

**7974 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 Hidroeléctrica del Ribagorzana, Sociedad Anónima» (ENHER).**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional Hidroeléctrica del Ribagorzana, Sociedad Anónima» (ENHER), 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, 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 NACIONAL HIDROELECTRICA DEL RIBAGORZANA, SOCIEDAD ANONIMA»**

**CAPITULO PRIMERO**

Disposiciones Generales

ARTICULO 19.- Ambito territorial

El presente Convenio afecta a las provincias en las cuales ENHER desarrolla cualquiera de sus actividades de producción, transformación, transporte y distribución de energía eléctrica.

ARTICULO 20.- Ambito personal

- 1.- El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores de plantilla de la Empresa, con la única exclusión del Personal Directivo.
- 2.- El personal contratado mediante cualquiera de las fórmulas de contratación eventual, interina, por obra y servicio determinado, por tiempo cierto o cualquiera de las formas vigentes de contratación temporal, estará acogido específicamente a aquellos beneficios de este Convenio que expresamente se citan para éstos en el texto del mismo, sin que ello signifique modificación de las condiciones de temporalidad de su contrato de trabajo.

No obstante, la Dirección de la Empresa podrá formalizar contratos con características especiales cuando las circunstancias lo aconsejen, en cuyo caso no será de aplicación lo previsto en el párrafo anterior. En este supuesto, el Comité de Empresa será informado previamente y emitirá un informe que será considerado por la Dirección.

- 3.- Aquel trabajador que no desee acogerse a lo regulado en el presente Convenio podrá solicitar individualmente su exclusión a la Dirección de la Empresa.

ARTICULO 21.- Ambito temporal

- 1.- Este Convenio comenzará a regir el 1º de Enero de 1987, cualquiera que sea la fecha de su publicación oficial, y tendrá una duración de dos años, finalizando su vigencia el 31 de Diciembre de 1988.
- 2.- Los incrementos económicos para 1988 se establecerán en base a la inflación prevista por el Gobierno para ese año más 1 punto adicional.

Para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios, tablas y otros conceptos que fueron incrementados en 1987.

ARTICULO 22.- Revisión y Prórroga

- 1.- Será causa de revisión el hecho de que por disposiciones legales se establezcan mejoras de carácter general en las Empresas del Ramo que sean superiores a la totalidad de las señaladas en este Convenio, globalmente consideradas.
- 2.- **Revisión salarial año 1987** : En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E., registrase el 31 de Diciembre de 1987 un incremento, respecto al 31 de Diciembre de 1986, superior al 5%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente esta circunstancia, en función del exceso sobre la indicada cifra.

El porcentaje de revisión a efectuar será el del exceso sobre la citada cifra del 5% y se aplicará con efectos de 1º de Enero de 1987 sobre los salarios o tablas y otros conceptos utilizados para realizar los aumentos pactados para 1987.

La revisión salarial de 1987 se abonará en una sola paga, una vez constatado el I.P.C. oficial

- 3.- **Revisión salarial año 1988** : En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E., registrase el 31 de Diciembre de 1987 un incremento, respecto al 31 de Diciembre de 1987, superior a la inflación prevista por el Gobierno para el año 1988 más 0,5 puntos, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente esta circunstancia, en función del exceso sobre dicha previsión más 0,5 puntos.

El porcentaje de revisión a efectuar será el del exceso sobre la citada previsión más 0,5 puntos y se aplicará con efectos de 1º de Enero de 1988 sobre los salarios o tablas y otros conceptos utilizados para realizar los aumentos pactados para 1988.

La revisión salarial de 1988 se abonará en una sola paga una vez constatado el I.P.C. oficial.

- 4.- La vigencia del presente Convenio se prorrogará automáticamente a no ser que se denuncie con antelación a la fecha de su vencimiento por cualquiera de las partes, mediante escrito ante el órgano de la Administración competente con copia a la otra parte.

**CAPITULO SEGUNDO**

Organización del Trabajo

ARTICULO 59.- Organización

De acuerdo con lo que se establece en el Artículo 59 de la Ordenanza de Trabajo, de 30 de Junio de 1970, para las Industrias de Producción, Transformación, Transporte y Distribución de Energía Eléctrica, corresponde a la Dirección de la Empresa la organización práctica del trabajo, implantando los métodos y procedimientos de valoración y racionalización de las normas laborales, basándose en los sistemas científicos y prácticos que se adapten a las peculiaridades de esta actividad de ENHER y realizando cuantos movimientos de personal estime convenientes, respetando los artículos 42º a 44º de la citada Ordenanza, así como las disposiciones legales vigentes o futuras que les sustituyan o complementen.

ARTICULO 60.- Valoración de puestos de trabajo

- 1.- No se tomará decisión alguna relativa a la efectividad de la valoración de puestos de trabajo sin la intervención del Comité Intercentros, redactándose, en su caso, conjuntamente con éste el Reglamento para su aplicación.
- 2.- La valoración de puestos de trabajo no originará ningún derecho de repercusión económica, con efectos retroactivos a la fecha de su efectiva aplicación.

ARTICULO 79.- Formación profesional

- 1.- La Empresa identifica sus propósitos con los expresados en los artículos 498 a 518 de la Ordenanza Laboral. Con este objeto, poniendo especial atención en la demanda exigida por la reconversión de puestos de trabajo y perfeccionamiento profesional, en cada caso, de acuerdo con las condiciones específicas que concurren, adoptará las medidas de todo orden más convenientes para que la enseñanza, ya se dé por medio de cursos u otros métodos adecuados, se imparta con garantía de aprovechamiento. Para el mejor cumplimiento y aplicación del presente artículo, se mantiene la Comisión Mixta de Formación Profesional entre cuyas finalidades se explicitan la de asistir al Departamento responsable de la Formación, mediante la formulación de sugerencias, propuestas y recomendaciones, recibir información amplia sobre políticas y planes de formación, elevar a la Dirección de Personal y Organización informes críticos sobre medios, procedimientos, métodos y resultados de la labor de formación, así como en materia de estímulos y condiciones económicas del personal asistente a cursos, quedando como vinculantes los acuerdos a que se llegue.
- 2.- En los cursos de Formación Profesional, se enumerarán específicamente las condiciones económicas y laborales de los cursillistas durante la asistencia a los mismos, partiendo del principio de compensación de los gastos que al asistente se le ocasionen por este motivo y del mantenimiento de las remuneraciones normales ordinarias correspondientes a la categoría del cursillista.
- 3.- La participación en los cursos que organice la Empresa, siempre que se reúnan las horas de trabajo, será obligatoria para todos los empleados, en los casos de variaciones de métodos de trabajo o en otros no especialmente enumerados que se determinen en la Comisión Mixta de Formación Profesional. Cuando se reúnan las condiciones generales para ello establecidas, podrán participar en los cursos de formación y readaptación profesional que se realicen, si las circunstancias de trabajo lo permiten, a cuyo fin se esforzarán los Servicios por crear circunstancias que posibiliten la asistencia.
- 4.- En los cursos de carácter obligatorio, las evaluaciones de aprovechamiento individual tendrán en cuenta, en su forma y procedimiento, las condiciones previas de los cursillistas asistentes (edad, preparación, medio, etc.), sin que en ningún caso el resultado repercuta desfavorablemente en la situación de hecho y de derecho conseguida por el trabajador.

ARTICULO 82.- Rendimientos

- 1.- Se procederá a la determinación, en los casos que sea posible, del rendimiento normal y óptimo con intervención de la Dirección y de la Representación de los Trabajadores.
- 2.- Las remuneraciones que se establezcan en el presente Convenio corresponderán a un rendimiento normal.
- 3.- Para la determinación del rendimiento, saturación de trabajo en los puestos y fijación, en su caso, de incentivos, la Empresa podrá efectuar la medición de los trabajos en todos aquellos casos que sea viable, teniendo en cuenta tanto los factores cuantitativos como cualitativos, dando conocimiento al Comité Intercentros y/o Comité de Empresa de Centro de Trabajo, según define el Artículo 64º del Estatuto de los Trabajadores.
- 4.- El «Complemento para Mejora de la Productividad» figura, cuantitativamente valorado, en el Anexo nº III, siendo de aplicación siempre que se cumplan los siguientes supuestos, en circunstancias normales:
  - a) Mantenimiento del Índice de absentismo en sus actuales valores como máximo.

... Manteniendo, en el límite justamente necesario, del número de horas extraordinarias a realizar...

... Jornada de trabajo de igual duración en cómputo anual.

... Creación de un nivel de productividad y de calidad de servicio adecuados, para lo cual todos los componentes de la Empresa se comprometen a efectuar los esfuerzos necesarios.

... El personal de 1ª categoría tendrá derecho a la percepción de este concepto retributivo, en los valores que en cada caso correspondan, bajo la denominación de "Cumplimiento por Responsabilidad Puesta".

... Estos "Cumplimientos" forman parte de la base reguladora para el cálculo de los "Cumplimientos al Mutualismo", así como de la base de cálculo del aumento anual del "Cumplimiento al Mutualismo" del Personal Pasivo (25% del incremento del sueldo en escala del personal en activo de su categoría).

ARTICULO 155.- Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Se sienta como elemento fundamental para una buena organización del trabajo el respeto sistemático a las normas y principios técnicos y de actitud en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con arreglo al contenido del capítulo 14º de la vigente Ordenanza de Trabajo, ratificándose la obligatoriedad del cumplimiento y observancia, por todo el personal de la Empresa, de las instrucciones contenidas en el carnet de "Prescripciones de seguridad y primeros auxilios" de ENHER y normas anexas al mismo.

La Empresa aportará los medios adecuados para el cumplimiento de dicha normativa.

Se mantiene el Comité Central de Seguridad e Higiene, cuya composición y competencias serán las que están legalmente establecidas.

CAPITULO TERCERO

Normas de orden y disciplina

ARTICULO 108.- Premios y sanciones

- 1.- En el Reglamento de Régimen Interior, se desarrollan los apartados de premios y sanciones establecidos de conformidad con la Ordenanza Laboral, salvando las posibles repercusiones que resulten de la legislación ulterior.
2.- Si con ocasión del desempeño de sus funciones laborales el productor o productores de la Empresa incurrieran en encausamiento penal por presunta culpa o negligencia, la Empresa dispondrá lo necesario a efectos de la cobertura procesal de las responsabilidades pecuniarias a reserva de lo que, en definitiva, resulte por sentencia firme y de las responsabilidades en que pueda incurrir en el ámbito del Derecho Laboral. Salvando lo dicho, la Empresa adoptará en principio el criterio de mantener al productor en su puesto de trabajo y subsiguiente restitución.

ARTICULO 112.- Disminución de rendimiento

- 1.- La falta voluntaria y continuada de rendimiento normal en el trabajo será considerada como falta muy grave y de particular relevancia en función de los valores de contraprestación laboral que resulten del presente Convenio.
2.- En materia de falta de rendimiento intervendrá una Comisión de Calificación Mixta de la Dirección de la Empresa y Trabajadores.

CAPITULO CUARTO

Permanencia, clasificación y escalafones

ARTICULO 129.- Clasificación del personal según su permanencia

El personal de la Empresa se dividirá, según su permanencia, en personal permanente o de plantilla y personal eventual, de acuerdo con lo previsto en los Artículos 25º y 47º de la Ordenanza Laboral vigente, o disposición que la sustituya o complemente.

ARTICULO 138.- Personal permanente o de plantilla

- 1.- El personal permanente es aquel que la Empresa emplea en las labores propias de la misma con contrato por tiempo indefinido.
2.- Durante la vigencia del presente Convenio ningún trabajador perteneciente a la plantilla fue se verá obligado a desear en la Empresa en contra de su voluntad, salvo en los casos de despido disciplinario.

ARTICULO 140.- Personal eventual y personal interino

- 1.- Por personal eventual se entenderá el contratado para labores eventuales, de acuerdo con la legislación vigente.
2.- Son trabajadores interinos los que entren en la Empresa para cubrir la baja temporal de un trabajador fijo y sólo para el tiempo que dure la baja de dicho trabajador. El trabajador interino lo será por el hecho de sustituir dicha baja temporal aunque no ocupe el mismo puesto del trabajador sustituido.

Con el fin de promover el empleo juvenil al tiempo que se reduzcan las horas extraordinarias posibles, como consecuencia del disfrute de vacaciones del personal, la Empresa efectuará veinte contrataciones interinas por los meses de Julio, Agosto y Septiembre de cada uno de los años 1987 y 1988.

Tanto el personal eventual como el interino percibirá la retribución que le corresponda por la categoría que se le contrata y función que realice de acuerdo con los niveles salariales establecidos en este Convenio.

ARTICULO 150.- Clasificación Laboral

- 1.- El personal será clasificado, de acuerdo con la Ordenanza Laboral, en las funciones y categorías que se determinan y equiparan a las reglamentarias en el Anexo nº 1 que queda incorporado al presente Convenio.
2.- En el Reglamento de Régimen Interior se definen las denominaciones profesionales de la Empresa, con designación de las funciones que a cada una correspondan.
3.- El personal de plantilla que acceda a título universitario o profesional se considerará, en principio, candidato preferente, en iguales condiciones de idoneidad frente a terceros, para ocupación de puesto vacante en el que se exista la titulación y especialidad obtenida.

ARTICULO 160.- Plantillas y escalafones

- 1.- Se entiende por plantilla la relación de puestos de trabajo necesarios, en cada momento, para el desarrollo normal de las actividades de la Empresa.
2.- La Empresa podrá establecer un presupuesto o previsión de nuevos puestos de trabajo, por categorías, destinos y Centros de Trabajo que pueda producir en un momento dado, sin que hasta que se produzca la cobertura efectiva de los mismos puedan considerarse como integrantes de la plantilla.
3.- Se entiende por Escalafón la relación nominal del personal existente en la Empresa como fijo de plantilla para la cobertura de los puestos de trabajo previstos de conformidad en el Anexo nº 1.
4.- Respecto al capítulo de plantillas y escalafones, la Empresa cumplimentará lo establecido al efecto en los Artículos 25º al 30º, inclusive, de la Ordenanza Laboral, dando traslado de ambos documentos al Comité Intercentros y Comités de Empresa de Centro de Trabajo.

ARTICULO 170.- Trabajos de superior categoría

- 1.- Cuando por necesidades de la Empresa se encomienda a un trabajador funciones de categoría profesional superior a la que tiene asignada, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia de salarios existentes entre ambas categorías desde el primer día que empezó a realizar dichas labores, siempre que la sustitución sea funcionalmente efectiva y se designe previamente.
2.- Se exceptúa de lo dispuesto con carácter general en materia de trabajos de categoría superior el caso en que el trabajador realice, de acuerdo con la Empresa, trabajos de preparación con vistas a su formación para el ascenso. Terminado dicho período participará en el concurso para la cobertura de la vacante de categoría superior o se reintegrará a su anterior puesto en su Centro de Trabajo.
3.- Las suplencias por vacaciones se establecerán, preceptivamente, por escrito.
4.- En todos los casos de sustitución de personal por otro de categoría inferior en que se prevea cierta duración, tales como: Servicio Militar, enfermedad, accidente, ocupación de cargos oficiales, etc., se formalizará un apéndice al Contrato de Trabajo entre Empresa y empleado regulando las condiciones de esta prestación de servicio.
5.- Se aplica en lo preciso, y a efectos generales, de este Artículo, que la sustitución se refiere a trabajos profesionales específicos del puesto, independientemente de la categoría personal ostentada por el titular del mismo.
6.- De conformidad con lo que se establece en el Artículo 54º de la Ordenanza Laboral y en el punto 2 de este Artículo, la creación de vacantes por trabajos de categoría superior no generará derecho preferente a ocuparse por el empleado que ha realizado tales trabajos y solo consolidará dicho puesto en el caso de que le correspondiera de acuerdo con la Ordenanza y lo establecido en este Convenio para la cobertura de vacantes.

