

**19892 RESOLUCION de 27 de julio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional de Electricidad, S. A.» (ENDESA).**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional de Electricidad, S. A.» (ENDESA), que fue suscrito con fecha 3 de julio de 1987, de una parte por miembros de los Comités 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, 27 de julio de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NACIONAL DE ELECTRICIDAD, S. A.**

**CAPITULO I**

**Ambito de aplicación**

**Artº. 1º. Ambito territorial y funcional.-**

El presente Convenio será de aplicación en todos los Centros de Trabajo, actuales y futuros, que tenga establecidos o establezca la "Empresa Nacional de Electricidad, S.A.", cuyo personal esté regido por las normas de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Producción, Transformación, Transporte, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica.

Los actuales Centros de Trabajo de la Sociedad son los siguientes:

1. Centro de Trabajo de Madrid, que comprende las Oficinas Centrales.
2. Centro de Trabajo de Ponferrada, que comprende las instalaciones de Compostilla I, Compostilla II, Bárcena, Subestación y Presa de Montearenas y Fuente del Azufre.
3. Centro de Trabajo de Cornatel, Quereño, Peñarrubia y Campana.
4. Centro de Trabajo de Santa Marina, Peñadrada, Las Ondinas, Las Rozas y Matalavilla.
5. Centro de Trabajo de Bibey, que comprende las Centrales Hidráulicas de San Agustín, Prada, Porto, San Sebastián y las Presas de Prada, Pías y San Sebastián.
6. Centro de Trabajo de Puentes de García Rodríguez, que comprende las instalaciones de Ribeira y Eume.

7. Centro de Trabajo de Ceuta.
8. Centro de Trabajo de Melilla.
9. Centro de Trabajo de Andorra.
10. Centro de Trabajo de Carboneras, en el porcentaje que corresponda.

Dentro de todos y cada uno de los Centros de Trabajo anteriormente enumerados se comprenden la totalidad de las instalaciones que los integran y sus correspondientes servicios complementarios y anexos.

**Artº. 2º. Ambito personal.-**

Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a los trabajadores de la EMPRESA NACIONAL DE ELECTRICIDAD, S.A., sometidos a las disposiciones de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica, con las exclusiones legales del personal comprendido en los artículos 19.3. c) y 20.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y las peculiaridades siguientes:

- 19.- El Convenio Colectivo es el marco general por el que se regulan las relaciones laborales de todo el personal de la Empresa.
- 20.- Dados los antecedentes, que concurren en el tratamiento normativo del personal de 1ª Categoría, se adiciona como parte integrante de este Convenio el texto regulador de sus relaciones laborales, respetando los derechos económicos y sociales en él reconocidos.
- 30.- La Dirección de la Empresa con anterioridad al 31-12-87, definirá los puestos de trabajo del personal de la 1ª Categoría asimilables a Dirección atendiendo al contenido de los puestos de trabajo desempeñados y no a la Categoría ostentada.
- 40.- Personal de Hostelería y Enseñanza.- El personal de nuevo ingreso quedará integrado a todos los efectos en Ordenanza Eléctrica. El personal restante podrá optar, según conveniencia, entre integrarse en Ordenanza Eléctrica también a todos los efectos, o mantener su situación actual, pero con garantía de que el tratamiento económico será igual al del personal de Ordenanza Eléctrica.

**Artº. 3º. Ambito temporal y revisiones económicas.-**

Ambito temporal.- El presente Convenio comenzará a regir el 1º de enero de 1987, cualquiera que sea la fecha de su publicación oficial, y tendrá una duración inicial de tres años, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 1989, sin perjuicio de los conceptos con vigencia específica, pudiendo prorrogarse de año en año, de no mediar denuncia en contrario de cualquier de las partes que lo suscriben.

El incremento económico para 1987 será del 5,8% más un 0,7 de las tablas salariales consensuadas si el índice de absentismo por enfermedad no supera el 3% en condiciones de normalidad.

