

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

17973 *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 Nacional Eléctrica de Córdoba, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 2 de abril 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, 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 DE LA EMPRESA NACIONAL ELÉCTRICA DE CÓRDOBA, S. A.

CAPÍTULO PRIMERO

EXTENSION Y ÁMBITO DEL CONVENIO

Art. 1. Ámbito Funcional.

El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo entre la Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S.A. y los trabajadores que la integran.

Artículo 2º - Ámbito Personal.—

1. Las normas del presente Convenio serán de aplicación al personal que figura en los escalafones de la Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S.A. o ingresen en la misma en lo sucesivo.

2. Los trabajadores eventuales contratados con sujeción a lo previsto en el apartado 21 del artículo 47 de la Ordenanza de Trabajo de 30 de julio de 1970, se regirán por sus propias y específicas normas laborales.

3. Queda expresamente exceptuado de su ámbito el personal a que se refiere el artículo 2.1. a) del Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/80 de 10 de marzo)

Art. 3. Ámbito Territorial.

Será de aplicación el presente Convenio de todo el territorio nacional donde la Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S.A. desarrolla o desarrolle en el futuro su actividad industrial de producción, transformación, transporte, transmisión y distribución de energía eléctrica.

Art. 4. Ámbito Temporal.

El presente Convenio tendrá su vigencia, salvo lo dispuesto expresamente en el mismo, desde 12 de enero de 1987 hasta el 31 de diciembre de 1988.

Art. 5. Prórroga.

El Convenio puede prorrogarse por años naturales si no existiera solicitud de denuncia con preaviso de cualquiera de las partes contratantes, con tres meses de antelación a su vencimiento ó de la prórroga en su caso.

Art. 6. Causas de Revisión.

Cualquiera de ambas partes podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo durante la vigencia ó prórroga del mismo en el supuesto de que con carácter legal, reglamentario ó por disposición oficial de cualquier rango se modificasen las actuales condiciones económicas de la vigente Ordenanza Laboral, siempre que tales normas impliquen en su totalidad mejoras de las retribuciones establecidas y referendadas en el presente Convenio.

Art. 7. Causas de Revisión.

En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E., registrara al 31 de diciembre de 1987 un incremento superior al 7% respecto a la cifra que resultare de dicho I.P.C. al 31 de diciembre de 1986, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constatare oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el citado 7%. Es decir, que, dando por supuesto que el I.P.C. medido en la fecha que ha quedado expresada rebase el 7%, el exceso de dicho porcentaje se aplicará como mejora, tomando como base las retribuciones afectadas por la cuantía que tuvieron en diciembre de 1986, o sea, las que sirvieron como base para la negociación de 1987.

Por tanto, la cantidad que representara este exceso de porcentaje sobre retribuciones en 31 de diciembre de 1986, se repartirá ajustándose a la proporcionalidad de las mejoras pactadas para 1987.

Tal incremento se abonará con efectos de 12 de enero de 1987, dentro del primer trimestre de 1988.

Aplicación en 1988 sobre este Artículo.

En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E., registrara al 31 de diciembre de 1988 un incremento superior al previsto para ese año por el Gobierno respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31 de diciembre de 1987, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constatare oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 12 de enero de 1988, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1989, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas establecidos para realizar los aumentos pactados en este Convenio para dicho año 1988.

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

La revisión salarial se abonará en una sóla paga, durante el primer trimestre de 1989.

CAPÍTULO SEGUNDO

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 8. Organización.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la organización práctica del trabajo, sin otras limitaciones que las expresamente prevenidas en la legislación y ordenanzas vigentes.

Art. 9. Traslados.

A) Forzoso: En los casos de traslados con este carácter, previstos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo que la propia Ley determina con las condiciones siguientes:

1º Análogo o similar puesto de trabajo. El interesado podrá elegir, con arreglo a su antigüedad, el orden de prelación de las vacantes de su categoría que existan en el momento del traslado. Cuando no existe puesto de trabajo análogo al que venía desempeñando, la Empresa facilitará la preparación profesional adecuada para la mejor adaptación a su nuevo puesto.

2ª Iguales condiciones de vivienda.

3ª Respeto a la totalidad de sus percepciones salariales.

4ª Una indemnización de nueve mensualidades de su retribución (incluidas las tres mensualidades de Ordenanza), constituida por el salario base individual para los trabajadores que tengan más de diez años de antigüedad. Para los trabajadores con antigüedad inferior, la indemnización será de cuatro mensualidades (incluidas las tres de ordenanza) de su salario base individual.

5ª Previo informe al Comité de Empresa ó a los Delegados de Personal, en su caso.

B) De los demás trasladados, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza vigente.

Art. 10. Cambio de puesto de trabajo (Opción).

El trabajador que haya prestado servicios en régimen de turno cerrado de relevo, en actividades que deban desarrollarse en estructuras de gran altura, aquellos que se pasen más de la mitad del año fuera de su lugar habitual y los que hayan prestado servicios en zonas rurales (alejadas de grupos de población mayores de cinco mil habitantes), todo ello durante un plazo de diez años, tendrá preferencia de ocupar las plazas vacantes de su categoría y zona, teniendo que quedar sus retribuciones limitadas estrictamente a las condiciones del nuevo puesto de trabajo que pase a desempeñar.

Art. 11. Productividad.

La Dirección podrá realizar los estudios necesarios para conseguir la más efectiva productividad, procediendo, en caso justificado, una vez oído el Comité de Empresa ó Delegados de Personal del Centro de Trabajo, a la amortización de plazas, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Como compensación de las mejoras que se implanten en este Convenio, el personal se compromete a alcanzar un alto grado de productividad. En consecuencia deberá procurar la reducción al mínimo de las horas extraordinarias que la Dirección, teniendo en cuenta el carácter de servicio público, podrá imponer cuando las circunstancias lo aconsejen y de acuerdo con las disposiciones legales.

Art. 12. Simultaneidad de tareas.

Cuando sea necesario dentro de la jornada laboral la realización simultánea o sucesiva de tareas correspondientes a varios puestos de trabajo de igual o inferior categoría, podrán encomendarse a un sólo productor, con sujeción a las normas de la Ordenanza de Trabajo.

Art. 13. Rendimiento.

Se entiende por rendimiento normal, el que corresponde a un trabajador o equipo de trabajo con perfecto conocimiento de su labor y diligencia en el desempeño del mismo. La retribución total del trabajador corresponde a ese rendimiento normal.

Art. 14. Personal con Mando.

Es obligación del personal con mando velar por la disciplina de sus subordinados y conseguir la mayor eficacia y rendimiento en el trabajo, para lo cual gozará de autoridad suficiente, conjugando esa obligación con el deber de procurar elevar el nivel técnico y profesional de los trabajadores en un clima de respeto a los principios que rigen las relaciones humanas.

CAPÍTULO TERCERO

CLASIFICACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO

Art. 15. Análisis y valoración.

La Empresa, con las plantillas de todos los centros de trabajo continuará el correspondiente estudio y análisis de puestos de

trabajo para llegar a escalones, niveles o valoración de los mismos, oídos los Comités de Empresa o los Delegados de Personal en su caso.

Art. 16. Clasificación Profesional.

1ª PERSONAL DE INFORMÁTICA.

Se mantiene dentro del sistema de Informática los puestos de trabajo siguientes:

- Analistas-Programadores.

Son los que a las ordenes de un Analista de sistema desarrollan y analizan una parte del proyecto. Poseen capacidad de síntesis y conocen las posibilidades y limitaciones del equipo de proceso de datos. Utilizan las técnicas de programación en toda su extensión, diseñan los documentos de entrada y salida de la aplicación y proyectan mejoras en los procedimientos y técnicas a emplear. Tendrán la categoría de Jefes de Sección.

- Programadores de Primera.

Son los que desarrollan programas complejos a partir de procedimientos previamente definidos por los Analistas hasta su total puesta en explotación. Tienen a sus órdenes otros programadores. Tendrán la categoría de Subjefes de Sección.

- Programadores de Segunda.

Son los que desarrollan subrutinas o fases bien definidas de programas complejos o programas de contenido simple, a partir de procedimientos previamente definidos por los Analistas o Programadores de primera. Tendrán la categoría de Oficiales Administrativos nivel A.

- Operadores.

Son los que operan y controlan ordenadores dotados de sistema operativo y capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipo y programa de naturaleza compleja. Deben saber detectar y resolver los problemas operativos, definiéndolos como errores de operación o de máquina. También tendrán la categoría de Administrativos, Oficial nivel A.

- Grabadores de datos.

Son los que manejan cualquier tipo de periférico informático, capaz de permitir entrada de datos.

Tienen como función principal la toma y validación de los datos necesarios para las aplicaciones corporativas de la Empresa, transcribiéndolos desde los documentos fuentes y siguiendo las bases específicas que previamente han sido codificadas y descritas con detalle.

Requieren poca o ninguna selección, codificación o interpretación de los datos.

Tendrán la categoría de Administrativos de Cuarta, Oficiales nivel B.

2ª PERSONAL DE INSTRUMENTACIÓN DE CENTRALES TÉRMICAS.

- Jefes de instrumentación. (Técnico de 2ª nivel B).

Son aquellos con título de grado medio, expedido por Organismo con competencia para otorgarlo oficialmente (o con capacidad y competencia suficiente a juicio de la Empresa) siendo responsables del mantenimiento predictivo, preventivo y correctivo, y del funcionamiento de todo el equipo de instrumentación neumática, eléctrica y electrónica de una Central Térmica, así como de la disciplina, rendimiento y cumplimiento de las medidas de seguridad del personal a su cargo, dependiendo jerárquicamente del Jefe de Mantenimiento de la Central.

