miembros de U.G.T.
- 1 miembro de CC.OO.

de acuerdo con los resultados de las últimas elecciones realizadas.

2. Podrá estar asistido por asesores pertenecientes a la plantilla de la Empresa designados por cada una de las partes.

3. Mantendrá las reuniones según lo estipulen ambas partes.

4. Por decisión mayoritaria podrá emitir informes de orden interno a requerimiento de las partes, acerca de los problemas y cuestiones que plantea el adecuado tratamiento de la seguridad e higiene en el trabajo, tanto en el ámbito de la propia Empresa, como en su repercusión exterior hacia la opinión pública.

5. El Comité Central de Seguridad e Higiene en el Trabajo, será el coordinador de los distintos Comités Locales de la Empresa y los posibles Subcomités que sean formados.

6. El Comité Central de Seguridad e Higiene en el Trabajo será el único interlocutor válido con la Dirección de la Empresa para cualquier incidencia que sobre seguridad e higiene pueda plantearse en la misma.

Artículo 39.- Prevención de riesgos para la salud del trabajador. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán tratando de evitar: 1º su generación, 2º su emisión y 3º su transmisión; y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos.

En toda ampliación o modificación del proceso productivo, la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, disminuirá los riesgos anteriores y tenderá a no generar riesgos que superen el umbral de niveles máximos de sustancias químicas y agentes físicos.

La Empresa aceptará como enfermedad profesional, toda aquella que así haya sido ratificada por el órgano competente que la administración tiene al efecto.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional, derivados del trabajo, obligarán a la adopción de las medidas posibles que eviten la repetición de dicho daño.

Dichas medidas serán facilitadas a los miembros del Comité Central de Seguridad e Higiene.

Es misión de la División Medicina, realizar el censo de los trabajadores con capacidad laboral disminuida.

Se tendrán en cuenta todas las sugerencias de interés, encaminadas a disminuir los riesgos profesionales.

Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a la información correspondiente sobre su estado de salud incluyendo los resultados de revisiones médicas y diagnósticos de la División de Medicina. Los reconocimientos médicos se harán con periodicidad anual.

Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

Artículo 40.- Vigilancia de riesgo. La Empresa propondrá la creación de una vigilancia de riesgo según Departamentos y Divisiones para determinar aquellos puestos de trabajo con una mayor incidencia de accidentes.

Los órganos específicos de la Empresa deberán requerir medidas adecuadas de vigilancia para todos aquellos puestos de trabajo donde pudiera haber peligro para la salud del trabajador. Dichas medidas serán informadas a los representantes de los trabajadores a través del Comité Central de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición de riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

Artículo 41.- Tecnología y organización de trabajo. Los órganos específicos de la Empresa están obligados a tomar todas las medidas a su alcance para evitar que cualquier tipo de trabajo pueda repercutir en la salud física y mental de los trabajadores.

Artículo 42.- Formación en seguridad. La Empresa podrá exigir a los nuevos ingresos, antes de ocupar sus puestos de trabajo, los conocimientos necesarios sobre temas de seguridad e higiene, tanto generales como específicos para su puesto de trabajo, impartiendo en su caso la formación complementaria que sea precisa.

En los concursos que se celebren para ocupar vacantes, se exigirá conocimientos de la reglamentación de seguridad e higiene. Si el puesto objeto de concurso es de responsabilidad o mando sobre otros trabajadores, estos conocimientos serán ampliados y acomodados a las características en materia de prevención de los trabajos que se le encomienden.

Se procederá al reciclaje de los trabajadores en la formación sobre estas materias cuando las circunstancias así lo requieran.