Revisión Salarial año 1987.- Si el índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara el 31 de diciembre de 1987 un incremento superior al que sirvió de base para la negociación, se efectuará una revisión salarial, en el exceso sobre el mismo. Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1987, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1988, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos del año 1987.

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

La revisión salarial de 1987 se abonará tan pronto como se conozca el IPC real provisional.

Incremento económico para el año 1988.- Los incrementos económicos para 1988 se establecerán en base al 115% de la inflación prevista por el Gobierno para este año. A este incremento se adicionará un punto del monto total de los mismos conceptos económicos que sirvieron de base para los incrementos de 1987, en condiciones de homogeneidad de período, plantillas y régimen de trabajo, siempre y cuando el índice de absentismo por enfermedad no supere el 3% en condiciones normales.

La revisión económica, de proceder, se realizará con los mismos criterios que en el año 1987.

Incrementos económicos para el año 1989.- Los incrementos económicos para dicho año se establecerán en base al 120% de la inflación prevista por el Gobierno para este año. A este incremento se adicionarán 1,5 puntos del monto total de los mismos conceptos económicos que sirvieron de base para los incrementos de 1988, en condiciones de homogeneidad de período, plantillas y régimen de trabajo, siempre y cuando el índice de absentismo por enfermedad no supere el 3% en condiciones normales.

La revisión económica para este año, si procediese, se realizará con los mismos criterios que en el año 1987.

#### Clausula de salvaguarda económica y social.-

No obstante lo anterior, se establece una cláusula de garantía anual, para que cualquier acuerdo general, más favorable que el presente, sea aplicado en su banda máxima en ENDESA.

Igual cláusula será de aplicación en el caso de que se pacten incrementos económico más favorables en su conjunto en empresas del INI y del INH.

A efectos de comparación, si se tratase de acuerdo marco, se efectuará año a año y por lo que respecta a convenios, en términos homogéneos de tiempo en su globalidad.

Asimismo, se establece una cláusula de garantía para el supuesto de que, durante la vigencia del Convenio, se produjesen variaciones sustanciales en los aspectos sociales

o sindicales pactados en el mismo, a través de norma o acuerdo general más favorable.

Artº. 49. Comisión Mixta de Interpretación y Aplicación del Convenio.-

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas así como las cuestiones de interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente Convenio y sus Anexos, serán sometidas obligatoriamente, y como trámite previo a su conocimiento por el Órgano Jurisdiccional competente, a una Comisión Paritaria, que estará constituida por los miembros siguientes de entre los que han integrado la Comisión Deliberadora de este Convenio:

Representación social:

1º.- D. Aniceto López Pestaña	o persona en quien delegue
2º.- D. Plácido Molina López	" " " " "
3º.- D. Mario Vázquez González	" " " " "
4º.- Dª. Gloria García Pacheco	" " " " "
5º.- D. Ricardo Teruel López	" " " " "

Representación económica:

1º.- D. Germán Medina Carrillo	o persona en quien delegue
2º.- D. Andrés Revuelto Beltrán	" " " " "
3º.- D. Jesús Fernández García	" " " " "
4º.- D. José Luis Cidraza Gómez	" " " " "
5º.- D. Damián Cárceles Valero	" " " " "

A los efectos de funcionamiento de esta Comisión se establece que el trámite obligatorio de sometimiento, a que alude el apartado anterior, se dará por cumplido, en cualquier caso, transcurridos 15 días desde la convocatoria de dicha Comisión.

#### APITULO II

##### Organización del Trabajo

Artº. 50. Organización del Trabajo.-

1. La organización del trabajo es facultad privativa de la Dirección de la Empresa.

2. Todo el personal estará encuadrado en el correspondiente organigrama; los organigramas completos vigentes en cada momento serán entregados a la representación de los trabajadores; en ellos figurará el contenido esencial del puesto y la categoría profesional del mismo.

En cualquier caso, dichos organigramas se harán públicos con anterioridad al 31 de diciembre de 1987.

Cuando las necesidades de los Centros aconsejen la modificación del organigrama referenciado, se facilitará a la representación de los trabajadores información completa de las variaciones introducidas a tal efecto por la Dirección de la Empresa.