- Técnicos Auxiliares de Instrumentación. (Técnico de 1ª categoría).

Son aquellos que con depurada perfección y capacidad dirigen y realizan trabajos de montaje, reparación y revisión de todos los equipos de instrumentación neumática, eléctrica y electrónica de una Central Térmica, con los conocimientos

precisos de interpretación de planos y lazos de control, pudiendo tener a su cargo a los profesionales de oficio instrumentistas y técnicos de 4ª Categoría y responder de la disciplina, rendimiento y cumplimiento de las medidas de seguridad por estos, dependiendo jerárquicamente del Jefe de Instrumentación.

Oficiales de Instrumentación: (P.O. 2ª categoría, nivel A). Son aquellos profesionales de oficio que, bajo la dirección y supervisión del Técnico Auxiliar de Instrumentación, realizan los trabajos de montaje, reparación, revisión, ensayo y limpieza de los aparatos de instrumentación neumática, eléctrica y electrónica de una Central Térmica.

Cuando su nivel de conocimientos, experiencia y competencia destaque de forma determinante a juicio de sus Jefes, podrán ser promovidos a Profesional de Oficio 1ª Categoría nivel A. También en aquellas Centrales de técnica más avanzada, donde la instrumentación electrónica sea claramente preponderante, podrán ser promovidos a Técnico de 4ª Categoría.

Ayudantes de Instrumentación: (P.O. 3ª Categoría).

Son aquellos profesionales que ayudan y colaboran con el Oficial de Instrumentación en los trabajos de montaje, reparación, revisión, calibración y limpieza de todos los aparatos de instrumentación neumática, eléctrica y electrónica de una Central Térmica.

Cuando en su formación, conocimientos y experiencias destaquen de forma determinante a juicio de sus Jefes, podrán ser promovidos a Profesional de Oficio, 2ª Categoría, Nivel A.

SUPRESION CATEGORIAS.

Se suprime la actual categoría profesional de Encargado de Peones.

El personal de limpieza pasará a la clasificación profesional de Peones Especialistas, siendo sus misiones las mismas que hasta ahora han venido desempeñando. El personal de limpieza que en lo sucesivo se contrate, ingresarán por la citada categoría de Peones Especialistas.

MODIFICACIONES PARA 1988 EN ESTE ARTICULO.

El 1º de enero de 1988 queda suprimida la categoría de Subcapataz (Profesional de Oficio, 1ª Categoría, Nivel B).

Los trabajadores existentes en esa fecha con la citada clasificación profesional pasarán a Capataces (Profesional de Oficio 1ª Categoría, Nivel A) desde la indicada fecha 1º de enero de 1988, desempeñando las funciones propias de Capataz.

CAPITULO CUARTO

PROMOCION Y FORMACION PROFESIONAL.

Art. 17. Idoneidad.

La Dirección pretende que cada puesto de trabajo esté desempeñado por el trabajador más idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y humanas. A este logro se proyecta toda la política de personal de la Empresa.

Anualmente se programarán los distintos cursos de capacitación y perfeccionamiento que han de desarrollarse para conocimiento de los aspirantes.

Art. 18. Concurso y libre designación.

Para la provisión de puestos de trabajo y ascensos, ya sea por concurso-oposición, antigüedad o libre designación, se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral.

Anualmente se celebrarán los exámenes para la promoción, concurso y oposición de los escalafonos sujetos a porcentajes. Un representante del Comité de Empresa figurará como miembro del Tribunal calificador. Esta representación podrá ostentarla igualmente un Delegado de Personal.

Art. 19. Personal Técnico.

El ingreso del personal técnico se hará por la categoría correspondiente a los conocimientos y título profesional que se exija de acuerdo con el puesto de trabajo a cubrir. El personal existente en la Empresa tendrá preferencia para ocupar tales puestos cuando demuestre su capacitación y reúna los requisitos y condiciones exigidos.

Art. 20. Concurrencia.

Todo el personal puede acudir a los concursos-oposición para cubrir las vacantes que se produzcan cualquiera que sea la categoría o escalafón a que originariamente pertenezcan.

Art. 21. Peones Especialistas.

Los trabajadores incluidos en el subgrupo segundo, Peonaje 1ª Categoría, Peones, pasarán a la Segunda Categoría como Peones Especialistas de la actual Ordenanza. Se entienda así que los Peones Especialistas desempeñarán indistintamente las funciones que se atribuyen reglamentariamente a los Peones y Peones Especialistas.

Art. 22. Capacitación.

Cuando la modernización de los servicios o su automatización determinen la necesidad de capacitar o complementar la formación profesional del trabajador, la Empresa proporcionará los medios para conseguirlo, y el trabajador vendrá obligado a someterse a las pruebas físicas, intelectuales o psicotécnicas que se previenen, así como a asistir a los concursos que se convoquen para tal perfeccionamiento.

Art. 23 Medidas.

Paralelamente a los trabajos a que se refiera el artículo precedente, se adoptarán las siguientes medidas con carácter general:

- 1ª) Intensificación de los cursos de preparación del personal de plantilla que aspire al ascenso de su nivel de categoría.
- 2ª) La Empresa podrá concertar con otros Centros la preparación y asistencia del personal a cursos especializados y de mandos intermedios.
- 3ª) Establecimiento de cursos por correspondencia o formación programada para que el personal pueda prepararse debidamente para su programación.

* Artículo 24. "Personal de Nuevo Ingreso"

El ingreso de personal en la plantilla de la Empresa se verificará mediante las correspondientes pruebas de aptitud ante un Tribunal, en el cual estará representado como vocal del mismo los miembros que designe el Comité y la Dirección de la Empresa.

La Empresa realizará con la mayor difusión posible, el número y clase de las vacantes a cubrir en sus centros de trabajo, dando especial cuenta de ello al Comité de Empresa."

Art. 25. Ascensos Automáticos.

Los Auxiliares Administrativos y los Técnicos de 5ª ascenderán automáticamente a la categoría de Oficial nivel B y Técnico de 4ª, respectivamente, a los dos años de antigüedad en su categoría.

Los ayudantes del Subgrupo de los Profesionales de Oficio ascenderán automáticamente a la categoría de Oficial, nivel B, a los dos años de antigüedad en su categoría.

APLICACION EN 1988 SOBRE ESTE ARTICULO.

Con independencia de que los Oficiales Nivel B de la 4ª Categoría del Subgrupo I de Administrativos pasen a los ocho años de anti-

quedad en su categoría a Oficiales Nivel A de la 4ª Categoría del citado Subgrupo tal como se establece en el Art. 38 de nuestra Ordenanza, dichos Oficiales Nivel B que a partir de 1º de enero de 1988 tengan diez o más años de antigüedad en el Subgrupo I del Grupo de Administrativos, pasarán a Oficiales Nivel A de la 4ª Categoría del citado Subgrupo, con efectos de la indicada fecha.

Con carácter de excepción, los Oficiales Nivel B de la 4ª Categoría del Subgrupo I de Administrativos que en la fecha de 1º de enero de 1988 tengan cinco años o más de antigüedad en dicha categoría, pasarán a Oficial Nivel A de la 4ª Categoría del citado Subgrupo con efecto de la citada fecha.

Los que alcancen dicha antigüedad de cinco años durante 1988 pasarán a dicha categoría a partir de la fecha en que cumplan dicha antigüedad.

Art. 26. Asimilaciones Salariales.

Se establecen las asimilaciones salariales siguientes:

- 12) Los Peones Especialistas percibirán el salario base de los Profesionales de Oficio de 3ª Categoría "Ayudantes", a los ocho años de antigüedad en la categoría.
- 20) Los Auxiliares de Oficina 1ª, 2ª y 3ª Categoría percibirán el salario base correspondiente a la categoría inmediata superior, respectivamente, a los diez años de antigüedad en su categoría.
- 30) Los Auxiliares de Oficina Especial percibirán el salario base inicial de Oficial Nivel A de la 4ª Categoría Administrativa a los diez años de antigüedad en su categoría.
- 40) Los Profesionales de Oficio 1ª Categoría Nivel A y los Técnicos de 4ª Categoría, percibirán el salario base inicial del Técnico de 3ª a los diez años de antigüedad en su categoría.
- 50) Los Profesionales de Oficio 2ª Categoría Nivel B, percibirán el salario base inicial de los Profesionales de Oficio de 2ª Categoría Nivel A, a los diez años de permanencia en su categoría.
- 60) Los Profesionales de Oficio 2ª Categoría Nivel A, percibirán el salario base inicial de los Profesionales de Oficio 1ª Categoría Nivel B, a los diez años de permanencia en su categoría.
- 70) Los Profesionales de Oficio 1ª Categoría Nivel B, Subcapataces, percibirán el salario base inicial de los Profesionales de Oficio 1ª Categoría Nivel A a los diez años de permanencia en su categoría.
- 80) Los Oficiales Nivel A de la 4ª Categoría Administrativa, percibirán el salario base de la 3ª Categoría Administrativa, a los diez años de permanencia en su categoría.
- 90) Los Técnicos de 3ª Categoría y Administrativos de 3ª Categoría, percibirán el salario base inicial de los Técnicos y Administrativos de 2ª B, respectivamente, a los diez años de permanencia en su categoría.

Los trabajadores que procedentes de la 1ª Categoría, Nivel A, de Profesionales de Oficio, pasaron a la 4ª Categoría Técnica, se les computará el tiempo de permanencia en la anterior categoría a los efectos de asimilación salarial a la 3ª Categoría Técnica. El efecto de aplicación no podrá ser anterior al primero de enero de 1980.