CAPÍTULO VII

ACCIONES SINDICAL EN LA EMPRESA

ORGANOS DE REPRESENTACION

- A) SINDICATOS
- B) COMITE INTERCENTROS
- C) COMITES DE CENTRO DE TRABAJO
- D) DELEGADOS DE PERSONAL

A) SINDICATOS

Artículo 43.- Sindicatos. La Empresa reconoce a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla, como elementos básicos y consustanciales, para afrontar las relaciones entre los trabajadores y la Empresa, sin detrimento de las atribuciones conferidas al Comité Intercentros y a los Comités de Centro de Trabajo.

Se considera sindicato debidamente implantado a aquél que cuente con una afiliación mínima de un 10% a nivel de Empresa, acreditado fehacientemente ante la misma.

Artículo 44.- Derechos y funciones.

- a) Se respetará a todos los trabajadores el derecho a sindicarse libremente.
- b) No podrá supeditarse el empleo de un trabajador a que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical ni despedirlo o perjudicarlo a causa de dicha afiliación sindical.
- c) Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- d) En los Centros de Trabajo con plantilla superior a 50 trabajadores se colocará un tablón de anuncios en el que los Sindicatos debidamente implantados, según los términos del artículo anterior, podrán insertar comunicaciones expresamente identificadas, de las que previamente facilitarán copias a la Empresa a través del Gabinete de Relaciones Sindicales.

Artículo 45.- Delegados Sindicales.

- a) En los Centros de Trabajo con plantilla superior a 250 trabajadores, cuando los Sindicatos o Centrales, debidamente implantados según el párrafo 2º del artículo 43, tengan además, en los mismos, una afiliación superior al 10%, la representación de éstos lo será por un Delegado quien cubrirá sus tareas a las funciones sindicales que le son propias.
- b) El Sindicato que tenga derecho a representación a través de un Delegado, deberá acreditarlo fehacientemente y la Empresa reconocerá a éste a todos los efectos.
- c) El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa, designado según los Estatutos de la Central o Sindicato que represente.

Artículo 46.- Funciones de los Delegados Sindicales.

- a) Representar y defender los intereses de su Sindicato y de los afiliados al mismo en su Centro de Trabajo, ante la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central o Sindicato y la Empresa.
- b) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con voz y sin voto.

c) Facilitarles la misma información y documentación que al Comité de Centro de Trabajo, según lo regulado, debiendo guardar sigilo profesional en las materias que legalmente procedan.

d) Gozarán de las mismas garantías reconocidas a los miembros del Comité de Centro de Trabajo, habida cuenta de lo establecido en el artículo apartado c), pero teniendo en cuenta que el crédito horario de que dispone como miembro del Comité no se le acumulará al que disponga como Delegado Sindical.

Artículo 47.- Información. Deberán ser informados por la Empresa en los siguientes supuestos:

- a) Sobre los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a sus Sindicatos respectivos.
- b) En la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados a su Sindicato.

Artículo 48.- Recaudación de cuotas, reparto de propaganda sindical y reuniones. Quedan facultados para recaudar las cuotas a los afiliados de sus respectivos Sindicatos e igualmente para repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, pero siempre todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

Artículo 49.- Tablón de anuncios. Podrán fijar en los mismos tablones de anuncios establecidos en el apartado d) del artículo , todo tipo de comunicaciones, convocatorias y, en general, cualquier documento del Sindicato, facilitando previamente una copia a la Empresa a través del Gabinete de Relaciones Sindicales.

Artículo 50.- Disposición de local. En los Centros de Trabajo con plantilla superior a 500 trabajadores y que sea materialmente factible, la Empresa pondrá a disposición de los Delegados Sindicales un local para que puedan ejercer sus funciones y tareas.

Artículo 51.- Excedencias. Aquel trabajador en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel del Secretariado del Sindicato respectivo y estatal en cualquiera de sus modalidades, podrá solicitar la situación de excedencia durante el tiempo de permanencia en el cargo, debiendo reincorporarse a la Empresa si lo solicita en el término de un mes, al finalizar el desempeño del mismo.