CAPITULO QUINTO

Ingreso, cobertura de vacantes y aumentos retributivos

ARTICULO 180.- Ingreso

- 1.- Se define como ingreso la contratación e incorporación de personal ajeno a la Empresa.
2.- El ingreso se efectuará por las categorías previstas en la Ordenanza Laboral, con las prescripciones y preferencias que en la misma se determinan.

La selección del personal para el ingreso se efectuará por el procedimiento que en cada caso se estime conveniente.

Podrán, no obstante, producirse ingresos en otras categorías distintas a las normales de entrada cuando por falta de idoneidad profesional u otras causas debidamente justificadas no pudieran ser cubiertas las vacantes con personal de la propia Empresa. Asimismo podrán producirse estos ingresos cuando se trate de plazas de personal eventual. En todos los casos serán informados el Comité de Empresa de Centro de Trabajo y el Comité Intercentros.

- 3.- El ingreso en la plantilla de nuevo personal deberá formalizarse necesariamente por contrato escrito.

ARTICULO 190.- Cobertura de vacantes

- 1.- Vacante es el puesto de trabajo que figure en la plantilla de la Empresa y no está aún cubierto, producido por incorporación a la plantilla de uno de los puestos de trabajo previstos en el Artículo 16º del presente Convenio o por baja o cambio del ocupante de un puesto de la plantilla.
2.- Las vacantes que se produzcan por baja o cambio de destino del ocupante de un puesto de trabajo en la plantilla son susceptibles de ser amortizadas o de integrarse en la relación de puestos que se cita en el Artículo 16º, de acuerdo con el Artículo 54º del Estatuto de los Trabajadores, dando conocimiento a la Comisión Mixta de Cobertura de Vacantes, en cualquiera de los casos, con antelación suficiente para que emita informe sobre las mismas.

La Comisión Mixta de Cobertura de Vacantes tendrá conocimiento, con antelación suficiente, de las plazas de nueva creación y emitirá informe sobre las mismas.

3.- La cobertura de vacantes, en cuyo proceso participará la Comisión Mixta correspondiente, se producirá por el siguiente orden:

3.1.- Los empleados de la misma categoría o aquellos que hubieran superado las correspondientes pruebas de nivel.

La Comisión Mixta de Cobertura de Vacantes velará por que los movimientos internos se ajusten a derecho o sean libremente aceptados por los trabajadores.

3.2.- Concurso oposición entre el personal de plantilla fija de la Empresa.

3.3.- La Dirección de la Empresa se reserva la libre designación para aquellas plazas que estime oportuno, siempre que no rebasen el 25% del total de vacantes producidos en el año.

3.4.- El ganador de una plaza vacante adquirirá la categoría de la misma una vez conocidos los resultados del concurso, debiendo incorporarse antes de transcurridos sesos.

3.5.- La Comisión Mixta de Cobertura de Vacantes conocerá la valoración del período de prueba en caso de ser negativa, y con carácter previo al vencimiento del mismo, pudiendo emitir informe que será entregado a la Dirección de la Empresa, la cual se pronunciará sobre el tema.

3.6.- El desarrollo de las normas a seguir para la cobertura de vacantes, mediante la aplicación de los turnos citados anteriormente, se detallan en las "Normas para la cobertura de vacantes", de fecha 1.6.84.

3.7.- Realizado todo el proceso de cobertura de vacantes para el personal de plantilla fija de la Empresa, si la vacante quedara desierta, el personal eventual que se halle en activo en el momento de convocarse el concurso y que haya solicitado, por escrito, la cobertura de dicha vacante en el plazo establecido en la convocatoria, podrá participar en el concurso oposición, restringido al personal eventual.

3.8.- Realizado todo el proceso aquí indicado, sin que la vacante resultase cubierta, la Dirección de la Empresa quedará en libertad para acudir a la contratación exterior.

#### ARTÍCULO 20.- Promoción

Es cambio de categoría al paso de una a otra de las que figuran en el Anexo nº 1 del presente Convenio. Es gradación el distinto nivel, expresado numérico o nominativamente dentro de cada categoría.

##### a) PERSONAL ADMINISTRATIVO

###### Ascensos Automáticos

1.- El personal Administrativo que ingrese en la Empresa por la 5ª categoría, de Auxiliar Administrativo, pasará a percibir la remuneración correspondiente a Oficial nivel B, equivalente a Oficial 2ª Administrativo, a los 7 años de su ingreso en el Subgrupo I - Administrativo.

2.- A los 11 años de su ingreso en el Subgrupo I - Administrativo, o sea, a los 4 años de haber pasado a percibir el salario correspondiente, será consolidado en la categoría de Oficial 2ª.

3.- A los 5 años de consolidada la categoría de Oficial 2ª, pasará a la categoría de Oficial 1ª, consolidando la misma.

4.- A los 8 años de consolidada la categoría de Oficial 1ª, pasará a la categoría de Oficial 1ª Especial, consolidando la misma.

###### Aumentos retributivos categorías sin gradación

Al personal de categoría sin gradación, correspondiente al Grupo II - Subgrupo II - Auxiliares de Oficina, se le otorgará un aumento retributivo, en forma automática, cada cinco años de permanencia en la misma categoría, con independencia de los que la Dirección de la Empresa pueda otorgarle en forma graciable, siempre que no medie informe desfavorable de su Jefatura.

A los efectos del cómputo de años de permanencia, se tomará como fecha inicial la del último aumento retributivo, si lo hubiere, o la del pase a la categoría de que se trate. En cualquier caso, a estos efectos, el cómputo será el de cinco años.

###### Ascensos mediante la superación de pruebas de nivel

Los Auxiliares del Subgrupo I - Administrativo, a los 6 años de ingreso en el mismo, podrán someterse a una prueba de nivel profesional pasando automáticamente a la categoría de Oficial 2ª si superasen dicha prueba.

##### b) PERSONAL TÉCNICO

###### Ascensos Automáticos

1.- Los Auxiliares Técnicos pasarán, a los 10 años de antigüedad en la categoría, a Auxiliar Técnico Especial.

2.- Los Calcedores pasarán, a los 10 años de antigüedad en la categoría, a Delincentes de 2ª.

3.- Los Delincentes de 2ª pasarán a Delincentes de 1ª a los 10 años de antigüedad en la categoría.

###### Ascensos mediante la superación de pruebas de nivel

1.- Los Auxiliares Técnicos pasarán a Auxiliar Técnico Especial, a los 8 años de antigüedad en la categoría, mediante la superación de una prueba de nivel.

2.- Los Calcedores pasarán a Delincentes de 2ª a los 8 años de antigüedad en la categoría, previa superación de una prueba de nivel.

3.- Los Delincentes de 2ª pasarán a Delincentes de 1ª a los 8 años de antigüedad en la categoría, previa superación de una prueba de nivel.

##### c) PERSONAL OPERARIO

###### Ascensos Automáticos

1.- El personal que ingrese en la Empresa por la categoría de Peón pasará, a los 5 años de antigüedad, a la categoría de Peón Especial, sin necesidad de variar su función.

2.- Los Peones Especiales pasarán a percibir el salario correspondiente a Ayudante u Oficiales de 3ª a los 10 años de antigüedad en la categoría.

3.- A partir de los 4 años de percepción del salario correspondiente a Ayudante u Oficial de 3ª, consolidarán la citada categoría.

4.- A los 7 años de consolidada la categoría de Ayudante u Oficial 3ª, pasarán a la categoría de Oficial 2ª, consolidando la misma.

5.- A los 6 años de consolidada la categoría de Oficial 2ª, pasarán a la categoría de Oficial 1ª, consolidando la misma.

###### Ascensos mediante la superación de pruebas de nivel

1.- Los Peones Especiales podrán someterse, a los 8 años de antigüedad en su categoría, a pruebas de nivel para ser confirmados en la categoría de Oficial de 3ª.

2.- Los Oficiales de 3ª que hubieran accedido a esta categoría mediante una prueba de nivel obtendrán la categoría de Oficial de 2ª a los 6 años de antigüedad en la categoría de Oficial de 3ª.

##### d) NORMAS DE FORMACIÓN Y EXAMEN

La Dirección de la Empresa tendrá a disposición del personal que cumpla los períodos de antigüedad expresados, y con un año de antelación, como mínimo, un programa de materias y bibliografía complementaria, sobre las que versarán las pruebas a efectuar.

Las pruebas se celebrarán una vez al año, durante el primer trimestre natural.

Cada empleado podrá concurrir a las sucesivas convocatorias que se produzcan para este fin.

Las materias del programa serán fijadas por la Dirección, oída el Comité Intercentros, de acuerdo con los sistemas imperantes en cada momento.

##### e) PRINCIPIOS GENERALES

Los ascensos automáticos, tanto en uno como en otro caso, se concederán a título personal y, en consecuencia, no supondrán cambio de nivel de puesto de trabajo.

Por lo tanto, en los casos de sustitución de empleado, si procediere el pago de diferencia de sueldo por trabajos de categoría superior, el nivel salarial que contara será el correspondiente al puesto y no al empleado.

El personal que acceda a una nueva categoría por el sistema de automatismo deberá ocupar necesariamente, si así lo dispone su Jefatura, las plazas vacantes que pudieran existir de la nueva categoría, siempre que ello no implique necesariamente cambio de residencia domiciliar o Centro de Trabajo.

En los casos de reproble conducta laboral, la Dirección de la Empresa podrá resolver motivadamente la no aplicación del sistema mejorado de promociones automática que en estas normas se establece, quedando, en tal caso sometidos dichos empleados a la normativa establecida en la vigente Ordenanza Laboral de los Artículos 38º al 40º, y ello en cualquier fase de la misma, dando cuenta al Comité de Empresa.

##### f) NORMAS ACLARATORIAS DE APLICACIÓN

1.- La categoría de Oficial Administrativo 1ª Especial no constituye dificultad para que puedan producirse promociones directas de Oficial Administrativo 1ª a Jefe Administrativo.

2.- Las categorías de Oficial Administrativo 1ª y Oficial 1ª Especial se considerarán indistintamente al objeto de participación en concursos para provisión de plazas de Jefe Administrativo.

#### ARTÍCULO 21.- Aumentos retributivos

1.- Los incrementos salariales que, por mejora de contraprestación laboral de rendimiento, profesionalidad, comportamiento u otros motivos, puedan conferirse al personal, con independencia de los cambios de categoría o gradación, tendrán la denominación específica de aumentos retributivos y se representarán simbólicamente por las letras B, C, D, E y F, de valor 1,088%, 2,627%, 3,611%, 9,089% y 12,247% pesetas por el mismo orden que figuran en el Anexo III del presente Convenio.

2.- Los valores unitarios citados serán aplicados en los aumentos retributivos conferidos a partir de Enero de 1987. Los adquiridos con anterioridad a la fecha antedicha sufrirán un incremento del 5%, sobre sus valores.

3.- Los niveles salariales alcanzados por aplicación del sistema de aumentos retributivos serán absorbibles en caso de cambio de categoría o gradación, a no ser que representaran una percepción superior, en cuyo caso se mantendrá la mayor retribución conseguida.

## CAPÍTULO SEXTO

## Régimen Económico

## ARTÍCULO 229.-

## 4.- Escala Salarial

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá las retribuciones fijas que figuran en el Anexo nº II.

## 5.- Estructura de los devengos salariales

1.- La cuantía total de las retribuciones anuales, excluida la paga de Beneficios, expresadas en el Anexo nº II, se distribuirá en 17 pagas iguales, bajo la denominación genérica de "Sueldo", manteniéndose la misma periodicidad en su devengo que hasta el presente.

2.- Para todos aquellos casos en que sea preciso como base de cálculo (p.e. antigüedad, quinquenios, dietas, etc.) se tomará el valor del Salario Mínimo Interprofesional (S.M.I.) que corresponda.

## ARTÍCULO 232.- Plus de Asistencia y Puntualidad

1.- A partir del 19 de Enero de 1987, los importes día por estos conceptos quedan reflejados en el Anexo nº III.

2.- Los importes referidos se devengarán por días laborables de trabajo y también en los días de vacaciones, incapacidad laboral transitoria por accidentes de trabajo y en enfermedad profesional.

En los casos de enfermedad común, previa presentación de la baja médica, será abonado el 50% del importe correspondiente a la parte de asistencia recogida en este plus.

3.- Las penalizaciones por impuntualidad se atendrán a las normas contenidas en el vigente Reglamento de Régimen Interior.

## ARTÍCULO 233.- Aumentos retributivos por antigüedad

1.- El sistema de antigüedad, establecido en el Artículo 248 del V Convenio, quedó en el VI Convenio consolidado a título personal a 31 de Marzo de 1976.

El régimen de trienios, establecido en el V Convenio, quedó acumulado en aplicación al antiguo sistema de bienes y quinquenios.

A partir del 19 de Abril de 1976, se unificó el sistema de retribuciones por antigüedad para todas las categorías.

2.- El 19 de Enero de 1987 y en igual fecha de años sucesivos, junto el personal devengará un premio de antigüedad, consistente en el 2% del S.M.I. vigente en las fechas del vencimiento. Este premio será acumulativo y se abonará en cada una de las diecisiete pagas.

3.- Se mantiene el quinquenio especial de los 20 años de antigüedad en la Empresa, sin nota desfavorable, calculado al 125% del S.M.I. vigente en el momento de su vencimiento.

A partir del 19 de Enero de 1980 y en años sucesivos, se actualizarán los valores consolidados correspondientes a este concepto, en la cuantía resultante de aplicar el 125% a la diferencia que exista entre el S.M.I. de cada año respecto a su inmediato precedente. Esta actualización se efectuará en cada momento en que el Salario Mínimo Interprofesional aumente.

4.- Los Premios de Antigüedad no se perderán por el cambio de categoría o gradación.

5.- Se conserva el antiguo premio de Vinculación consistente en 1.200/- Ptas./año, cada 5 años de servicio en la plantilla de la Empresa.

6.- El personal que cumpla en activo los 35 años al servicio de la Empresa, percibirá una gratificación equivalente a una paga correspondiente, cuantitativamente, a la de la categoría de Ingeniero de 18.

7.- El personal que cumpla en activo los 40 años al servicio de la Empresa, percibirá una gratificación equivalente a una paga correspondiente, en su cuantía, a la de la categoría de Ingeniero Jefe de 39.

## ARTÍCULO 259.- Complemento a la ayuda familiar

1.- El personal que, procedente de otras Ramas de producción de la propia Empresa, fue encuadrado en la Rama Eléctrica y que percibiere el valor del punto según el régimen antiguo del plus familiar por debajo de 200/- pesetas, se le complementó en el Convenio Colectivo de 1971 hasta alcanzar dicha cuantía.

2.- Se complementará hasta la cifra que hubiere correspondido de mantenerse en el Régimen del plus familiar a aquel personal que, habiendo pasado al nuevo sistema de ayuda familiar por causa de invalidez provisional, sanando, se reintegró a su trabajo en la Empresa.

## ARTÍCULO 261.- Plus de trabajos en tensión

1.- Los Operarios que realicen trabajos en alta y media tensión por el sistema de pátigas a distancia, que previamente hayan superado el curso de capacitación y estén en posesión del correspondiente carné para realizar dichos trabajos, percibirán un plus de 964/- pesetas por día de trabajo.

En los casos de enfermedad común, previa presentación de la baja médica, será abonado el 50% del importe correspondiente a este plus.

2.- Los Operarios que realicen trabajo en baja tensión en instalaciones eléctricas en tensión, en los que para su ejecución se requiera aplicar un método y procedimiento operativo especial, recogido en las correspondientes Normas debidamente sancionadas por Ingeniería de Seguridad, y que se hallen en posesión de la

correspondiente habilitación, percibirán un plus de 356/- pesetas, por día trabajado en estas condiciones.