El organigrama no podrá ser utilizado como elemento limitativo de las funciones a desempeñar.

3. La Dirección de la Empresa dentro del marco de la organización del trabajo, prestará especial atención a mejorar las condiciones ambientales de trabajo en todas aquellas instalaciones en que éste se desarrolle en circunstancias molestas, aplicando para ello, bajo el asesoramiento de los Gabinetes Técnicos Provinciales y de los Comités de Seguridad e Higiene, cuantas experiencias y avances técnicos existan en la materia al objeto de conseguir que el desarrollo de las labores se realice en las mejores condiciones posibles de seguridad, higiene y comodidad para los trabajadores.

### CAPITULO III

#### Clasificación del Personal

Artº. 6º. Creación de Categorías, Niveles y Cargos.-

La Empresa, con el fin de conseguir la más completa adaptación de las normas de la vigente Ordenanza Laboral para las Industrias de Energía Eléctrica a las especiales características de la Sociedad, propondrá la creación y definición de nuevos niveles y cargos, encuadrándolos dentro de las categorías profesionales figuradas en la Ordenanza Laboral, cuando no existan funciones definidas en dicha Ordenanza.

Artº. 7º. Clasificación del personal.-

El personal fijo de plantilla de la Empresa quedará clasificado dentro de los grupos profesionales, subgrupos, categorías, niveles y cargos que se indican a continuación:

#### GRUPO I. PERSONAL TECNICO

Segunda categoría en niveles Especial, A y B:

- Jefes de Servicio.
- Jefes de Turno y Mantenimiento de Centrales Térmicas de primera especial.
- Jefes de Turno de Despacho Central de Explotación de primera categoría.

Tercera categoría:

- Subjefes de Servicio.
- Topógrafos de primera.
- Delineante proyectista.
- Sobrestantes.
- Montadores Jefes.
- Jefes de Turno.
- Ensayadores Técnicos.
- Encargados de Servicio.
- Jefes de Operación al suelo de explotación minera a cielo abierto.
- Jefes de Turno de Sondeos.
- Subjefes de Servicio de Geotecnia.

Cuarta categoría:

- Topógrafos de segunda.
- Delineantes.
- Verificadores

- Técnicos Montadores.
- Testificadores de Sondeos.
- Inspectores de Seguridad e Higiene.
- Oficiales Técnicos.

Quinta categoría:

- Auxiliares Técnicos.
- Calcadores.
- Auxiliares Técnicos de Prevención.

#### GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO

SUBGRUPO I. ADMINISTRATIVOS

Segunda categoría en niveles Especial, A y B:

- Jefes de Sección o Negociado.
- Analistas de Aplicación.

Tercera categoría:

- Jefes de Sucursal.
- Subjefes de Sección o Negociado.
- Programadores de Primera.

Cuarta categoría:

En nivel A:

- Oficiales Administrativos de primera.
- Operadores de Ordenador de primera.
- Programadores de segunda.
- Encargados de vigilancia.
- Jefes de Vigilantes Jurados de Seguridad y de guardias.

En nivel B:

- Oficiales Administrativos de segunda.
- Operadores de Ordenador de segunda.
- Monitores de transcripción de datos de ordenador.

Quinta categoría:

- Auxiliares Administrativos.
- Transcritores de datos de ordenador.

SUBGRUPO II. AUXILIARES DE OFICINA

Categoría especial:

- Encargados de almacén.
- Vigilantes Jurados de Seguridad.

Primera categoría:

- Mecanógrafos.
- Telefonistas.
- Conserjes.
- Dependientes Económicos.
- Encargados de Subalternos.
- Almaceneros.

- Pesadores Bascueros.
- Vigilantes no juramentados.
- Auxiliares de Clínica: Mozos de Enfermería.

## Segunda categoría:

- Listeros.
- Reproductores de planos.

## Tercera categoría:

- Porteros.
- Ordenanzas.
- Guardas.
- Mozos de enfermería.

