

17853 RESOLUCION de 14 de julio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «Unión Eléctrica Fenosa, Sociedad Anónima», Zona Centro.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Eléctrica-Fenosa, Sociedad Anónima», Zona Centro, que fue suscrito con fecha 15 de junio de 1987 de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social, en representación de los trabajadores y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 14 de julio de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «UNION ELECTRICA FENOSA, SOCIEDAD ANONIMA». ZONA CENTRO

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 19.- Ambito territorial: El presente Convenio Colectivo afecta a los Centros de trabajo donde Unión Eléctrica, S.A. venía desarrollando su actividad industrial de producción, transformación, transporte y distribución de energía eléctrica hasta su fusión con FENOSA.

Artículo 20.- Ambito personal: Las normas de este Convenio serán de aplicación al personal que constituía la plantilla de Unión Eléctrica, S.A., adscrito a la Ordenanza Laboral de la Industria Eléctrica y a quienes en lo sucesivo se integren, en las mismas condiciones, dentro del ámbito territorial definido en el artículo anterior.

Artículo 39.- Ambito temporal: El presente Convenio se considera en vigor desde el 18 de enero de 1987 hasta el 31 de diciembre de 1988.

Desde el 31 de diciembre de 1988 se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, si no se denuncia por cualquiera de las partes con anterioridad de un mes a la de su terminación normal o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 40.- Revisión Económica

A) Cláusula de Revisión para el año 1987: En el caso de que el Índice de precios al consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E., registrara el 31 de Diciembre de 1987 un incremento superior al 6% respecto a la cifra de dicho I.P.C. al 31 de Diciembre de 1986, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el 100% del exceso sobre el indicado 6%.

B) Condiciones Económicas para el año 1988: Incremento general sobre todas las magnitudes económicas del 115% del I.P.C. previsto y, en su caso, del I.P.C. real, si al final del año 1988, fuera superior.

En el supuesto de que se firme un acuerdo marco interconfederal que, referido al año 1988, se considere en su conjunto mas favorable que las condiciones económicas anteriormente pactadas para dicho año, quedarían estas sin efecto, aplicándose en su lugar las condiciones del citado Acuerdo Marco.

Estas revisiones así establecidas se aplicará sobre el conjunto de las magnitudes económicas.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO Y FACULTADES DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

SECCION PRIMERA

Organización del Trabajo

Artículo 50.- Normas generales: La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección, respetando las normas y legislación vigentes y, por tanto, podrá adoptar libremente las medidas que estime precisas en cuanto se refiere a la determinación, clasificación, modificación y supresión de los Servicios y Departamentos de la Empresa, pudiendo, así mismo, implantar cuantos sistemas crea necesarios en orden a su estructura, racionalización y automatización de las labores, debiendo oír a los trabajadores a través de sus representantes, en aquellas materias que supongan modificación del contrato de trabajo.

Los sistemas que se adopten nunca podrán perjudicar la formación profesional, ni deberán producir merma alguna en la dignidad y situación económica de los trabajadores.

Artículo 60.- Relaciones de trabajo: Corresponderá al personal con mando velar por la disciplina de sus subordinados y conseguir el mejor rendimiento y eficacia en el trabajo, para lo cual estará dotado de la autoridad y responsabilidad que implican el cumplimiento de su misión. Al propio tiempo, procurará elevar el nivel profesional de sus subordinados y aplicará en su trato con los mismos los principios que rigen las relaciones humanas.

La buena organización, el perfeccionamiento técnico de los trabajadores y la consecución de un alto grado de productividad son los fundamentos de la prosperidad de la Empresa y, como consecuencia, del bienestar económico y social de todas las personas que la integran, a cuyo efecto el personal garantiza en todo momento la más completa colaboración mediante su dedicación, rendimiento y disciplina en su tarea. En consecuencia, podrán ser encomendadas a un solo productor funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de igual o inferior nivel al suyo propio, dentro de la jornada laboral, siempre que ello no se oponga a las disposiciones legales y sean de carácter transitorio.

El personal tendrá los deberes de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo, respetando los horarios y sometiéndose a los controles que la Dirección tenga establecido o establezca en el futuro. Las faltas que se cometan sobre estas materias serán sancionadas de acuerdo con las normas laborales vigentes.

Artículo 70.- Valoración de puestos de trabajo: El adecuado desenvolvimiento de la Empresa, como consecuencia de la integración en su seno de las diversas sociedades filiales, requirió, y así se estableció en el V Convenio Colectivo Sindical, la estructuración de puestos de trabajo mediante su valoración con arreglo a la técnica denominada "asignación de puntos por factores".

No obstante, la Dirección se reserva el derecho de volver al sistema anterior o implantar cualquier otro, siempre que, a su juicio, la experiencia así lo aconseje, respetando en todo caso los derechos adquiridos, cuando éstos sean más beneficiosos. Asimismo, la Dirección considerará cualquier petición razonada del personal en este sentido.

De acuerdo con el antedicho sistema, acoplado a las características propias de Unión Eléctrica Fenosa, los puestos de trabajo valorados según las distintas puntuaciones, continúan clasificados en los 16 escalones siguientes:

Escalones	Nº de puntos
1	de 130 a 140
2	de 141 a 150
3	de 151 a 170
4	de 171 a 190
5	de 191 a 210
6	de 211 a 230
7	de 231 a 250
8	de 251 a 280
9	de 281 a 310
10	de 311 a 340
11	de 341 a 370
12	de 371 a 410
13	de 411 a 450
14	de 451 a 490
15	de 491 a 540
16	desde 541

Los diversos grupos profesionales, mediante la valoración de puestos de trabajo, quedan en perfecta correlación, en cuanto se refiere a la evaluación de sus funciones y correspondiente compensación económica, con lo que se consigue una mayor equidad para cada grupo respecto al conjunto.

Queda excluido del sistema de retribución mediante valoración de puestos de trabajo, el personal aludido en el artículo 20 del presente Convenio.

Artículo 88.- Categorías laborales: Se mantendrá el sistema de categorías profesionales a los solos efectos de cotización a la Seguridad Social.

En consecuencia, el nivel jerárquico del personal estará en función de su escalón de valoración. En igualdad de calificación tendrá mayor jerarquía el más antiguo en el escalón de que se trate.

No obstante, y al objeto de mantener la debida correlación entre los escalones de valoración y las categorías laborales, en el X Convenio, se constituyó una comisión Mixta y Paritaria, integrada por tres vocales de cada representación. Dicha Comisión seguirá asignando las categorías profesionales correlativas a los puestos de nueva creación.

Los tres representantes del personal serán elegidos de acuerdo con lo establecido en el artículo 16.

Independientemente de la categoría, los niveles retributivos se establecerán de acuerdo con el escalón de valoración asignado a cada puesto.

El personal incluido en Valoración tiene derecho a conocer la descripción de su puesto de trabajo, así como la hoja de datos complementarios que la acompaña.

Artículo 92.- Comisión de Valoración: La calificación de los diversos puestos de trabajo seguirá siendo efectuada por la Comisión de Valoración, que será paritaria, en la que estarán integrados, como Vocales con voz y voto, tres representantes del personal que serán designados, según lo establecido en el artículo 16, de entre los Representantes de los trabajadores. La composición y funciones de esta Comisión, continuarán siendo las establecidas en el Reglamento de Régimen Interior.

Con el mejor sentido de colaboración, la Empresa estudiará las propuestas razonadas que, en orden a la modificación del sistema de Valoración de Puestos, actualmente vigente, le sean formuladas por la Comisión de Valoración o por una especialmente designada al efecto de similar composición a aquella.

Artículo 102.- Revisión por modificación del puesto de trabajo: Procederá la revisión de la valoración de un puesto de trabajo cuando las condiciones en que el mismo se realiza o las funciones del puesto varíen de tal forma que afecten a su calificación.

Dicha revisión podrá ser promovida:

Por el interesado, por sí mismo o a través de un representante de la Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo.

Por su superior jerárquico, o

Por la Subdirección General de Asuntos Sociales.

Estas peticiones darán lugar al oportuno expediente, que se tramitará de acuerdo con el procedimiento establecido en su propio Reglamento. En caso de que la Comisión considere procedente cambiar la calificación del puesto, la repercusión económica, si existe, tendrá efectos desde la fecha en que la reclamación haya tenido entrada en la Subdirección General de Asuntos Sociales. Si como consecuencia de la revisión se origina un descenso de escalón, se aplicará el régimen establecido en el apartado 1 del artículo siguiente.

Artículo 11.- Cambios de Puestos: La situación del trabajador derivada de un cambio de puesto, cuando origine un descenso de escalón, se ajustará, según la causa que determine dicho cambio, a las siguientes reglas:

- 1.- Por necesidades del servicio: Cuando el cambio sea por iniciativa de la empresa, el productor conservará su escalón de procedencia a título personal, hasta tanto se le destine a otro puesto de trabajo del mismo nivel y especialidad que el de su procedencia.

Si el trabajador no aceptara el nuevo puesto que se le ofrezca, cesará la garantía establecida y pasará a ocupar el escalón que corresponda al puesto que realmente ocupe, excepto cuando el puesto ofrecido supusiera cambio de residencia.

En todo caso, se respetarán los derechos establecidos en el Reglamento de Régimen Interior sobre traslados forzados.

- 2.- A petición del trabajador: Cuando el cambio de un escalón superior a otro inferior se produzca a petición del interesado, éste pasará a percibir la remuneración del escalón que a la nueva situación corresponda.

- 3.- Por capacidad disminuida: El trabajador que resulte afectado por capacidad disminuida, cualquiera que fuere su causa, previa declaración del Servicio Médico de Empresa o Comisiones Técnicas Calificadoras de la Seguridad Social, podrá ser destinado a otro puesto de trabajo distinto del habitual y más adecuado con sus aptitudes.

En este supuesto conservará a título personal el escalón correspondiente al puesto de que proceda.

El Servicio Médico de Empresa procurará la rehabilitación del personal con capacidad disminuida, al objeto de conseguir la posible recuperación del trabajador.

Artículo 12.- Traslados: En relación con las peticiones de traslado que pudieran formularse, se mantendrá la preferencia establecida para el personal con destino en zona rural que tenga hijos en edad escolar y al de trabajos a turnos.

Cualquier petición de traslado estará condicionada a que el puesto solicitado sea del mismo escalón y de características semejantes.

El personal formado por la Empresa en técnicas específicas tendrá que negociar la posibilidad de su traslado o cambio de puesto.

SECCION SEGUNDA

Facultades de la Representación de los Trabajadores.

Artículo 13.- De la Representación de los trabajadores: Con el fin de potenciar al máximo la integración de personas e intereses en que la Empresa consiste, todos los Comités tendrán a su cargo las siguientes funciones y cometidos:

- 1.- Recibir periódicamente y a intervalos no superiores a tres meses, un informe de la Dirección de la Empresa sobre la situación económica de la misma que deberá comprender, como mínimo, las cuestiones que siguen:

- Evolución de las operaciones económicas de la Empresa y marcha general de la producción.
- Perspectivas del mercado y cualesquiera otros datos de análogo naturaleza.
- Inversiones acordadas en cuanto repercutan sobre la situación del empleo, con atención especial a los incrementos o disminuciones previsibles de plantilla, previsión de vacantes, en su caso, y demás materias de personal.