Artículo 52.- Secretario General de la Sección Sindical. Los Sindicatos que tengan acreditado de forma fehaciente el 10% de afiliación en la Empresa podrán designar un Secretario General de Sección Sindical a nivel de toda la Empresa. Dicho Secretario General disfrutará de un crédito mensual de 40 horas, y de idénticas garantías que los miembros del Comité y Delegados Sindicales.

El Secretario General de la Sección Sindical tendrá, además de las funciones que tengan asignadas los Delegados Sindicales, las de coordinación entre sus distintos Delegados. Recibirá también la misma información que los citados Delegados Sindicales.

B) COMITE INTERCENTROS

Artículo 53.- Constitución. Al amparo de lo establecido al respecto en la Ley 8/80, Estatuto de los Trabajadores, y con el objeto de coordinar las relaciones sociolaborales por la diversidad y la ubicación en distintas provincias de los centros de trabajo y la complejidad de tareas que pueden suscitarse, se constituye el Comité Intercentros de Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S.A., como Órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores de la Empresa.

Artículo 54.- Composición. El número de componentes del Comité Intercentros será de doce, de entre los miembros de los distintos Comités de Centro según las Elecciones Sindicales del día 23 de noviembre de 1982 en FECSA y designados entre ellos por las Centrales Sindicales.

La distribución de los miembros por Central Sindical será la siguiente:

- 4 miembros de U.G.T.
- 4 miembros de CC.OO.

Artículo 55.- Competencias.

- Tendrá plena capacidad de negociación de convenios, siendo este Comité el que determinará la composición de los Representantes Sindicales que deban integrar la correspondiente Comisión Negociadora.
- Coordinación y control del funcionamiento de los Comités de Centro, haciendo suyos directamente los problemas globales de la Empresa, así como aquellos que sean transferidos por los Comités de Centro.
- Supervisará la gestión y los trabajos efectuados por todas las Comisiones de Trabajo a nivel de Empresa.
- Será el único interlocutor válido ante la Empresa para cualquier problema de carácter general.
- Ostentará plena y exclusiva representatividad ante las Autoridades y Organismos Estatales y Autonómicos, en todas las relaciones inherentes a las funciones que les han sido irrogadas, quedando delegada su representatividad en las personas del Presidente y Secretario, quedando asimismo facultado para ampliar la delegación de sus funciones dentro del seno de los representantes sindicales de la Empresa, atendiendo, en cada caso, a la especial idoneidad de éstos. Tendrán, además, las competencias y atribuciones que se establezcan por la Ley.

Artículo 56.- Atribuciones.

1. Dado el carácter general del ámbito del Comité Intercentros, éste recibirá información por la Dirección de la Empresa de los siguientes temas:

Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico de la Empresa, evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Sociedad, y sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la Empresa.

Anualmente, sobre el balance, la cuenta de resultados, la Memoria de la Sociedad y de cuantos documentos se den a conocer a sus accionistas.
2. Emitirá información previa a su ejecución por la Dirección de la Empresa, sobre los siguientes temas:
 - a) Reestructuración de plantilla y cierres totales o parciales, definitivos o temporales de la Empresa.
 - b) Reducciones de jornada y modificaciones de horario, y régimen del trabajo a turnos.
 - c) Traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.
 - d) Planes de formación profesional de la Empresa.
 - e) Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
 - f) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
3. Emitirá también, informe sobre la fusión, absorción o modificación del "Status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
4. Se facilitará al Comité Intercentros el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utiliza la Empresa, estando legitimado este Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral competente.
5. Será informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.
6. Conocerá trimestralmente estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y cesas y los ascensos.
7. Se le informará periódicamente del número de horas extraordinarias realizadas especificando las causas, y en su caso, su distribución. Asimismo, en función de la información y criterios establecidos para aquellas en el presente Convenio, las horas extraordinarias que sean estructurales se notificarán conjunta-

mente por la Empresa y Comité Intercentros, con periodicidad mensual a la Autoridad Laboral, en cumplimiento del Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, mientras esté en vigor.