GRUPO III. PERSONAL OPERARIO

## SUBGRUPO I. PROFESIONALES DE OFICIO

## Primera categoría:

## En nivel A:

- Montadores electricistas.
- Montadores mecánicos.
- Encargados de turbinas y de calderas de Central Térmica de primera especial.
- Capataces de oficio.
- Contramaestres.
- Jefes de Bomberos de Seguridad e Higiene.

## En nivel B:

- Subcapataces.
- Operadores de cuadro de Centrales generadoras, Estaciones y Subestaciones transformadoras de primera especial.
- Maquinistas de excavadora de rodete y apiladora sobre orugas.
- Encargados de equipo mecánico o eléctrico.
- Encargados de equipo de maquinaria auxiliar.

## Segunda categoría:

## En nivel A:

- Maquinistas de máquinas combinadas.
- Maquinistas de Centrales de 3.500 KVA o más.
- Fogoneros.
- Operadores de cuadro.
- Oficiales de primera de oficios clásicos.
- Operarios de Centrales Térmicas.
- Operarios de explotación minera a cielo abierto.
- Maquinistas de maquinaria auxiliar.
- Sondistas.
- Conductoras Bomberos de Seguridad e Higiene.

## En nivel B:

- Maquinistas de Centrales de 3.500 KVA o más.
- Fogoneros.
- Operadores de cuadro.

- Oficiales de segunda de oficios clásicos.
- Operarios de Centrales Térmicas.
- Operarios de explotación minera a cielo abierto.

## Tercera categoría:

- Oficiales de tercera.
- Evaporistas.

## SUBGRUPO II. PEONAJE

## Primera categoría:

- Encargado de Peones.

## Segunda categoría:

- Peones Especialistas.

## Tercera categoría:

- Peones.

GRUPO IV. PERSONAL JURIDICO, SANITARIO  
Y DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

## Segunda categoría en niveles Especial. A y B:

- Ayudantes Técnicos Sanitarios.
- Graduados Sociales.
- Asistentes Sociales.
- Profesores de E.G.B.

## Personal de características especiales:

- Encargado general de Residencias.
- Encargado de Residencia.
- Jefe de cocina.
- Encargada de lencería.
- Cocinera/camarera.
- Camarera/limpiadora.
- Ayudante de cocina.
- Personal de limpieza

## CAPITULO IV

## Régimen Económico

El régimen económico del presente Convenio estará constituido por los siguientes conceptos retributivos:

A) Conceptos que tienen la consideración legal de salario:

Artº. 8º. Salario de Convenio.-

Se establecen como salarios anuales para cada categoría y nivel los consignados en la tabla salarial del anexo I, compuesta de salario base y salario complementario.

Dichos salarios serán satisfechos por doceavas partes iguales, en cada una de las doce mensualidades del año.

Artº. 9º. Complementos Personales.-

1. Antigüedad.- Los aumentos por años de antigüedad se abonarán en complementos equivalentes al 2,5 por 100 acumulativo por cada dos años de antigüedad en la Empresa, sobre el salario base establecido en el artículo 8, incrementado con el importe de las cuatro gratificaciones extraordinarias y la participación en beneficios. Dicho complemento de antigüedad será satisfecho y distribuido en las doce mensualidades del año y en las cuatro gratificaciones extraordinarias.

2. Compensación por veinte años de servicios.- El personal, a partir del momento en que cumpla veinte años de servicios en la Empresa, percibirá un complemento por este concepto, de acuerdo con los valores señalados en la tabla que figura en el anexo II del presente Convenio. Dicho complemento será satisfecho tanto en las doce mensualidades del año como en las cuatro gratificaciones extraordinarias.

3. Complemento de sueldo.- Con el fin de establecer una política salarial encaminada a que todos los trabajadores incluidos en el mismo nivel de retribuciones perciban salarios iguales y que las únicas diferencias que se establezcan se deriven fundamentalmente de las especiales características del puesto de trabajo, se consideran a extinguir las actuales retribuciones que por el concepto de complemento de sueldo se vienen abonando, las cuales se mantendrán a título personal. Dicho complemento será satisfecho tanto en las doce mensualidades del año como en las cuatro gratificaciones extraordinarias.