A los Oficiales Nivel A Administrativos, que cuenten con veintitrés años de antigüedad en la Empresa, se aplicará la asimilación salarial de la 3ª Categoría Administrativa, manteniendo su actual clasificación profesional, de la misma manera que el resto de los Oficiales Nivel A Administrativos que han alcanzado ya dicha asimilación.

APLICACIONES EN 1988 SOBRE ESTE ARTICULO.

1. Como consecuencia de haber quedado suprimida la Categoría de Subcapataces, se aplicará con fecha 1º de enero de 1988 a los

Oficiales Nivel A de la 2ª Categoría de Profesionales de Oficio que ya tengan aplicado el salario base inicial de Subcapataces por tener diez años de antigüedad en la categoría, la diferencia desde su salario hasta el salario base de Capataces (P.O. 1ª Categoría, Nivel A).

Desde igual fecha, 1º de enero de 1988, el número 6 del art. 26 queda redactado como sigue:

"6. Los Profesionales de Oficio 2ª Categoría Nivel A, percibirán el salario base inicial de los Profesionales de Oficio 1ª Categoría, Nivel A, a los diez años de permanencia en su categoría".

2. Con independencia de los Oficiales Nivel A de la 4ª Categoría del Subgrupo I de Administrativos con diez años de antigüedad en su categoría pasen a cobrar el salario base inicial de la 3ª Categoría Administrativa tal como se establece en el número 8 de este Art. 26, aquellos Oficiales Nivel A que a partir de enero de 1988 tengan veinte años o más de antigüedad en el Subgrupo I del personal Administrativo, pasarán a cobrar el salario inicial de la 3ª Categoría a partir de la indicada fecha.

Con carácter de excepción, los Oficiales Nivel A de la 4ª Categoría del Subgrupo I de Administrativos que en la fecha de 1º de enero de 1988 tengan siete o más años de antigüedad en dicha categoría, pasarán a cobrar el salario base inicial de la 3ª Categoría Administrativa con efectos de la citada fecha.

Los que alcancen dicha antigüedad de siete años durante 1988 pasarán a cobrar el citado salario base inicial de la 3ª Categoría Administrativa a partir de la fecha en que cumplan dicha antigüedad.

CAPITULO QUINTO

JORNADA DE TRABAJO, ORDEN Y DISCIPLINA

Art. 27. Jornada de Trabajo.

A) Personal de Jornada Partida.

La jornada de trabajo exigible en la Empresa será de cuarenta horas semanales, de lunes a viernes, ambos inclusive, de cada semana.

Con carácter general, se establece durante el periodo de tiempo comprendido entre el 1º de julio y el 30 de setiembre, la jornada intensiva de verano de treinta horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, ambos inclusive.

La jornada normal que se pacta no producirá disminución en el rendimiento y productividad del personal que se beneficie de la misma. En consecuencia, no dará lugar a la revisión de primas calculadas sobre la jornada de duración más amplia y en general a los complementos que puedan calcularse en función de la jornada, excepción hecha en las horas extraordinarias, cuya valoración se hará conforme a lo establecido en el Art. 36.

El personal deberá cumplir los retenes, guardias y turnos que se establezcan por la Dirección, a fin de atender las exigencias del servicio; si tal circunstancia determinase la obligación de trabajar el sábado o día libre semanal, se recibirá un descanso compensatorio igual al tiempo trabajado, dentro de la semana siguiente, pagándose los recargos correspondientes a las horas efectivamente trabajadas en dichos sábados.

Cuando por necesidades del servicio sea imposible la concesión de dicho descanso compensatorio, se abonarán como horas extraordinarias el exceso de la jornada prestada en cómputo semanal.

Si las condiciones climatológicas del lugar permitieran considerar la necesidad o conveniencia de un desplazamiento de la jornada intensiva de verano o bien la ampliación del periodo de tres meses, señalado, la Dirección a que corresponde el Centro de trabajo tendrá facultad, si aquellas condiciones lo aconsejaren, y el Comité de Empresa lo solicitara, para conceder esta modificación o ampliación.

Esta variación, caso de producirse dentro de la regulación expuesta, sólo tendrá vigencia dentro del año considerado y para el Centro de trabajo concreto a que se contraiga la modificación aprobada.

B) Personal de Turno.

La jornada de trabajo, de ocho horas diarias, será para el personal de turno cerrado de 224 horas de trabajo en un ciclo de seis semanas, o su equivalente en ciclos de distinta duración.

Como esta jornada significa un menor trabajo del personal de turno respecto al de jornada partida de 7,62 horas/año (Anexo III), debe trabajarse en el año una jornada de siete horas y media cuando el servicio lo requiera.

La igualación de la jornada del personal a turno con la del resto del personal, deja sin contenido el complemento de jornada que se devengaba en base a las diferencias de jornada existente; en consecuencia, a partir de 1º de enero de 1987 este complemento dejará de abonarse. No obstante, para aquellos trabajadores que vinieran devengándolo, su cuantía, estimada en cómputo anual y en valores al 31-12-86 se congelará y pasará a percibirse en doceavas partes en la clave salarial "Compensación Inamovible".

Al personal que presta trabajo a turno abierto, les será de aplicación lo anteriormente regulado. No obstante, para la adaptación del cuadrante de rotaciones a la nueva jornada, y habida cuenta de la variedad de modalidades a turnos existentes, se podrán arbitrar aquellas modalidades que permitan disfrutar la nueva jornada y atender el servicio sin aumento de la plantilla global.

Este personal percibirá igualmente un complemento salarial denominado "Cuarto de hora", que compensa la disponibilidad del trabajador a tomar dicho descanso, a lo largo de la jornada cuando el trabajo lo permita, a interrumpirlo, fraccionarlo o tomarlo a pie de máquina en el puesto de trabajo, si el servicio lo exigiera.

Su cuantía será igual a la del Plus de Relevé, devengándose por día efectivamente trabajado como el resto de los complementos salariales del turno.

La jornada pactada para este personal no dará lugar a la revisión de las primas calculadas sobre la jornada de duración más amplia y en general a los complementos que pueden calcularse en función de la jornada.

El régimen de trabajo establecido en este Art. se entenderá sin perjuicio de los derechos adquiridos.

Art. 28. Horario.

El horario del personal de jornada partida será de 8 a 13 horas, y de 14 a 17 horas.

Durante el período de jornada intensiva de verano, el horario será de 8 a 14 horas.

Art. 29. Ausentismo.

Se reconoce expresamente la exigibilidad del deber de puntualidad y asistencia, así como la congruencia de las medidas de sanción por las faltas que se comentan en este orden de disciplina.

La Dirección, sin perjuicio de la regulación de una prima de asistencia, puntualidad y rendimiento, que más adelante se detalla, podrá establecer los controles que estime oportuno a este respecto.

El complemento a cargo de la Empresa establecido en el Reglamento de Régimen Interior para las situaciones de Incapacidad Laboral Transitoria se perderá en los casos de fraude.

Art. 30. Disciplina.

El personal desempeñará su cometido cumpliendo celosamente las órdenes, normas e instrucciones que recibe de los superiores y colaborará con ellos sin reserva alguna en el trabajo. El personal con mando jerárquico o por designación temporal, deberá procurar el rendimiento de los trabajadores a sus órdenes, así como obtener la elevación profesional y técnica en su capacitación.

Art. 31. Disminución de rendimiento.

La disminución voluntaria de rendimiento de manera persistente será sancionada como falta grave. Se entenderá que existe disminución voluntaria del rendimiento cuando el resultado del trabajo sea inferior al que el trabajador venía desarrollando en iguales condiciones con anterioridad. En la determinación de la existencia de la disminución del rendimiento deberá ser oído el Comité de Empresa o los Delegados de Personal en su caso. Si cualquiera de estos hechos produjera escándalo notorio o grave indisciplina, serán objeto de sanción, aún cuando hayan tenido lugar una sola vez.

Art. 32. Festividades.

En tanto se consiga la unificación de festividades en todo el ámbito de la Empresa, se declara que el día 1 de junio, fiesta de la Virgen de la Luz, nuestra Patrona, y el 26 de Diciembre, segundo día de Pascua, se considerarán como fiestas abonables y no recuperables.

CAPITULO SEXTO

RÉGIMEN ECONOMICO

Sección Primera.- Régimen Económico General.

Art. 33. Régimen Económico.

El régimen económico para el año 1987 del presente Convenio estará constituido por los salarios bases, por categorías profesionales, contenidos en la columna 2 del Anexo I que comprende el salario base mensual para Técnicos, Administrativos y Actividades Complementarias, y el salario base diario para el resto de las categorías.

A todo trabajador se le garantiza un 6% de incremento, aplicado sobre su salario base individual de 31 de diciembre de 1986, todo ello sin perjuicio de la facultad de la Empresa para conceder, además, mejoras voluntarias individuales.

APLICACIONES EN 1988 SOBRE RÉGIMEN ECONOMICO.

El régimen económico para el año 1988 del presente Convenio estará constituido por los salarios bases, por categorías profesionales, vigentes en la fecha de 1º de enero de 1988, incrementados con el crecimiento que el Gobierno de la Nación prevea del I.P.C. para dicho año.

A todo trabajador se le garantiza en la citada fecha de 1º de enero de 1988, un incremento de su salario base individual igual al mencionado crecimiento del Índice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno, todo ello sin perjuicio de la facultad de la Empresa para conceder, además, mejoras voluntarias individuales.

Los Pluses o conceptos retributivos que para el año 1987 han tenido un crecimiento del 6% o superior, tendrán desde el 1º de enero de 1988 la mejora porcentual señalada para los salarios básicos, antes expresados, del incremento de Precios al Consumo previsto por el Gobierno para dicho año.