## ARTÍCULO 279.- Plus transitorio de radiación

Se mantiene en su anterior valor con carácter personal y a extinguir, en las condiciones reguladas en el Artículo 279 del VI Convenio, que aquí se da por reproducido.

## ARTÍCULO 289.- Plus de servicios continuados

Se mantiene en su anterior valor con carácter personal y a extinguir, en las condiciones reguladas en el Artículo 289 del VI Convenio, que aquí se da por reproducido.

## ARTÍCULO 299.- Plus de retén

Este plus lo devengarán aquellos trabajadores que, por razón de la función específica de su puesto de trabajo, deban permanecer localizables y a disposición de la Empresa, durante un cierto periodo de tiempo, fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

Siempre que sea técnica y/o administrativamente posible y resulte eficaz en el área habitual de residencia, se dotará de sistema busca-personas al personal de retén que le solicita.

El valor de este plus, igual para todos los grupos profesionales, se establece como sigue:

LABORABLES	690/- pesetas/día
FESTIVOS	1.442/- pesetas/día
FESTIVOS EXTRAORDINARIOS	2.709/- pesetas/día

Se considerará como tales Festivos Extraordinarios los 14 días festivos del Calendario Laboral Oficial.

Para el personal sujeto a este servicio, se establece, además, una compensación en forma de descansos adicionales, según el siguiente criterio:

- 30 días de retén en laborable dan derecho a 1 día de descanso.
- 12 días de retén en día festivo dan derecho a 1 día de descanso.

Los días de descanso se disfrutará en las fechas en que el servicio lo permita, no pudiéndose considerar como prolongación de los periodos vacacionales.

En los periodos de descanso, se devengarán el plus de asistencia y puntualidad y la compensación por jornada partida o el plus de turno, según correspondiera.

Las normas de aplicación se hallan reguladas en el Reglamento de Régimen Interior.

La PRIMA DE SALIDA se devengará cuando, hallándose en situación de retén domiciliario, el trabajador sea requerido e incorporarse al servicio, con independencia del número de horas que deba realizar y que seguirán teniendo la consideración de extraordinarias.

El valor de esta PRIMA DE SALIDA se fija en:

Técnicos Medios	1.389/- pesetas
Técnicos Especialistas	1.262/- pesetas
Operarios	896/- pesetas

A efectos de este devengo, se aclara que en el caso de producirse más de una salida, en un ciclo de 24 horas, sólo se percibirá la primera. Este ciclo se contará a partir del momento de la entrada en Retén.

Se reconoce el derecho a la percepción de dicha prima en las mismas condiciones y cuantía, según categoría profesional, al personal que, sin estar en retén, sea requerido fuera de su jornada laboral para realizar algún servicio, en el día entendido de que tal derecho sólo se alcanzará cuando la llamada se produzca de imprevisto y nunca cuando la necesidad de efectuarlo sea ya conocida de antemano, antes del término de la jornada laboral precedente. Este derecho se entiende válido para los días laborables de la semana.

En el caso de que los trabajos a realizar se presenten en días festivos, se reconoce al personal que, sin estar en retén, sea requerido por razones del servicio, en razón a su disponibilidad y al inconveniente de cambiar la fecha de su día festivo, el devengo de las siguientes cantidades:

Técnicos Medios	2.566/- pesetas
Técnicos Especialistas	2.113/- pesetas
Operarios	1.919/- pesetas

Estas cantidades son independientes del cobro del recargo devengado según las horas realmente trabajadas, y que corresponden al hecho de resultar alterada la fecha de disfrute del día festivo correspondiente.

## ARTÍCULO 299 BIS.- Plus de Disponibilidad de Retén

1.- El personal que, por función específica de su puesto de trabajo y que a petición de la Dirección esté dispuesto a efectuar 1 semana de retén al mes como mínimo, percibirá, como compensación a esta disponibilidad, las cantidades que a continuación se indican:

Técnicos Medios	71.000/- Ptas./año
Técnicos Especialistas	55.000/- Ptas./año
Operarios	40.000/- Ptas./año

Tal disponibilidad, no presupone que en la práctica, por organización del trabajo, se puedan efectuar ciclos inferiores, iguales o superiores al de una semana al mes.

El compromiso se formalizará mediante pacto individual escrito entre la Dirección y el trabajador afectado, informándose de los mismos al Comité.

Estos importes serán independientes de las correspondientes retribuciones que, como plus retén, se devengan por este concepto.

También este plus será de aplicación a todo el personal que en lo sucesivo efectúe, como mínimo, una semana de retén al mes. En todo caso para 1987, las cantidades a abonar serán íntegramente las anteriormente relacionadas.

**4.- Consolidación del Plus de Disponibilidad de Retén**

Al personal que formalice el acuerdo del plus de disponibilidad de retén durante un período no inferior a 10 años, se le consolidará, a título personal y en concepto de aumento retributivo, la cantidad anual resultante de aplicar la fórmula siguiente:

$$A.R. = \frac{(P.D.) + (11 \times V.S.)}{\text{Coeficiente}}$$

donde:

P.D.: Valor anual plus disponibilidad retén.  
V.S.: Valor semanal del plus retén (5 laborables + 2 festivos)

(AÑO NATURAL ANTERIOR AL CESE)

Coeficiente = A los	años	4-
11 años	3,5	
12 años	3,-	
13 años	2,67	
14 años	2,34	
15 años	2,-	
16 años	1,80	
17 años	1,60	
18 años	1,40	
19 años	1,20	
20 años	1,-	

A efectos del cálculo del número de años, se tendrá en cuenta el número de años que una persona haya efectuado retén, con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio.

Esta consolidación sólo será efectiva cuando el trabajador cese en su prestación laboral en régimen de retén y el cese se produzca por: decisión unilateral de la Dirección de la Empresa, prescripción de los Servicios Médicos de Empresa, por jubilación o por fallecimiento del trabajador.

En los supuestos de jubilación o fallecimiento, el importe anual resultante, antes mencionado, se sumará al salario regulador para el cálculo del Complemento al Mutuallismo correspondiente.

Caso de fallecimiento o de invalidez permanente absoluta de un trabajador que prestara servicio en régimen de retén y no pudiera acreditar el mínimo de 10 años antes citados, se le aplicará coeficiente 4 para los efectos del Complemento al Mutuallismo.

En ningún caso, la cantidad total a consolidar en concepto de retén será superior a la consolidación de turno. En caso de coincidir en un mismo empleado los dos tipos de consolidación, se tomará el más beneficioso de los dos.

**ARTICULO 309.- Plus de "Dispatching"**

El plus de "Dispatching" lo percibirá el personal técnico de este servicio, consistente en una cantidad mensual mínima de 6.265,- pesetas y máxima de 9.352,- pesetas/mes, en proporción a la función profesional del trabajador.

El plus de "Dispatching" es compatible con el plus de turno rotativo.

**ARTICULO 312.- Plus de turno rotativo**

1.- El plus de turno rotativo se pagará por día trabajado a los productores adscritos a puestos de trabajo que se desenvuelvan en régimen de turno rotativo, en la siguiente cuantía:

TURNO	HORARIO	DÍAS	VALOR 1987
TURNO ROTATIVO CERRADO	M-T-N	L-D	1.361,-
TURNO ROTATIVO ABIERTO ESPECIAL 1	M-T	L-D	1.089,-
TURNO ROTATIVO ABIERTO ESPECIAL 2	M-T	L-S	952,-
TURNO ROTATIVO ABIERTO	M-T	L-V	837,-

M = Mañana  
T = Tarde  
N = Noche  
L = Lunes  
D = Domingo  
S = Sábado  
V = Viernes

En caso de enfermedad, al personal con régimen de trabajo a turno rotativo cerrado y abiertos especiales, previa presentación de la baja médica, le será abonado el 50% del valor diario.

2.- El plus de turno rotativo compensa: Además de las molestias e inconvenientes que comporta la prestación de servicios en régimen de turno cerrado, las pequeñas prolongaciones de jornada por formalidades de relevo y la realización del descanso establecido por la Orden Ministerial de 8 de Mayo de 1961 en relación con el régimen de jornada continuada en momento no prefijado, sin abandono del lugar de trabajo y con disponibilidad para incorporación inmediata el mismo en caso de necesidad.

3.- En el caso de que un trabajador sujeto a este régimen horario debe trabajar, por razones del servicio, en un día festivo-intersemanal de los así clasificados en el Calendario Laboral Oficial, en razón al inconveniente de cambiar la fecha de disfrute de dicho festivo, le será abonado el doble del valor asignado normalmente al turno que correspondiere, en cada caso, independientemente del cobro del recargo devengado por las horas realmente trabajadas que, asimismo, se hará efectivo.

En el referido día de descanso, sustitutivo del festivo trabajado, le devengará el plus de turno rotativo correspondiente.

4.- Los puestos de trabajo que por criterios de organización se deban cubrir a turno cerrado de forma permanente, estarán dotados de 6 personas por puesto o bien de 9 personas por puesto, complementándose en este último caso la dotación del puesto con personal para suplencias que podrá ser asignado a uno o varios puestos de trabajo a turno cerrado.

**5.- Consolidación valor plus turno cerrado y abierto especial.**

Al personal que preste sus servicios en régimen de turno rotativo cerrado y abierto especial, durante un período no inferior a 10 años, se le consolidará, a título personal y en concepto de aumento retributivo, la cantidad anual resultante de aplicar la fórmula siguiente:

$$\frac{220 \times V.P.}{\text{Coeficiente}}$$

V.P.: Valor diario del plus de turno rotativo correspondiente en el momento de cálculo:

Coeficiente = a los	años	4,-
11 años	3,50	
12 años	3,-	
13 años	2,67	
14 años	2,34	
15 años	2,-	
16 años	1,80	
17 años	1,60	
18 años	1,40	
19 años	1,20	
20 años	1,-	

Esta consolidación sólo será efectiva cuando el trabajador cese en su prestación laboral en régimen de turno rotativo cerrado o abierto especial y si el cese se produce por: decisión unilateral de la Dirección de la Empresa, prescripción de los Servicios Médicos de Empresa, por jubilación o por fallecimiento del trabajador.

En los supuestos de jubilación o fallecimiento, el importe anual resultante, antes mencionado, se sumará al salario regulador para el cálculo del Complemento al Mutuallismo correspondiente.

Caso de fallecimiento o de invalidez permanente absoluta de un trabajador que prestara servicio en régimen de turno rotativo cerrado o abierto especial y no pudiera acreditar el mínimo de 10 años antes citados, se le aplicará coeficiente 4 para los efectos del Complemento al Mutuallismo.

**ARTICULO 329.- Plus de Artillero**

Se mantiene en su anterior valor con carácter personal y a extinguir en las condiciones reguladas en el Artículo 329 del VI Convenio, que aquí se da por reproducido.

**ARTICULO 329 bis.- Plus vigilancia armada**

El personal de vigilancia armada que presta servicios en las instalaciones de la Empresa percibirá un plus de 1.811,- pesetas mensuales.

**ARTICULO 329.- Plus de quebranto de moneda**

Los empleados ocupantes de puestos de trabajo en los que por su función exista el riesgo de pérdida de dinero, como consecuencia de su manejo, percibirán, en relación a la dificultad del puesto, frecuencia y volumen del numerario manejado, las cuantías que a continuación se indican:

- Cobrador domiciliario	297,- pesetas/día
- Cobrador ventanilla Post-Contratación	269,- pesetas/día
- Cajero ventanilla Tesorería o Economato	269,- pesetas/día
- Cobradores ventanilla Contratación	169,- pesetas/día
- Responsable caja Delegada y cobro esporádico recibos morosos	118,- pesetas/día

Los importes/día citados se devengarán por día realmente trabajado, en cada uno de dichos regímenes, con manejo efectivo de dinero.

No será de aplicación este plus a los empleados que, como ocupación no profesionalizada, tengan a su cargo pequeñas Cajas Auxiliares sin formalización de garantía especial por los fondos que manejan.

**ARTICULO 348.- Plus de corte a morosos**

1.- El trabajador dedicado exclusivamente a cortar el suministro de energía a abonados morosos percibirá un plus de 2.781,- pesetas mensuales, si es personal Operario y de 3.791,- pesetas mensuales, si es Técnico o Administrativo.

2.- El personal en dedicación alterna o simultánea a estas tareas de corte a morosos percibirá un plus de 756,- pesetas mensuales, si es personal Operario, y de 1.072,- pesetas mensuales, si es Técnico o Administrativo o con mayor responsabilidad funcional.

**ARTICULO 359.- Plus de Inspección de fraudes**

El personal destinado exclusivamente a la función denominada en el epígrafe percibirá un plus que oscila entre 3.791,- pesetas y 5.088,- pesetas mensuales, en función de las responsabilidades del cargo.

**ARTICULO 368.- Plus de Instalaciones automatizadas**

El personal de operación de las instalaciones automatizadas o semiautomatizadas, que se operen con una sola persona por turno, devengará un plus de 363,- pesetas por turno realizado. Dicho plus se percibirá únicamente cuando el operador, o quien realice sus funciones, actúe solo y en tanto que realice el turno.

**ARTICULO 379.- Plus Operario conductor**

Este plus retribuye la doble función del OPERARIO que, a su vez, conduce un vehículo de la Empresa al servicio de su unidad de trabajo transportando personal y/o equipo. Se fijan sus valores, según tipo de vehículo, en:

Grupo A:	469,- pesetas/día
Grupo B:	535,- pesetas/día
Grupo C:	605,- pesetas/día

Se explicita que estos importes se devengarán únicamente los días de conducción.

**ARTICULO 397.- Pacto individual**

La propuesta de la Dirección de la Empresa y libre aceptación del trabajador, podrá establecerse un pacto individual que incluya todos o parte de los conceptos y percepciones que se hallen al margen de la retribución ordinaria y se originen por el desempeño de su concreto puesto de trabajo.

Los pactos se informará al Comité Intercentros y al Comité de Empresa de Centro de Trabajo correspondiente.

**ARTICULO 398.- Absorción de plusas**

Los plusas y pactos que de forma específica sean contemplados por la valoración de puestos de trabajo se reconsiderarán de implantarse esta.

**ARTICULO 409.- Pagas extraordinarias**

La totalidad del personal comprendido en el presente Convenio percibirá cinco PAGAS EXTRAORDINARIAS, juntamente con la mensualidad, en las fechas que a continuación se indican:

28 de Febrero  
30 de Junio  
31 de Agosto  
31 de Octubre  
31 de Diciembre

El importe de estas pagas es el que figura en el Anexo nº II.

**ARTICULO 419.- Paga de Beneficios**

1.- Para este año 1987 y sucesivos, la paga de Beneficios quede establecida en 18 veces el importe mensual del salario de la categoría de cada productor durante el año anterior (ver Anexo nº IV), sumándole a la cifra obtenida el importe de 18 veces su antigüedad mensual (Antigüedad + Guinquerio Especial).

Su abono se efectuará el 30 de Abril de cada año.

2.- La mejora de la paga de Beneficios, respecto a la del año anterior, entrará a formar parte de la base para el cálculo del incremento de mejora del Complemento al Mutualismo Laboral a aplicar al Personal Pasivo.

3.- Los aumentos retributivos que, como cláusula de salvaguarda económica, fueron concedidos a título personal en el Convenio de 1.982, siguen vigentes en la parte que se abona como Aumento Retributivo I+D, incrementados en un 5%.

**ARTICULO 419 bis.- Otras plusas y conceptos retributivos**

1.- El personal perteneciente a la 1ª Categoría seguirá percibiendo, en concepto de "Premio anual", la cuantía que, a juicio de la Dirección, le corresponda en función de las características de su puesto de trabajo y objetivos alcanzados.