Artículo 57.- Asimismo se le encomienda la labor de la vigilancia sobre las materias contempladas en el Artículo 64, 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 58.- Funciones de participación. Participará, como reglamentariamente se determina en el presente Convenio, en la gestión de obras sociales establecidas en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

Artículo 59.- Capacidad procesal. El Comité Intercentros ostentará la capacidad procesal necesaria, como órgano colegiado, para ejercitar acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

Artículo 60.- Sigilo profesional. Los miembros del Comité Intercentros, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1, 2, 3 y 4 del artículo del presente Convenio, aún después de dejar de pertenecer al Comité Intercentros y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

Artículo 61.- Normas de funcionamiento.

- De entre sus miembros se elegirá un Presidente y un Secretario.
- Se reunirá ordinariamente cada mes mediante convocatoria escrita y con el Orden del Día propuesto por el Presidente del Comité Intercentros.
- Extraordinariamente podrá convocarla el Presidente del Comité Intercentros a solicitud de un tercio de los miembros del Comité Intercentros o un tercio de los trabajadores de la Empresa.
- Se remitirán las convocatorias con el Orden del Día con un plazo de 8 días en caso ordinario y, en el extraordinario, con un plazo de 48 horas.
- Periódicamente se celebrará una reunión ordinaria entre el pleno del Comité y la representación de la Empresa. En otros casos podrán celebrarse similares reuniones integrándolas una delegación del Comité.
- Todos los acuerdos que se adopten requerirán la mayoría simple.

Artículo 62.- Funciones del Presidente.

- Convocar las reuniones del Comité Intercentros por iniciativa propia o a petición de un tercio de los miembros del propio Comité Intercentros o un tercio de los trabajadores de la Empresa.
- Presidir las reuniones del Comité Intercentros.

Artículo 63.- Funciones del Secretario.

- Levantar actas de las reuniones de dicho Comité.
- Realizar todas las funciones administrativas de dicho Comité.
- Coordinación de todas las actuaciones de los Comités de Centro, así como recoger todos los problemas que le sean planteados para su discusión en las reuniones del Comité Intercentros. Los componentes del Comité Intercentros decidirán por mayoría los asuntos que deberán discutirse con la Empresa.

Artículo 64.- El Secretario, por la amplitud de su cometido, tendrá dedicación permanente para sus funciones.

Artículo 65.- Con independencia de las funciones respectivas atribuidas al Presidente y Secretario, éstos desempeñarán aquellas otras que estén directamente relacionadas con dichas funciones.

Artículo 66.- Los miembros del Comité Intercentros dispondrán de 40 horas mensuales incluidas las propias de su representatividad, no computándose las efectuadas por reuniones de Convenio, convocatorias oficiales o de la Empresa.

Artículo 67.- Comisiones de Trabajo a nivel de Empresa.

- a) COMISION REPRESENTANTE EN EL COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Estará constituida de acuerdo con el Decreto 412/1971, de 11 de marzo. Estando compuesta la representación que corresponde a los trabajadores por cinco miembros.

Tendrá total competencia legal y de gestión en el ámbito que le corresponda, supervisada su actuación por el Comité Intercentros.

Propondrá la creación de Reglamentos y Normas en las cuestiones que la Ley no contemple.

b) COMISION SOCIAL.

La parte de esta Comisión que corresponda a los trabajadores estará constituida por doce miembros, designados de entre los miembros de los Comités de Centro.

- Grupo de Estancias Veraniegas: Constituido por cinco miembros.
- Grupo Jubilados y Viudas: Constituido por cinco miembros.
- Grupo Colonias Infantiles: Constituido por dos miembros

Las competencias serán exclusivas de gestión social y administrativa, siendo supervisadas por el Comité Intercentros.

Las ausencias o incomparecencias reiteradas a las convocatorias de reuniones de las citadas Comisiones, podrán dar lugar a una reestructuración de su composición.