- 2.- Conocer y tener a su disposición el Balance y la Memoria anuales y cuantos otros documentos y antecedentes la Dirección considere oportunos para el fin indicado; siendo, al menos, los mismos documentos y comunicaciones que deban conocer los accionistas.

- 3.- Transmitir a la generalidad de los trabajadores, por los medios más apropiados, la información relativa a la marcha de la Empresa.

Asimismo, la Dirección informará previa y necesariamente al Comité afectado sobre acuerdos relativos a implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo, modificación de jornada y demás asuntos que afecten al personal.

Los Comités tendrán los derechos y facultades que en cada caso les estén reconocidos por la legislación en vigor.

Tanto la Empresa como los representantes de los trabajadores se comprometen a facilitar y ejercer, respectivamente, las funciones tendentes a la mejor colaboración y responsable desempeño de las actividades representativas, en orden a estimular y velar por el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Artículo 14.- Coordinación de Actividades

- 1.- Dado el número de centros de trabajo, su dispersión geográfica, y la diferente naturaleza de la actividad llevada a cabo en los mismos, y al objeto de establecer, entre ellos, una coordinación de actividades por cuanto respecta a los problemas e intereses comunes a todos, se observarán las siguientes normas:

- a) Cada dos meses, se celebrará, en los locales de la Empresa en Madrid, una reunión de miembros representantes de cada uno de los Comités de Empresa. La designación de los asistentes a dichas reuniones se hará de manera que se mantengan la proporcionalidad en relación con los componentes de los comités, en la forma siguiente:
- Un miembro por cada Comité de Centro de Trabajo.
 - Un miembro más por cada uno de los siguientes Comités: Narcea, La Robla, León, Segovia (Capital y Provincial), del resto de la provincia de Ciudad Real y del Resto de la Provincia de León.
 - Diez miembros más por el Comité de Centro de Capitán Haya núm. 53.
 - Dos miembros más por el Comité del resto de Madrid.
- b) Con objeto de asegurar la mayor eficacia posible en las reuniones que se celebren, la designación deberá recaer siempre en las mismas personas, salvo que, por razones justificadas, los designados se vean imposibilitados de asistir a alguna de las reuniones a celebrar, en cuyo caso habrá de designarse persona que, siendo miembro del Comité correspondiente, sustituya a la ausente.
- c) En la primera reunión que se celebre, los asistentes designarán un miembro de entre los mismos que actúe como Secretario de sesiones, y el cual tendrá como cometidos:
- Levantar actas de lo tratado en la reunión.
 - Efectuar la convocatoria para la reunión siguiente.
 - Recoger cuantas sugerencias puedan hacerse por los miembros con derecho a asistencia, con objeto de someterla a deliberación en orden a su posible inclusión como puntos del Orden del día de la reunión futura.
- 2.- Las reuniones de los miembros representantes a que se refiere el apartado anterior, podrán celebrarse, además, a petición de la Dirección de la Empresa, previa determinación por ésta de las materias objeto de aquéllas. Asimismo, podrán tener lugar siempre que lo soliciten la mitad más uno de los miembros con derecho a asistencia.
- 3.- A las reuniones, tanto ordinarias como extraordinarias, podrán asistir, sin voz ni voto, dos representantes o delegados de la Empresa, designados por ésta.
- 4.- Los acuerdos que, en su caso, se adopten en las reuniones cualquiera que sea la clase de éstas, se adoptará por mayoría. Tales acuerdos, una vez adoptados, se pondrán en conocimiento de cada uno de los Comités de Empresa de los distintos centros de trabajo, en la primera reunión que éstos celebren.
- 5.- Toda reunión celebrada por los miembros-representantes deberá hacerse sobre orden del día previamente fijado, sin que puedan adoptarse acuerdos sobre puntos no incluidos en aquel.
- 6.- Por tratarse de cuestiones que afectan a todos los centros de trabajo de la Empresa, en las reuniones celebradas por los miembros-representantes de los Comités, a las que se refiere este artículo, se procederá, en el momento oportuno, a la designación de los componentes de las Comisiones de Valoración, Correlación, de Asuntos Sociales, de Formación y Promoción, Deliberadora y Negociadora del Convenio Colectivo, del Comité Central de Seguridad e Higiene, de los tres representantes del personal miembros de la Junta Rectora de la Fundación Laboral de Unión Eléctrica Fenosa y cualesquiera otras de ámbito general de la Empresa que estén reconocidas.

La designación de los representantes de la Junta Rectora de la Fundación Laboral se hará mediante propuesta en temas, por el siguiente procedimiento:

- Los miembros representantes de los Comités elegirán una terna por cada representante que hubiere de designarse. En todo caso, cada terna corresponderá a distinto grupo profesional de entre los tres siguientes: Técnicos, Administrativos y Profesionales de Oficina.
- Las ternas elegidas por dichos miembros representantes se remitirán a la Junta Rectora de la Fundación, la cual designará uno de los tres propuestos para cada grupo profesional o solicitará nueva terna o ternas, en cuyo caso aquéllas procederán a una segunda y última designación, en que no entrará ninguno de los nombres ya propuestos.

7.- La Empresa deberá ser notificada del Orden del día, con cinco días de antelación a la fecha de cada reunión. Cuando la convocatoria se haga por iniciativa de la Empresa, podrá incluir asuntos a tratar en el Orden del día.

8.- Los gastos y dietas que ocasionen las dichas reuniones serán a cargo de la Empresa en las convocadas por ella y hasta seis reuniones más al año, siempre que las mismas tengan lugar en Madrid.

9.- En todo caso, los Comités de Empresa de cada centro de trabajo mantendrán las competencias que les atribuye la legislación vigente.

Artículo 15.- Acción informativa: La Empresa reconoce el derecho que asiste a los representantes de los trabajadores a facilitar al personal la más completa información de cuantos asuntos se refieran a las relaciones laborales, así como aquélla que la propia Empresa facilite a los Comités. A tal fin, y continuando en la línea de actuación mantenida hasta el presente, facilitará dicha actividad, reconociéndola como instrumento positivo de armonía en la Empresa.

En los centros de trabajo se pondrá a disposición de su Comité un local adecuado al desarrollo de sus actividades, de acuerdo con las posibilidades existentes en cada momento, así como un tablón de anuncios, de cuyo uso se dará previo conocimiento a la Jefatura del Centro, y en las Oficinas Centrales, a la Subdirección General de Asuntos Sociales.

Artículo 16.- Ejercicio de las funciones representativas: Los Delegados de Personal y los miembros de los Comités podrán justificar hasta cuarenta horas al mes, que serán retribuidas, para atender a sus funciones representativas, así como quince días de permiso al año, no retribuidos y con igual finalidad. El disfrute de las horas y días indicados deberá notificarse previamente al Jefe inmediato con, al menos, 24 horas de antelación, salvo en casos de manifiesta urgencia en que se comunicará en el mismo momento.

En ningún caso la ausencia podrá hacerse con perjuicio grave del servicio público que la Empresa presta.

SECCION TERCERA

Otras Disposiciones

Artículo 17.- Reclamaciones: Cualquier trabajador podrá deducir libremente las reclamaciones que considere oportunas a la mejor defensa de sus derechos laborales, bien por sí o confiando su representación a otro compañero, ostente o no representación electiva. En caso de que el representante sea miembro del Comité o Delegado de Personal, la representación se otorgará simplemente por escrito.

Salvo en caso de sanción disciplinaria, se establece —con carácter previo— la reclamación ante la Dirección de la Empresa. Esta reclamación deberá formularse por escrito a la Dirección por conducto de sus Jefes inmediatos. Una copia del escrito de reclamación será remitida directamente por el interesado a la Subdirección General de Asuntos Sociales. Si pasados treinta días el asunto no ha sido resuelto o la solución no es de su conformidad, el trabajador podrá plantear el objeto de su petición ante la Autoridad Administrativa o judicial, según corresponda.

En todo caso, las reclamaciones relativas a la valoración de puestos de trabajo seguirán el procedimiento establecido en su propio Reglamento.

Artículo 18.- Productividad y Absentismo:

A) **Premio de Productividad:** La Empresa y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta la eficaz colaboración del personal en la implantación y desarrollo de los nuevos proyectos y sistemas de gestión, que han contribuido y contribuirán decisivamente al logro de los objetivos de racionalización y mejora de la estructura organizativa y funcional de la Empresa, acuerdan establecer un Premio de Productividad consistente en el 1,2% del sueldo asignado a cada trabajador, incluyendo en su caso, en dicha base el Plus de Jornada Partida.

Consecuentemente, con todo ello, ambas partes se comprometen a continuar en la misma línea de colaboración en orden a acelerar la consecución de los objetivos antes reseñados.

B) **Absentismo:** Ambas partes consideran importante la reducción del absentismo laboral y para ello se han establecido retribuciones que como el "Plus de turnos" y la "Ayuda de comida" suponen un incentivo adicional para la asistencia al trabajo.

Así mismo, los Servicios Médicos de Empresa intensificarán las campañas de medicina preventiva para mejorar el nivel sanitario del personal.

Artículo 19.- Derecho de Asociación: Se reconoce a los trabajadores la más plena protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical. Este reconocimiento impide todo acto que tenga por objeto:

- Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato, o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.
- Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividades sindicales, desarrolladas dentro del marco establecido por las leyes.

CAPITULO III

REGIMEN ECONOMICO

Artículo 20.- Personal excluido del régimen de Valoración: Queda excluido del sistema de retribución mediante Valoración de Puestos de Trabajo, el personal a que se refieren los artículos 21 (Categoría Superior) y 22 (Niveles Especiales), cuyo tratamiento se regulará por las normas que en dichos artículos se establecen.

Artículo 21.- Clasificación y retribución de la Categoría Superior: El personal adscrito a esta Categoría percibirá, durante el año 1987, las remuneraciones mínimas que a continuación se indican, según la clasificación y el nivel libremente otorgados a cada uno por la Dirección en base a sus circunstancias personales y a la complejidad y responsabilidad inherentes a la función encomendada:

Categorías	Retribución íntegra año 1987 (pesetas)	
	Anual	Mensual
Superior 2ª (Escala B)	2.836.918	202.637
Superior 2ª (Escala A)	3.050.446	217.889
Superior 1ª (Escala B)	3.363.556	240.254
Superior 1ª (Escala A)	3.975.580	283.970
Superior Especial	4.651.696	332.264

Artículo 22.- Clasificación y retribución de los Niveles Especiales: Se establecen, dentro de la Segunda Categoría, cuatro Niveles Especiales para distinguir a aquellos miembros del personal, cualquiera que sea su categoría de procedencia que, a juicio de la Dirección, se hayan destacado por sus valores humanos, méritos profesionales, plena dedicación y probada lealtad a la Empresa en las misiones encomendadas.

La promoción del personal a los antedichos Niveles Especiales será de libre decisión de la Dirección. Estos niveles, en cuanto suponen una distinción de carácter individual, se concederán a título personal.