Si para la negociación colectiva del año 1988 se llegase a una concertación a nivel nacional de las Fuerzas Sociales, ya sea de Sindicato o Sindicatos y Confederación Española de Organizaciones Empresariales o de estas con el Gobierno, sobre posibilidades de negociación dentro de una banda salarial, las partes contratantes de la Empresa negociarían la mejora para el año 1988 dentro de dicha banda salarial, todo ello en sustitución de lo expuesto en los tres párrafos anteriores.

Art. 34.

Todas las retribuciones que se regulan en el presente Convenio, se contraen y corresponden a la jornada máxima a que se refiere el Art. 27. Si se trabajara jornada inferior, los devengos se reducirán proporcionalmente a la jornada que se realice.

Art. 35. Dietas.

a) Dietas reglamentarias: Se pagarán en los supuestos de hecho previstos en el Art. 20 de la Ordenanza. No obstante, para determinar sus valores se deja sin efecto el régimen de cálculo de Ordenanza, pactándose su precio en Convenio. Para 1987 su valor vendrá determinado conforme a los precios que venían rigiendo en 31 de diciembre de 1986, incrementados con el 6%.

Se suprime la regulación que se hace en la Ordenanza de Trabajo sobre aplicación del 40% de compensación de comida, aplicándose para los supuestos que la Ordenanza regula en este caso la dieta de comida con los precios que se establecen en este apartado.

b) Dietas de cuantía voluntaria: En los casos que correspondan, se pagarán con sujeción a los valores comprendidos en el Anexo II.

APLICACION EN 1988 SOBRE ESTE ARTICULO.

Esta dieta de cuantía voluntaria, se incrementará para el año 1988 con el crecimiento del I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho año. Por excepción, la cantidad señalada para habitación en los tres grupos, tendrá un incremento del 20% en sustitución del crecimiento del mencionado I.P.C. previsto.

Art. 36. Horas Extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, 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 y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
3. Horas Extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructurales derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial prevista por la Ley.

La Empresa informará mensualmente, por Centro de Trabajo, al Comité, Delegados de Personal o Delegados Sindicales, en su caso, sobre el número de horas extraordinarias realizadas en dicho Centro de Trabajo, especificando sus causas.

En base a esa información, la Empresa y los representantes de los trabajadores, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Para la determinación del precio de las horas extraordinarias, las partes declaran expresamente su voluntad de someterse a la legislación vigente, tomando como referencia los módulos semanales y complementos computables que en aquella se recogen, y cuyo cálculo bajo este principio, se cuantifica con carácter general, mediante la siguiente fórmula:

Para Obreros:

Salario base x572,6+ complement.personales y de puesto de trabajo

Para Empleados:

Salario base x18,68+ complement.personales y de puesto de trabajo

1.845

Para aquellos trabajadores cuyo salario base sea superior al básico de su categoría profesional, la fórmula de valoración operará sobre su salario base individual.

Sobre dichos precios se aplicará un recargo del 75%.

Art. 37. Suplemento de remuneración por trabajo nocturno.

Para el cálculo de la remuneración por trabajo nocturno, en los casos señalados en el Art. 19 de la Ordenanza Laboral, se tomará el salario base de la categoría correspondiente.

Art. 38. Prima de Asistencia, Puntualidad y Rendimiento.

Por la asistencia y puntualidad en el trabajo durante una jornada laboral completa, acreditada necesariamente por el control que se establezca en su Centro de Trabajo respectivo, se establece la prima de 163,04 pesetas brutas diarias.

La falta de asistencia y puntualidad, aún justificada, dan lugar a la pérdida de la prima correspondiente al día en que se produzcan. Se exceptúan de lo anterior y se darán por tanto como asistencias, los que con el visto bueno del Jefe respectivo acrediten que se encuentran desarrollando su labor fuera del Centro habitual de trabajo.

La falta de rendimiento a que alude el Art. 31, aparte de la sanción reglamentaria que corresponda de acuerdo con la categoría de la falta, llevará aneja la pérdida de esta prima.

Para decretar la supresión de la prima por falta de rendimiento, el Jefe o Mando habrá de informar cumplidamente las razones de su decisión, una vez oído el interesado.

Esta prima deberá ser igualmente computada para suprimir o disminuir en su cuantía cualquier otra retribución o gratificación no salarial concedida para facilitar al personal la puntualidad y asistencia a su respectivo Centro de Trabajo.

El importe de las primas no devengadas por el personal por falta de puntualidad, asistencia o rendimiento, tal como se describe en los párrafos anteriores, se destinará a obras sociales determinadas por el Comité de Empresa.

Art. 39. Participación en Beneficios.

La participación en los resultados favorables del ejercicio a que alude el Artículo 18 de la Ordenanza estará constituida por el 14% de los salarios correspondientes a las doce mensualidades.

Art. 40. Aumentos periódicos (Antiguedad).

El régimen de trienios de Ordenanza se modifica en el sentido de tomar como fecha de partida para el cómputo de trienios la del ingreso del trabajador en la plantilla de la Empresa.

El precio del trienio se establece en 11.892.- pesetas anuales.

Art. 41. Absorción.

Serán compensables y absorbibles con las anteriores retribuciones todas las mejoras que pudieran establecerse por los Organismos oficiales y cuya total cuantía sea inferior a las condiciones del presente Convenio.

La Dirección se reserva el derecho durante la vigencia de este Convenio de revisar los ingresos de aquellos trabajadores que sean promovidos a categoría superior, cuando sus percepciones brutas sean superiores a las señaladas como mínimas para su nueva categoría en la tabla salarial.

Art. 42. Otros Complementos.

UNO. Quedarán incrementados con un 6% de mejora los siguientes complementos salariales:

- a) Conocimientos especiales.
- b) Gratificación de residencia.
- c) Incentivos (se exceptúan aquellos que hayan experimentado variación de precio durante 1986 o bien tengan un porcentaje especial de aplicación).
- d) Actividad (se exceptúan aquellos conceptos que hayan experimentado variación de precio durante 1986 o bien tengan un porcentaje especial de aplicación).
- e) Permanencia.
- f) Prima de Subestaciones automáticas.
- g) Complemento de dedicación especial.
- h) Quebranto de moneda.
- i) Plus de desplazamiento.

DOS. Los restantes conceptos retributivos y complementos salariales que no hayan sido expresamente regulados o citada su revisión no experimentarán modificación en sus precios durante los años 1987 y 1988.

Art. 43. Invalidez Provisional.

Los trabajadores de plantilla que pasen a la situación de invalidez provisional por determinación del Órgano gestor de la Seguridad Social, percibirán una ayuda económica con cargo a la Empresa, consistente en la diferencia que resulte entre la prestación económica oficial que en dicha situación le sea concedida por el I.N.S.S. y el 100 por ciento del salario que el productor venga percibiendo en la fecha en que haya sido declarada dicha invalidez provisional.

El salario computable a este efecto será el que éste tenga reconocido en el escalafón oficial de la Empresa en tal momento.

A los trabajadores que hoy se encuentran ya en dicha situación de invalidez provisional (antigua larga enfermedad), les será señalada así mismo una ayuda económica calculada de igual manera que quedó reseñada en el párrafo anterior.

El cómputo de la misma se determinará por meses y su pago se efectuará en las doce mensualidades normales, cuatro mensualidades extraordinarias y participación en beneficios, calculados sobre dicha base a razón del tanto por ciento que en cada caso corresponda.

Sección Segunda.- Regímenes específicos de trabajo.**Art. 44. Organización del Trabajo a Turno.**

Se incorporan al texto del presente Convenio las normas generales pactadas con el personal a turno de Centrales Térmicas, con ocasión de la entrada en vigor de la Ley de Relaciones Laborales. Los indicados pactos continuarán vigentes como normas supletorias.

UNO. Jornada de trabajo. Se aplicará el régimen de jornada regulado en el Art. 27 del presente Convenio, bajo el epígrafe correspondiente a "personal de turno", así como las compensaciones económicas que en virtud de la jornada en el citado Artículo se establecen, conforme quedan expresadas.

DOS. Régimen económico del trabajo a turno.

DOS.a) Plus de Relievo.

Se establece un Plus de Relievo que compensa el tiempo normal empleado en esta operación; su cuantía será de

1/4 parte del valor de una hora normal de la categoría profesional, según salario base del Convenio, es decir, el resultado de dividir dicho salario por 32.

Para los trabajadores de sueldo base mensual, la base diaria se determinará dividiendo por 30 el respectivo sueldo base.

Si por cualquier circunstancia esta prolongación superase los 15 minutos se considerará como extraordinario y se abonará como tal, en lugar del plus, todo el tiempo transcurrido desde la terminación de la jornada.

DOS.b) Plus de turno.

Se establece un complemento salarial de puesto de trabajo, para compensar los inconvenientes propios y específicos del sistema de trabajo a turno.

Su cuantía será de 858,84 pesetas, igual para todas las categorías profesionales, revisable en idéntico porcentaje al que experimenten los salarios base de las categorías de los Profesionales de Oficio en su medida aritmética.

Para los trabajadores que presten trabajo en régimen de turno rotativo abierto (que no cubran las 24 horas), su cuantía será del 75 por ciento de la indicada cantidad.

El Plus de Turno que se crea no influirá para nada en el cálculo de otros complementos salariales cuya cuantía sea en función del salario.

Los Pluses de Turno, Relievo, Cuarto de Hora y Nocturnidad se pagarán por cada día de trabajo efectivo, así como durante el periodo de disfrute de las vacaciones anuales, según le hubiera correspondido por su cuantía, no devengándose en consecuencia en descansos, permisos retribuidos, ni en baja por incapacidad laboral transitoria de cualquier clase.