2.- Los plusas y complementos que a continuación se relacionan, permanecerán invariables en sus valores actuales:

REVERSION U.R.T.P.  
PREMIO RETORNO  
PRIMA LECTORES COBRADORES  
PLUS RADIACION  
PLUS SERVICIOS CONTINUADOS  
TRABAJOS EXTRAORDINARIOS  
DESTAJOS  
PREMIO SEGURIDAD Y FORMACION

**CAPITULO SEPTIMO****Régimen de Trabajo****ARTICULO 429.- Jornada y horario de trabajo**

La jornada de trabajo para todos los grupos profesionales será de 40 horas semanales computables anualmente por razones de estacionalidad, organizativas y de flexibilidad horaria, quedando establecidos los siguientes horarios:

**a) TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS**

Se trabajará de lunes a viernes, con sábados libres todo el año.

En 1987 desde el 7 de Enero hasta el 19 de Junio y desde el 14 de Septiembre hasta el 22 de Diciembre y en 1988 desde el 7 de Enero al 17 de Junio y desde el 12 de Septiembre al 23 de Diciembre, la jornada será de 8 horas y cuarto de duración, con interrupción de 1 hora como mínimo para almorzar, de acuerdo con la siguiente distribución:

**MAÑANA**

Periodo fijo: De 9 a 14 horas  
Periodo flexible: De 7:45 a 9 horas y de 14 a 14:30 horas

**TARDE**

Periodo flexible a disponer por cada empleado, según la situación horaria resultante del período matinal, con el condicionante de que no termine antes de las 17 horas, y con una duración mínima de 2 horas, tomando como límite final de la jornada las 19:30 horas.

En 1987 desde el 20 de Junio hasta el 13 de Septiembre y desde el 23 de Diciembre al 6 de Enero y en 1988 desde el 18 de Junio al 11 de Septiembre y del 24 de Diciembre al 6 de Enero, la jornada será continuada, de 7 horas de duración con el siguiente horario:

Periodo fijo: De 8:15 a 14:45 horas  
Periodo flexible: De 7:45 a 8:15 y de 14:45 a 15:15 horas

Aquel personal técnico o administrativo que trabaje en régimen de jornada partida y que lo solicite con antelación suficiente, podrá licitar la asistencia los viernes por la tarde, siempre y cuando las 2 horas de obligado cumplimiento de dicha tarde sean compensadas el resto de la semana.

En los centros de trabajo, en que sea posible, se implantará el sistema de acumulación de horas actualmente vigente para el personal de oficinas de Barcelona.

En las obras en construcción, la jornada de trabajo, con igual cómputo anual, se ajustará a las necesidades organizativas de las mismas.

El personal acogido a este régimen horario percibirá los siguientes complementos económicos específicos para esta situación:

**- Compensación comida por jornada partida**

En 1987 durante los periodos de 7 de Enero a 19 de Junio y de 14 de Septiembre a 22 de Diciembre, y en 1988 desde el 7 de Enero al 17 de Junio y desde el 12 de Septiembre al 23 de Diciembre, en que la distribución horaria es de mañana y tarde, se percibirá una compensación de 810/- pesetas por día trabajado, siendo incompatible esta percepción con cualquier otra dineraria o en especie por dieta y/o gastos de comida por desplazamiento. Para el personal de obra que afecte la jornada de mañana y tarde todo el año, le será de aplicación en todo el periodo.

A) personal técnico y administrativo que por necesidades del servicio le sea denegada la autorización para realizar vacaciones en los periodos de jornada intensiva y deba realizarlas, todas o en parte, en periodo de jornada partida, se le abonará el plus de "Compensación comida por jornada partida", como si realmente hubiera trabajado.

A) personal técnico y administrativo que trabaje en régimen de jornada partida y libre su asistencia los viernes por la tarde según lo establecido anteriormente no devengará, por los mismos, el importe correspondiente a esta compensación.

**- Suplemento dieta por pernocta**

El personal desplazado, que pernocte fuera de su domicilio, percibirá la cantidad de 397/- pesetas por cada día trabajado en dicha circunstancia.

**- Complemento salarial por cambio de jornada**

Esta percepción salarial tendrá las siguientes características:

- 1.- Carácter de retribución salarial fija y mensual (12 pagas al año).
- 2.- Este complemento formará parte de la base reguladora para el cálculo de los "Complementos al Mutualismo".
- 3.- Los valores de este "Complemento" se establecen en el cuadro del Anexo nº III.

El personal de estos grupos profesionales que así lo solicite podrá acogerse a la modalidad de jornada reducida de 35 horas semanales, cuyo horario, para todo el año, será de 8 a 15 horas de lunes a viernes y con una flexibilidad de 15 minutos a la entrada y/o salida, con la remuneración que corresponde a la jornada semanal trabajada, el descuento se efectuará sobre la base formada por la escala salarial y aumentos retributivos si los hubiera.

En los casos de necesidades familiares u otras de carácter especial, debidamente justificadas, se tratará de hallar soluciones para aquel personal que, precisado de una jornada intermedia, no pueda ajustarse a los horarios anteriormente descritos, con la remuneración que corresponda a la jornada semanal trabajada.

**b) PERSONAL OPERARIO**

Continuará con el régimen de jornada partida y 40 horas de trabajo semanales, de lunes a viernes.

El personal de este grupo que trabaje a régimen de jornada partida, percibirá la cantidad de 810/- pesetas/día, siendo esta compensación incompatible con cualquier percepción dineraria o en especie por dietas, gastos de comida por desplazamiento y plus transitorio compensación comida.

**- Suplemento dieta por pernocta**

El personal desplazado, que pernocte fuera de su domicilio, percibirá la cantidad de 397/- pesetas por cada día trabajado en dicha circunstancia.

**c) PERSONAL A TURNO**

El personal de turno rotativo cerrado o alterno, trabajará a razón de 8 horas diarias durante cinco días a la semana.

**ARTICULO 439.- Recuperación de fiestas**

Se dispensa al personal de la recuperación de los festivos recuperables del calendario laboral oficial, así como las fiestas especiales otorgadas por la Empresa, excepción hecha de las fiestas locales de aquel carácter en un número superior a dos días al año. En este caso, los días de exceso serán objeto de recuperación.

**ARTICULO 449.- Horas extraordinarias**

1.- Se pacta la tabla de importes de los tipos de horas ordinarias exclusivamente para el cálculo de las horas extraordinarias, con efectos de 1 de Enero de 1987, según se indica en la tabla del Anexo nº V.

2.- A efectos de la autorización adicional sobre horas extraordinarias, establecida por el Real Decreto 92/1983 de 19 de Enero y Orden Ministerial de 1-3-1983, expresamente se pacta que se considerarán como horas extraordinarias de carácter estructural las realizadas por las siguientes causas:

- Período punta de producción
- Ausencias imprevistas
- Cambios de turno
- Trabajos de mantenimiento en instalaciones
- Averías

- 3.- Si, por aplicación de normas legales que pudieran dictarse, se fijasen para las horas extraordinarias distinto porcentaje que el vigente en la actualidad, se aplicarán las correcciones correspondientes a partir de la entrada en vigor de dicha disposición.

**ARTICULO 459.- Suplemento de remuneración por trabajos nocturnos**

Se abonará de acuerdo con el Artículo 199 de la Ordenanza Laboral.

**ARTICULO 460.- Dietas**

En el Reglamento de Régimen Interior quedan establecidas las tablas de valores que anualmente se actualizan para las dietas unificadas para las distintas categorías laborales, así como las condiciones específicas de desplazamientos, desarrollando y concretando lo establecido en el Artículo 209 de la vigente Ordenanza de Trabajo.

**ARTICULO 479.- Vacaciones**

Con carácter de generalidad para todo el personal de la Empresa, se establece el siguiente régimen:

- Al primer año	22 días laborables
- Al segundo año	23 días laborables
- Al tercer año	24 días laborables
- Al cuarto año	25 días laborables
- Al quinto año y sucesivos	26 días laborables

Las vacaciones anuales del personal se programarán y pactarán con el interesado de forma que tres semanas naturales consecutivas puedan ser disfrutadas, por quien así lo solicite, desde el 15 de Junio al 30 de Septiembre, distribuyéndose de forma tal que el servicio quede cubierto de forma razonable.

**ARTICULO 480.- Premios o licencias**

- En materia de permisos y licencias, se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores en su Artículo 379 y normas complementarias al efecto, así como lo que dice el Reglamento de Régimen Interior.
- En el caso de traslado de localidad con cambio de residencia, se amplía a tres días el permiso retribuido.

**CAPITULO OCTAVO**

**Seguridad Social**

**ARTICULO 499.- Complemento de enfermedad**

- Las prestaciones por Incapacidad Laboral Transitoria del Régimen General de la Seguridad Social se complementarán por la Empresa hasta alcanzar el 100% de la retribución ordinaria mensual de carácter fijo que resulte de la aplicación del presente Convenio.
- La aplicación de dicho régimen queda condicionada al previo informe favorable de la Dirección de Personal y Organización. En los casos en que se emita informe desfavorable será oído el Comité de Empresa.

**ARTICULO 500.- Complemento Invalidez Provisional**

La concesión de complementos económicos a la prestación de Invalidez Provisional de las Mutualidades correspondientes tendrá carácter graciable y será objeto de concesión individual por la Dirección, quien determinará su duración y cuantía, oyendo al Comité de Empresa.

**ARTICULO 510.- Complemento accidentes de trabajo**

En los casos de Incapacidad Laboral Transitoria por accidentes de trabajo, se complementarán las prestaciones correspondientes hasta alcanzar el 100% de la retribución mensual ordinaria completa de este Convenio, respetando las condiciones más beneficiosas.

**ARTICULO 520.- Complemento al Mutualismo Laboral**

- Continúan en vigor las normas de los Complementos al Mutualismo ENHER del 17 de Marzo de 1967, complementados por el Convenio Colectivo de la Empresa de 3 de Junio de 1971 y modificaciones introducidas por el Convenio de 3 de Abril de 1973, que habiendo sido recapituladas en el Convenio del año 1976, después de las mejoras que por el Convenio del año 1978, quedaron como sigue:

- La base reguladora de los complementos, fijada en el Artículo 2º de las Normas, queda modificada en el sentido de que la fijación de los emolumentos anuales se promediará sobre la percibida en todas las categorías señaladas en el referido artículo durante el último año de servicio, fijándose, no obstante, que la referida regulación se practicará en el momento de cumplir los 65 años de edad, a todo el personal que alcance dicha edad en activo, sin que el tiempo que pudiera transcurrir hasta causar baja tenga ninguna incidencia sobre los complementos, siendo vigente lo que establece el punto 2, del Artículo 119 de las Normas en lo referente a las penalizaciones.
- El Complemento por Viudedad consista en el 60% de la base reguladora.
- Con independencia de los aumentos de la Mutualidad Laboral, los "Complementos ENHER" para Jubilación, Invalidez y Viudedad se actualizarán a partir del 1º de Enero de cada año en el 25% de lo que se incremente el salario a la categoría correspondiente en cada Convenio Colectivo o norma de obligado cumplimiento.

- A efectos del cómputo de los complementos, el último premio de antigüedad no cumplido se liquidará proporcionalmente al tiempo transcurrido entre el anterior vencimiento y la fecha de cese.

- Se garantizarán unos ingresos mínimos por paga (Pensión de la Seguridad Social + Complemento, referidos al 1º de Enero de 1987) de 78.424,- pesetas para Jubilación e Invalidez y de 52.283,- pesetas para Viudedad, de forma que si una vez aplicado el 25% del incremento para cada categoría del presente Convenio, a la suma de los ingresos con que cuentan en 1º de Enero, resultara una cantidad inferior a 78.424,- pesetas ó 52.283,- pesetas, según el caso, se añadirá la cifra necesaria para alcanzar dicho mínimo.

- La prestación de la Seguridad Social que percibirán los subnormales, huérfanos de padre y madre, se complementará de conformidad con el régimen que corresponde reglamentariamente a la orfandad absoluta. Se considera como pensión mínima la resultante de aplicar lo pactado en el apartado 3 para la situación de Viudedad.

- Para los casos de orfandad absoluta y una vez agotado, por edad, el derecho a percibir de la Seguridad Social la pensión correspondiente, la Empresa continuará manteniendo en concepto de ayuda graciable, un importe mensual equivalente al último Complemento abonado, hasta cumplir los 21 años de edad siempre que no perciba ningún ingreso por cualquier otro concepto.

- La Empresa podrá otorgar, con carácter opcional, para aquellos que voluntariamente lo soliciten, la JUBILACION ANTICIPADA, a partir de los 60 años de edad, en las siguientes condiciones:

a) Se imputará una antigüedad al servicio de la Empresa a efectos de lo señalado en el Artículo 99.1 de las Normas de los Complementos al Mutualismo, equivalente a la que alcanzaría en el momento de cumplir los 65 años.

b) El sistema de cálculo se practicará de la misma manera que para los que tuvieran cumplidos los 65 años.

c) Se garantizarán unos ingresos en conjunto (pensión de la Seguridad Social + Complemento) equivalentes al 65% del salario correspondiente a su categoría en activo, hasta el momento de cumplir los 65 años de edad, a partir de cuya fecha se incorporará al régimen general.

d) Dicha situación, se condiciona al reconocimiento de pensión por parte de la Seguridad Social, sin otras restricciones que las propias de la aplicación de la escala reductora vigente.

- La Representación Sindical y la Representación de la Empresa reconocen la necesidad de estudiar en profundidad la problemática derivada de la evolución previsible del actual sistema de Complemento al Mutualismo. Esta necesidad se justifica, además, por la entrada en vigor, en un futuro próximo, de la Ley sobre Planes y Fondos de Pensiones.

A tal efecto, se acuerda la creación de una Comisión Mixta, de carácter técnico, que aborde el citado tema, con el fin de elevar, en su caso, propuestas alternativas para su negociación en el marco adecuado.

Esta Comisión estudiará, en especial, la problemática derivada de la vinculación a la Seguridad Social, fórmulas de revisión, criterios de financiación y nivel de prestaciones.

**ARTICULO 529 bis.- Situaciones anteriores al Complemento al Mutualismo**

Para las situaciones anteriores al Complemento al Mutualismo, se asignan como ayudas graciables a partir del 1º de Enero de 1987 las siguientes cantidades:

JUBILADOS:	35.011,- pesetas por 14 pagas al año
VIUDAS:	25.674,- pesetas por 14 pagas al año

con las siguientes condiciones y limitaciones:

**a) JUBILACION**

- Que el hecho causante haya tenido lugar hallándose el interesado al servicio de la Empresa.
- Sumar al servicio de ENHER, en uno o varios periodos, un mínimo de 10 años.

**b) VIUEDAD**

- Que el hecho causante haya tenido lugar hallándose el titular al servicio de ENHER.
- Que el titular sumara una antigüedad, en uno o varios periodos, de 5 años como mínimo al servicio exclusivo de ENHER.
- Quedarán excluidas de esta ayuda las viudas que hayan obtenido empleo en la Empresa con carácter fijo.

**ARTICULO 530.- Nupcialidad**

- Se mantiene el premio de nupcialidad, consistente en el importe de una paga extraordinaria de las establecidas en el Artículo 408 del presente Convenio, para los trabajadores que prestan servicio en la Empresa con contrato indefinido o temporal con una duración igual o superior a los dos años.

**ARTICULO 540.- Natalidad**

El personal de plantilla o con contrato temporal con una duración igual o superior a los dos años recibirá un premio de natalidad, consistente en el importe de una paga extraordinaria de las establecidas en el Artículo 408 del presente Convenio, por cada hijo nacido que cumpla las condiciones de viabilidad exigidas por la Seguridad Social para conceder la prestación correspondiente.