El personal comprendido en estos Niveles Especiales percibirá, durante el año 1987, las remuneraciones que a continuación se indican:

Categorías	Retribución íntegra año 1987 (pesetas)	
	Anual	Mensual
Nivel Especial cuarto	2.854.712	203.908
Nivel Especial tercero	2.997.078	214.077
Nivel Especial segundo	3.139.374	224.241
Nivel Especial primero	3.317.314	236.951

Artículo 23.- Personal sujeto al sistema de Valoración: El resto del personal sujeto a Valoración percibirá sus retribuciones en función del escalón de calificación de su puesto de trabajo, de acuerdo con la escala salarial que, para el año 1987, a continuación se relaciona:

Escalón	Retribución íntegra año 1987 (pesetas)	
	Anual	Mensual
2	1.337.714	95.551
3	1.373.556	98.111
4	1.417.570	101.255
5	1.458.772	104.198
6	1.505.896	107.564
7	1.563.212	111.658
8	1.646.610	117.615
9	1.751.848	125.132

Retribución íntegra año 1987 (pesetas)

Escalón	Anual	Mensual
10	1.858.346	132.739
11	1.965.068	140.362
12	2.089.654	149.261
13	2.231.950	159.425
14	2.374.316	169.594
15	2.534.476	181.034
16	2.694.552	192.468

La retribución anual para cada escalón antes figurada se abonará al personal cuya jornada de trabajo se ajuste a la establecida por la Empresa con carácter general.

En consecuencia, la retribución que se establece para el personal que no efectúa la jornada completa, aunque mantenga este privilegio como derecho personal, cualquiera que sea el título de que se derive, se fija en la parte proporcional del sueldo anual que le corresponda en función de su jornada real de trabajo. Este mismo régimen se aplicará también para el personal técnico y administrativo que continúa acogido a la jornada de treinta y seis horas semanales, en virtud de la opción establecida en su favor a la entrada en vigor de la Reglamentación Nacional de Trabajo en nuestra industria de 22 de Diciembre de 1944 (Boletín Oficial del Estado de 30 de Diciembre de 1944), todo ello sin perjuicio del derecho que se les reconoce a estos últimos de optar por la jornada general, siempre que se efectúe, al menos, con dos años de antelación a su jubilación.

Artículo 24.- Personal de Nuevo Ingreso: El personal de nuevo ingreso que, después de cubrir las pruebas de selección que la Empresa considere en cada caso necesarias, se contrate sin experiencia, quedará, durante un año, excluido del régimen general. Durante dicho período percibirá el noventa por ciento de la retribución anual que corresponda al escalón de valoración de su puesto de trabajo. Cuando se trate de personal perteneciente a la Categoría Superior, dicho porcentaje se aplicará sobre el nivel económico que corresponda al Superior 2º B.

Cuando el personal de nuevo ingreso acceda a la Empresa con experiencia adquirida con anterioridad, de forma que ésta le sea reconocida por la Dirección, percibirá directamente el importe correspondiente al escalón de su puesto de trabajo o, en el caso de la Categoría superior, el nivel que se le asigne.

Artículo 25.- Premio de vinculación al escalón: Los trabajadores sujetos al sistema de valoración de puestos de trabajo que hayan cumplido o cumplan ocho años de permanencia en el mismo escalón pasarán a percibir, a título personal, la remuneración correspondiente al escalón inmediatamente superior.

Este premio de vinculación es de naturaleza análoga al premio de antigüedad y, por tanto, únicamente será computable a efectos de jubilación.

Será absorbible por futuros ascensos o mejoras de escalón de valoración, con la única excepción de que estos se hayan producido mediante concurso o curso de promoción.

A partir de la vigencia del presente convenio cuando se produzcan cambios de escalón y el trabajador esté generando el segundo premio de vinculación, se respetarán los años transcurridos desde la fecha de percepción del primer premio de vinculación, a efectos del cómputo de los ocho años para el correspondiente premio. En este supuesto el segundo premio sólo se percibirá transcurridos ocho años desde la fecha en que se cobró el primero.

Como excepción, será aplicable también el premio de vinculación al personal que se jubila, en cuyo caso devengará la parte proporcional que tenga cumplida de ocho años.

En todo caso, el premio de vinculación establecido en el presente artículo no podrá originar más de dos aumentos para una misma persona.

Artículo 26.- Ascensos automáticos: Los ascensos automáticos establecidos en el artículo 38, apartados d) y e) y el artículo 40, apartado a) de nuestra Ordenanza Laboral, sólo se seguirán reconociendo al personal perteneciente a la plantilla de la Empresa en 31 de Diciembre de 1972. Dicho reconocimiento implicará el derecho a la garantía del escalón establecido en el artículo 18 del VI Convenio Colectivo.

Artículo 27.- Conceptos comprendidos en la retribución anual: Las retribuciones anuales establecidas en este Convenio sustituyen a todos los conceptos retributivos que venía satisfaciendo la Empresa y, por tanto, quedan comprendidos en las mismas los sueldos reglamentarios y voluntarios, pagas extraordinarias de uno u otro carácter y participación en beneficios, así como cualquier otra remuneración que a título general o particular la Empresa haya venido satisfaciendo a sus trabajadores: conceptos que quedan absorbidos o compensados.

Artículo 28.- Premios de antigüedad: Se establece un premio a la antigüedad por cada dos años de servicio en la Empresa, cuyo importe íntegro en el año 1987 será de 1.733,- pesetas por paga. El cómputo de cada premio se efectuará de acuerdo con el régimen de aumentos periódicos establecidos en el artículo 16 de la Vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria de Energía Eléctrica.

Una vez cumplida la edad de sesenta y cinco años, no se devengarán nuevos premios de antigüedad.

Los premios de antigüedad se refieren al personal que trabaje la jornada completa. El personal que no cumpla la jornada completa percibirá el importe de dichos premios en proporción a la jornada que efectivamente realice.

Artículo 29.- Impuesto General sobre la Renta: Todas las percepciones económicas pactadas en el presente Convenio, se expresan por su importe íntegro, dado que el impuesto ha de ser a cargo del propio contribuyente.

Artículo 30.- Absorción y compensación: Las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio absorben y compensan, en cuanto no sean rebasadas por ellos, los posibles aumentos y modificaciones que en el futuro pudieran establecerse por la Administración Pública o por cualquier resolución que en su día pudiera dictarse.

Artículo 31.- Forma de pago de la nómina: El importe anual del sueldo que a cada trabajador corresponda en virtud de lo establecido en los artículos anteriores, se abonará en catorce mensualidades.

CAPITULO IV

FORMACION, PROMOCION Y SELECCION

FORMACION

Artículo 32.- Norma General: Ambas partes son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la formación de todos los trabajadores y fomentar muy especialmente la acción formativa del personal, contando con que dicha actividad represente un desarrollo armónico entre lo estrictamente técnico o profesional y lo cultural a través de cursos estructurados en los cinco bloques siguientes:

- 1.- Para personal de nuevo ingreso.
- 2.- Formación Profesional Básica a Distancia.
- 3.- Formación en la Profesión (cursos de promoción, nuevas técnicas y reciclaje).
- 4.- Formación de Mandos.
- 5.- Formación Concertada.

Artículo 33.- Cursos para personal de nuevo ingreso: Se atenderán a lo establecido en el artículo 49.

Artículo 34.- Formación Profesional Básica a Distancia: Con la finalidad primordial de que todo el personal que no ha tenido la posibilidad de realizar estudios oficiales, o reconocidos a través de la Escuela Central de Formación, pueda alcanzar los niveles de conocimientos mínimos exigidos para la promoción, se establecerán los cursos de Formación Profesional Básica a Distancia en las especialidades TÉCNICA y ADMINISTRATIVA hasta el escalón 15 y PROFESIONAL hasta el escalón 13, para los que se fijarán las condiciones de reconocimiento y convalidación que a su nivel corresponda, no siendo éstas en ningún caso inferiores en grado y duración a los que se conceden para los estudios oficiales correspondientes. El personal inscrito en dichos cursos dispondrá de los permisos de formación necesarios que posibiliten su asistencia a las sesiones precisas para la realización del curso, hasta un máximo de DIEZ días al año.

Artículo 35.- Formación en la Profesión: Con el fin de complementar y adecuar la formación del personal a las características de los puestos de trabajo, se establecen los cursos para la Formación en la Profesión. En esta Formación se contemplan: la formación para la promoción profesional, la formación para actualización de conocimientos y mejora de la productividad, el aprendizaje de nuevas técnicas, la reconversión, etc., siendo objeto de primordial atención los cursos de reciclaje, a los que se otorgará un especial desarrollo a través de la Escuela y los Centros Regionales de Formación.

Los cursos a realizar se programarán de acuerdo con las necesidades expuestas directamente por las Unidades, por los Coordinadores de Formación, por los Vocales de la Comisión de Formación y Promoción y a través de los Comités de los respectivos Centros de Trabajo, siendo obligatoria su asistencia a los mismos cuando así venga determinado por la Jefatura de las Unidades correspondientes, a cuyo efecto se habilitarán los permisos necesarios a dicho fin.

Artículo 36.- Formación de Mandos: Se incluyen en este apartado aquellos cursos que incidan en la formación general de todo el personal con mando, así como los de actualización de conocimientos precisos para las categorías superiores.

Artículo 37.- Formación Concertada: En aquellos casos en que la actividad formativa que se demande, bien por sus especiales características o por que la singularidad de las personas a las que pueda afectar así lo requiera, el Servicio de Formación concertará, mediante la correspondiente inscripción o contratación de determinados expertos, la realización de la actividad requerida, controlando se cumplan las condiciones de participación y desarrollo de la misma.

La petición de estas actividades deberá ser autorizada por el Director de la Unidad a la que pertenezcan las personas interesadas.

Artículo 38.- Difusión de las Actividades: La Empresa, a través del Servicio de Formación, publicará - dentro del primer trimestre de cada año - el Calendario de Actividades y Cursos de Formación, de acuerdo con las necesidades previstas, que permita una orientación del personal en orden a las actividades formativas.

En dicho Calendario se establecerán, además de las características generales de los cursos, los niveles mínimos, condiciones y finalidad de los mismos, así como la periodicidad exigible en determinados cursos de Reciclaje para el personal de las distintas Unidades.

El Servicio de Formación orientará, a quien lo solicite, sobre las posibilidades de desarrollo profesional.

PROMOCION

Artículo 39.- Promoción: Ambas partes están convencidas de que la formación es el instrumento más importante en orden a la promoción y bienestar de los trabajadores y a la consecución del más alto grado de productividad.

De acuerdo con dicho criterio, el personal quedará obligado a participar en cuantos cursos se convoquen como antecedente exigible a determinadas promociones.

En la medida en que las circunstancias lo permitan, los procesos de promoción se realizarán a través de los correspondientes cursos de formación. En los casos en que esto no ocurra y la vía de promoción sea el concurso, el Servicio de Formación facilitará, junto con el programa del concurso, la documentación correspondiente para el estudio de las materias específicas.

La Subdirección General de Asuntos Sociales estudiará la actualización de las normas sobre promoción para introducir las reformas que, según la experiencia, resulten aconsejables, alda la Comisión de Formación y Promoción.