DOS.c) Garantía.

Si por disposición con fuerza de obligar, cualquiera que sea su rango, se estableciera un complemento salarial de esta naturaleza, tan sólo resultará aplicable si aisladamente considerado y en cómputo anual, resultara más beneficioso. En caso contrario, se entenderá absorbido y compensado por el presente.

Art. 45. Organización del Trabajo de Mantenimiento en Centrales Térmicas.

Teniendo en cuenta la trascendencia de la producción de energía eléctrica de origen térmico en esta Empresa y la necesidad de la continuidad del servicio público que cumple, se reorganiza el trabajo del personal de Mantenimiento de Centrales Térmicas en base a los principios siguientes:

- a) Con el fin de garantizar la mayor presencia del personal de Mantenimiento que permita atender en la medida de lo posible las incidencias que se produzcan, se diversificará la jornada y horario de trabajo de las plantillas, creando un retén en jornada desplazada que realizará su trabajo por las tardes.
- b) Para hacer frente a las averías, emergencias o trabajos de urgente realización que se presenten fuera de los horarios habituales, se designará un retén, en expectativa de servicio, que estará localizable y dispuesto a intervenir tan pronto sean requeridos sus servicios por la Central.
- c) Cuando por la envergadura o especialidad de los trabajos a acometer, no pudieran desarrollarse éstos por el personal previsto en los apartados a) ó b), podrá solicitarse y obtener la colaboración de trabajadores de Mantenimiento que no se encuentren designados por los dos tipos de retén.

En base a tales principios, se organiza el trabajo de Mantenimiento en Centrales Térmicas de la forma siguiente:

UNO. Ámbito de Aplicación.

Se aplicará exclusivamente a aquellos trabajadores que con una categoría máxima de Técnico de 3ª efectúan directamente trabajos de Mantenimiento en la Central Térmica de esta Empresa, incluido el personal de Almacén.

25. Organización del trabajo.

El personal de Mantenimiento prestará la jornada y horario habituales en jornada partida. No obstante, en la Central se constituirá con su plantilla de Mantenimiento equipos homogéneos de trabajadores -en número aproximado de cinco ó seis- que formarán el:

a. Retén de Jornada Desplazada.

Durante siete días en un ciclo de ocho semanas, trabajarán en jornada continuada por la tarde, iniciando su trabajo a la misma hora que lo hace el resto de la plantilla no constituida en retén, en el periodo de jornada normal, y con un solape de una hora en el periodo de jornada intensiva de verano.

Su jornada será de ocho horas en jornada normal y de seis horas en jornada intensiva de verano.

Durante el retén prestará el trabajo que habitualmente se programe, así como atenderá la reparación de averías que ocurran durante la jornada de trabajo.

El retén comprende el trabajo en sábados y domingos, descansando el trabajador otro día y recibiendo los recargos reglamentarios por dicha circunstancia.

El retén de sábado o domingo podrá efectuarse durante la mañana, teniendo la misma duración prevista en el párrafo segundo de este apartado e iniciándose la jornada a la hora habitual de la jornada partida en día laborable.

Régimen Económico.

Durante el tiempo en que el trabajador permanezca en situación de retén en jornada desplazada, en día laborable o día festivo, percibirá las compensaciones económicas siguientes:

- a) En día laborable: Una prima de 288,82 pesetas, igual para todas las categorías profesionales, que compensa los inconvenientes inherentes a la nueva organización del trabajo.

La expresada prima no repercutirá en la cuantía de otros complementos que sean en función del salario y se devengará exclusivamente por cada día de trabajo efectivo en jornada desplazada en día laborable, no abonándose en consecuencia en vacaciones, descansos, permisos retribuidos, e incapacidad laboral transitoria de cualquier clase.

En virtud de los horarios antes indicados y teniendo en cuenta el desplazamiento de jornada que se pacta, el trabajador devengará una dieta reglamentaria de comida conforme a lo regulado en el Art. 35 del Convenio.

- En día no laborable: Una prima de 866,48 pesetas, igual para todas las categorías profesionales, por cada día que se presta servicio efectivo en jornada desplazada en día NO laborable, sin que la misma sea computable para el cálculo de cualquier complemento que sea en función del salario, no devengándose en vacaciones, permisos retribuidos, descansos, incapacidad laboral transitoria de cualquier clase, etc.

- Una dieta reglamentaria de comida, como se indica en el régimen "en día laborable".

En razón de los horarios antes indicados, queda excluido el retén de mañana correspondiente a la jornada intensiva de verano, cuyo horario de trabajo coincide con el habitual y la hora de salida es compatible con la habitual de la comida del mediodía.

- Un descanso compensatorio de una jornada completa dentro de la semana siguiente, más los recargos correspondientes a las horas trabajadas.

Transcurridos siete días en esta modalidad de trabajo, el retén pasará a:

- b) Retén en expectativa de servicio. Tendrá la jornada y horarios habituales en jornada partida. No obstante, durante la pausa del mediodía, descanso interjornada, sábados, domingos, y festivos comprendidos en los siete días (en un ciclo de ocho semanas) que dura esta situación, los trabajadores que lo integran estarán localizables y en disposición de intervenir tan pronto sean requeridos sus servicios por la Central.

Con el fin de hacer más cómoda y fácil la localización se procurará dotar a los componentes del retén de algún elemento de localización personal a distancia.

- Régimen económico. Durante el periodo de tiempo que el trabajador permanezca en situación de retén en expectativa de servicio, devengará, además de los complementos que reglamentariamente correspondan por los trabajos efectivos que realice fuera de la jornada laboral, una prima de 4.157,07 pesetas/semanales.

En el supuesto de no prestarse la semana completa, por cualquier causa, se devengará en proporción al tiempo que se permaneció en expectativa de servicio, señalándose como valores del día aislado los siguientes: 507,96 pesetas al día laborable; y 808,71 pesetas al día no laborable.

El referido complemento no influirá en el cálculo de cualquier otro que sea en función del salario y se devengará exclusivamente por los días efectivamente prestados en expectativa de servicio, sin repercusión en vacaciones, descansos, permisos retribuidos, incapacidad laboral de cualquier clase, etc.

Transcurridos siete días en esta modalidad, el retén se incorporará a:

- c) Resto del personal (Prima de llamada).

Trabaja en jornada partida, atendiendo a los trabajos habituales de mantenimiento durante su horario; no obstante, para los acontecimientos, averías, trabajos inaplazables o de urgente realización cuya ejecución supere las posibilidades de uno o ambos retenes y para los supuestos que requieran el concurso personal de algún trabajador concreto, en razón a sus características profesionales, el resto del personal de Mantenimiento podrá ser llamado por los medios habituales en cada Centro de Trabajo, en cuyo caso percibirá la prima de llamada de 995,97 pesetas, que devengará cuando sea requerido por sus Jefes para atender cualquier trabajo de la explotación, fuera del horario habitual e interrumpiendo su descanso.

Esta prima será independiente de las horas extraordinarias que se trabajen y que se abonarán de acuerdo con lo establecido con carácter general en este Convenio.

No será de aplicación esta prima a los trabajadores que estén en "Expectativa de Servicio".

TRES. (Plus de Mantenimiento). Los incentivos y primas que percibe el personal de Mantenimiento tienen por objeto el compensar e incentivar a estos trabajadores por la aceptación de la organización de trabajo que se implanta y por las molestias inherentes al mismo, su disponibilidad para la realización de trabajos extraordinarios fuera de la jornada laboral pactada, así como la

aceptación de las modalidades de trabajo en revisión, usuales en cada Central Térmica, como jornada extraordinaria, horarios, etc., y en definitiva la dedicación y atención que requiere el trabajo de mantenimiento de Centrales Térmicas, habida cuenta de la importancia de este medio de producción en esta Empresa. En consecuencia con ello además de los complementos antes regulados, se estipula un:

- Plus de Mantenimiento: Complemento salarial de puesto de trabajo que compensa los inconvenientes propios y específicos del sistema organizativo que se establece y el especial trabajo que se realiza durante las revisiones de los grupos térmicos.

Su cuantía será de 298,80 pesetas diarias, igual para todas las categorías profesionales y se percibirá por cada día de trabajo efectivamente realizado, no devengándose en consecuencia en vacaciones, descansos, permisos retribuidos e incapacidad laboral transitoria de cualquier clase.

Su cuantía no influirá en el cálculo de aquellos otros complementos que sean en función del salario.

Aunque no incluidos en el ámbito de aplicación de estos acuerdos, el resto del personal de jornada partida de Centrales Térmicas con categoría máxima de Técnico de 1ª o nivel equivalente, percibirán una prima diaria de 99,60 pesetas que compense el esfuerzo y dedicación de estos trabajadores durante los periodos de revisión programada, con el mismo régimen de devengo que el regulado por el plus de mantenimiento.