Las Comisiones contempladas en este artículo serán designadas en el seno del Comité Intercentros.

c) COMITES DE CENTRO DE TRABAJO

Artículo 68.- Comités de Centro de Trabajo. En cuanto a su constitución, composición, competencias y normas de funcionamiento interno, se regirán por lo establecido en la Ley 2/80 del 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 69.- Se preocuparán directamente de los problemas que afecten exclusivamente a su centro de trabajo y tengan solución inmediata, transfiriendo cualquier otro que pudiera surgir al Comité Intercentros, pudiendo en su caso, delegar a un miembro del propio Comité de Centro para acompañar al Secretario del Comité Intercentros para el tratamiento del problema.

Artículo 70.- Colaborarán directamente con el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo en todo lo concerniente a los problemas de seguridad e higiene que pudiesen suscitarse.

Artículo 71.- Los planteamientos que se susciten fuera del ámbito antes expresado, serán examinados directamente por el Comité Intercentros, no teniendo aquellos Comités de Centro facultad de negociación o discusión directa con la Empresa, salvo en las excepciones mencionadas en los casos que tengan inmediata solución y que puedan ser resueltos por la Jefatura de cada centro de trabajo.

d) DELEGADOS DE PERSONAL

Artículo 72.- Delegado de Personal. La representación del Delegado de Personal corresponde a aquellos centros de trabajo en que teniendo menos de cincuenta trabajadores y más de diez trabajadores fijos, no pueda aplicarse lo establecido en el Artículo 63.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las competencias, actuaciones y garantías del Delegado de Personal se regirán por lo establecido en el Artículo 62.2 del Estatuto de los Trabajadores, considerando las atribuidas al Comité Intercentros.

CAPITULO VIII

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 73.- Comisión Paritaria. Las incidencias que puedan derivarse de la aplicación de este Convenio, serán obligatoriamente estudiadas y, en su caso, resueltas, por una Comisión Paritaria y de no llegarse a acuerdo alguno en el plazo de 15 días se elevará lo actuado al organismo competente. La Comisión Paritaria estará integrada por tres representantes de cada una de las partes, elegidos de entre los que hayan firmado el presente Convenio.

Artículo 74.- Prolación de normas. Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la Empresa y su personal con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general, que regirán con carácter supletorio.

Artículo 75.- Sujeción al cómputo anual. Las normas contenidas en el presente Convenio son, en su conjunto, más beneficiosas para el personal que las establecidas en las disposiciones vigentes, Convenio Colectivo anterior y Reglamento de Régimen Interior.

Las mejores de este Convenio podrán ser absorbidas o compensadas, en su conjunto y cómputo anual, con los futuros aumentos en las retribuciones, cualquiera que sea su forma, carácter o concepto que adopten, aún cuando tengan su origen en una disposición legal, resoluciones judiciales o acuerdos administrativos.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Ropa de Trabajo

Se mantiene la comisión formada por representantes del personal y de la Dirección de la Empresa que estudiará las cuestiones oportunas sobre el asunto del epígrafe.

1	NIVEL 1	ANEXO N.
PORTERO B, ORDENANZA B, VIGILANTE B PEON		

ESCALON	SALARIO AÑO 1.985
0	1.149.427

2	NIVEL 2	
PORTERO A, ORDENANZA A, VIGILANTE A PEON ESPECIALISTA, MOZO ALMACEN		

ESCALON	SALARIO AÑO 1.985
0	1.274.645
1	1.330.964
2	1.385.792
3	1.437.655
4	1.496.938
5	1.558.619

3	NIVEL 3	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO AJX. CONSERJE, ORD.ESP., LECT., ETC. AYUDANTE ENCARGADO DE PEONES		