El personal con funciones de mando, o que a juicio de la Dirección desempeñe cargos de especial confianza, será libremente designado por la Empresa, previa la realización de las pruebas de conocimientos y aptitudes que se consideren necesarias. Esta designación será notificada previamente a la Representación de los Trabajadores.

Artículo 40.- Condiciones para participar en cursos o concursos de Promoción:

1.- **Antigüedad en el puesto:** Será necesaria la siguiente antigüedad en el puesto de origen:

- Escalón 1 a 9..... 1 año
- Escalón 10 a 13..... 2 años
- Escalón 14 a 16..... 3 años

2.- **Conocimientos y titulaciones:** Será condición necesaria para la participación en cursos o concursos de promoción poseer los estudios mínimos que se fijen en la correspondiente convocatoria, acreditados por título oficial o por certificación de haber cursado con aprovechamiento aquellos que correspondan a la Formación Profesional Básica.

Excepcionalmente, quien no cumpla estas exigencias podrá ser admitido de acuerdo con los requisitos siguientes:

- Realizar las pruebas de conocimientos básicos que periódicamente se convoquen y que permitan contrastar su nivel de acuerdo con las exigencias marcadas en la Convocatoria.
- Que la Subdirección General de Asuntos Sociales acepte su solicitud con base a su nivel técnico o profesional y académico (cursos de reciclaje, especialización, etc., realizados), así como cualquier otra circunstancia especial.

- Que concurren en el aspirante las siguientes circunstancias: Haber cumplido 50 años, que la plaza a la que opte esté encuadrada en la misma especialidad en la que ejerce sus funciones y tenga una antigüedad en el puesto de 10 años como mínimo.
- Que la adjudicación de la plaza se supedita a que ninguno de los participantes que reúnan los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo haya sido declarado "Apto" por la Comisión calificadora.

La Dirección podrá dispensar de cualquier requisito que figure en la convocatoria cuando, a su juicio, las necesidades del Servicio lo aconsejen. Los Comités también propondrán esta dispensa cuando pueda resultar justificada.

3.- Preferencias que se reconocen:

- 3.1.- La calificación de "Apto" en el curso de promoción correspondiente dará preferencia, según el orden de puntuación, para ocupar las plazas convocadas o que en el futuro se convoquen para el mismo puesto de trabajo, pasando al último lugar, en el orden de preferencia, en caso de renuncia.
- 3.2.- El haber sido declarado "Apto sin plaza" en algún concurso de igual característica a la vacante producida, dará derecho a ocupar la misma en el orden de preferencia marcado en el concurso.
- 3.3.- En cualquier caso, si hubieran transcurrido más de tres años se llevarán a cabo las pruebas de suficiencia oportunas, referidas a los conocimientos específicos, siempre y cuando así se considerase necesario por la Unidad receptora.
- 3.4.- En igualdad de puntuación, se establece una preferencia a favor del personal que lleve cinco años en zona rural y tenga hijos en edad escolar, o diez años trabajando a turnos.

Artículo 41.- Convocatoria: El Servicio de Formación procederá a publicar la convocatoria de cada concurso en todos los Centros de Trabajo de la Empresa, con independencia de las enviadas a las Jefaturas correspondientes, Secretarías de los Comités de Centro y a los miembros de la Comisión de Formación y Promoción.

Para los Cursos y Concursos de promoción, la convocatoria especificará:

- Puesto de trabajo
- Número de plazas
- Escalón de Valoración y Categoría profesional a la que está homologado
- Centro de trabajo
- Nivel de conocimientos
- Otras condiciones de carácter específico
- Plazo de admisión de solicitudes, que no podrá ser inferior a quince días ni superior a treinta.
- Baremo a aplicar en las calificaciones, que será establecido por la Comisión Calificadora.

La selección se culminará en el plazo de cuarenta y cinco días a partir de la fecha en que finalice la admisión de solicitudes.

Artículo 42.- Las pruebas de selección, que serán obligatorias para la promoción del personal de plantilla, consistirán en:

- Examen médico
- Examen psicotécnico
- Examen de conocimientos específicos
- Examen práctico
- Pruebas sobre Seguridad en el trabajo.

Además de los resultados obtenidos, se ponderará el historial profesional, académico, suplencias, etc., en función del puesto de origen y de la vacante a cubrir.

Artículo 43.- Evaluación: En los cursos de promoción, la evaluación global de los participantes se efectuará por una Comisión, constituida por un representante de la Subdirección General de Asuntos Sociales, el Encargado del curso, un representante de la Unidad más característica de las que sean afectadas por el curso y un miembro de la representación de los trabajadores, vocal de la Comisión de Formación y Promoción.

En el caso de concurso, la Comisión Calificadora estará compuesta por el representante de la Unidad, un representante de la

Subdirección General de Asuntos Sociales y un representante de los trabajadores perteneciente a la Comisión de Formación y Promoción. Este representante podrá, excepcionalmente, delegar en un Vocal del Comité correspondiente al centro de trabajo para el que haya sido convocada la plaza. La Comisión Calificadora recogerá en la correspondiente Acta las puntuaciones obtenidas por los participantes de las diversas pruebas y la estimación de méritos, especificando los que hayan resultado Aptos.

El Servicio de Formación procederá a remitir la relación de Aptos habidos en los cursos o concursos a la Comisión de Formación y Promoción. Además, el Servicio de Empleo notificará las fechas de incorporación a los nuevos puestos a la Secretaría de la Coordinadora de Actividades, cuando ésta se produzca.

Artículo 44.- Adjudicación de vacantes: El candidato seleccionado en un curso o concurso ocupará el nuevo puesto en el plazo máximo de dos meses, a partir de la fecha de adjudicación, pasando a percibir el sueldo correspondiente a su nuevo escalón desde la fecha de su incorporación una vez resuelta su adscripción definitiva, de acuerdo con el procedimiento siguiente:

Se establece un periodo de adaptación de tres meses en el que se incorporará provisionalmente el empleado al nuevo puesto transcurrido el cual la Subdirección General de Asuntos Sociales resolverá en base al informe emitido por el Jefe del Servicio.

Cuando la incorporación al nuevo puesto se efectúe después de transcurrido el plazo de dos meses, no siendo el retraso imputable al interesado, éste tendrá derecho a percibir la nueva remuneración a partir de los dos meses de adjudicación de la plaza.

Los trabajadores que, habiendo obtenido una plaza, tengan que trasladar su residencia, percibirán una mensualidad de su anterior salario de calificación y los gastos de traslado, previa la correspondiente justificación. Estas compensaciones sólo se considerarán cuando el cambio de residencia ocasione gastos por traslado de familia o enseres.

Artículo 45.- Cursos y Concursos restringidos: La Dirección, en orden a las necesidades de organización del trabajo, podrá convocar cursos y concursos restringidos cuando de los mismos resulte la amortización de las plazas, notificándolo previamente a la Comisión de Formación y Promoción.

Artículo 46.- Comisión de Formación y Promoción: De acuerdo con los artículos anteriores, se constituye una Comisión de Formación y Promoción de carácter consultivo, cuya composición y funciones serán las siguientes:

Composición: En nombre de la Empresa participarán los que determine la Dirección de las distintas Unidades.

Los representantes de los trabajadores, en número máximo de siete, serán nombrados según lo establecido en el artículo 14, con el criterio de estar representadas las distintas ramas profesionales. Estos vocales habrán de tener el carácter de miembro de algún Comité o Delegado de Personal.

Funciones: Estudio, análisis y colaboración en las políticas de Formación y Promoción.

- Desarrollar durante el año 1987 un reglamento interno de formación.
- Propuesta sobre el establecimiento de criterios, métodos y actividades formativas que se consideren de interés.
- Propuesta de resolución sobre los problemas concretos.
- Asesorar e informar sobre los problemas de formación.
- Estudiar y proponer aquellos sistemas de estímulo a la formación profesional que, en cada caso, se consideren adecuados.

Periodicidad de las reuniones: Trimestral, salvo en el caso de que haya que tratar asuntos de urgencia.

NUEVO INGRESO

Artículo 47.- En el caso de que no fuese posible cubrir la vacante mediante los sistemas de promoción establecidos, la Empresa queda libre para acudir al reclutamiento exterior.

Artículo 48.- Cumplidas las prescripciones reglamentarias, el ingreso en la Empresa se efectuará respetando las siguientes preferencias:

- 1.- Las establecidas en las disposiciones vigentes.
- 2.- La mitad de las restantes plazas deberán ser cubiertas por huérfanos o hijos de trabajadores de plantilla o jubilados, dando preferencia a los que no tengan otros hermanos colocados en la Empresa, siempre que acrediten su idoneidad para el puesto solicitado. La otra mitad queda a libre disposición de la Empresa.

En general, se procurará cubrir con personal de plantilla las vacantes de cualquier categoría, siempre que el candidato demuestre aptitud para el puesto y el mismo no exija una determinada titulación profesional.

Artículo 49.- En función de las necesidades de personal que la Empresa determine, y superadas las pruebas de selección que se establezcan, se realizarán los cursos de Nuevo Ingreso precisos para acoplamiento al puesto específico.

La Dirección exigirá la realización de dichos cursos con carácter obligatorio, tanto para el personal de nuevo ingreso como para aquel cuyo ingreso se produzca por regularización de su contrato eventual, y tendrán la consideración de eliminatorios antes de que los candidatos se incorporen a la plantilla de la Empresa. En consecuencia, el tiempo de duración del curso no se computará como "período de prueba", ya que éste se iniciará a partir de la incorporación al trabajo.

El personal titulado tendrá que realizar los cursos de especialización necesarios cuando las exigencias del puesto lo requieran y, en cualquier caso, se procurará dar a todos ellos la adecuada "Formación Vestibular".

CAPÍTULO V

JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO ANUAL

Artículo 50.- Jornada de trabajo: Con las limitaciones propias de la naturaleza del servicio público que atiende la Empresa, la jornada actual de trabajo es de cuarenta horas semanales durante todo el año, con horario intensivo de ocho a quince horas, de lunes a viernes, y los sábados que será de ocho a trece horas.

Durante la jornada de verano se mantendrá el mismo horario intensivo solo de lunes a viernes, sin que ello suponga merma de la productividad.

La organización de cuanto se refiere a la jornada de trabajo y el establecimiento de los servicios de guardia indispensables serán facultades de la Dirección, oído el Comité afectado y, en su virtud, ésta podrá:

- a) Volver a implantar la jornada partida, si la continuada no diese el resultado apetecido, o cuando las circunstancias lo exijan.
- b) Extender la jornada continuada a aquellos centros de trabajo o grupos de personal que no la disfrutaran actualmente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.
- c) Implantar la jornada móvil o flexible en aquellos centros de trabajo en que la concentración de personal así lo aconseje.
- d) Establecer el horario más conveniente, de acuerdo con las características de cada servicio o centro de trabajo.

En cualquier caso, la distribución de la jornada se efectuará de tal forma que queden libres las tardes de los sábados.

Cuando el personal, para iniciar la jornada laboral, acuda desde su domicilio a trabajar a una instalación distinta a la de su centro de trabajo habitual o de retén, y existan medios de transporte, deberá cumplir en la misma su jornada normal de trabajo, siempre que el tiempo que necesite en el recorrido de ida o regreso no supere en un cuarto de hora el tiempo que invierte habitualmente en acudir a su centro de trabajo.