CUATRO. Normas Complementarias:

- En consecuencia con las tres modalidades de trabajo descritas en el apartado "DOS", el trabajo de mantenimiento se organizará según el cuadrante pactado en el Convenio precedente.
 - Las revisiones de grupos que se realicen en verano podrán hacerse con jornada normal de invierno, cobrándose el exceso de jornada como horas extraordinarias.
 - Al tratarse de una nueva organización del trabajo de la que no se tiene experiencia, la Dirección de la Central, consultado el Comité de Empresa, podrán reorganizar los grupos de retén que se constituyan inicialmente, tanto en el número de los trabajadores como en el de las personas que lo integran.
 - Teniendo en cuenta que la presencia de determinados trabajadores de la plantilla de mantenimiento es más útil cuando coincide con la presencia de la mayoría del personal, estas personas quedan exceptuadas de los retenes de jornada desplazada aunque no lo serán para los retenes de expectativa de servicio. En este caso se encuentran los almaceneros y los contramaestros de los talleres, quienes no obstante su exclusión de los retenes de jornada desplazada, percibirán con igual periodicidad que el resto del personal los complementos previstos para dicha situación.
- Si algún otro trabajador, por su especial cometido, debiera ser también excluido de los retenes de jornada desplazada manteniendo las garantías económicas reguladas en el párrafo anterior, dicha excepción habrá de ser autorizada por escrito por la Dirección de la Central Térmica.
- En el caso de ausencia de un trabajador en retén de jornada desplazada, la Dirección de la Central se reserva el derecho de efectuar o no su sustitución, según las necesidades del trabajo. Si se efectúa la sustitución, se procurará que el sustituto sea el trabajador del próximo retén de jornada desplazada que reúna las características profesionales más parecidas a las del ausente.
 - Si un trabajador en expectativa de servicio solicita un permiso voluntario que le imposibilite cumplir su condición de localización, deberá solicitar y obtener de la Dirección de la Central el oportuno permiso a la vez que designar a un compañero que voluntariamente acepte la sustitución para estar localizable en su lugar durante el tiempo que dura el permiso.

CAPITULO SEPTIMO

PREVISION SOCIAL

Art. 46. Jubilación.

La Empresa podrá proponer al trabajador su jubilación, y si este acepta, se aplicarán las condiciones que seguidamente se indican. Por su parte el trabajador podrá proponer a la Dirección su jubilación, una vez cumplidos los sesenta años de edad, con el derecho a la pensión complementaria que se indica a continuación, si dicha propuesta es aceptada por la Empresa.

La cuantía de la pensión será con arreglo a la escala siguiente:

- A los 60 años de edad	85%
- A los 61 años de edad	87%
- A los 62 años de edad	90%
- A los 63 años de edad	93%
- A los 64 años de edad	100%

El trabajador que haya cumplido los sesenta años de edad y treinta y cinco de antigüedad en la Empresa, podrá pedir su jubilación, siendo forzosa su aceptación por parte de la Empresa.

El trabajador que haya cumplido los sesenta y cuatro años podrá pedir su jubilación y ésta será forzosa para la Empresa.

Conforme a las reglas reglamentarias dictadas al efecto, se contempla la posibilidad de establecer el contrato de relevo, que es el que se concierta con un trabajador inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo, para sustituir al trabajador de la Empresa que acceda a la jubilación parcial prevista en el artículo 12.3 del Estatuto de los Trabajadores, simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con éste último.

Su regulación se ajustará a lo prevenido en el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre.

Art. 47. Bases de Jubilación.

La base que sirve de norma al cálculo de la jubilación comprenderá el importe bruto anual de los conceptos siguientes:

- Sueldo o salario y aumentos por antigüedad.
- Retribución voluntaria.
- Pagas Extraordinarias Reglamentarias.
- Participación en Beneficios.

Será a cargo de la Empresa la diferencia entre el importe de la jubilación así calculada y la que pueda corresponder al trabajador por el I.N.N.S. y Seguro de Vejez e Invalidez.

Las cantidades que se perciban como complementos de su pensión, tanto los productores que en esa fecha se encuentren jubilados, como los que se jubilen en lo sucesivo, no podrán ser absorbidas por ningún concepto.

Se ratifica que la cantidad que la Empresa pague por el concepto de complemento de pensión será siempre respetada hasta el fallecimiento del pensionista.

Art. 48. Viudedad y Orfandad.

Se establece para la viuda e hijos de los trabajadores de plantilla y para las situaciones que se produzcan a partir de la entrada en vigor del Convenio, un sistema complementario de pensión vitalicia de viudedad y de pensión temporal de orfandad con cargo a la Empresa, en base a los siguientes criterios:

- Viudedad.

La cuantía de la pensión será equivalente al 45% de los conceptos siguientes:

 - Sueldo o salario y aumentos por antigüedad.
 - Retribución voluntaria.
 - Pagas extraordinarias reglamentarias.
 - Participación en beneficios.

Orfandad.

La cuantía de la pensión alcanzará a los huérfanos de edad inferior a los 18 años o mayores de dicha edad que se encuentren en situación de invalidez y así haya sido calificada dicha declaración por los Organos Gestores de la Seguridad Social, y será para cada huérfano la equivalente al 20% de los conceptos arriba enumerados.

Los complementos de viudedad y orfandad a cargo de la Empresa constatarán, en su caso, en la diferencia existente entre las pensiones así calculadas y el importe de las pensiones oficiales de la Seguridad Social.

Si el trabajador fallece estando ya jubilado, la pensión de viudedad consistirá en el 60% de la pensión de jubilado, y la pensión de orfandad en el 20% de la misma pensión de jubilación (oficial más complemento de la Empresa).

Estos complementos de pensiones a cargo de la Empresa serán la diferencia entre las pensiones así calculadas y las pensiones oficiales de viudedad y orfandad que sean señaladas por la Seguridad Social.

En ningún caso podrá rebasarse entre viudedad y orfandad el 100 por cien de los conceptos computados como base de las pensiones.

Las pensiones de orfandad cesarán a medida que los huérfanos cumplan los 18 años, salvo que se encuentren en situación de invalidez y así haya sido calificada mediante declaración de los Organos Gestores de la Seguridad Social.

Art. 49. Seguro de Vida Colectivo.

La Empresa mantiene el Seguro de Vida Colectivo, corriendo a su cargo el pago de su prima total.

Las condiciones de la póliza son:

- a) Los capitales garantizados se abonarán a los beneficiarios que inmediatamente designe el asegurado, inmediatamente de ocurrir el fallecimiento.
- b) En caso de fallecimiento por accidente ocurrido hasta el límite de los setenta años de edad, se abonará doble capital garantizado a sus beneficiarios.
- c) En el supuesto de invalidez permanente y absoluta estando el trabajador en activo en la Empresa y producida antes de los setenta años de edad, los asegurados percibirán el capital garantizado al declararse la invalidez y sus beneficiarios otro capital igual al ocurrir el fallecimiento del titular.
- d) El personal que se jubile de la Empresa voluntariamente, continuará asegurado hasta su fallecimiento en iguales condiciones que en activo.

Art. 50. Vinculación del Seguro de Vida.

El Seguro de Vida a que se refiere el Artículo precedente se vincula a la permanencia del asegurado en la Empresa. El cese en la misma por cualquier motivo dará origen a la baja del trabajador en la póliza de este seguro, sin que, por tanto, el mismo conserve derecho alguno a percibir el importe del capital en su día garantizado.

Se exceptúan de esta desvinculación los trabajadores que hayan cesado en la Empresa por jubilación, invalidez permanente y total para la profesión habitual o invalidez absoluta, los cuales mantendrán su vinculación a este seguro de vida colectivo en tanto que no entren a formar parte de otra Empresa.

Art. 51. Tabla de Capitales.

Como Anexo V a este Convenio se establece la tabla de capitales garantizados por el Seguro de Vida Colectivo, que garantiza para cada trabajador el mismo capital que tenía señalado en Diciembre de 1979.

Se dispone de manera expresa que las mejoras establecidas en el salario base individual en el presente Convenio Colectivo, no repercutirán en el capital que cada trabajador tiene reconocido en la fecha de 31 de diciembre de 1979.

Se exceptúa de esta norma el trabajador que haya tenido o tenga algún ascenso o cambio de clasificación profesional desde primero de enero de 1987 el cual podrá tener el cambio de capital que, en su caso, le correspondiera en base a dicho ascenso o cambio, pero considerando a este efecto el salario que reglamentariamente le hubiera correspondido con sujeción a la tabla de salarios que rigió el Convenio de 1979.

El mismo tratamiento se dará a los trabajadores de nuevo ingreso.

CAPITULO OCTAVO**SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO****Art. 52.**

La Dirección de la Empresa y su Comité de Empresa, conscientes de la gravedad de los accidentes de trabajo, propugnan la intensificación de una eficaz política preventiva. Estiman que deben ponerse en práctica todos los medios para su evitación, manteniendo constante vigilancia a fin de que sean debidamente observadas las normas de seguridad, cuya infracción puede denunciar todo trabajador.

Para conseguir este clima en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la Dirección de la Empresa apoyará todas las decisiones que tome el Comité de Seguridad e Higiene en el desempeño de sus funciones.

El Comité de Empresa, su Comité de Seguridad, el Médico de Empresa, los Ingenieros y Monitores de Seguridad, trabajarán en estrecha colaboración y realizarán las campañas o cursillos pertinentes para la creación de un clima preventivo del accidente, que produzca como resultado la disminución de siniestros.

Todas las instalaciones deberán ser revisadas de modo continuo y sistemático, y sus trabajadores serán sometidos, por lo menos una vez al año, a cursillos de prevención o a examen recordatorio.

Se tomarán las medidas conducentes ante la falta de utilización de equipos y prendas de protección expresamente señaladas en las normas vigentes, cuyo conocimiento será obligatorio.

CAPITULO NOVENO**ORRA SOCIAL****Art. 53. Viviendas.**

La Empresa continuará fomentando la constitución de Cooperativas para la construcción de viviendas con destino al personal de plantilla.

Art. 54. Préstamos para la adquisición de viviendas.

Se otorgarán préstamos a los trabajadores para la adquisición de su vivienda hasta trescientos mil pesetas sin intereses, para amortizar en diez años cuando los haberes del interesado no excedan por todos los conceptos de 1.255.193.- pesetas en siete años y medio si los ingresos son superiores a 1.255.193.- pesetas y no sobrepasen 1.668.993.- pesetas, y en cinco años si la retribución del solicitante es superior a 1.668.993.- pesetas.