**ARTICULO 550.- Defunción**

- Se mantiene la concesión de un subsidio, equivalente a dos pagas extraordinarias, en caso de fallecimiento del productor, que se hará efectivo siguiendo el orden sucesorio siguiente: esposos, hijos, padres y hermanos, salvo designación del causante. Este subsidio, en caso de duda, se concederá a aquel causahabiente que perciba el auxilio por defunción de la Seguridad Social.

- La Ayuda Mutua Interpersonal (A.M.I.), salvo lo previsto en el artículo 569, en las condiciones establecidas en el Convenio de 3 de Junio de 1971 y que es objeto de regulación en el Artículo 668 del Reglamento de Régimen Interior, será susceptible de modificación en dicho Reglamento de acuerdo con el Comité Intercentros.

En la concesión de la Ayuda Mutua Interpersonal (A.M.I.), caso de concurrir circunstancias especiales y no haber designado al causante beneficiario, el Comité de Empresa decidirá aquel que correspondiera o, en su caso, su no concesión.

#### ARTICULO 569.- Seguro de vida

Queda establecido un Seguro de vida aplicable a todo el personal de la Empresa, en activo, con las siguientes garantías:

- Fallecimiento general	1.200.000.- pesetas
- Fallecimiento por accidente	2.400.000.- pesetas
- Fallecimiento accidente circulación	3.600.000.- pesetas
- Invalidez absoluta y permanente	1.200.000.- pesetas

Estas garantías serán de aplicación al personal en activo con edad inferior a 64 años. Al personal, en activo, con edad superior a 64 años sólo se le garantiza un capital único de 1.200.000.- pesetas en caso de muerte, con independencia de la causa.

El citado Seguro de vida absorberá para el personal en activo la aportación económica de 33.000.- pesetas que, por parte de la Empresa, se venía satisfaciendo en las condiciones a que se refiere el Artículo 559.2 de este Convenio.

El personal perteneciente a la 1ª Categoría estará, con carácter general, a lo dispuesto en este Artículo, si bien, a título personal, mantendrá el capital que tenga cada uno establecido.

#### ARTICULO 569 bis.- Accidentes con vehículos al servicio de la Empresa.

La Empresa, previa presentación del correspondiente parte de accidentes y factura por reparación de daños al vehículo, en caso de siniestro durante la utilización del coche al servicio de la misma, adelantará la cantidad precisa hasta un máximo de 250.000.- pesetas a reintegrar, sin intereses, entre 18 y 36 mensualidades, a partir del tercer mes desde la efectividad del préstamo a determinar según la cuantía del crédito concedido.

### CAPITULO NOVENO

#### Atenciones Sociales

#### ARTICULO 579.- Principios generales

La Empresa se propone proseguir el camino emprendido en materia de atenciones sociales a tal efecto, no sólo promoverá iniciativas, sino que recibirá de los Comités y estudiará con el máximo interés las propuestas que en este sentido se le presenten.

#### ARTICULO 589.- Suministro de energía eléctrica

- 1.- La Empresa mantendrá el régimen que para sus productores se contiene en la vigente Ordenanza de Trabajo, haciéndolo extensivo a las viudas de los mismos, siempre que se mantengan en tal estado.
- 2.- Respecto a los pactos de reciprocidad del régimen de suministro de energía eléctrica a los empleados con otras Empresas distribuidoras del Ramo, mantendrá la Empresa tales pactos en cuanto dependan del ejercicio de su voluntad, haciéndose la declaración expresa de que los mismos no han constituido, ni constituyen, una mejora obligada.
- 3.- En los supuestos de inexistencia de pacto y reciprocidad de suministro de energía eléctrica a empleados, el Comité Intercéntrico intervendrá en las gestiones encaminadas a la obtención del régimen mencionado.
- 4.- En todos los casos, el suministro se efectuará en el domicilio habitual del productor activo o jubilado o de la viuda del mismo, siendo condición indispensable para poder disfrutar del suministro, que el interesado justifique debidamente ante la Empresa que dicho domicilio es el suyo y que el consumo es para uso exclusivo del productor y de los familiares a su cargo o ascendientes que con él conviven.
- 5.- En el Reglamento de Régimen Interior, en una regulación general del suministro de energía a empleados y otros beneficiarios, se dedica atención a las situaciones de desplazamientos por circunstancias laborales dadas que ocasionen cambio de residencia de los familiares a su cargo, sobre la base de acreditar, excepto habitualidad de domicilio, todas las circunstancias expresadas en el punto 4.
- 6.- La Empresa se compromete a conceder la tarifa reducida en los lugares donde ella distribuye en baja tensión, o a tramitar su posible concesión a la Empresa suministradora correspondiente, a todos aquellos trabajadores que presten servicio en la misma con contrato con una duración previsible igual o superior a los dos años. Esta concesión finalizará en el momento de rescisión del contrato de trabajo.

#### ARTICULO 599.- Enseñanza

- 1.- La Empresa continuará y ampliará la política de ayuda y gestión en orden a resolver los problemas concretos que plantea a sus empleados, en la medida de lo posible, la enseñanza y estudios en sus diversos grados de los mismos y de sus hijos.
- 2.- Ayuda escolar. Se establece en 1.839.- pesetas mensuales la ayuda escolar (durante 10 meses de cada año) por hijo, en edades comprendidas entre los tres y dieciocho años inclusive, para productores cabeza de familia. El personal que viene disfrutando de escuelas gratuitas o subvencionadas por la Empresa, así como el que percibe ayuda de la misma por igual concepto, quedará excluido total o parcialmente de esta ayuda, salvo las becas.
- 3.- Becas. El sistema específico de becas de la Empresa se halla regulado en el Reglamento de Régimen Interior.

#### ARTICULO 599 bis.- Ayuda a minusválidos

La Empresa prestará especial atención en favor de la Asociación de Ayuda a Minusválidos Vitales de ENHER (A.S.A.M.V.E.) de aquellas vacantes cuyas exigencias sean compatibles con las características de las personas afectadas de minusvalencia.

#### ARTICULO 609.- Economato

La Empresa, en los lugares en que no se vea precisada a hacerlo reglamentariamente, gestionará la adhesión del personal al Economato que reúna las condiciones más beneficiosas.

#### ARTICULO 619.- Viviendas

La Empresa continuará con la política de promoción de viviendas y ayudas para su adquisición a las cabezas de familia. Otorgará tales ayudas previa consideración de cada uno de los casos que se plantean y en los términos que se concretan en el Reglamento de Régimen Interior.

#### ARTICULO 629.- Residencias

La Empresa procurará, por los medios directos a su alcance o mediante la gestión con Organismos competentes o turísticos, el acceso de su personal a residencias de recreo y descanso.

### CAPITULO DECIMO

#### Acceso del personal a la propiedad de la Empresa

#### ARTICULO 639

La Empresa, dentro de su espíritu social, que se propone mantener, gestionará, de acuerdo con la legislación vigente sobre la materia, el acceso del personal al patrimonio de su accionariado y apoyará las gestiones para la consecución de las ayudas financieras establecidas.

### CAPITULO UNDECIMO

#### Acción Sindical

#### ARTICULO 649

1.- La participación de los trabajadores en la Empresa se materializará a través de sus Secciones Sindicales, en los Comités de Empresa de Centro de Trabajo, en el Comité Intercéntrico y en las Comisiones Mixtas de Trabajo.

2.- Se incorpora al presente Convenio el texto del acuerdo sobre participación sindical en la Empresa Pública establecido en virtud del Artículo 219 del Acuerdo Económico y Social entre responsables de la Empresa Pública y la Unión General de Trabajadores y ello en sus propios términos.

La participación establecida en el Artículo 49 del Acuerdo, adoptará la forma de participación en el Consejo de Administración.

Una copia del mismo constituye el Anexo nº VI.

#### ARTICULO 649 bis.- Organos de Representación - Sindicatos

Se considera a los Sindicatos, debidamente establecidos, como Organizaciones Básicas y esenciales para afrontar por su mediación, sobre el principio de respeto mutuo, la solución de los problemas y conflictos que se susciten entre los trabajadores y la Empresa, todo ello sin detrimento de las atribuciones conferidas a los Comités de Empresa, y Comité Intercéntrico.

#### 1.- Derechos Sindicales

- a) La Empresa respeta el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.
- b) Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- c) No se condicionará el empleo de un trabajador a que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, así como tampoco se podrá despedir o perjudicar de cualquier otra forma por la causa indicada.
- d) En los Centros de Trabajo, los Sindicatos debidamente implantados dispondrán de un tablón de anuncios para insertar comunicaciones, a cuyo efecto, previamente a su publicación, facilitarán copias a la Dirección.

#### 2.- Delegados Sindicales

- a) Se reconoce y autoriza la designación de 6 Delegados Sindicales a nivel general de la Empresa por cada Sección Sindical.

Con ello, se da cumplimiento a la Normativa General, en esta materia, así como a la específica contenida en el acuerdo sobre participación sindical en la Empresa Pública, incorporado como Anexo nº VI de este Convenio.

- b) El Sindicato que tenga derecho a su representación a través de Delegados deberá acreditarlo fehacientemente, y la Empresa lo reconocerá a todos los efectos.

- c) Los Delegados Sindicales deberán ser trabajadores en activo de la Empresa, preferentemente miembros del Comité de Empresa y designados según los Estatutos de la Central o Sindicato que representen.

#### 3.- Funciones de los Delegados Sindicales

- a) Representar y defender los intereses de su Sindicato y afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección.

- b) Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, previa convocatoria y admisión por dichos Organismos.
- c) Facilitarles la misma información y documentación que al Comité de Empresa, según lo regulado, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente procedan.
- d) Gozarán de las mismas garantías y derechos reconocidos a los miembros del Comité de Empresa.
- e) También 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.

#### 4.- Información

Los Delegados Sindicales serán informados y oídos, con carácter previo, por la Empresa, en los siguientes supuestos:

- a) Sobre despidos y sanciones muy graves que afecten a los afiliados de sus Sindicatos respectivos.
- b) En cuanto a las reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando sea con carácter colectivo, o del Centro de Trabajo, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores, así como en la implantación del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- c) A petición de cualquiera de las Secciones Sindicales, la Dirección de Personal y Organización informará de las razones por las que no se haya producido la promoción de cualquier empleado que, a juicio de la Sección Sindical consultante, se considere discriminado.

#### 5.- Recaudación de cuotas, reparto propaganda sindical y reuniones

Los Delegados de los respectivos Sindicatos podrán recaudar las cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, siempre fuera de las horas de trabajo.

#### 6.- Disposición de local

En el Centro de Trabajo de Barcelona (Ciudad), la Empresa pondrá a disposición de cada Central Sindical con derecho de representación a través de un Delegado, un local para que puedan ejercer sus funciones y tareas.

#### 7.- Cuota Sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados en las Centrales o Sindicatos que puedan acreditar fehacientemente una afiliación superior al 15% del censo laboral de la Empresa, ésta descontará de la nómina mensual el importe de la cuota sindical. Para ello, el trabajador remitirá a la Dirección escrita expresando la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, cuantía de la cuota y número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros donde ha de hacerse la transferencia.

La Empresa efectuará las deducciones, salvo orden en contrario, durante períodos de un año, y entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

#### 8.- Excedencia

Aquel trabajador en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades, podrá solicitar la situación de excedencia durante el tiempo de permanencia en el cargo, debiendo reincorporarse a la Empresa, en la vacante más adecuada a su clasificación, si lo solicita en el plazo de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

#### ARTICULO 65º.- Órgano de Representación - Comités de Empresa de Centro de Trabajo.

- 1.- Los miembros de los Comités de Empresa serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con las disposiciones que rigen esta materia.
- 2.- Sus funciones, sin perjuicio de los derechos y facultades consagrados por las Leyes, y específicamente por artículos de este Convenio Colectivo, serán las siguientes:

##### a) De representación

Ostentarán la representación de todos los trabajadores adscritos a los respectivos Centros de Trabajo para la defensa de sus intereses, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación a las atribuciones conferidas.

Dicha representación será ejercitada por los Comités de Empresa en forma colegial.

##### b) De información por la Dirección de la Empresa

- Trimestralmente, sobre la evolución económica, producción y programas que afecten al empleo colectivo de la Empresa.
- Anualmente, sobre el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria de la Sociedad y de cuantos documentos se den a conocer a sus accionistas.
- De todas las sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en los supuestos de despido.
- Las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.
- El movimiento de ingresos y pesas, dando a conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los relativos a la terminación de la relación laboral.

- Trimestralmente, al Comité de Empresa y a los Delegados Sindicales, del número de horas extraordinarias realizadas.

##### c) De información previa a su ejecución por la Dirección de la Empresa

- Reestructuraciones de plantilla y cierres totales o parciales, definitivos o temporales de la Empresa.
- Absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- Reducciones de jornada.
- Traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.
- Planes de formación profesional de la Empresa.

#### 3.- Asambleas de Delegados

La Empresa financiará en las mismas condiciones que las reuniones del Comité Intercentros una Asamblea de Delegados, con carácter trimestral, para cada una de las Centrales Sindicales que hayan logrado representatividad en las últimas elecciones.

#### 4.- Sigilo profesional

Los miembros de los Comités de Empresa, y éstos en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente al apartado 2,b), aún después de dejar de pertenecer a los Comités de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

#### ARTICULO 65º bis.- Órgano de Representación - Comité Intercentros

De acuerdo con el Artículo 63º, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituye el Comité Intercentros, como órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la Empresa.

##### 1.- Composición

El Comité Intercentros estará formado por 12 miembros pertenecientes a los Sindicatos con implantación en el seno de la Empresa, en proporción a los resultados obtenidos en las elecciones sindicales, debiendo pertenecer a su plantilla fija, hallarse en situación de activo y ser miembros de los Comités de Centro de Trabajo.

##### 2.- Elección y mandato

Los miembros del Comité Intercentros serán designados y cesados por las Secciones Sindicales, según sus estatutos.

##### 3.- Reuniones

Las reuniones ordinarias del Comité Intercentros serán bimestrales y las extraordinarias cuando se consideren necesarias.

El Comité Intercentros se reunirá con carácter ordinario, cada dos meses, con una representación de la Dirección de la Empresa, pudiendo solicitar una reunión extraordinaria cuando la importancia de los temas así lo aconseje, previa presentación del orden del día correspondiente.

##### 4.- Local y medios

La Dirección de la Empresa facilitará al Comité Intercentros un local y los medios materiales adecuados para que éste pueda desarrollar su función.

##### 5.- Competencias

El Comité Intercentros tendrá, en todo aquello que afecta a los intereses globales de los trabajadores, las competencias establecidas en el vigente Estatuto de los Trabajadores para los Comités de Empresa, y, en concreto, las recogidas en los Artículos 44º, 51º y 64º del mismo, así como las recogidas en los Artículos específicamente señalados del vigente Convenio Colectivo.

En ningún caso, las competencias del Comité Intercentros interferirán las de los diferentes Comités de Centro de Trabajo.

El Comité Intercentros no tendrá el carácter de representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora de los Convenios Colectivos. Esta representación se establecerá, de acuerdo con los Artículos 87º y 88º del vigente Estatuto de los Trabajadores, a partir de la representación proporcional obtenida por los Sindicatos en las elecciones sindicales de la Empresa.

Junto con las competencias señaladas anteriormente, el Comité Intercentros tendrá las siguientes:

##### 5.1.- De información, conocimiento y participación

- Solicitar y recibir del Comité de Dirección, a través de la Dirección de Personal y Organización, cuanta información estime conveniente el Comité Intercentros, sobre todos los temas de la Empresa, siendo facultad del Comité de Dirección el determinar el nivel y detalle de la respuesta en razón al grado de reserva que exijan los temas planteados.
- Recibir información, con criterio anticipativo, sobre el programa y presupuesto anual de actividades a desarrollar por la Empresa.
- Hacer llegar al Comité de Dirección, a través de la Dirección de Personal y Organización, cuantas peticiones, información y opiniones estime oportunas que, por ser de interés para los trabajadores, entienda que aquél debe conocer, dando respuesta por escrito, en los casos que se requiera.
- Conocer, previamente a su ejecución, las modificaciones importantes en la actividad o situación patrimonial de la Empresa que pudieran producirse, en especial, en los casos de fusión o absorción de sociedades, cierres o

traslados de instalaciones, alteraciones del objeto social, etc., emitiendo informe que será considerado por la Dirección de la Empresa.