No obstante lo anterior, dicho complemento se incrementará en los porcentajes pactados en el presente Convenio cuando se refiera a personal procedente de Empresa\* en reconversión, integrado en la Empresa con anterioridad al 31 de diciembre de 1986.

Artº. 10º. Complementos de puestos de trabajo.-

1. Suplemento de remuneración por trabajo nocturno.- La cuantía del suplemento de remuneración por trabajo nocturno a que se refiere el artículo 19 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica, será la que figura para cada nivel en la tabla contenida en el anexo III del presente Convenio.

El suplemento será abonado asimismo al personal que trabaje de noche en domingo, festivo o día de descanso.

A estos efectos, se entenderá por noche el período comprendido entre las veintidós y las seis horas.

Durante el período de vacaciones se percibirá el importe de este plus por las noches que correspondería haber trabajado.

2. Complemento de trabajo a turno.

2.1. El personal que trabaje en régimen de turnos rotativos que cubran las veinticuatro horas del día percibirá un complemento por turno realizado, de acuerdo con los importes que constan en el anexo V-1 del presente Convenio y sin perjuicio de los acuerdos específicos y preexistentes sobre el particular.

2.2. Asimismo, tendrá derecho eventualmente a la percepción de este complemento el personal que no trabaje habitualmente en régimen de turnos y realice, de manera excepcional y como consecuencia de paradas programadas o reparaciones, una jornada que en dos o más turnos cubra las veinticuatro horas del día.

2.3. El personal que trabaje en régimen de turnos rotativos que no cubran las veinticuatro horas del día percibirá un complemento por turno realizado equivalente al 60% del valor de turno figurado en el Anexo V-1, según consta en el Anexo V-2 o V-3, dependiendo del régimen de trabajo.

2.4. Este complemento tiene por objeto compensar al trabajador de cuantos inconvenientes se deriven de la prestación del trabajo en régimen de turnos, incluyendo las posibles pequeñas prolongaciones de jornada ocasionadas por la obligación del trabajador de no abandonar el turno mientras no haya tenido lugar el correspondiente relevo.

Dicho complemento es compatible con el de remuneración por trabajo nocturno y con la compensación por media hora de descanso.

2.5. Los valores de este Plus no sufrirán modificación alguna como consecuencia de ausencia derivada del disfrute de vacaciones.

3. Plus por actividad en jornada diaria a turno de ocho horas de trabajo efectivo y una hora de transporte.- El personal de la explotación minera del Centro de Puentes de García Rodríguez que, por necesidad de efectuar el relevo sobre máquina, realice su jornada de trabajo en turnos diarios de ocho horas de trabajo efectivo y una de transporte, percibirá un plus por turno realizado de acuerdo con los siguientes importes:

- a) 1.357 ptas., cuando se falta a un turno o se asista a todos los del mes.
- b) 1.264 ptas., cuando se falta de dos a cinco turnos, ambos inclusive, durante el mismo período.
- c) 1.161 ptas., cuando se falten seis o más turnos durante un mes natural.

No se computarán como faltas, la asistencia a tareas sindicales dentro de la Empresa, de acuerdo con lo estipulado en el presente Convenio.

4. Plus de Jornada continuada.- Se establece para el personal que realice su jornada de forma continuada sin estar sujeta a turno, un plus de 40 ptas. por día de asistencia al trabajo. A partir del 1º de enero de 1988, este plus será, asimismo, abonado durante el período de vacaciones, con cargo a los incrementos salariales pactados para dicho año.

5. Plus compensatorio de jornada partida.- El personal que realice jornada partida tendrá derecho a percibir una compensación de 919 ptas. por día de asistencia al trabajo, quedando comprendido en dicha compensación los gastos y demás perjuicios derivados en la prestación del trabajo en este régimen de jornada. A partir del primero de enero de 1988, se

abonará al personal adscrito a este régimen de jornada, y durante los días en que no se efectúe dicha jornada partida, el plus correspondiente a jornada continuada, con cargo, asimismo, a los incrementos salariales pactados para este año.