Cuando se interrumpa el trabajo durante más de media hora para poder efectuar la comida, este tiempo no se computará como parte integrante de la jornada, ni se abonará como extraordinario.

Todo lo establecido en el presente artículo en materia de jornada no será de aplicación para el personal que trabaje en turnos rotativos, a quien se le aplicará el régimen especial regulado en el artículo siguiente.

Artículo 51.- Personal de Turnos Rotativos:

- 1.- **Condiciones Generales de Trabajo:** El personal que trabaja en turnos rotativos vendrá obligado, por imperativo de las circunstancias, a continuar prestando servicio en turnos continuados de ocho horas.

En la suplencia de personal por enfermedad, accidentes, etc., no habrá obligación de continuar doblando el turno normal (8 horas) más que en el primer día. En caso de tener que continuar más días, la suplencia se efectuará en jornadas de 4 horas extraordinarias, antes o después del turno normal. Cuando la suplencia se efectúe por razón de baja en la Empresa, jubilación, traslado o cualquiera otra causa que no tenga carácter de eventualidad, la Dirección cubrirá en el menor plazo posible la vacante producida, dentro de la normativa vigente y en los plazos que de la misma se derivan. Cuando el interesado así lo desee, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá optar por percibir solamente el recargo legal de sus horas extraordinarias, librándolas posteriormente. En los centros donde la organización del trabajo lo permita, se procurará la creación de puestos polivalentes, cuyo contenido configurará una nueva descripción de tareas. Estos puestos serán cubiertos de común acuerdo con los interesados y en las condiciones que en cada caso se determinen.

Se facilitará el acceso del personal de turnos a los puestos polivalentes, dándoles los cursos de formación teórico-práctica correspondientes a los puestos a cubrir.

El personal con 10 años ininterrumpidos de servicio en turnos cerrados y rotativos tendrá derecho, si lo solicita, a ocupar cualquier vacante que se produzca en puestos de su mismo escalón y nivel de conocimientos, previo reconocimiento de su idoneidad. Si hubiere varios solicitantes, tendrá preferencia el más antiguo en turnos. El traslado quedará sujeto a régimen general.

El mismo derecho se le reconoce al cumplir los 37 años de edad, siempre que viniera prestando servicio en turnos cerrados y rotativos durante un mínimo de 3 años.

La Dirección, en el menor plazo de tiempo posible, revisará la organización del trabajo en las grandes instalaciones de Producción y Transformación de energía, cuando por su complejidad, aislamiento y extraordinaria extensión del recinto se haga preciso que el turno, particularmente durante la noche, se realice con una dotación especial. A dicho fin se relacionarán aquellas instalaciones en que concurren las circunstancias señaladas y se informará al correspondiente Comité.

El personal que trabaja en turnos rotativos, como normalmente no puede disfrutar de "puentes", podrá -si lo desea- disfrutarlos en una fecha distinta de acuerdo con la Jefatura del Centro, y recuperar las horas dejadas de trabajar, amortizándolas con cargo a las horas extraordinarias que tenga devengadas o prolongando la jornada en la forma que la referida Jefatura determine.

El personal de turnos que, mediante pacto con la Dirección, esté acogido a la nueva jornada de trabajo establecida en el artículo siguiente percibirá la compensación económica que se fija en el artículo 33 del presente Convenio.

La planificación y desarrollo del cuadro de turnos, vacaciones, revisiones, etc., será competencia de la Jefatura del Centro de Trabajo correspondiente, de acuerdo con las características específicas del centro, oído su respectivo Comité y se publicará dentro del primer trimestre del año.

Así mismo este personal adecuará su jornada anual a la del personal acogido a la citada jornada.

- 2.- **Régimen económico general:** Se reconocen dos tipos de turnos que vienen determinados por las características de su realización:

1.- Turnos cerrados, que son los realizados de manera rotativa durante mañana, tarde y noche.

2.- Turnos abiertos, que son los realizados en cualquiera de las siguientes modalidades:

A) En rotación de mañana y tarde para mantener el servicio durante todos los días naturales.

B) En rotación de mañana y tarde para mantener el servicio durante los días laborables.

El personal que preste su actividad laboral de acuerdo con alguna de las modalidades de turno indicadas anteriormente percibirá, por cada día de trabajo realizado en dichas condiciones, un plus denominado de turno, equivalente al importe de aplicar el tanto por ciento que se indica en la tabla inserta a continuación, al cociente que resulte de dividir el importe anual del escalón de valoración del puesto por 219 días.

Este cálculo económico se ha establecido para los turnos cerrados, sobre la base de 1.095 turnos por puesto de trabajo y año, a desempeñar por una plantilla de cinco trabajadores por puesto, salvo disposición de obligado cumplimiento. Se continuará completando la dotación de cinco personas por puesto de turno, de acuerdo con el módulo de cálculo establecido.

Escalón	Turno Cerrado	Porcentajes	
		Turno Abierto	
		Modalidad A	Modalidad B
4	24,-	20,5	14
5	24,-	20,5	14
6	24,-	20,5	14
7	24,-	20,5	14
8	24,-	20,5	14
9	23,5	20,-	13
10	23,5	20,-	13
11	23,5	20,-	13
12	23,5	20,-	12
13	22,5	19,-	12
14	22,-	18,5	11
15	21,-	17,5	11
16	21,-	17,5	11

Cuando por necesidades del servicio se efectúen las suplencias a que se refiere el apartado primero, dando lugar a la realización de turno y medio o dos turnos en el mismo día, percibirán plus y medio o dos pluses, en función de la jornada realizada. Con independencia de dicho plus, el personal de turnos percibirá:

- El 25 por 100 de la hora tipo fijada en el Convenio Colectivo para las realizadas en el período nocturno.
- Los recargos reglamentados correspondientes a las horas trabajadas en su día libre o festivo, cuando opte por descansarlas otro día.

En dicho plus se encuentran comprendidos y compensados los siguientes conceptos:

- Todos los inconvenientes que se derivan de esta peculiar forma de prestación de trabajo.
- La disponibilidad, en cuanto a cambio de jornada y horario laboral, cuando circunstancias de emergencia u organizativas del ciclo de turnos lo requieran.
- El importe de la media hora extraordinaria establecida en el artículo 45 del X Convenio Colectivo.
- Los pluses de turnicidad hasta ahora establecidos en anteriores Convenios Colectivos.
- Todos los recargos adicionales que la Empresa vería abonando, correspondientes a los turnos trabajados en domingos, días festivos y libres.

Los días que este personal no trabaje a turnos se aplicará el régimen establecido para la jornada partida y por consiguiente no se devengará el plus de turnos.

3.- Régimen económico especial: El personal de turnos no acogido al régimen económico general antes regulado se registrará por el siguiente:

- Un plus de 390,- Ptas. por turno trabajado de ocho horas, más el importe de media hora extraordinaria, en compensación del tiempo destinado al "bocadillo". En el caso del párrafo tercero del apartado primero se abonará el importe de medio plus.
- Cuando, por necesidades del servicio, se trabaje en día que correspondiera descansar, se abonarán las horas extraordinarias trabajadas más 950,- Ptas. por turno realizado.

- Cuando el turno se realice en domingo, festivo de calendario o día libre, percibirá los recargos correspondientes a las horas trabajadas.

4.- Comisión de Turnos: A fin de estudiar la temática que afecta al personal que trabaja en régimen de turnos rotativos, se constituirá una Comisión que iniciará sus reuniones dentro del mes siguiente al de la firma del presente Convenio. Los acuerdos que adopte se elevarán, por vía de propuesta, a los Organos de representación competentes.

Artículo 52: Nueva jornada laboral: A partir de la vigencia del presente Convenio, el personal acogido a la nueva jornada establecida en el artículo 52 del XIII Convenio Colectivo, realizará desde el 19 de Octubre al 31 de Mayo una jornada de lunes a viernes de cuarenta horas semanales más una hora y quince minutos, como compensación de la jornada de verano y desde el 19 de Junio al 30 de Septiembre, una jornada de lunes a viernes de treinta horas semanales.

Para el presente año la jornada de verano finalizará el día 23 de Septiembre.

La jornada será de ocho horas y quince minutos diarios, con una interrupción de una a dos horas para almorzar.

Se iniciará de ocho a nueve de la mañana y la hora de salida será a las diecisiete y quince u hora que corresponda en función de la hora de entrada y del tiempo tomado para almorzar.

El horario de verano se iniciará de las ocho a las nueve y la salida será de las catorce a las quince horas, en función de la de entrada. Para el presente año, esta jornada comenzará el día 2 de Junio.

El personal que siga realizando la jornada de ocho a quince horas podrá solicitar acogerse a esta nueva jornada, pero será necesario, en cada caso, la aceptación de la Dirección, con el fin de programar y estudiar debidamente los servicios en su conjunto.

Artículo 53.- Compensación económica para la nueva jornada: El personal que, mediante pacto con la Dirección, esté acogido o en el futuro se acoga a la nueva jornada de trabajo, establecida en el artículo anterior, percibirá una compensación económica mensual de 15.295,-Ptas. Esta compensación tendrá carácter salarial a todos los efectos.

Artículo 54.- Jornada nocturna: El personal que trabaje en jornada nocturna percibirá un Plus de Nocturnidad equivalente al 25 por 100 del valor establecido en el artículo 58 para la hora normal que corresponda a su escalón, salvo que por Ley se establezca una compensación superior.

Artículo 55.- Descanso anual: Como compensación al compromiso formal por parte del personal de un mayor incremento de la productividad y un fiel cumplimiento de los deberes de asistencia y puntualidad, se establece para todos los trabajadores de plantilla, sin distinción de categoría, un descanso anual que se registrará por la siguiente escala:

Antigüedad	Período de vacaciones
Menos de un año	30 días naturales
Más de un año	23 días laborales

Para el personal con antigüedad superior a un año y no acogido a la jornada partida, el período de vacaciones será de un mes natural.

Los trabajadores que tomen sus vacaciones entre los días 19 de Noviembre y 30 de Abril tendrán derecho a disfrutar cinco días más de los que les correspondan y a una compensación económica de 10.000,- pesetas. Cuando un trabajador tenga programadas todas sus vacaciones, de acuerdo con la Empresa, entre el 19 de Mayo y el 30 de Octubre y haya de dividir las, debido a necesidades del servicio, la parte que disfrute en aquel período gozará de la proporción de las cinco días.

CAPITULO VI

DIETAS Y HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 56.- Dietas: El personal técnico, administrativo y titulado de la Categoría Superior, así como el que esté adscrito a los escalones de Valoración 13 al 16, ambos inclusive, no percibirá dieta por desplazamiento, ya que la Empresa le abonará los gastos de viaje, previa justificación de su cuantía. Cuando el desplazamiento tenga una duración superior a cuatro días se abonarán 583,- Ptas diarias por "gastos de bolsillo" desde el primer día.