- Recibir información trimestral de la marcha de la Empresa, su evolución económica, producción y programas que afecten al empleo colectivo de la misma.
- Conocer anualmente el Balance, Cuenta de Resultados y Memoria de la Sociedad.

El Comité Intercentros ejercerá una función de seguimiento sobre las Comisiones Mixtas que se detallan en el Artículo 669 bis del presente Convenio.

#### 5.2.- Sobre empleo

Recibir información sobre el organigrama y plantilla de la Empresa previstos a medio plazo, estableciendo los mecanismos para que la adaptación, que afecte al empleo del personal de plantilla fije, se realice de forma negociada y lo menos traumática posible, para lo cual se establecerán las siguientes competencias del Comité Intercentros:

- a) Conocer aquellos estudios organizativos, realizados tanto por asesores externos como por la Subdirección de Organización u otras Direcciones Departamentales, que vayan a llevarse a la práctica y que afecten a colectivos de trabajadores, todo ello con carácter previo a su implantación.
- b) Conocer el Organigrama y Plantilla actual de la Empresa y sus previsiones anuales y de futuro sobre este tema.
- c) Conocer las actividades de los contratistas que trabajan para la Empresa y las razones que justifican la contratación de los trabajos que se les ha encomendado.
- d) Emitir informe sobre los apartados a), b) y c) y, en su caso, elevar propuestas de corrección que, una vez razonadas, la Dirección contestará por escrito. En caso de desacuerdo, la Empresa se compromete a realizar los esfuerzos necesarios para llegar a un acuerdo, todo ello respetando la autonomía de la Empresa en sus decisiones.
- e) Se tratarán, previamente con el Comité Intercentros, los aspectos relacionados con posibles acciones de reestructuración de Secciones o Departamentos que afecten a colectivos de trabajadores. En caso de desacuerdo, en lo referente al cambio de condiciones de trabajo de los empleados afectados, se estará a lo que disponga la legislación vigente, procurando, no obstante, con anterioridad a dicho recurso, si llegar a acuerdos con los interesados, dando conocimiento de los mismos al Comité Intercentros.

Todas las competencias sobre conocimiento, información y participación, estarán sujetas a lo establecido en el Artículo 659 del Estatuto de los Trabajadores sobre capacidad y sigilo profesional.

#### ARTICULO 669.- Garantías Sindicales

Los miembros de los Comités de Empresa de Centro de Trabajo, Comité Intercentros, Delegados de Personal y los Delegados Sindicales, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- a) No podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste 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, sin perjuicio de considerar ésta dentro de los límites legales establecidos para la misma.
- b) Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato a que pertenece, en el supuesto de que se halla reconocida como tal en la Empresa.
- c) 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.
- d) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o razón del desempeño de su representación.
- e) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en 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 respecto.
- f) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

No se computarán dentro del máximo legal de horas, el exceso que efectúen los Delegados de Personal o Miembros del Comité designados en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo y que se hayan invertido en las gestiones oficiales de la negociación.

- g) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los Miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prestar la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

#### ARTICULO 669 bis.- Comisiones Mixtas de Trabajo

Estarán formadas por una representación de la Dirección de la Empresa y otra de los trabajadores, recayendo la Presidencia en un miembro de la Representación Empresarial y estando compuestas, en lo que respecta a la Representación de los Trabajadores, por dos miembros de cada una de las Secciones Sindicales que obtuvieron representación en las últimas elecciones sindicales.

Los acuerdos o tomar en las distintas Comisiones Mixtas tendrán carácter vinculante. Para determinar el sentido del voto de la Representación de los Trabajadores, cada Sección Sindical tendrá la representatividad obtenida en las elecciones sindicales.

Las Comisiones Mixtas de Trabajo son las siguientes:

- Comisión de Asuntos Sociales (Residencias, evaluas, ropa de trabajo y becas)
- Formación Profesional
- Cobertura de vacantes
- Patronato de Asistencia Social

En el plazo de tiempo lo más breve posible, las Comisiones Mixtas elaborarán su reglamento de funcionamiento.

#### CAPITULO DUODECIMO

##### Reglamento de Régimen Interior

#### ARTICULO 679.-

El Reglamento de Régimen Interior de la Empresa quedará complementado con lo pactado en el vigente Convenio Colectivo desde la vigencia de éste.

#### CAPITULO DECIMO TERCERO

##### Disposiciones varias

#### ARTICULO 689.-

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

Si durante la vigencia de este Convenio, por acuerdo firme de órgano competente, quedara anulada o modificada cualquiera de sus partes o norma esencial del mismo, con efectos individuales o colectivos, quedará sin eficacia práctica la totalidad del mismo.

#### ARTICULO 689 bis.-

Si durante el año 1987 se promulgan disposiciones que creen instituciones en el ámbito laboral susceptibles de ser pactadas en Convenio Colectivo, no previstas en el presente, serán objeto de negociación durante el primer trimestre de 1988.

El acuerdo que pudiera alcanzarse pasará a formar parte del presente Convenio a partir de la fecha que prevea el acuerdo.

#### ARTICULO 699.- Clausula de absorción

En razón al principio de sometimiento a la totalidad, establecido en el Artículo anterior, las mejoras de este Convenio, globalmente consideradas, absorberán y compensarán las que durante la vigencia del mismo puedan establecerse, cualquiera que sea su forma, carácter o concepto que adopten, aun cuando tengan su origen en una disposición legal, resoluciones judiciales o acuerdos administrativos, siempre que el conjunto anual de las correspondientes a este Convenio sean superiores al resultado de dichas disposiciones.

#### ARTICULO 709.- Protección de normas

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

#### ARTICULO 719.- Comisión Paritaria

Cuando dudas, interpretaciones o reclamaciones pudieran suscitarse en la aplicación del presente Convenio, serán obligatoriamente estudiadas y, en su caso, resueltas por la Comisión Paritaria y, de no llegarse a un acuerdo en el plazo de 15 días, se elevará lo actuado al Organismo competente.

La Comisión Paritaria estará integrada por 6 representantes de cada una de las partes de entre los miembros que hayan constituido la Comisión Deliberadora, manteniendo en lo que respecta a la Representación de los Trabajadores la misma proporcionalidad, a todos los efectos, que tenía en aquélla.

#### ARTICULO 729.- Partes contratantes

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y firmado por la Representación Empresarial y los Representantes de los Trabajadores designados al efecto por las Centrales Sindicales, de acuerdo con los Artículos 879 y 889 del vigente Estatuto de los Trabajadores a partir de la representación proporcional obtenida en las elecciones sindicales.

PERSONAL

ANEXO I

Detalle de la correlación establecida en el ANEXO entre las categorías y denominaciones profesionales de la Ordenanza de Trabajo y las que rigen en la Empresa, con expresión asimismo de los cargos o funciones que pueden desempeñarse indistintamente en cada categoría

Categorías y denominaciones de la Ordenanza de trabajo vigente	Categorías y denominaciones de Empresa equivalentes	Cargos o funciones que pueden desempeñarse indistintamente en cada categoría
<b>GRUPO I, PERSONAL TÉCNICO</b>		
<p>1ª Categoría { Superior Especial Superior 1ª Superior 2ª</p>	<p>Jefe de Servicio General Técnico</p>	<p>Ingeniero 1º Técnico Superior 1º Ingeniero 2º Técnico Superior 2º Ingeniero 3º Técnico Superior 3º</p> <p>Jefe de Departamento</p>
<p>2ª Categoría { Nivel A Nivel B</p>	<p>Jefe de Despacho Central de Explotación Jefe de Servicio Inspector de Servicio Jefe de Central de 1º esp. Jefe de Estación y Subestación de 1º esp.</p>	<p>Técnico Medio de 1º Técnico Medio de 2º Ingeniero de entrada Técnico Medio de 3º Jefe de Operación de 1º esp.</p> <p>Jefe y Subjefe de Despacho Central de Explotación, Jefe de Servicio, Inspector de Servicio, Jefe de Central de 1º especial, Jefe de Estación y Subestación de 1º especial.</p>
<p>3ª Categoría { Subjefe de Servicio, Encargado o Jefe de turno de Despacho Central de Explotación, Subjefe de Central y de Estación y Subestación Transformadora de 1º especial, Topógrafo de 1º Delineante Proyectista, Sobrestante Jefe de Central de 1º Jefe de Estación y Subestación de 1º Montador Jefe Ensayador Técnico.</p>	<p>Técnico Especialista 1º Delineante Proyectista esp. Jefe de Operación de 1º Técnico Especialista 2º Delineante Proyectista Jefe de Operación de 2º Técnico especial de 3º Jefe de operación 3º Auxiliar técnico espec.</p>	<p>Subjefe de Servicio, Encargado o Jefe de turno en despacho Central de Explotación, Subjefe de Central y de Estación y Subestación Transformadora de 1º especial, Topógrafo de 1º Delineante Proyectista, Sobrestante, Jefe de Central de 1º Jefe de Estación o Subestación de 1º Montador Jefe, Ensayador técnico Jefe de Central o Estación Receptora de 1º Jefe de Central o Estación Receptora de 2º Subjefe de Central de 1º Subjefe de Central o Estación Receptora de 1º</p>

Categorías y denominaciones de la Ordenanza de Trabajo vigente	Categorías y denominaciones de Empresa equivalentes	Cargos o funciones que pueden desempeñarse indistintamente en cada categoría
4ª Categoría { <ul style="list-style-type: none"> <li>Jefe de Central de 2ª</li> <li>Jefe de Estación o Subestación de 2ª</li> <li>Topógrafo</li> <li>Delineante</li> <li>Verificador</li> <li>Subjefe de Central y Estación o Subestación de 1ª</li> <li>Técnico montador</li> <li>Inspector de instalaciones</li> </ul>	Delineante de 1ª Auxiliar técnico Delineante de 2ª	Jefe de Central de 2ª Jefe de Estación o Subestación de 2ª Topógrafo de 2ª Delineante Verificador Subjefe de Central, Estación o Subestación de 1ª Técnico Montador Inspector de Instalaciones Subjefe de Central o Estación Receptora de 1ª Jefe de Central de 3ª
5ª Categoría { <ul style="list-style-type: none"> <li>Jefes de Central de 3ª</li> <li>Auxiliar técnico</li> <li>Calador</li> </ul>	Práctico auscultación, geodesia y alfileres. Calador	Auxiliar técnico Calador Subjefe de Central o Estación Receptora de 1ª

GRUPO II, PERSONAL ADMINISTRATIVO

Subgrupo 1, Administrativos

1ª Categoría { <ul style="list-style-type: none"> <li>Superior Especial</li> <li>Superior 1ª</li> <li>Superior 2ª</li> </ul>	Jefe Servicio Gral. Admtvo. Apoderado de 1ª Apoderado de 2ª Apoderado de 3ª	Jefe de Departamento
2ª Categoría { <ul style="list-style-type: none"> <li>Nivel A</li> <li>Nivel B</li> </ul>	Jefe de Sección o negociado, Delegado de zona circunscripción Analista de aplicaciones Jefe Superior de 1ª Jefe Superior de 2ª Analista de 1ª Jefe Superior de 3ª Analista de 2ª	Jefe de Sección o Negociado, Delegado de zona o circunscripción, Analista de aplicaciones, Programador,
3ª Categoría { <ul style="list-style-type: none"> <li>Jefe de Delegación o Sucursal</li> <li>Subjefe de Sección o Negociado</li> <li>Programador de 1ª</li> </ul>	Jefe de 1ª Analista de 3ª Jefe de 2ª Programador de 1ª especial Programador de 1ª Operador ordenador de 1ª especial	Jefe de Delegación o Sucursal, Subjefe de Sección o Negociado, Programador, Apoderado Comercial de Empedros, Analista de aplicaciones,

Categorías y denominaciones de la Urdenanza de Trabajo vigente	Categorías y denominación de Empresa equivalente	Cargos o funciones que pueden demandar e Indefinidamente en cada categoría
<p>4ª Categoría {</p> <p style="margin-left: 40px;">Oficiales</p> <p style="margin-left: 80px;">Nivel A</p> <p style="margin-left: 80px;">Nivel B</p> <p>}</p>	<p>Operador de Ordenador de 1ª</p> <p>Programador de 2ª Nivel A</p> <p>Agente comercial permisos y simi.</p> <p>Operador de Ordenador de 2ª Nivel B</p>	<p>Oficial 1º especial.</p> <p>Oficial de 1º</p> <p>Operador de ordenador de 1º</p> <p>Operador de comunicac. 1º</p> <p>Programador de 2º</p> <p>Oficial 2º</p> <p>Operador de ordenador de 2º</p> <p>Operador de comunicaciones de 2º</p>
<p>5ª Categoría {</p> <p style="margin-left: 40px;">Aux. Adm.</p> <p>}</p>	<p>Perforista-Verificador de ordenador.</p>	<p>Auxiliar</p> <p>Auxiliar Operación Ordenador</p> <p>Auxiliar Administrativo</p> <p>Perforista-Verificador de ordenador.</p>
Subgrupo II. Auxiliares de Oficina		
<p>Categoría especial y 1ª</p> <p>{</p> <p style="margin-left: 40px;">Mecanógrafo</p> <p style="margin-left: 40px;">Telefonista</p> <p style="margin-left: 40px;">Encargado de almacén de cobradores o de lectores.</p> <p style="margin-left: 40px;">Conserje</p> <p>}</p>	<p>Telefonista especial</p> <p>Telefonista</p> <p>Encargado de Reprografía</p> <p>Encargado de almacenes</p> <p>Encargado de lectores</p> <p>Encargado de cobradores</p> <p>Encargado de residencia de 1º</p> <p>Encargado de residencia de 2º</p> <p>Esp. reprografía de 1º</p> <p>Almacenero de 1º</p> <p>Conserje</p> <p>Encargado de estantería</p> <p>Encargado de residencia de 1º</p> <p>Encargado de pliantes</p> <p>Supervisor de temas de Control</p> <p>Esp. Reprografía de 2º</p> <p>Esp. Reprografía de 3º</p> <p>Almacenero de 2º</p>	<p>Telefonista</p> <p>Encargado de almacenes</p> <p>Encargado de cobradores</p> <p>Almacenero</p> <p>Conserje</p> <p>Encargado de estantería</p> <p>Encargado de residencia</p>

Categorías y denominaciones de la Ordenanza de Trabajo vigente	Categorías y denominaciones de Empresa equivalentes	Empresas o funciones que pueden desempeñarse indistintamente en cada categoría
2ª Categoría { Cobrador Agente especializado Almacenero Listero Pesador basculero	Lector Cobrador Almacenero de 3ª	Lector, Cobrador, Agente especializado, Almacenero, Listero.
3ª Categoría { Portero Ordenanza Guarda y Vigilante y Sereno de Recinto, instalaciones o construcciones, Maza de enfermería, Recepcionista.	Ordenanza, Portero, Enfermero, Vigilante, Camarero, Dependiente de economía, Ayte. reprografía de 1ª Ayte. reprografía de 2ª	Portero, Ordenanza, Camarero, Sereno y vigilante de oficina, Guarda y vigilante de almacén, Dependiente de economía, Recepcionista, Maza de enfermería.