Artº. 11º. Complementos por calidad o cantidad de trabajo.-

#### 1. Horas extraordinarias.

1.1. Se establece como principio general que los trabajadores habrán de desarrollar su máxima capacidad y conocimiento profesionales para conseguir el óptimo rendimiento durante la jornada ordinaria de trabajo. Por tanto, los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias y la Empresa se compromete a no solicitarlas, salvo en los casos siguientes en que se considerarán de inexcusable cumplimiento, habida cuenta del carácter público de los servicios encomendados a la Empresa:

- Siniestros, accidentes y averías que originen parada o riesgo grave de parada, así como cualquier otra incidencia que reduzca o ponga en riesgo inminente de reducción la seguridad del personal o la producción.
- Actividades de puesta en marcha.
- Actividades en ocasión del descargo obligado de instalaciones en domingo y festivos o de noche.
- Sustitución imprevista del personal de turno o del de servicios inaplazables.
- Completar o iniciar servicios cuya parada o suspensión cause grave perjuicio.

1.2. Ambas partes acuerdan expresamente que el valor de la hora ordinaria, a efectos del cálculo de la extraordinaria, durante la vigencia del presente Convenio es el que figura en el Anexo IV.

1.3. En los supuestos de realización de horas extraordinarias el trabajador podrá optar entre su abono en metálico, de acuerdo con lo indicado en el apartado 1.2 de este artículo, o su compensación con descansos, siempre que ello no origine nuevas horas extraordinarias, no deje los equipos de trabajo en menos del 50 por 100 de sus dotaciones normales y se tome la compensación dentro de los trescientos sesenta días

naturales siguientes a la terminación de la realización de las mismas, de mutuo acuerdo con la Empresa:

A los efectos de determinar el cómputo de los referidos descansos, se establece la siguiente tabla de equivalencias:

- Por cada hora extraordinaria diurna: Noventa minutos de descanso.
- Por cada hora extraordinaria nocturna: ciento veinte minutos de descanso.
- Por cada hora extraordinaria en domingo, festivo o día de descanso: ciento veinte minutos de descanso.

1.4. En todo caso, para la realización de horas extraordinarias por parte del personal se precisa la autorización de los Jefes de las instalaciones, servicios, secciones o dependencias correspondientes.

1.5. Se establece el deseo de reducir las horas extraordinarias de tal forma que se puedan ir estudiando mejoras de organización para que esta reducción no afecte a la producción de la Empresa, habida cuenta del carácter público de los servicios que tiene encomendados.

1.6. Personal de turno.- Respecto a este personal serán de aplicación los diversos regímenes específicos existentes para este tipo de jornada en los diferentes Centros de Trabajo, en base a los puntos que se contienen en el Anexo XV.

#### 2. Plus por trabajos intempestivos.

El personal, excluido el que preste sus servicios normales en régimen de turno, que realice trabajos extraordinarios, entre las veintidós y las seis horas, tendrá derecho a percibir, en concepto de Plus por trabajos intempestivos, la cantidad de 990 pesetas, cualquiera que fuese su categoría laboral.

Dicha cantidad deberá acreditarse al trabajador, tantas veces cuantas se produzca la llamada durante el espacio de tiempo anteriormente señalado. También se hará efectiva la misma cantidad si el aviso se produce con anterioridad al horario indicado, quedando indemnizado con dicha cantidad por el tiempo de traslado desde su domicilio.

Este Plus será compatible con el abono de las horas extraordinarias correspondientes y del suplemento de

remuneración por trabajo nocturno, así como, en su caso, con el Plus por trabajos en domingo, festivo y día de descanso.