Para el resto del personal se establecen las siguientes dietas e importes brutos unificados:

Dietas	Pesetas
- Desayuno	185,-
- Comida o cena	1.150,-
- Cama	1.325,-
- Completa (modalidad A)	2.400,-
- Completa (modalidad B)	4.390,-

La modalidad A comprende las dietas completas devengadas en puestos de trabajos distantes del centro habitual hasta un máximo de 75 kilómetros. La modalidad B para distancias superiores. Por lo tanto, la dieta completa solamente se devengará cuando por razones de trabajo sea obligado pernoctar fuera del lugar de residencia, con unos límites mínimos que en Madrid será el correspondiente a la tarifa normal de taxis y, en otras Provincias, a partir de los 30 kilómetros, medidos en el plano de carreteras de Obras Públicas por la distancia más corta.

En aquellos desplazamientos extraordinarios -cuando en atención a la circunstancia de lugar pueda resultar insuficiente el importe de la dieta- el interesado podrá solicitar y el Jefe del Servicio proponer, con carácter excepcional, la aplicación del régimen de gastos pagados.

El régimen de dietas pactado sustituye plenamente al establecido por la Ordenanza Laboral.

Artículo 57.- Ayuda de comida: La ayuda de comida, para el personal de plantilla que trabaje en la jornada partida, será de 310,- Ptas por día realmente trabajado en dicho régimen.

Esta ayuda será incompatible con cualquier otro tipo de dieta o percepción de naturaleza similar.

Artículo 58.- Horas extraordinarias: Es deseo de ambas partes que el trabajo se ejecute con eficiencia durante la jornada laboral normal. Por ello se aconseja a los trabajadores que desarrollen su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir óptimo rendimiento durante la jornada de trabajo, a fin de que la realización de actividades en horas extraordinarias se reduzca al límite de lo imprescindible.

Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

- 1.- Horas extraordinarias habituales: supresión
- 2.- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
- 3.- Horas extraordinarias necesarias por suministros o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento.

A los efectos establecidos en el artículo 2 del Real Decreto 1858/1981, las partes acuerdan definir las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales derivadas de la propia naturaleza del servicio público encomendado.

En consecuencia serán:

- 1.- Horas motivadas por causa de fuerza mayor: Las horas extraordinarias originadas por averías en los centros de producción, transformación y redes de distribución, tanto en baja como en alta tensión. También tendrán esta consideración las realizadas por los conductores y las esporádicas del personal que habitualmente no hace horas extraordinarias y que por alguna emergencia se vea obligado a realizarlas.
- 2.- Se consideran horas estructurales las derivadas de la propia organización, tales como suplencias por permisos, vacaciones, ausencias imprevistas, enfermedad o accidente, cambio de turnos, cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, funciones sindicales o de representación del personal, formación, comisión de servicio, reducción de jornada por imperativo legal, fiestas laborales trabajadas dentro del régimen de turnos rotativos y retenes de emergencia, toma de cargas, siempre que no quepa la

utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley. La calificación de cualquier otro supuesto como circunstancia estructural se negociará con el Comité del Centro de Trabajo afectado.

La Empresa informará a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, así como sobre la calificación de las mismas, de acuerdo con la legislación vigente.

Sin embargo, el trabajador está obligado a realizar aquellas horas extraordinarias necesarias para atender al servicio público que la Empresa presta o aquellas que, de no realizarse, den lugar a un perjuicio notoriamente grave para la misma.

El personal de categoría superior y el adscrito a puestos valorados en los escalones 13 al 16, ambos inclusive, no percibirá el importe de las horas extraordinarias que realice, dada la índole del servicio que tiene encomendado.

No obstante, el personal comprendido en el sistema de valoración, adscrito a los escalones 13 al 16, ambos inclusive, cuando por razones del servicio se vea obligado a prolongar de forma habitual su jornada de trabajo, percibirá una compensación mensual de 12.620,- 25.180,- ó 37.590,- Ptas. brutas, según el sobreesfuerzo en cada caso realizado. Esta compensación, a propuesta de la línea jerárquica, será concedida por la Dirección, después de comprobar que las exigencias de cada puesto de trabajo en ese período la justifican.

La Dirección resolverá trimestralmente la concesión de estas compensaciones, que se abonarán mensualmente por trimestres vencidos. No se aplicará dicha compensación al personal que trabaja en turnos rotativos, mientras esté sujeto a este régimen.

Para revisar y unificar los criterios de aplicación y la estructura de esta compensación, se constituirá una comisión paritaria de seis miembros -3 vocales nombrados por los representantes de los trabajadores, según lo establecido en el artículo 14, y 3 representantes de la Empresa- para que, conjuntamente con 3 asesores pertenecientes al personal comprendido en estos escalones de valoración, elaboren, en el plazo máximo de cuatro meses, una propuesta de aplicación inmediata a la Dirección.

Cuando el interesado así lo desee, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá optar por percibir solamente el recargo legal de sus horas extraordinarias, librándolas posteriormente.

Se acuerda fijar un valor único para la hora normal de trabajo, en función de cada escalón de valoración.

El módulo que servirá de base para la aplicación del incremento del 75 por 100, previsto en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con las horas extraordinarias, será, para cada uno de los escalones y durante la vigencia del presente Convenio, el que a continuación se especifica:

Escalones	Importe horas tipo (Pesetas)
2	333,-
3	336,-
4	338,-
5	340,-
6	345,-
7	372,-
8	409,-
9	444,-
10	481,-
11	517,-
12	544,-
13	583,-
14	613,-
15	649,-
16	679,-

Las horas extraordinarias que se realicen entre las 22 y las 6 horas, se abonarán con un incremento del 100%, sirviendo de base para la aplicación de dicho incremento el módulo anterior.

Cuando a un trabajador se le requiera para trabajar en día de descanso, y tenga que desplazarse a su centro de trabajo desde localidad distinta del mismo, se le abonarán los gastos de desplazamiento.

Ambas partes, siguiendo la tendencia de lo pactado en convenios anteriores, manifiestan que la fijación del módulo de referencia y, por tanto, la determinación del valor resultante de la hora extraordinaria, se ha llevado a cabo teniendo en cuenta el total de las mejoras retributivas pactadas en los Convenios.

Artículo 59.- Régimen de Primas e Incentivos

A) En esta materia se aplicarán las siguientes normas:

- 1.- En cuanto a las primas que se devengan por unidad de trabajo o servicio y cuyo importe viene determinado en función del valor hora tipo, se revisarán las fórmulas empleadas para su cálculo, de modo que su incremento no sobrepase el 5% sobre su valor en 1986.
- 2.- Las primas correspondientes a servicios de retén de emergencia y cualquier otra cuyo valor unitario sea fijo, serán incrementadas en un 7,5% sobre sus importes brutos referidos al año 1986.
- 3.- Las primas por especialización y responsabilidad nuclear experimentarán el incremento que corresponda como consecuencia de la elevación de los valores bases de cálculo en el 7,5%.
- 4.- Suprimido el Servicio de Inspección de Fraude, queda sin efecto el artículo 128 del Reglamento de Régimen Interior.

B) La Comisión mixta a que se refiere el artículo 82 del presente Convenio estudiará el régimen de primas e incentivos, elevando la propuesta correspondiente a la Comisión Negociadora del próximo Convenio Colectivo.

C) Se crea una Comisión mixta para el análisis del servicio de retenes, al objeto de establecer el marco normativo aplicable al mismo en los centros de trabajo donde la Dirección tenga establecido o establezca en el futuro dicho servicio.

CAPÍTULO VII**JUBILACIONES Y PENSIONES DE VIJEDAD Y ORFANDAD**

Artículo 60.- El régimen de complementos de pensión que la Empresa tenía establecido, y que se articulaba en anteriores Convenios Colectivos, fué asumido por la "Mutualidad de Previsión Social de Unión Eléctrica y sus Empleados", constituida a tal fin y aprobada por Resolución de la Subsecretaría de la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo de fecha 18 de Abril de 1977.

Dicha Mutualidad está inscrita en el Registro Oficial de Entidades de Previsión Social con el número 3.070, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Montepíos y Mutualidades de 6 de Diciembre de 1941 y Reglamento de 26 de Mayo de 1943.

En consecuencia, la "Mutualidad de Previsión Social de Unión Eléctrica y sus Empleados" se subrogó en las obligaciones contraídas por la Empresa con su personal de plantilla y pensionistas en materia de complementos de jubilación, viudedad y orfandad que, anteriormente, venían establecidas y reguladas en Convenio Colectivo, en los términos y condiciones que se determinan en su propio Reglamento.

Artículo 61.- No obstante lo establecido en el Artículo anterior, se incorpora al Convenio las actuales prestaciones de la Mutualidad, para que todo el personal pueda optar individualmente por acogerse al mismo, fijándose como límite para dicha opción el 31 de Diciembre de 1988.

Esta opción se establece a petición de la representación de los trabajadores.

Los trabajadores que opten por causar baja voluntaria en la Mutualidad, acogiéndose al sistema establecido en el presente Convenio, continuarán aportando el 1% sobre los mismos conceptos que venían constituyendo la base de su aportación a la Mutualidad, como contribución a la garantía del pago de sus pensiones.

Artículo 62.- Las prestaciones a que hace referencia el artículo anterior, se regirán por las siguientes normas:

1.- Complemento de Pensiones y Subsidios

Todos los complementos de pensiones y subsidios que se establecen a continuación, consistirán en la diferencia entre la pensión o subsidio reconocido por la Seguridad Social, calculándose de acuerdo con la legislación vigente en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, y el salario regulador que en cada caso corresponda, según las normas y condiciones que se establecen para cada una de estas clases de prestaciones complementarias.

2.- Salario Regulador

El salario regulador que servirá de base para el cálculo del importe de la percepción total, será el cociente de dividir entre catorce el cómputo anual de las remuneraciones íntegras de carácter fijo y general que tenga reconocidas el asociado en el momento de cesar en el servicio activo.

A los efectos indicados en el párrafo anterior, se computarán exclusivamente los siguientes conceptos:

- El sueldo anual íntegro reconocido por la Empresa a cada asociado.
- El plus de jornada partida para el asociado acogido a este régimen.
- El importe que le corresponda por premios de antigüedad.
- El premio de productividad establecido en este Convenio.

3.- Complemento de jubilación

El importe de estos complementos vendrá determinado por la diferencia existente entre la pensión que se fije a cada jubilado por la Seguridad Social, y la cantidad anual resultante de aplicar la siguiente escala en el momento de cumplir los 65 años de edad.

Período de Carencia	% sobre salario regulador
A los 25 años	85
De los 25 a los 30 años	90
De los 30 a los 35 años	95
Más de 35 años	100

No obstante lo anteriormente establecido, los asociados con 65 años cumplidos, que soliciten pasar a la situación de jubilado, se les considerará, aunque su antigüedad en la Empresa sea inferior a los 25 años, un complemento de pensión hasta alcanzar el 80% de su salario regulador, salvo que por aplicación de la anterior escala, les correspondiera un porcentaje más beneficioso. Igualmente los que al cumplir los 65 años tengan una antigüedad mínima de 25 años de servicio activo se le reconocerá un complemento de pensión hasta alcanzar el 100% de su salario regulador. Si su antigüedad sobrepasa los 40 años, se le reconocerá el 105% sobre la misma base.