GRUPO III. PERSONAL OPERARIO

Subgrupo 1. Profesionales de oficina

1ª Categoría	Nivel A { Montador electricista Montador mecánico Encargado de turbinas Capataz de oficina Contramaestre Encargado de Taller Nivel B Subcapataz	Montador de 1ª Montador de 2ª Encargado de taller Capataz de oficina Contramaestre Montador electricista 3ª Montador mecánico de 1ª Operador de 1ª especial	Montador electricista Montador mecánico Capataz de oficina Contramaestre Encargado de taller Operador de Central o Estación Receptora de 1ª especial
2ª Categoría	De Oficinas Especiales { Nivel A { Mecánico de centrales de 3.500 KVA, o más. Operador de cuadro Empalmador de cables Instalador de líneas y redes Bobinador Oficial Man. Labor y Rev. Nivel B { Conductores Práctico de instalaciones De Oficinas Clásicas { Nivel A { Nivel B { Los propios de todas las artes y oficios clásicos	Oficinas especiales { A { Oficial de 1ª esp. Operador de 1ª Operador 1ª Auscultación Operador 1ª Geodesia Operador 1ª Afonos Operador 2ª Ayudante de operación 1ª Operador 2ª Auscultación Operador 2ª Geodesia Operador 2ª Afonos Conductor de 1ª B { Operador 3ª Ayudante operación 2ª Operador 3ª Auscultación Operador 3ª Geodesia Operador 3ª Afonos Conductor de 2ª A { Oficial de 1ª esp. Oficial de 1ª Oficial de 2ª	Oficial de 1ª especial de oficina, Operador de Central o Estación Receptora de 1ª Operador de Auscultación, Geodesia y Afonos Oficial 1ª de oficina Conductor de 1ª Operador de Central o Estación Receptora de 1ª especial, Mecánico de Central de 1ª especial Operador de Auscultación, Geodesia y Afonos Operador de Central o Estación Receptora de 3ª Ayudante de operación Central o Estación Receptora de 2ª Oficial de 2ª y 3ª de oficina, Conductor de 2ª Ayudante de Operación Central o Estación Receptora de 2ª y 3ª Mecánico de Central de 1ª y de 2ª

CATEGORIAS	RETRIBUCIONES ANUALES CONVENIO COLECTIVO 1987			
	CONCEPTO SUELDOS MENSUAL	SUMA ANUAL 12 meses	GRATIFICACION EXTRA (5 pagas)	QUIN. RETENCIONES ANO
Ingeniero 1g Asesorado 1g Técnico Superior 1g México 1g	254.541	3,054.528	1,122.744	3,817.024
Ingeniero 2g Asesorado 2g Técnico Superior 2g México 2g	195.277	2,343.323	976.305	3,319.701
Ingeniero 3g Asesorado 3g Técnico Superior 3g México 3g	161.455	2,033.464	847.277	2,880.740
Ingeniero Técnico 1g A.T.S. 1g Jefe Superior 1g	158.297	1,899.565	791.285	2,690.850
Ingeniero Entraba Ingeniero Técnico 2g A.T.S. 2g Jefe Superior 2g Analista 1g	146.925	1,763.105	734.627	2,497.732
Ingeniero Técnico 3g A.T.S. 3g Jefe Operación 1g E. Jefe Superior 3g Analista 2g	138.900	1,666.801	684.500	2,351.301
Técnico Especialista 1g Jefe Operación 1g Delineante Proyec. Espec. Jefe 1g Analista 2g Programador 1g E.	129.191	1,550.296	640.953	2,191.250
Ingeniero Técnico Entraba A.T.S. Entraba Delineante Proyectista Jefe Operación 2g Técnico Especialista 2g Jefe 2g Programador 1g Agente Comercial y Peritos 1g Operador Ordenador 1g E.	121.696	1,460.357	608.449	2,068.806
Montador 1g	121.696	1,460.357	608.449	2,068.806
Técnico Especialista 2g Jefe Operación 3g Delineante 1g Auxiliar Técnico Especial Oficial Administrativo 1g E.	115.201	1,382.409	576.664	1,959.073
Operador 1g E. Montador 2g Contramaestre-Montador	115.201	1,382.409	576.664	1,959.073
Telefonista Especial Encargado Almacenes Encargado Reprografía	115.201	1,382.409	576.664	1,959.073
Auxiliar Técnico Delineante 2g Oficial Administrativo 1g Operador Ordenador 1g Operador Comunicaciones 1g Programador 2g Agente Comercial y Peritos 2g	109.647	1,315.768	548.237	1,864.004
Encargado Taller Capataz de Oficio Contramaestre Oficial 1g Especial Operador 1g Operador 1g Aus. y Geod.	109.647	1,315.768	548.237	1,864.004
Encargado Residencia 1g	109.647	1,315.768	548.237	1,864.004
Especialista Reprografía 1g Almacenero 1g	105.523	1,266.250	527.604	1,793.854
Operador 2g Oficial 1g Ayudante Operador 1g Operador 2g Aus. y Geod. Conductor 1g	105.523	1,266.250	527.604	1,793.854
Telefonista Encargado Lectores Encargado Escritorios Encargado Economato Encargado Vigilantes Encargado Residencia 2g Especialista Reprografía 2g	103.605	1,243.255	518.023	1,761.277
Calculador Técnico Aus. y Geod. Oficial Administrativo 2g	103.605	1,243.255	518.023	1,761.277

CATEGORIAS	CONCEPTO SUELDOS MENSUAL	SUMA ANUAL 12 meses	GRATIFICACION EXTRA (5 pagas)	QUIN. RETENCIONES ANO
Operador Ordenador 2g Operador Comunicaciones 2g Auxiliar Administrativo 1g 7 años				
Operador 2g Oficial 2g Ayudante Operación 2g Operador 1g Aus. y Geod. Conductor 2g	106.525	1,278.299	562.625	1,740.924
Conserje Almacenero 2g Lector Coordinador	106.525	1,278.299	562.625	1,740.924
Encargado Residencia 3g Especialista Reprografía 1g Supervisor Sistemas Control				
Auxiliar Oper. Dra. 1g Auxiliar Administrativo 1g	98.378	1,180.541	481.892	1,662.433
Oficial 3g Ayudante Ayudante Operación 3g Encargado Puestos	98.378	1,180.541	481.892	1,662.433
Almacenero 3g Ayudante Reprografía 1g Oficial 3g Dependiente Economato Particre	98.378	1,180.541	481.892	1,662.433
Foto Especialista Socofa	91.575	1,098.896	457.874	1,556.770
Ayudante Reprografía 2g Escribano Canonera Fijilante	91.575	1,098.896	457.874	1,556.770
Foto Personal Limpieza	87.233	1,046.795	434.165	1,480.960

TABLA DE IMPORTES DEL PLUS DE ASISTENCIA E INICIAL, COMPLEMENTO SALARIAL, POR CONATO DE JORNADA  
TIPOS DE IMPORTE RETRIBUCIONES INICIALES Y COMPLEMENTO POR PERIODO PRODUCTIVIDAD.

CATEGORIAS	CONCEPTOS PARTICIPACION 1987 (Puntualidad)	ASISTENCIA 1987 (Puntualidad)	COMPLEMENTO SALARIAL POR CANTOS 1987 (Puntualidad)	IMPORTE RETRIBUCIONES INICIALES	COMPLEMENTO INICIAL PRODUCTIVIDAD 1987 (Puntualidad)
Ingeniero 1g Asesorado 1g Técnico Superior 1g México 1g				152.500	12.287
Ingeniero 2g Asesorado 2g Técnico Superior 2g México 2g				152.500	9.809
Ingeniero 3g Asesorado 3g Técnico Superior 3g México 3g				152.500	9.809
Ingeniero Técnico 1g A.T.S. 1g Jefe Superior 1g	112		400	162.500	3.611
Ingeniero Entraba Ingeniero Técnico 2g A.T.S. 2g Jefe Superior 2g Analista 1g	112		400	162.500	3.611
Ingeniero Técnico 3g A.T.S. 3g Jefe Operación 1g E. Jefe Superior 3g Analista 2g	112		400	162.500	3.611
Técnico Especialista 1g Jefe Operación 1g Delineante Proyec. Espec. Jefe 1g Analista 2g Programador 1g E.	100		375	162.500	2.627
Ingeniero Técnico Entraba A.T.S. Entraba Delineante Proyectista Jefe Operación 2g Técnico Especialista 2g Jefe 2g Programador 1g Agente Comercial y Peritos 1g Operador Ordenador 1g E.	100		375	162.500	2.627
Montador 1g	100		375	162.500	2.627
Técnico Especialista 2g Jefe Operación 3g Delineante 1g Auxiliar Técnico Especial Oficial Administrativo 1g E.	100		375	162.500	2.627

CATEGORIAS	CONCEPTO SUeldo Mensual 1986	CONCEPTO SUeldo Mensual 1987	CONCEPTO SUeldo Mensual 1988
Operador 1g. Montador 2g Contramaestre Montador	100	175	2.427
Ta. prometa Especial Encargado A. Acciones Encargado Topografía	100	175	25.945
Auxiliar Técnico Bolsinista 2g Oficial Administrativo 1g Operador Ordenador 1g Operador Comunicaciones 1g Programador 2g Agente Comercial y Percepciones 2g	95	150	70.720
Encargado Taller Capataz de Oficio Contramaestre Oficial 1g Especial Operador 1g Conductor 1g Res. y Seod.	95	150	2.427
Encargado Residencia 1g	95	150	70.720
Especialista Topografía 1g Almacenero 1g	95	150	10.720
Operador 2g Oficial 1g Ayudante Operación 1g Operador 2g Res. y Seod. Conductor 1g	95	150	1.000
Telefonista Encargado Lectoras Encargado Cobros Encargado Economista Encargado Vigilantes Encargado Residencia 2g Especialista Topografía 2g	95	150	70.720
Calculador Práctico Res. y Seod. Oficial Administrativo 2g Operador Ordenador 2g Operador Comunicaciones 2g Auxiliar Administrativo 1g 7 años	95	150	70.720
Operador 1g Oficial 1g Ayudante Operación 2g Operador 1g Res. y Seod. Conductor 1g	85	115	1.000
Comercio Almacenero 2g Lector Cobrador Encargado Residencia 1g Especialista Topografía 1g Supervisor Sistema Control	85	115	33.204
Auxiliar Oper. Ord. 1g Auxiliar Administrativo 1g	85	115	33.204
Oficial 2g Ayudante Ayudante Operación 1g Encargado Perceps	85	115	1.000
Almacenero 1g Ayudante Topografía 1g Bolsinista Depositaro Económico receptor	85	115	33.204
Pena Especialista Guarida	85	115	1.000
Ayudante Topografía 2g Operador Cobrador vigilante	85	115	33.204
Pena Personal Limpieta	85	115	1.000

ANEXO IV

PAGA DE BENEFICIOS

CATEGORIAS	CONCEPTOS	SUELDO MENSUAL 1986 (A)	PAGA BENEFICIOS 1987 (1,8 S/2,1)
Ingeniero 1g Ayudante 1g Técnico Superior 1g Médico 1g		212.850	384.941
Ingeniero 2g Ayudante 2g Técnico Superior 2g Médico 2g		195.478	354.760
Ingeniero 3g Ayudante 3g Técnico Superior 3g Médico 3g		161.584	290.473

CATEGORIAS	CONCEPTOS	SUELDO MENSUAL 1986 (A)	PAGA BENEFICIOS 1987 (1,8 S/2,1)
Ingeniero Técnico 1g A.T.S. 1g Jefe Superior 1g		150.721	271.290
Ingeniero Entrado Ingeniero Técnico 2g A.T.S. 2g Jefe Superior 2g Analista 1g		130.929	251.872
Ingeniero Técnico 3g A.T.S. 3g Jefe Operación 1g E. Jefe Superior 3g Analista 2g		110.301	234.606
Técnico Especialista 1g Jefe Operación 1g Bolsinista Provec. Expec. Jefe 1g Analista 1g Programador 1g E.		122.007	219.757
Ingeniero Técnico Entrado A.T.S. Entrado Bolsinista Provec. Expec. Jefe Operación 2g Técnico Especialista 2g Jefe 2g Programador 1g Agente Comercial y Perceps 1g Operador Ordenador 1g E.		115.895	208.611
Montador 1g	MO EL A. Seod.	125.895	208.611
Técnico Especialista 1g Jefe Operación 1g Bolsinista 1g Auxiliar Técnico Especial Oficial Administrativo 1g E.		109.715	197.487
Operador 1g E. Montador 2g Contramaestre-Montador		109.715	197.487
Telefonista Especial Encargado Almacenero Encargado Topografía		109.715	197.487
Auxiliar Técnico Bolsinista 2g Oficial Administrativo 1g Operador Ordenador 1g Operador Comunicaciones 1g Programador 2g Agente Comercial y Perceps 2g		104.426	187.567
Encargado Taller Capataz de Oficio Contramaestre Oficial 1g Especial Operador 1g Operador 1g Res. y Seod.		104.426	187.567
Encargado Residencia 1g		104.426	187.567
Especialista Topografía 1g Almacenero 1g		100.496	180.893
Operador 2g Oficial 1g Ayudante Operador 1g Operador 2g Res. y Seod. Conductor 1g		100.496	180.893
Telefonista Encargado Lectoras Encargado Cobros Encargado Economista Encargado Vigilantes Encargado Residencia 2g Especialista Topografía 2g		98.671	177.600
Calculador Práctico Res. y Seod. Oficial Administrativo 2g Operador Ordenador 2g Operador Comunicaciones 2g Auxiliar Administrativo 1g 7 años		98.671	177.600
Operador 1g Oficial 1g Ayudante Operación 2g Operador 1g Res. y Seod. Conductor 1g		95.738	172.558
Comercio Almacenero 2g Lector Cobrador Encargado Residencia 1g Especialista Topografía 1g Supervisor Sistema Control		95.738	172.558
Auxiliar Oper. Ord. 1g Auxiliar Administrativo 1g		91.700	165.220

CATEGORIAS	CONCEPTOS	SALARIO MENSUAL 1986 (A)	PAGA MENSUAL 1987 (B S. A.)
Oficial 3a Asistente			
Asistente Operación 3a		71.700	165.220
Encargado Peones			
Almacenero 3a			
Asistente topografía 1a		91.700	165.220
Ordenanza			
Dependiente Económico			
Portero			
Peón Especialista		87.214	154.985
Guarda			
Asistente topografía 2a		87.214	154.985
Defensora			
Cocinera			
Vigilante			
Peón		83.079	149.542
Personal Limpieza			

ANEXO

HORAS EXTRAORDINARIAS 1987

CATEGORIAS	CONCEPTOS	ORDENARIA	TIPO 752	75
Leguero 1a		4		0
Asesorado 1a				
Técnico Superior 1a				
Médico 1a				
Leguero 2a		0		0
Asesorado 2a				
Técnico Superior 2a				
Médico 2a				
Leguero 3a		0		0
Asesorado 3a				
Técnico Superior 3a				
Médico 3a				
Leguero Técnico 1a		774		1.754
A.T.B. 1a				
Jefe Superior 1a				
Leguero Estrada				
Leguero Técnico 2a		715		1.748
A.T.S. 2a				
Jefe Superior 2a				
Analista 1a				
Leguero Técnico 3a		637		1.150
A.T.S. 3a				
Jefe Operación 1a E.				
Jefe Superior 3a				
Analista 2a				
Técnico Especialista 1a		583		1.020
Jefe Operación 3a				
Delimitante Proyec. Espec.				
Jefe 1a				
Analista 3a				
Programador 1a E.				
Leguero Técnico Estrada				
A.T.B. Estrada				
Delimitante Proyectista				
Jefe Operación 2a				
Técnico Especialista 2a		543		950
Jefe 2a				
Programador 1a				
Agente Comercial y Peritos 1a				
Operador Brumador 1a E.				
Operador 1a		5		950
Técnico Especialista 3a				
Jefe Operación 3a				
Delimitante 3a				
Auxiliar Técnico Especial		497		849
Oficial Administrativo 1a E.				
Operador 1a E.				
Operador 3a				
Contramaestre-Operador		497		849
Telefonista Especial				
Encargado Almacenero				
Encargado topografía		497		849
Auxiliar Técnico				
Delimitante 2a				
Oficial Administrativo 1a				
Operador Brumador 1a				
Operador Comunicaciones 1a		473		831
Programador 2a				
Agente Comercial y Peritos 2a				