ESCALON	SALARIO AÑO 1.985
0	1.347.257
1	1.396.176
2	1.453.947
3	1.508.814
4	1.563.641
5	1.620.413

4.1	NIVEL 4	
TECNICO 3 B CONSERJE, EMDO.ALM., OBR.LECT. AUXILIAR DE TITULADO 3 B OFICIAL OPERARIO P		

ESCALON	SALARIO AÑO 1.985
0	1.437.455
1	1.491.010
2	1.548.820
3	1.609.764
4	1.671.812
5	1.735.676

4.2

OFICIAL ADMINISTRATIVO B

ESCALON	SALARIO AÑO 1.985
0	1.476.227
1	1.538.474
2	1.593.283
3	1.652.544
4	1.714.039
5	1.777.797

5.1

NIVEL 5

TECNICO 5 A
CONSERJE ESP., EMDD.ESP.,MLM., ETC.
AUXILIAR DE TITULADO 5 A
OFICIAL OPERARIO A

ESCALON	SALARIO AÑO 1.985
0	1.528.071
1	1.579.953
2	1.640.709
3	1.701.484
4	1.764.430
5	1.829.736

5.2

OFICIAL ADMINISTRATIVO A

ESCALON	SALARIO AÑO 1.985
0	1.611.068
1	1.664.441
2	1.728.180
3	1.791.960
4	1.857.029
5	1.926.175

6.1

NIVEL 6

TECNICO 4
OFICIAL ADMINISTRATIVO ESPECIAL
AUXILIAR DE TITULADO 4

ESCALON	SALARIO AÑO 1.985
0	1.637.745
1	1.702.957
2	1.768.168
3	1.833.380
4	1.900.857
5	1.970.867

6.2

SURCAFATAZ, OFICIAL ESPECIALISTA

ESCALON	SALARIO AÑO 1.985
0	1.602.194
1	1.665.933
2	1.729.653
3	1.793.695
4	1.864.324
5	1.935.520

7

NIVEL 7

TECNICO 3 B
SUBJEFE SECCION B
AUXILIAR DE TITULADO 3 B
CONTRAMAESTRE, CAFATAZ, MONTADOR

ESCALON	SALARIO AÑO 1.985
0	1.710.376
1	1.768.168
2	1.834.071
3	1.903.047
4	1.971.241
5	2.041.815

8

NIVEL 8

TECNICO 3 A
SUBJEFE SECCION A
AUXILIAR DE TITULADO 3 A
CONTRAMAESTRE ESP., MONTADOR JEFE

ESCALON	SALARIO AÑO 1.985
0	1.820.850
1	1.892.663
2	1.965.294
3	2.037.926
4	2.110.530
5	2.183.169

9

NIVEL 9

TECNICO 2 B
JEFE SECCION B
TITULADO 2 B

ESCALON	SALARIO AÑO 1.985
0	1.954.910
1	2.031.997
2	2.110.530
3	2.189.098
4	2.267.639
5	2.348.804

10

NIVEL 10

TECNICO 2 A
JEFE SECCION A
TITULADO 2 A

ESCALON	SALARIO AÑO 1.985
0	2.153.520
1	2.239.470
2	2.325.449
3	2.411.410
4	2.497.370
5	2.583.350

11

NIVEL 11

TECNICO 2 ESPECIAL
JEFE SECCION ESPECIAL
TITULADO 2 ESPECIAL

ESCALON	SALARIO AÑO 1.985
0	2.338.797
1	2.432.159
2	2.525.539
3	2.618.901
4	2.712.281
5	2.805.643

PLUS TURNO ROTATIVO ANEXO N. 2

CAT	CARGO	VALOR TURNO 1-1-1985		
		CERRADO	ABIERTO A	ABIERTO B
TECNICO				
2	TECNICO 2 ESPECIAL	914	686	457
2	TECNICO 2 A	829	622	415
2	TECNICO 2 B	752	564	376
3	TECNICO 3 A	691	519	346
3	TECNICO 3 B	657	493	329
4	TECNICO 4	638	479	319
5	TECNICO 5 A	629	472	315
5	TECNICO 5 B	567	426	284