Aquellos trabajadores que en el plazo de 3 meses, a contar desde la fecha en que se cumpla los 65 años, no hubieran solicitado la jubilación, se les aplicará el porcentaje y salario regulador que le hubiera correspondido en dicho período, es decir, a los 65 años, reduciendo su resultado en un 5% si la jubilación se produce durante los 6 meses siguientes al término del referido plazo, y en otro 5% por cada período de igual tiempo que permanezca en la misma situación.

No obstante, se supenderá la aplicación de lo indicado en el párrafo anterior, cuando la Empresa invite con carácter excepcional, a continuar en el servicio activo al personal que haya cumplido los 65 años, a cuyo fin podrá ofrecerle una prórroga de tres años y, en casos muy especiales, una segunda y última prórroga de dos años más.

Así mismo, en casos especiales y puestos de trabajo con grandes exigencias físicas, la Empresa y el trabajador podrán pactar jubilaciones de carácter especial.

Los complementos de jubilación que se produzcan durante la vigencia de cada convenio colectivo serán modificados mediante la revisión del salario regulador con las mejoras del Convenio a lo largo del tiempo de duración del mismo.

4.- Pensiones complementarias de Invalidez Permanente y Absoluta para todo trabajo e Invalidez Permanente Total para la profesión habitual.

A) Permanente y Absoluta para todo trabajo: El complemento de esta pensión vendrá determinado por la diferencia entre la pensión reconocida por la Seguridad Social y el cien por cien del salario regulador anual.

B) Permanente y Total para la profesión habitual: El complemento de esta pensión vendrá determinado por la diferencia entre la pensión reconocida por la Seguridad Social y el ochenta por ciento del salario regulador anual.

Cuando la Incapacidad se haya producido como consecuencia de accidente de trabajo, se estimará el cien por ciento del salario regulador anual como límite máximo de la suma de pensión de la Seguridad Social por este concepto y el complemento correspondiente.

Para tener derecho a cualquiera de estas pensiones complementarias será preciso que el causante no trabaje por cuenta ajena, ni permanezca en activo en la plantilla de la empresa.

5.- Subsidio de Invalidez Provisional.

Se complementará hasta el 80% del salario regulador.

Cuando la incapacidad se haya producido como consecuencia de accidente de trabajo, se aplicará la regulación establecida para la pensión de Invalidez Permanente en la norma 24 del Presente artículo, con la limitación en ella indicada.

El complemento de este subsidio no se abonará cuando el causante esté prestando servicio activo o trabaje por cuenta ajena.

6.- Complemento a la pensión de viudedad.

Se aplicará el 45% del salario regulador con una antigüedad inferior a los 10 años, superada esta antigüedad se aplicará la siguiente escala hasta alcanzar el tope del 75%.

Años de antigüedad	% sobre salario regulador
Hasta 10 años	45
De 10 a 11 años	47
De 11 a 12 años	49
De 12 a 13 años	51
De 13 a 14 años	53
De 14 a 15 años	55
De 15 a 16 años	57
De 16 a 17 años	59
De 17 a 18 años	61
De 18 a 19 años	63
De 19 a 20 años	65
De 20 a 21 años	67
De 21 a 22 años	69
De 22 a 23 años	71
De 23 a 24 años	73
De 24 a 25 años lo más	75

Cuando el fallecimiento se haya producido como consecuencia de accidente de trabajo, se estimará el 85% del salario regulador anual como límite máximo de la suma de la pensión de la Seguridad Social por este concepto y del correspondiente complemento.

Cuando la extinción de la pensión de viudedad sea debida a contraer nuevas nupcias o tomar estado religioso, antes de cumplir los 60 años de edad, en ambos casos, se abonará a la misma, por una sola vez, una cantidad igual al importe de 24 mensualidades de la pensión que estuviera percibiendo.

7.- Complemento a la pensión de orfandad.

Se reconocerán complemento de pensión a los huérfanos de los trabajadores pensionistas fallecidos en el porcentaje determinado por la Seguridad Social calculado sobre el salario regulador del causante.

La edad límite para tener derecho a la pensión de orfandad será de la 23 años. Los hijos mayores de 18 años, hasta el límite señalado, percibirán la pensión correspondiente íntegra de la Empresa, siempre y cuando se den las demás condiciones exigidas para ello en los reglamentos de la Seguridad Social.

La pensión de viudedad y orfandad y sus complementos son acumulables y su cuantía total no podrá exceder del 100 por 100 del salario regulador.

En caso de fallecimiento de la viuda o cuando a la muerte del causante no quedara cónyuge sobreviviente, el importe del complemento de la pensión de viudedad pasará a incrementar la Pensión de Orfandad de los hijos, distribuyendo, entre ellos, el importe total de la viudedad por partes iguales.

Cuando sobreviva u solo hijo, con derecho a pensión, percibirá, únicamente, como complemento de la Pensión de Orfandad, el importe correspondiente a la Pensión de Viudedad.

Los huérfanos con incapacidad permanente absoluta percibirán, con carácter vitalicio, los complementos que en cada caso les corresponda, de acuerdo con lo anteriormente establecido.

La Pensión de Orfandad será incrementada con la de viudedad cuando se den las circunstancias reglamentariamente establecidas en la Seguridad Social.

También se incrementará cuando la beneficiaria de viudedad pierda el derecho a la pensión de la Seguridad Social, por haber contraído nuevas nupcias o haber entrado en religión.

El abono de este incremento será diferido hasta dos años después de la fecha en que se haya producido el cambio de estado si en la fecha de referencia la viuda tuviese menos de 60 años de edad.

Las huérfanas solteras que contraigan matrimonio o tomen estado religioso antes de cumplir la edad de 23 años, percibirán en concepto de dote una cantidad equivalente a 12 mensualidades de la prestación de orfandad que estuviesen percibiendo.

8.- Complemento a la prestación en favor de familiares.

A los que tengan reconocida la pensión se les aplicará las mismas normas que están establecidas para la pensión de orfandad, excepto las relativas al incremento por Pensión de Viudedad.

El derecho al complemento de pensión correspondiente estará determinado por las condiciones exigidas para ello en el Régimen de la Seguridad Social.

El importe del conjunto de las pensiones de viudedad, orfandad y favor de familiares percibidas por un mismo hecho causante tendrá el tope que se indica en la pensión de orfandad.

9.- Subsidio temporal a favor de familiares.

El importe de este subsidio, que se abonará como máximo durante 12 meses, será igual al señalado para la pensión en favor de familiares. Cuando concurren varios familiares con derecho a este subsidio regirá también el tope máximo del cien por cien del salario regulador.

10.- Subsidios.

Subsidio de invalidez: El trabajador que se quede incapacitado de manera permanente total para la profesión habitual no reuna los requisitos establecidos en la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de Invalidez Permanente, percibirá un subsidio equivalente a tantas mensualidades de su salario regulador como semestres de antigüedad tuviera reconocidos. Este subsidio no podrá ser inferior al importe de tres mensualidades del salario regulador en ningún caso.

Subsidio de viudedad: En el caso de que el asociado no tuviese cubierto el período de cotización que reglamentariamente esté determinado para causar pensión, la viuda percibirá un subsidio equivalente al importe de tres mensualidades del salario regulador.

Subsidio de orfandad: Cuando el asociado fallezca sin haber cubierto el período de cotización que está determinado reglamentariamente para causar pensión, se abonará un subsidio equivalente a cuatro mensualidades del salario regulador.

Este subsidio será distribuido, por partes iguales, entre todos los huérfanos que hubieran tenido derecho a percibir la pensión.

Subsidio en favor de familiares: Si el asociado falleciera sin tener cubierto el período de cotización reglamentariamente determinado para causar pensión y no quedara viuda o huérfano con derecho a los subsidios correspondientes, se abonará un subsidio equivalente a tres mensualidades del salario regulador.

El importe de este subsidio será distribuido por partes iguales, entre los beneficiarios.

11.- Auxilio por fallecimiento.

Al fallecimiento del trabajador tanto en situación de activo o pasivo se establece un auxilio por fallecimiento equivalente a tres mensualidades del salario regulador en la fecha del hecho causante. Cuando el fallecimiento sea debido a accidente de trabajo, se abonará cuatro mensualidades. Tendrá derecho a dicha prestación el cónyuge del trabajador o pensionista o en su defecto la persona que le hubiera atendido hasta la fecha de su fallecimiento, preferentemente familiar en primer grado.

Artículo 63.- Para el supuesto de que quedase disuelta y liquidada la antedicha Mutualidad, por cualquier causa, la Empresa asume los siguientes compromisos:

1.- La obligación de atender las pensiones reconocidas y devengadas.

2.- La obligación de atender las pensiones que en lo sucesivo se devenguen, sustituyendo el compromiso de aportación a la Mutualidad que le incumbe, respecto al personal en activo, por el régimen de complementos de pensión establecido.

En el caso de disolución de la Mutualidad, todos los mutualistas quedarán integrados en el Sistema establecido en este Convenio, hasta tanto se estudie la constitución de otro sistema que resulte viable.

Artículo 64.- Así mismo, para el caso de que en el futuro la Mutualidad no pudiera hacer frente a las obligaciones contraídas la Empresa garantiza dichas obligaciones, tanto en relación con sus pensionistas como las que se vayan generando por el personal en activo, conforme estos pasen a la situación de pensionistas. Esta garantía está referida a los derechos y obligaciones establecidos en el Reglamento de dicha Mutualidad, con su actual nivel de prestaciones, es decir, el existente a la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 65.- La Empresa se obliga a aportar anualmente a la Mutualidad una cantidad igual a la suma abonada por aquella durante el año 1984, para el pago de las pensiones del personal pasivo subrogado, es decir, aquellos pensionistas que pasaron a la situación de pasivos con anterioridad a la constitución de la Mutualidad, cuyas pensiones serán satisfechas en lo sucesivo por la Mutualidad.

Así mismo, la Empresa financiará -conforme venía haciendo- el coste de las revisiones del antedicho personal pasivo subrogado, en los términos y cuantías que, como hasta ahora, acuerde su Consejo de Administración, cuyo importe se consolidará anualmente a la cantidad indicada en el párrafo anterior.

CAPITULO VIII

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 66.- Tarifa de energía a pensionistas: Se aplicará la tarifa especial de empleados, sin limitación temporal, a los jubilados, viudas y huérfanos del personal de la Empresa, mientras mantengan su condición de pensionistas.

Atendiendo a circunstancias particulares, cuando fallezca la viuda y queden hijos solteros que vivieran conviviendo con ella, bajo su mismo techo, se podrá prorrogar dicho beneficio.

Se reconocerá el disfrute de tarifa de empleado en domicilio distinto al de su residencia habitual cuando el jubilado acredite, mediante certificado médico, razones de salud.

Artículo 67.- Salarios: Persistirá el abono de salario por mensualidades vencidas, sin que esto implique modificación del concepto de salario diario o jornal establecido en el artículo 13 de la Ordenanza de Trabajo.

Artículo 68.- Trabajos de superior escalón: Sólo se abonarán diferencias de salarios, previa petición del Jefe de Servicio a la Subdirección General de Asuntos Sociales, con el visto bueno del Director de su Unidad, en aquella suplencia plena cuya duración sea superior a 15 días laborables ininterrumpidos.