3. Plus compensatorio por conducción de vehículos.- Los trabajadores que conduzcan en la actualidad, o en el futuro, vehículos propiedad de la Empresa, en el supuesto de que fuera privados del permiso de conducir, por contravenciones durante la realización de tal servicio, ya sea por sentencia derivada de accidente de tráfico, o por resolución gubernativa que no provenga de impago de multas, percibirá en concepto de compensación económica, la cantidad de 12.614 ptas. mensuales, por un período máximo de dos años, que le serán hechas efectivas por la propia Empresa, o por la Compañía de Seguros con la que concierte la correspondiente póliza.

4. Plus por trabajos en domingo, festivos y día de descanso.- El personal que por realizar horas extraordinarias de inexcusable cumplimiento, preste su trabajo en domingo, festivo, día no laborable distinto de domingo o festivo, o día en que le corresponda el descanso semanal percibirá un Plus de 990 ptas. por día trabajado, cualquiera que fuese su categoría laboral, y aun cuando se goce del correspondiente descanso compensatorio, quedando indemnizado con dicha cantidad por el tiempo de traslado desde su domicilio.

Quedará expresamente excluido del devengo de este Plus el personal que trabaje en domingo o festivo por corresponderle en aplicación de su régimen de turno.

Con independencia del Plus citado, se percibirá la compensación por horas extraordinarias que corresponda y, en el supuesto de que los trabajos fuesen realizados entre las veintidós y las seis horas, se tendrá derecho a la percepción del suplemento de remuneración por trabajo nocturno.

Artº. 12º. Complementos de vencimiento superior a un mes.-

1. Gratificaciones extraordinarias.- El personal afectado por el presente Convenio percibirá por el concepto de gratificaciones extraordinarias el importe de una doceava parte del salario base anual correspondiente al nivel salarial en que se encuentre encuadrado, incrementado con el premio de antigüedad a que tenga derecho y el complemento de sueldo del apartado 3 del artículo 9, en cada uno de los meses de marzo, julio, octubre y diciembre de cada año.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá la parte proporcional de estas gratificaciones al tiempo transcurrido.

2. Participación en beneficios.- El personal afectado por el presente Convenio participará en los resultados favorables de la Empresa en cada ejercicio, de acuerdo con los porcentajes

señalados en la norma primera establecida en el artículo 18 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica.

Dicho porcentaje se aplicará en función del beneficio neto obtenido por la Empresa y afectará exclusivamente al salario base figurado en la tabla salarial contenida en el Anexo I, incrementado con el importe de las cuatro gratificaciones extraordinarias. Sin embargo, habida cuenta que hasta finalizar el ejercicio económico no es posible conocer el alcance de dicho beneficio, se conviene la participación que resulte de la tabla figurada en el anexo VI, que será abonado en el mes de enero.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá la parte proporcional de la participación en beneficios al tiempo trabajado.

Artº. 13º. Complemento por residencia.-

1. Complemento por residencia en Cornatel, Quereño, Peñadrada, Las Ondinas, Santa Marina y Sibey.- El personal con residencia fija en alguno de estos Centros o adscrito a ellos que no disponga de vivienda en las citadas localidades por causa ajena a su voluntad, percibirá un complemento por residencia de acuerdo con la cuantía indicada en el Anexo VII del presente Convenio.

2. Complemento por residencia en Ceuta y Melilla.- El personal con residencia fija en las localidades de Ceuta y Melilla percibirá un complemento de residencia igual para todas las categorías profesionales, equivalente como mínimo al 100 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

La cantidad actual se aumentará en los porcentajes de incremento que experimente el salario mínimo interprofesional.

B) Conceptos que no tienen la consideración legal de salario:

Artº. 14º. Dieta de viaje, dieta de almuerzo o cena y gastos de locomoción.-

1. Dietas de viaje.

1.1. El personal que, en comisión de servicio previamente autorizada, se desplace de la localidad donde tiene establecida su residencia con carácter fijo podrá optar entre percibir las correspondientes dietas de viaje o acogerse al régimen de gastos justificados.

En caso de percibir dietas de viaje, la cuantía de las mismas será de 5.923 ptas. por cada día.