ADMINISTRATIVO (SUBGRUPO 1)

2	JEFE SECCION ESPECIAL	914	686	457
2	JEFE SECCION A	829	622	415
2	JEFE SECCION B	752	564	376
3	SUBJEFE SECCION A	691	519	346
3	SUBJEFE SECCION B	657	493	329
4	OFICIAL ADMINISTRATIVO ESPECIAL	638	479	319
4	OFICIAL ADMINISTRATIVO A	629	472	315
4	OFICIAL ADMINISTRATIVO B	567	426	284
5	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	505	379	253

ADMINISTRATIVO (SUBGRUPO 2)

ESP	CONSERJE ESP., ENDO.ESP.ALM., ETC.	518	389	259
1	CONSERJE, ENDO.ALM., COBR.LECT.	479	368	248
2	AUX.CONSERJE, ORD.ESP., LECT., ETC.	471	354	236
3	PORTERO A, ORDENANZA A, VIGILANTE A	467	351	234
3	PORTERO B, ORDENANZA B, VIGILANTE B	464	348	232

JURIDICO, SANITARIO Y ACT. COMPLE.

2	TITULADO 2 ESPECIAL	914	686	457
2	TITULADO 2 A	829	622	415
2	TITULADO 2 B	752	564	376
3	AUXILIAR DE TITULADO 3 A	691	519	346
3	AUXILIAR DE TITULADO 3 B	657	493	329
4	AUXILIAR DE TITULADO 4	638	479	319
5	AUXILIAR DE TITULADO 5 A	629	472	315
5	AUXILIAR DE TITULADO 5 B	567	426	284

OPERARIO (SUBGRUPO 1)

ESP	CONTRAMAESTRE ESP., MONTADOR JEFE	691	519	346
1,4	CONTRAMAESTRE, CAPATAZ, MONTADOR	576	432	288
1,6	SUBCAPATAZ, OFICIAL ESPECIALISTA	554	401	267
2	OFICIAL OPERARIO A	503	378	252
2	OFICIAL OPERARIO B	477	358	239
3	AYUDANTE	467	351	234

OPERARIO (SUBGRUPO 2)

1	ENCARGADO DE PEONES	477	358	239
2	PEON ESPECIALISTA, MOZO ALMACEN	467	351	234
3	PEON	444	348	232

PLUS TRABAJO NOCTURNO ANEXO N. 3

CAT	CARGO	VALOR HORA
		1-1-1985
TECNICO		
2	TECNICO 2 ESPECIAL	286,5
2	TECNICO 2 A	198,5
2	TECNICO 2 B	173,0
3	TECNICO 3 A	161,0
3	TECNICO 3 B	151,0
4	TECNICO 4	145,0
5	TECNICO 5 A	135,0
5	TECNICO 5 B	127,0

ADMINISTRATIVO (SUBGRUPO 1)

2	JEFE SECCION ESPECIAL	286,5
2	JEFE SECCION A	198,5
2	JEFE SECCION B	173,0
3	SUBJEFE SECCION A	161,0
3	SUBJEFE SECCION B	151,0
4	OFICIAL ADMINISTRATIVO ESPECIAL	145,0
4	OFICIAL ADMINISTRATIVO A	142,5
4	OFICIAL ADMINISTRATIVO B	136,5
5	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	119,0

ADMINISTRATIVO (SUBGRUPO 2)

ESP	CONSERJE ESP., ENDO.ESP.ALM., ETC.	135,0
1	CONSERJE, ENDO.ALM., COBR.LECT.	127,0
2	AUX.CONSERJE, ORD.ESP., LECT., ETC.	119,0
3	PORTERO A, ORDENANZA A, VIGILANTE A	113,0
3	PORTERO B, ORDENANZA B, VIGILANTE B	103,5