El prestatario deberá previamente concertar un seguro de pago del descubierto de manera que, a su fallecimiento, sus familiares queden relevados de la liquidación del saldo pendiente. La prima irá a cargo del interesado.

Art. 55. Anticipos.

Igualmente, la Empresa podrá conceder anticipos reintegrables a los productores de plantilla para la adquisición de vehículo.

utilitarios, aparatos electrodomésticos, etc. atendiendo a la necesidad o precisión de las Solicitudes.

Art. 56. Becas.

La Empresa continuará su política de becas sin limitación, siempre que las solicitudes cumplan las condiciones del Reglamento Vigente. Las dotaciones son las comprendidas en el Anexo IV.

Art. 57. Pensiones.

Los jubilados con anterioridad a este Convenio percibirán con cargo a la Empresa un incremento que garantice, junto con lo que perciban de la Seguridad Social, un mínimo de 559.076.- pesetas anuales.

Las viudas de trabajadores de la Empresa percibirán, con cargo a la Empresa, un complemento que garantice, junto con lo que perciban de la Seguridad Social, un mínimo de 379.886.- pesetas al año.

Los trabajadores declarados en situación de Invalidez Absoluta con anterioridad a este Convenio percibirán un complemento de pensión con cargo a la Empresa para que, junto con lo que perciban de la Seguridad Social, tengan un mínimo de 559.076.- pesetas anuales.

Las pensiones complementarias que, en su caso, hoy disfrutan con cargo a nuestra Empresa los Jubilados, inválidos y viudas cuyas situaciones se crearon antes del 12 de enero de 1987, tendrán una mejora consistente en el 5% de sus actuales importes.

Para el año 1988 tanto los límites como el índice de crecimiento de las pensiones complementarias, se determinarán aplicando el porcentaje de crecimiento de precios al consumo, de dicho año, disminuido en un punto.

Art. 58.

Los trabajadores que a partir de la entrada en vigor del Convenio sean declarados por los Organos Oficiales en situación de incapacidad permanente (total o parcial) para la profesión habitual, serán acogidos a trabajos adecuados a sus condiciones, procediéndose seguidamente a la homologación de su expediente ante la Autoridad competente para que dicho trabajador reciba la calificación y tratamiento de minusválido previstos en las Leyes.

Art. 59. Ayuda al trabajador con hijos subnormales.

El complemento de pensión a cargo de la Empresa, que se tiene regulado en régimen igual al que hoy abona la Seguridad Social, se establece en 9.381.- pesetas por hijo subnormal así calificado y se extiende a los hijos subnormales del personal jubilado y viudas.

Art. 60. Vacaciones.

Se establece con carácter general un periodo de vacaciones anuales de treinta días naturales, o la parte proporcional que corresponda, en el caso de que no lleve trabajando en la Empresa el año necesario para el disfrute de este derecho.

En los casos en que se produzca fraccionamiento en su disfrute, el cómputo de las vacaciones se hará por días laborables, con el límite de veintidos días laborables por año.

Art. 61. Ratificación de Beneficios.

Se mantienen en su extensión y cuantía los beneficios concedidos en Convenios anteriores, como pensión de viudedad y suministro de fluido eléctrico a las viudas de los trabajadores. Igualmente se ratifican los de suplemento voluntario de indemnización por enfermedad y accidente laboral no mortal y temporal, si bien, en cuanto a estos dos últimos su concesión exigirá precisamente el informe favorable de los facultativos del Servicio Médico de Empresa.

La tarifa bonificada de fluido eléctrico se concederá también a los viudos de las trabajadoras de la Empresa si acreditan que son cabeza de familia, conforme a lo establecido en la Ordenanza de Trabajo vigente.

CAPITULO DECIMO

DE LOS SINDICATOS Y DE LOS COMITES DE EMPRESA

Art. 62. De los Sindicatos.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a la Empresa, si disponen de suficiente o apreciable afiliación a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a cien trabajadores, existirán tableros de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del centro.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en la Empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo éste, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa y designado de acuerdo con los estatutos de la Central o Sindicato a quien representa. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES EN SUS RESPECTIVOS PUESTOS DE TRABAJO

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.
2. Podrán asistir a las reuniones de Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités paritarios de interpretación con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y Convenio Colectivo.
4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.
5. Serán, asimismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
 - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
 - b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo y sobre todo proyectos o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

- c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.
8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
10. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.
11. Cuota Sindical.- A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiera.
12. Excedencias.- Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.
- Art. 63.- De los Comités de Empresa.**
- 1.- **Funciones:** Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:
- A) Ser informados por la Dirección de la Empresa:
- a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
- b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
- c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada: sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.
- d) En función de la materia de que se trata:
- d.1) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- d.2) Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- d.3) El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos del contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y en su caso, ante la Autoridad Laboral competente.
- d.4) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.
- d.5) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.
- B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.
- b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.
- c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.
- C) Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.
- E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
- F) Los miembros del Comité de Empresa, y ésta en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.
- G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.
- 2.- **Garantías:**
- A) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este cese se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato a que pertenezca en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.
- B) Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

C) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

D) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine en cada momento.

Se establece la posibilidad de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité o Delegados de Personal, dentro del respectivo Centro de Trabajo y sin rebasar el máximo total que determine la ley en cada momento.

Para ello, deberá pactarse en cada Centro de Trabajo, entre el empresario y los representantes de los trabajadores afectados que lo soliciten, el régimen de acumulación, con el fin de no interferir la normalidad del proceso productivo.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones, y cuando la Empresa se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

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

Art. 64.- Prácticas antisindicales.-

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

DISPOSICIONES FINALES

Art. 65.- Vinculación a la totalidad del Convenio.-

Se entiende el Convenio Colectivo como unidad total, orgánica y exclusiva. Si la Autoridad competente no aprobare alguno de los preceptos de este acuerdo y el hecho alterase fundamentalmente el contenido del mismo, a juicio de cualquiera de las partes, el Convenio quedará sin eficacia en su totalidad, debiendo iniciarse nuevas deliberaciones a los efectos oportunos.

Art. 66.- Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento.-

Para la interpretación y seguimiento de la aplicación de las normas de este Convenio se tendrán en cuenta no solo su articulado, sino también las actas de la Comisión Deliberante. Las dudas que se susciten se someterán previa y obligatoriamente a una Comisión Mixta constituida por 4 Vocales sociales, y 4 Vocales económicos, designados por la referida Comisión entre sus miembros.

Art. 67.

Con ocasión de la firma de este Convenio para 1.987 -y totalmente independiente del salario y cualquier otra repercusión de carácter económico- se hará efectiva a cada trabajador la cantidad de 58.300.-Pesetas, por una sola vez.

Para los trabajadores que estén en activo en la fecha de la firma del Convenio y hayan ingresado con posterioridad al 12 de Enero de 1.987; el pago de esta cantidad será proporcional al tiempo trabajado desde su ingreso hasta la fecha de la firma del Convenio.

Aquellos trabajadores que hayan causado baja en la Empresa antes de la firma de este acuerdo, no percibirán cantidad alguna por este concepto. Quedan exceptuados de esta norma los trabajadores de plantilla que hayan causado baja por jubilación o hayan fallecido después del 12 de Enero de 1.987; a éstos, en el primer caso, y a su viuda en el segundo, les será satisfecha la parte proporcional que les corresponda desde la citada fecha del 12 de Enero de 1.987 y el cese en la Empresa por las causas que quedan expresadas.

APLICACION EN 1.988 DE ESTE ARTICULO

Con ocasión de la vigencia de este Convenio para el año 1.988, y totalmente independiente del salario y cualquier otra repercusión de carácter económico, se hará efectiva a cada trabajador, por una sola vez y en el mes de Enero, la cantidad que resulte de incorporar a 58.300.-Pesetas el crecimiento que el Gobierno prevea del Índice de Precios al Consumo a que se hace referencia en el artículo 33.

CLAUSULA DEROGATORIA

Art. 68.-Cláusula Derogatoria.-

El presente Convenio deroga el contenido del Convenio Colectivo de 1.986, exceptuando aquellos que expresamente declara vigente y, en consecuencia, sustituye en lo regulado a las normas del Reglamento de Régimen Interior que estén en contradicción con lo anteriormente establecido y, de modo especial, aquellos artículos a los que afecte su contenido económico. En todo lo demás, tanto el Reglamento de Régimen Interior como la Ordenanza Laboral, continuarán vigentes como textos supletorios.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera.

Será de aplicación a los trabajadores que se jubilen durante los años 1.987 y 1.988, lo dispuesto en el artículo 44 del Convenio de 1.970, cuyo texto literal es el siguiente:

"Jubilación y Seguro de Vida".- En el supuesto de que el trabajador sea jubilado forzoso o voluntario, percibirá el importe equivalente del capital asegurado si al cumplir sesenta y cuatro años de edad, en tal momento, fuera soltero o viudo. Si se hallara en estado de casado, únicamente percibirá el 50% del capital garantizado, percibiendo el beneficiario el otro 50% al ocurrir el óbito del jubilado.

La Empresa entregará el 50% restante del capital garantizado en cualquier momento, después de la jubilación, en que el asegurado quede viudo.

Disposición transitoria segunda.

El personal de la Empresa ha de procurar solicitar el disfrute de sus vacaciones anuales en los meses de verano, iniciativa ésta que habrá de coordinarse adecuadamente en los respectivos centros de trabajo para que el servicio quede debidamente cubierto.