Cuando un trabajador perciba diferencias por realizar trabajos valorados con superior escalón -en puestos cuya vacante no entrañe situaciones de suspensión temporal de contrato con reserva de puesto (enfermedad, servicio militar, etc.) o amortización del mismo- durante seis meses en el plazo de un año y ocho en el de dos, siempre que, en cualquiera de ambos casos, dos meses sean consecutivos, adquirirá la adscripción definitiva a dicho puesto, cuando se hayan superado los plazos anteriormente señalados sin que se haya convocado concurso o curso para proveer dicha vacante o se haya decidido y anunciado su amortización. De estas situaciones se informará, mensualmente, a la Secretaría de la Coordinadora de Actividades y, en el plazo de dos meses a partir del comienzo de la suplencia, se comunicará la situación a la Unidad para que solicite cubrir la correspondiente vacante.

Los plazos anteriormente establecidos se computarán desde la fecha en que tenga entrada la petición del Jefe del Servicio en la Subdirección General de Asuntos Sociales. La interrupción de estos plazos se producirá con la convocatoria del concurso o con la comunicación de la Subdirección General de Asuntos Sociales a la Unidad, a los cinco meses de la percepción correspondiente al trabajo de superior escalón.

Si el suplente no se presenta al curso o concurso convocado para cubrir la vacante perderá el derecho establecido en este artículo. La Empresa vendrá obligada a cubrir la vacante en el plazo máximo de cinco meses.

Artículo 69.- Difusión de la Propiedad Mobiliaria: La Dirección, dentro de las disposiciones que se dicten o a propia iniciativa, facilitará al personal de su plantilla la adquisición de acciones de la propia Sociedad, en las condiciones que en cada momento resulte factible establecer.

Artículo 70.- Economato laboral: La Empresa contribuirá a los gastos del Economato Laboral con una cantidad equivalente al importe de una mensualidad de la escala salarial del artículo 13 del Convenio Colectivo autorizado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 27 de Mayo de 1967, ya que por acuerdo de las partes no se incrementa la referida aportación, salvo en lo que resulte de la dinámica del censo laboral.

La Empresa, a propuesta de la Comisión de Asuntos Sociales, procurará gestionar acuerdos con economatos existentes en aquellas localidades donde sea posible.

Artículo 71.- Premios de fidelidad: Por el concepto de premios de fidelidad se percibirán:

- A los 25 años de servicios: El importe equivalente a una mensualidad del sueldo vigente en la fecha de su devengo y 1 día de licencia.
- A los 35 años de servicios: El importe equivalente a 3 mensualidades con el antedicho criterio y 2 días de licencia.
- A los 45 años de servicios: El importe equivalente a 4 mensualidades con el antedicho criterio y 3 días de licencia.

El personal que cause baja en la Empresa por jubilación, fallecimiento o incapacidad permanente absoluta, devengará la parte proporcional en función de los años de servicio del premio más inmediato que le falta por percibir.

Artículo 72.- Seguro de Vida: Sigue en vigor el Seguro Colectivo de Vida establecido en favor del personal, pero modificado según la propuesta formulada por la Comisión Mixta establecida en el X Convenio.

En consecuencia, el capital asegurado para todo el personal en activo será, a tenor de las cláusulas de la correspondiente póliza, de un millón de pesetas por fallecimiento, dos millones de pesetas cuando ésta se produzca por accidente y un millón trescientas mil en caso de Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez.

Artículo 73.- Tarifa de empleado: La Empresa concederá, previa solicitud razonada, la tarifa especial establecida en los artículos 21 y 22 de la Ordenanza Laboral en una sola vivienda distinta del domicilio del empleado, siempre que sea en beneficio del propio empleado o persona de su familia que conviva con él habitualmente. El límite de esta concesión se fija en una distancia máxima de doscientos kilómetros, salvo que dicho suministro se contrate con la Empresa o se acredite causa justificada, a juicio de la Dirección.

El aprovechamiento de esta concesión, fuera de las limitaciones antes establecidas, podrá ser sancionado con la suspensión de la tarifa especial, temporal o definitivamente, según la gravedad del abuso cometido.

Artículo 74.- Locomoción con vehículo propio: Se establece en 19,70.-Pts por kilómetro la compensación que la Empresa abonará al personal cuando, previa autorización del Jefe del Servicio, viaje en su propio vehículo en comisión de servicio.

El importe de esta compensación será revisado en función de los futuros incrementos del precio del combustible.

Artículo 75.- Asistencia médica: En los casos que sea necesaria asistencia médica especial, la Subdirección General de Asuntos Sociales posibilitará los medios adecuados para el oportuno tratamiento.

Artículo 76.- Festividad de Nuestra Patrona y programación de "puentes":

- 1.- El día 18 de Junio, con motivo de la celebración de Nuestra Señora de la Luz, se considerará festivo a todos los efectos.
- 2.- Durante el presente año se concede al personal la opción de librar los días 2 y 3 de Enero, 20 de Marzo, 19 de Junio y 7 de Diciembre, con obligación de recuperar las horas correspondientes, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y el día anterior sea festivo.

En el año 1988 se determinarán las opciones de librar de acuerdo con las fiestas de ámbito nacional que fije el calendario laboral.

- 3.- En los días comprendidos entre Navidad y Fin de Año, jornada será de 8 a 15 horas.

La recuperación correspondiente a los días 29 y 31 de Diciembre será de 4 horas por cada día. El personal de turnos, al que correspondía trabajar en cualquiera de dichos días, podrá disponer de cuatro horas libres acumulables a sus días de descanso.

Artículo 77.- Se establece una gratificación de 10.000,- Ptas para todo el personal que, por razón del servicio, se vea obligado a trabajar las tardes y noches del 24 al 25 de Diciembre o del 31 de Diciembre al 1 de Enero, así como las mañanas de Navidad y Año Nuevo.

Artículo 78.- Anticipos: Los anticipos previstos en el artículo 77 del Reglamento de Régimen Interior podrán ser amortizados en un plazo de hasta sesenta mensualidades cuando concurren circunstancias excepcionales, debidamente justificadas.

Artículo 79.- Condiciones más beneficiosas: La Empresa se obliga a respetar las condiciones anteriores de cualquiera de sus trabajadores cuando en su conjunto resulten más beneficiosas que las pactadas en este Convenio.

Artículo 80.- Aprobación del Convenio: Todas las condiciones estipuladas en el presente Convenio Colectivo forman una unidad orgánica e indivisible, por lo que ambas representaciones convienen que lo pactado quedará nulo y sin eficacia alguna en el caso de declaración de nulidad en alguno de sus preceptos.

Artículo 81.- No repercusión en precios: Ambas partes hacen constar que el presente Convenio Colectivo ha sido posible por la aportación económica de la Empresa, sin que su contenido tenga repercusión en las tarifas que Unión Eléctrica-Fenosa aplique a los usuarios de este servicio público, ya que las mismas vienen establecidas de forma oficial.

Artículo 82.- Comisión Mixta para la interpretación del Convenio: Sin detrimento de las facultades de todo orden que corresponden a la Dirección de la Empresa por disposición de la Ley, cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación o aplicación del presente Convenio serán sometidas obligatoriamente, y como trámite previo, a una Comisión Paritaria que estará integrada por seis Vocales en representación de la Dirección de la Empresa y otros seis Vocales en representación del personal, designados por cada una de las partes de entre los miembros de la Comisión Negociadora de este Convenio, bajo la Presidencia de D. Carlos Palomeque López, Presidente de esta última Comisión.

Esta Comisión Mixta procederá, asimismo, a revisar en su totalidad el texto del Reglamento de Régimen Interior, a los efectos de elevar la correspondiente propuesta para su incorporación al próximo Convenio Colectivo.

Artículo 83.- Cláusula derogatoria: El presente Convenio Colectivo sustituye al vigente hasta la fecha, el que, en consecuencia, queda sin efecto. Asimismo, anula los preceptos de la Ordenanza Laboral y Reglamento de Régimen Interior en lo que contradigan a lo establecido en este Convenio y, de modo especial, aquellos artículos a los que afecta su contenido económico.

17854 RESOLUCION de 8 de julio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.465 el calzado-bota de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo 2.001, de clase I, grado A, fabricado y presentado por la Empresa «Arbeitschutt Industrial, Sociedad Anónima», de Zaragoza.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho calzado de seguridad, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar la bota de seguridad, modelo 2.001, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Arbeitschutt Industrial, Sociedad Anónima», con domicilio en Zaragoza, San Juan de la Cruz, número 20, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado A.

Segundo.-Cada calzado de seguridad de dichos modelo, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T.-Homol. 2.465.-8-7-87.-Bota de seguridad contra riesgos mecánicos.-Clase I.-Grado A.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma Técnica Reglamentaria MT-5, de «Calzados de

seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 8 de julio de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

17855 RESOLUCION de 14 de julio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Iberduero, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Iberduero, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 10 de abril de 1987, de una parte por representantes de las Centrales Sindicales UGT, ELA-STV, USO y CC.OO. y CSI, en representación de los trabajadores y, de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 14 de julio de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA IBERDUERO, S. A.

CAPÍTULO I

EXTENSIÓN Y ÁMBITO DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo 1º. ÁMBITO TERRITORIAL.-

El presente Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, regirá en todos los centros de trabajo y demás dependencias de Iberduero, S.A. en que se desarrolle su actividad de empresa eléctrica.

Artículo 2º. ÁMBITO PERSONAL.-

Las normas del presente Convenio Colectivo, en la medida que a cada situación afecten, sólo regirán para el personal de Iberduero, S.A. directamente relacionado con la actividad de producción, transformación, transporte, transmisión y distribución de energía eléctrica.

Las referidas normas regirán en su totalidad para el personal a que se refiere el párrafo precedente considerado como de plantilla, que se define como aquel que, contratado con tal carácter, presta sus servicios por cuenta de Iberduero, S.A., en calidad de fijo y por tiempo indefinido, realizando la jornada laboral completa establecida.

Al personal considerado como "no de plantilla", es decir, el que preste sus servicios mediante alguna de las modalidades de contrato a tiempo cierto o determinado (eventuales, de obra o servicio, interinos, temporales, de lanzamiento de nueva actividad, etc.), especiales (da temporada, de relevo, a domicilio, para la formación, en prácticas, etc.) o a tiempo parcial (según se define en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y regulan los artículos 1 al 6 del Real Decreto 1391/84, de 31 de octubre), se les aplicarán las disposiciones contenidas en los capítulos IV, V, VI, VIII y en los artículos 689 y 690 del presente Convenio Colectivo en proporción a su jornada, nivel de asimilación y tipo de contrato; de los beneficios que se deriven de las prestaciones asistenciales, establecidas en el capítulo VII, sólo les serán de aplicación aquellos que expresamente se les reconozca. No obstante, se respetarán los derechos adquiridos, y expresamente reconocidos con anterioridad al 31-12-1984, del personal de limpieza de menos de cuatro horas, del "gratificado" y del de cuatro o más horas, a que se refieren los artículos 24, 107 y 106 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Producción, Transformación, Transporte, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica, de 30 de julio de 1970.