CATEGORIAS	CONCEPTOS	ORDENARIA	TIPO 752	75
Encargado Taller				
Capataz de Oficio				
Contramaestre		475		831
Oficial 1a Especial				
Operador 1a				
Operador 1a As. y Gen.				
Encargado Residencia 1a		475		831
Especialista topografía 1a				
Almacenero 1a		440		805
Operador 2a				
Oficial 1a				
Asistente Operación 1a		440		805
Operador 2a As. y Gen.				
Conductor 1a				
Telefonista				
Encargado Lectores				
Encargado Cobradores				
Encargado Económico		430		764
Encargado Vigilante				
Encargado Residencia 2a				
Especialista topografía 2a				
Calculador				
Práctico As. y Gen.				
Oficial Administrativo 2a		430		764
Operador Ordenador 2a				
Operador Comunicaciones 2a				
Auxiliar Administrativo 1a 7 años				
Operador 3a				
Oficial 2a				
Asistente Operación 2a		393		687
Operador 3a As. y Gen.				
Conductor 2a				
Conserje				
Almacenero 2a				
Lector				
Cobrador		393		687
Encargado Residencia 3a				
Especialista topografía 3a				
Supervisor Sistemas Control				
Auxiliar Oper. Adm. 1a		384		676
Auxiliar Administrativo 1a				
Oficial 3a Asistente				
Asistente Operación 3a		384		676
Encargado Peones				
Almacenero 1a				
Asistente topografía 1a				
Ordenanza		384		676
Dependiente Económico				
Portero				
Peón Especialista		349		610
Guarda				
Asistente topografía 2a				
Defensora		349		610
Cocinera				
Vigilante				
Peón		334		584
Personal Limpieza				

ACUERDO SOBRE PARTICIPACION SINDICAL EN LA EMPRESA PUBLICA

El artículo 21 del Acuerdo Económico Social establece que el Gobierno a través de los responsables de la Empresa Pública y la Unión General de Trabajadores como organización sindical firmante del citado Acuerdo negociarán de manera inmediata negociaciones para el establecimiento de medidas de participación sindical referidas al incremento de los derechos sindicales en la Empresa Pública.

En cumplimiento de dicho compromiso el INSTITUTO NACIONAL DE INDUSTRIA representado por su Presidente D. Luis Carlos Crosser Benítez el INSTITUTO NACIONAL DE HIDROCARBUROS representado por su Presidente D. Oscar Fariar Martín el MINISTERIO DE ECONOMIA Y HACIENDA representado por el Director General del Patrimonio del Estado D. Prudencio García Gómez el MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y URBANISMO representado por el Subsecretario del Departamento D. Enrique Armenta Contreras el MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION representado por el Subsecretario del Departamento D. Francisco Peña Ovejero el MINISTERIO DE TRANSPORTES, TURISMO Y COMUNICACIONES REPRESENTADO POR EL Subsecretario del Departamento D. Ricardo González

Además de una parte y por la UNION GENERAL DE TRABAJADORES se presentó por su Secretario General D. Nicolás Redondo Urbina de otra parte suscriben el presente Acuerdo que es una manifestación del derecho constitucional de negociación colectiva, concretamente en la modalidad de Acuerdo Marco por el que se establecen obligaciones para sus firmantes. Dichas obligaciones se ejecutarán por las Comisiones negociadoras en el desarrollo de la actividad negociadora de los Convenios Colectivos o de Acuerdos Complementarios de los mismos, respetando el contenido del presente Acuerdo.

Las estipulaciones contenidas en este Acuerdo tienen un carácter global de pacto, constituyendo un todo unitariamente concatenado.

TITULO I Naturaliza. efectos y ámbito de aplicación Artículo 1°

El presente Acuerdo se suscribe en cumplimiento del artículo 21 bis de los Acuerdos Tripartitos que forman el Título I del Acuerdo Económico y Social como manifestación del derecho de negociación colectiva en la variedad

de Acuerdo para ordenar la actividad negociadora. Sus términos quedarán obligados a insertar su contenido en los Convenios Colectivos en los que se refleje sin perjuicio del respeto a las condiciones más beneficiosas que en este ámbito específico puedan estar reconocidas según lo contractualmente.

Respecto de los Convenios que no hubieran concluido su plazo de vigencia y en la fecha de suscripción del presente Acuerdo su contenido se incorporará de forma inmediata a través de los correspondientes acuerdos de las Comisiones Paritarias u otras fórmulas de negociación que aseguren su efectividad.

**Artículo 2.-**

El presente Acuerdo surtirá sus efectos en el ámbito de la Empresa pública y en tanto la empresa que la aplique conserve este carácter.

Quedan incluidos en el ámbito de la Empresa pública, a los solos efectos de este Acuerdo, las sociedades mercantiles de carácter industrial, comercial, financiero, agrícola y de servicios en cuyo capital la participación directa o indirecta de la Administración del Estado o de sus Organismos Autónomos sea mayoritaria, así como las Entidades de derecho público con personalidad jurídica que por ley, hayan de ejecutar sus actividades sometidas al Ordenamiento Jurídico privado.

El presente Acuerdo producirá efectos a partir de la fecha de su firma, y durará su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1987. Si en dicha fecha no hubiese sido denunciado por alguna de las partes, se entenderá prorrogado automáticamente por la misma duración y en sucesivamente.

**TÍTULO I)**

**Derechos Sindicales en la Empresa pública.**

**Artículo 3.-**

Los derechos sindicales que la Ley Orgánica de Libertad Sindical reconoce y garantiza con carácter general se incrementarán en el ámbito específico de la Empresa pública, con las siguientes:

- 1.- Derecho a tener un delegado sindical cuando una empresa o centro de trabajo reúna un número mínimo de 200 trabajadores.
- 2.- Derecho a que en la provincia puedan sumarse los trabajadores de cada uno de los centros de trabajo que existan en dicho ámbito geográfico con el fin de poder llegar a la cifra mínima establecida de 200 trabajadores para tener derecho a delegado sindical.
- 3.- Derecho a la acumulación de horas retribuidas de que dispongan los delegados sindicales para el ejercicio de sus funciones, cuando el número de estas, en relación al máximo total legalmente establecido.
- 4.- Derecho a que, cuando en una empresa exista un número mínimo de tres delegados y cuando existan centros de trabajo, exista un delegado sindical más que cumpla la representación de la Sección Sindical para aquellos centros que trasciendan del ámbito de un único centro de trabajo.
- 5.- Derecho de los delegados sindicales a asistir, además de a las reuniones del Comité de Empresa, tanto por sí como a todas las comisiones de participación sindical de carácter mixto en materia de Seguridad e Higiene, Productividad, Empleo y en general en cuantas sean de interés para el mejor desarrollo de la actividad laboral.
- 6.- Cualquier otro derecho que las partes acuerden, tramitado con los efectos y en el ámbito de aplicación que estas establezcan.

**TÍTULO III)**

**Participación sindical en la Empresa pública.**

**Artículo 4.-**

Se reconoce y garantiza la participación sindical en las Empresas públicas que empleen 200 o más trabajadores y se hará efectiva de un modo inmediato y en forma de incorporación de los representantes sindicales al órgano de administración de aquellas empresas que existan a forma única de sociedades administradas por Consejos de Administración u órganos de similar naturaleza, con el fin de la integración de todos los representantes en Comisiones de Información y Seguimiento que se crearán en su caso en el marco de este Acuerdo.

**Artículo 5.-**

A efectos de determinar el número de trabajadores a que se refiere el artículo anterior se estará a lo siguiente:

Se computarán todos los trabajadores empleados en el año inmediatamente anterior a la negociación del convenio colectivo correspondiente o en su caso del acuerdo complementario a que se refiere el artículo primero de este Acuerdo.

Los trabajadores fijos disfrutaban y los incluidos por contrato de duración determinada sucesiva a un año, se computarán como si se trabajaran fijos al mesaje.

- 3.- Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en ese año. Cada decimicento de días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.

**Artículo 6.-**

Tendrán derecho a participar aquellas organizaciones sindicales que hubieran obtenido, al menos, un voto válido por ciento del número de delegados de personal y de miembros del Comité de Empresa.

**Artículo 7.-**

La adopción de una u otra fórmula de participación se instrumentará en cada empresa en el marco de la negociación para la aplicación del presente Acuerdo. En el caso de que en la negociación en cada una de las empresas no se llegara a acuerdo alguno la Comisión negociadora del presente Acuerdo determinará a alternativa a aplicar.

**Artículo 8.-**

Las Comisiones de Información y Seguimiento se crearán en cada empresa y en los siguientes ámbitos:

- 1.- En las empresas que reúnan por cada uno de los sindicatos, con derecho a participar. En el supuesto de que solamente un Sindicato presentase más de veinticinco por ciento del número de delegados de personal y de miembros del Comité de Empresa, tendrá derecho a dos representantes en el Consejo de Administración.
- 2.- A solicitud de la empresa correspondiente de los Sindicatos con derecho a participación dispondrán el número de representantes que vaya a formar parte del Consejo que será nombrado conforme a los procedimientos ordinarios de designación.

**Artículo 9.-**

Los miembros del Consejo de Administración propuestos por las Organizaciones sindicales tendrán los mismos derechos y deberes que el resto de los miembros del Consejo.

Se adoptarán las medidas necesarias para que como consecuencia de la aplicación del presente Acuerdo la participación exista en los Consejos de Administración en la medida mínima.

**Artículo 9.-**

Las Comisiones de Información y Seguimiento serán paritarias y estarán compuestas por representantes de los Sindicatos con derecho a participación y por Directivos de la empresa.

Se reunirán una vez al trimestre o cuando o solicite al menos la mitad de sus miembros. Para el cumplimiento de sus fines se dotará a dicha Comisión de los medios adecuados.

**Artículo 10.-**

Según funciones generales de las Comisiones de Información y Seguimiento siguientes:

- 1.- Estudio de cuantos planes de carácter industrial o comercial tengan relevancia sobre la actividad laboral, las relaciones industriales o el nivel de empleo de la empresa.
- 2.- Emitir informes y propuestas sobre tales cuestiones así como ser informados sobre la puesta en aplicación de las recomendaciones.
- 3.- Elaborar propuestas relativas a la estrategia de organización del trabajo de las relaciones laborales y del empleo así como de la salud e higiene de los trabajadores y de la formación profesional.
- 4.- En general cuantas otras que las partes a título de la negociación colectiva acuerden asignarle.

**Artículo 11.-**

La regulación de la representación sindical a que se refieren los artículos cuatro y diez se completará, en el momento de la empresa, con lo siguiente:

- Tendrán derecho a participar los Sindicatos que cumplan con al menos el diez por ciento de los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa de conjunto de las Empresas públicas.
- 2.- A tales efectos las Empresas públicas se entenderán agrupadas en las unidades que a continuación se relacionan:
  - a) Grupo Instituto Nacional de Industria
  - b) Grupo Instituto Nacional de Hidrocarburos
  - c) Grupo Dirección General del Patrimonio del Estado
  - d) Resto de Empresas públicas no incluidas en los grupos anteriores.

- 3.- Se creará una Comisión de Información y Seguimiento en cada una de los Grupos anteriores, constituida paritaria por representantes sindicales por un lado y por responsables de la gestión y dirección del Grupo por otro, con las competencias y criterios a que se refiere el artículo diez, referidos al conjunto de las empresas del Grupo.
- 4.- A dichas Comisiones se les dotará de los medios adecuados para el cumplimiento de sus fines.

**17975 RESOLUCION de 29 de julio de 1987, de la Secretaría General para la Seguridad Social, por la que se convocan los premios INSERSO 1987.**

Ilmo. Sr.: Determinados sectores de la población minusválida, personas de la tercera edad y otros colectivos, por sus especiales circunstancias, encuentran diversas dificultades para su integración social. Por ello, con el fin de promocionar la investigación hacia la búsqueda de posibles soluciones, conseguir la atención de los medios de comunicación social y de la sociedad en general hacia esta problemática, así como reconocer públicamente la importante labor y colaboración que prestan algunas Entidades, Asociaciones y Empresas, se han ido convocando sucesivamente desde el año 1975, premios de distintas especialidades, al objeto de que esta labor de divulgación sea permanente.

Con esta finalidad se considera conveniente realizar por el Instituto Nacional de Servicios Sociales (INSERSO), una nueva convocatoria de premios en diferentes especialidades.

En consecuencia, esta Secretaría General para la Seguridad Social, en base a la experiencia recogida en las anteriores convocatorias ha tenido a bien disponer:

**Primero.-**Convocar los premios INSERSO 1987 para las especialidades: Prensa, medios audiovisuales, fotografía, investigación y ayudas técnicas y placa honorífica a Entidades, Asociaciones o Empresas.

**Segundo.-**Los premios se registrarán de acuerdo con las bases que se hacen públicas como anexo a la presente Resolución.

**Tercero.-**Los gastos producidos por esta convocatoria de premios INSERSO 1987, se liquidarán con cargo a los créditos contemplados en el presupuesto del INSERSO para el ejercicio de 1987, programa de información y divulgación, servicio 41, aplicación 2262.

Lo que se comunica a V. I. para su conocimiento y efectos. Madrid, 29 de julio de 1987.-El Secretario general, Adolfo Jiménez Fernández.

Ilmo. Sr. Secretario general del Instituto Nacional de Servicios Sociales.

**PREMIOS INSERSO 1987 Bases comunes**

**Primera.-**Será tema obligado, en todas y cada una de las especialidades incluidas en esta convocatoria, bien la prevención e integración social, en cualquiera de sus aspectos, de los colectivos sociales afectados por la marginación, bien la promoción de servicios sociales en las siguientes áreas:

- Minusválidos.
- Tercera edad.
- Marginación en general.

**Segunda.-**Los trabajos podrán remitirse por correo certificado al Instituto Nacional de Servicios Sociales (INSERSO), calle Agustín de Foxá, 31, 28036 Madrid, o entregarse personalmente en el Registro de este Instituto, planta 1.ª, indicando en el sobre premios INSERSO. Deberán hacerse constar todos los datos del autor o autores, incluido el número de teléfono.

**Tercera.-**No se tomarán en consideración los trabajos que hayan sido premiados en otros concursos.

**Cuarta.-**No podrá concurrir a esta convocatoria el personal que preste servicios retribuidos en el Instituto Nacional de Servicios Sociales.

**Quinta.-**Los premios serán indivisibles, pudiendo declararse desiertos.

**Sexta.-**Los Jurados podrán otorgar menciones honoríficas en aquellos casos que consideren la existencia de trabajos merecedores de ello.

**Séptima.-**El plazo de admisión de trabajos finalizará el 31 de octubre de 1987, a las quince horas.

**Octava.-**Una vez fallados los premios de la convocatoria, los resultados se publicarán en el «Boletín Oficial del Estado».

**Novena.-**No se valorarán aquellos trabajos que hayan sido realizados con financiación total o parcial del Instituto Nacional de Servicios Sociales.

**Décima.-**Las obras presentadas que no resulten premiadas, podrán ser retiradas dentro de los treinta días hábiles, después de la publicación del fallo del Jurado en el «Boletín Oficial del Estado», siendo destruidas las que no sean retiradas en dicho plazo.

**PREMIO INSERSO PRENSA**

**Bases específicas**

**Primera.-**Podrán optar a este premio los autores de los artículos y reportajes que hayan sido publicados, en cualquier revista