Disposición transitoria tercera.

Se nombran Vocales de la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento a que se refiere el artículo 64 de este Convenio a:

Por parte de los trabajadores: Por la Empresa:

- | | |
|------------------------------|-------------------------------------|
| D. Francisco López Armaza | D. Ramón Díaz Penjul |
| D. Andrés Rodríguez Moraño | D. Pedro Anquita Martos |
| D. Manuel Castillejos Romero | D. Luis María de los Cobos y Cortés |
| D. Manuel Cano Prieto | D. Luis Jesús Ruz Espejo |

ANEXO I

Columna 1	Columna 2	Columna 3	Columna 4
	Salario Base	Salario de 12	Pagos Extras (más 12% de Salario Base a Partir de 1/1/87)
GRUPO I - PERSONAL TÉCNICO			
Subcategoría 1a. Categoría 1a.			
Superior Especial	136.710.-	1.360.540.-	1.375.199.-
Superior 19	144.320.-	1.379.840.-	1.321.442.-
Superior 20	109.775.-	1.149.354.-	330.953.-
Subcategoría 1a. Categoría 2a.			
Nivel A	109.056.-	1.118.272.-	735.609.-
Nivel B	74.793.-	742.514.-	714.394.-
Subcategoría 1a. Categoría 3a.			
Nivel A	90.232.-	1.020.284.-	619.420.-
Nivel B	54.103.-	612.074.-	340.673.-
GRUPO II - PERSONAL ADMNIO.			
Subcategoría 1a. Categoría 1a.			
Superior Especial	136.956.-	1.363.472.-	742.257.-
Superior 19	120.137.-	1.201.764.-	495.212.-
Superior 20	120.776.-	1.149.354.-	430.953.-
Subcategoría 1a. Categoría 2a.			
Nivel A	109.856.-	1.118.272.-	735.609.-
Nivel B	74.793.-	742.514.-	714.394.-
Subcategoría 1a. Categoría 3a.			
Nivel A	90.232.-	1.020.284.-	619.420.-
Nivel B	54.103.-	612.074.-	340.673.-
Subcategoría 1a. Categoría Especial			
Oficial Nivel A	89.882.-	1.078.544.-	618.388.-
Oficial Nivel B	83.715.-	1.024.280.-	575.959.-
Subcategoría 1a. Categoría 3a. Especial			
Oficial Nivel A	73.477.-	905.724.-	519.282.-
Subcategoría 1a. Categoría Especial			
Oficial Nivel A	62.730.-	742.740.-	569.182.-
Oficial Nivel B	79.218.-	950.628.-	549.027.-
Subcategoría 1a. Categoría 3a.			
Nivel A	73.909.-	910.908.-	522.254.-
Nivel B	73.449.-	881.628.-	505.447.-
GRUPO III - PERSONAL OPERARIO			
Subcategoría 1a. Categoría 1a.			
Nivel A	2.945.-	1.074.925.-	611.382.-
Nivel B	2.891.-	1.040.615.-	591.548.-
Subcategoría 1a. Categoría 2a.			
Oficial Nivel A	2.744.-	1.002.290.-	570.079.-
Oficial Nivel B	2.603.-	930.095.-	540.343.-
Subcategoría 1a. Categoría 3a.			
Nivel A	2.487.-	907.755.-	518.301.-
Subcategoría 1a. Categoría Especial			
Nivel A	2.609.-	879.285.-	500.108.-
GRUPO IV - PERSONAL JUDICIAL, SANITARIO Y DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS (no comprendido en los grupos anteriores)			
Subcategoría 1a. Categoría 1a.			
Superior Especial	145.945.-	1.751.340.-	1.004.102.-
Superior 19	142.121.-	1.705.572.-	977.841.-
Superior 20	120.776.-	1.149.354.-	430.953.-
Subcategoría 1a. Categoría 2a.			
Nivel A	109.056.-	1.118.272.-	735.609.-
Nivel B	104.820.-	1.257.648.-	721.162.-
Subcategoría 1a. Categoría 3a.			
Nivel A	90.232.-	1.020.284.-	619.420.-

ANEXO II

DIETAS VOLONTARIAS

TECNICOS, ADMINISTRATIVOS Y ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS, 1a. y 2a. CATEGORIAS:

Dieta completa	5.182.-
Desayuno	235.-
Habitación	2.576.-
Una comida	1.649.-

RESTO TECNICOS, ADMINISTRATIVOS, ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS Y PROFESIONALES DE OFICIO 1a. CATEGORIA:

Dieta completa	4.389.-
Desayuno	227.-
Habitación	1.996.-
Una comida	1.559.-

RESTO DEL PERSONAL:

Dieta completa	3.490.-
Desayuno	225.-
Habitación	1.500.-
Una comida	1.399.-

ANEXO III

ESTADO COMPARATIVO DE LA JORNADA DE TRABAJO DEL PERSONAL DE JORNADA PARTIDA Y DEL PERSONAL DE TURNO.

Semanas/año 365 : 7 = 52,1428

Personal de jornada partida

su distribución entre verano y resto según calendario:

39 semanas x 40 horas	=	1.560
13,1428 x 30 horas	=	394,28
		<u>1.954,28</u>

Personal de turno

Horas trabajadas en ciclo de seis semanas 224 horas

$$\text{Ciclos en el año} = \frac{365}{7 \times 6}$$

$$\text{Horas anuales} = \frac{365}{7 \times 6} \times 224 = 1.946,66$$

$$\text{Diferencia de jornadas} = 1.954,28 - 1.946,66 = 7,62 \text{ horas} = 7 \text{ horas } 37 \text{ minutos}$$

ANEXO IV

DOTACION DE BECAS A PAGAR EN EL CURSO 1.986/87

Núm.	Estudios	Centro de Enseñanza	Clase de Beca	
1.	E.G.B. (1 a 4)	Estad. y subv.	Externos	9.301
2.	E.G.B. (1 a 4)	Priv. s/ subv.	Externos	14.865
3.	E.G.B. (1 a 4)	Estad. y subv.	Internos	55.727
4.	E.G.B. (1 a 4)	Priv. s/ subv.	Internos	55.727
5.	E.G.B. (5 a 8)	Estad. y subv.	Externos	13.017
6.	E.G.B. (5 a 8)	Priv. s/ subv.	Externos	22.291
7.	E.G.B. (5 a 8)	Estad. y subv.	Internos	55.727
8.	E.G.B. (5 a 8)	Priv. s/ subv.	Internos	55.727
9.	Form.Prof.1º Gdo.	Estad. y subv.	Externos	14.865
10.	Form.Prof.1º Gdo.	Priv. s/ subv.	Externos	26.009
11.	Form.Prof.1º Gdo.	Estad. y subv.	Internos	63.153
12.	Form.Prof.1º Gdo.	Priv. s/ subv.	Internos	74.301
13.	Form.Prof.2º Gdo.	Estad. y subv.	Externos	24.865
14.	Form.Prof.2º Gdo.	Priv. s/ subv.	Externos	26.009
15.	Form.Prof.2º Gdo.	Estad. y subv.	Internos	63.153
16.	Form.Prof.2º Gdo.	Priv. s/ subv.	Internos	74.301
17.	B.U.P.	Estatales	Externos	14.865
18.	B.U.P.	Privados	Externos	26.009
19.	B.U.P.	Estatales	Internos	63.153
20.	B.U.P.	Privados	Internos	74.301
21.	C.O.U.	Estatales	Externos	18.578
22.	C.O.U.	Privados	Externos	29.721
23.	C.O.U.	Estatales	Internos	74.301
24.	C.O.U.	Privados	Internos	85.444
25.	Esc.Universitaria	Estatales	Externos	29.717
26.	Esc.Universitaria	Estatales	Internos	92.879
27.	Fac.Univ.y Fac.T.Sup.Estatales		Externos	44.582
28.	Fac.Univ.y Fac.T.Sup.Estatales		Internos	130.026
29.	Ayuda comedor			14.730
30.	Ayuda transporte			9.301
31.	Ayuda comedor y transp.			28.031

ANEXO V

TABLA DE CAPITALES SEGURO COLECTIVO DE VIDA

Edad personal (salario base mensual)	Capital
Hasta 5.267 a 7.234	60.000
Desde 7.235 a 9.202	80.000
Desde 9.203 a 11.169	100.000
Desde 11.170 a 13.137	120.000
Desde 13.138 a 15.114	140.000
Desde 15.115 a 17.091	160.000
Desde 17.092 a 19.068	180.000
Desde 19.069 a 21.044	200.000
Desde 21.045 a 23.021	220.000
Desde 23.022 a 25.000	240.000
Desde 25.001 a 27.000	260.000
Desde 27.001 a 29.000	280.000
Desde 29.001 a 31.000	300.000
Desde 31.001 a 33.000	320.000
Desde 33.001 a 35.000	340.000
Desde 35.001 a 37.000	360.000
Desde 37.001 a 39.000	380.000
Desde 39.001 a 41.000	400.000
Desde 41.001 a 43.000	420.000
Desde 43.001 a 45.000	440.000
Desde 45.001 a 47.000	460.000
Desde 47.001 a 49.000	480.000
Desde 49.001 a 51.000	500.000
Desde 51.001 a 53.000	520.000
Desde 53.001 a 55.000	540.000
Desde 55.001 a 57.000	560.000
Desde 57.001 a 59.000	580.000
Desde 59.001 a 61.000	600.000
Desde 61.001 a 63.000	620.000
Desde 63.001 a 65.000	640.000
Desde 65.001 a 67.000	660.000
Desde 67.001 a 69.000	680.000
Desde 69.001 a 71.000	700.000