PLUS TRABAJO NOCTURNO ANEXO N. 3

CAT	CARGO	VALOR HORA
		1-1-1985
JURIDICO, SANITARIO Y ACT. COMPLE.		
2	TITULADO 2 ESPECIAL	286,5
2	TITULADO 2 A	198,5
2	TITULADO 2 B	173,0
3	AUXILIAR DE TITULADO 3 A	161,0
3	AUXILIAR DE TITULADO 3 B	151,0
4	AUXILIAR DE TITULADO 4	145,0
5	AUXILIAR DE TITULADO 5 A	135,0
5	AUXILIAR DE TITULADO 5 B	127,0

OPERARIO (SUBGRUPO 1)

ESP	CONTRAMAESTRE ESP., MONTADOR JEFE	161,0
1,4	CONTRAMAESTRE, CAPATAZ, MONTADOR	151,0
1,6	SUBCAPATAZ, OFICIAL ESPECIALISTA	141,5
2	OFICIAL OPERARIO A	135,0
2	OFICIAL OPERARIO B	127,0
3	AYUDANTE	119,0

OPERARIO (SUBGRUPO 2)

1	ENCARGADO DE PEONES	119,0
2	PEON ESPECIALISTA, MOZO ALMACEN	113,0
3	PEON	103,5

MODAS EXTRAORDINARIAS ANEXO N. 4

CAT	CARGO	VALOR	IMPORTE
		FACTADO BASE 1984 1-1-85	TOTAL RECBGDO 1-1-85
TECNICO			
2	TECNICO 2 ESPECIAL	510	893
2	TECNICO 2 A	463	811
2	TECNICO 2 B	415	727
3	TECNICO 3 A	383	671
3	TECNICO 3 B	363	636
4	TECNICO 4	354	628
5	TECNICO 5 A	331	589
5	TECNICO 5 B	301	527
ADMINISTRATIVO (SUBGRUPO 1)			
2	JEFE SECCION ESPECIAL	510	893
2	JEFE SECCION A	463	811
2	JEFE SECCION B	415	727
3	SUBJEFE SECCION A	383	671
3	SUBJEFE SECCION B	363	636
4	OFICIAL ADMINISTRATIVO ESPECIAL	354	628
4	OFICIAL ADMINISTRATIVO A	349	611
4	OFICIAL ADMINISTRATIVO B	312	546
5	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	280	490
ADMINISTRATIVO (SUBGRUPO 2)			
ESP	CONSERJE ESP., ENDO.ESP.ALM., ETC.	312	546
1	CONSERJE, ENDO.ALM., COBR.LECT.	292	511
2	AUX.CONSERJE, ORD.ESP., LECT., ETC.	290	500
3	PORTERO A, ORDENANZA A, VIGILANTE A	280	490
3	PORTERO B, ORDENANZA B, VIGILANTE B	271	475

JURIDICO, SANITARIO Y ACT. COMPLE.

2	TITULADO 2 ESPECIAL	510	893
2	TITULADO 2 A	463	811
2	TITULADO 2 B	415	727
3	AUXILIAR DE TITULADO 3 A	383	671
3	AUXILIAR DE TITULADO 3 B	363	636
4	AUXILIAR DE TITULADO 4	354	628
5	AUXILIAR DE TITULADO 5 A	331	589
5	AUXILIAR DE TITULADO 5 B	301	527

OPERARIO (SUBGRUPO 1)

ESP	CONTRAMAESTRE ESP., MONTADOR JEFE	383	671
1,4	CONTRAMAESTRE, CAPATAZ, MONTADOR	319	559
1,6	SUBCAPATAZ, OFICIAL ESPECIALISTA	296	518
2	OFICIAL OPERARIO A	279	489
2	OFICIAL OPERARIO B	265	464
3	AYUDANTE	260	456

OPERARIO (SUBGRUPO 2)

1	ENCARGADO DE PEONES	265	464
2	PEON ESPECIALISTA, MOZO ALMACEN	260	456
3	PEON	250	452