Cuando el personal se acoja al régimen de gastos justificados podrá hacer uso de hoteles de 3 estrellas, autorizándose, al propio tiempo, la utilización del mismo hotel que el acompañante de mayor categoría y, si no realizara el desayuno, comida o cena en el hotel en que está alojado, podrá ser compensado con los módulos siguientes:

- a) Desayuno ..... 252 ptas.
- b) Comida ..... 1.514 ptas.
- c) Cena ..... 1.387 ptas.

1.2. Cuando un trabajador se desplace en comisión de servicio en razón a su cargo representativo sindical, y por cuenta de la Empresa, percibirá una dieta de 5.923 pesetas diarias o la segunda alternativa prevista en el apartado anterior.

1.3. En los casos en que el personal utilice las residencias de la Empresa, se abonará al mismo media dieta, tomando como tal el sesenta por ciento del importe de la dieta completa.

1.4. Cuando un trabajador se desplace de su Centro de Trabajo específico por necesidades del servicio, y no pueda regresar a su domicilio para efectuar la comida o cena, se le indemnizará con una dieta de 1.730 pesetas.

1.5. En los viajes realizados en comisión de servicio con el vehículo propio se aplicará el mismo tratamiento reconocido para el supuesto de conducir vehículos propiedad de la Empresa, a que se refiere el artículo 11.3 del presente Convenio.

2. Dieta de almuerzo o cena por prolongación de jornada.- El personal que por razones del servicio no pueda regresar a su domicilio para efectuar el almuerzo o cena percibirá una dieta de 1.148 pesetas por comida, sin distinción de categorías.

Esta dieta será incompatible con la percepción de la dieta de viaje por comisión de servicio.

### 3. Gastos de locomoción.

3.1. El personal que, en comisión de servicio previamente autorizada, se desplace de la localidad donde tiene establecida su residencia con carácter fijo, tendrá derecho a utilizar como medio de locomoción el ferrocarril, en primera clase o coche-cama o similar, o el avión o el barco en clase turista.

3.2. En el caso de que el interesado se desplace en vehículo propio tendrá derecho a que se le aplique la tarifa por kilómetro recorrido que se indica a continuación:

	<u>Pesetas</u>
Vehículos de 8 a 10,99 C.V. ....	19,00
Vehículos de 11 C.V. en adelante .....	22,00

Por cada plaza ocupada, además del conductor, se abonará el suplemento de dos pesetas por kilómetro, cualquiera que sea la potencia del vehículo.

#### Artº. 15º. Gratificación por quebranto de moneda.-

Los empleados ocupantes de puestos de trabajo caracterizados por funciones típicas propias de Jefes de Tesorería y cajeros, incluidos los de economato, percibirán, en concepto de quebranto de moneda, una gratificación de 14.003 pesetas anuales en todos los Centros de Trabajo.

#### Artº. 16º. Plus Compensatorio de Transporte.-

Para subvencionar los gastos originados por el transporte, se establece, en favor del personal del Centro de Trabajo de

Madrid, un Plus Compensatorio de Transporte por valor de 129 pesetas fijas.

Dicho Plus será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo en jornada normal, por cuanto en su consideración nunca dejará de ser compensatorio de gastos de desplazamiento o viaje hacia el ejercicio de la actividad laboral.

Asimismo, se establece un plus compensatorio de 105 pesetas por día efectivo de trabajo para el personal de Ceuta y Melilla.

Asimismo, y sin perjuicio respecto de las situaciones ya existentes, por acuerdo entre la Representación de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa, en las distintas Zonas, se procederá a efectuar estudios de racionalización del transporte colectivo existente con la finalidad de repercutir el pertinente ahorro, en la ampliación o creación, en su caso, de nuevos servicios de transporte o, en su defecto, en el abono en concepto de pluses para aquel personal que no puede utilizar dicho servicio.

#### Artº. 17º. Norma General sobre Retribuciones.-

Las retribuciones figuradas en el presente Convenio son brutas y, en consecuencia, tanto las cargas fiscales como la Seguridad Social a cuenta del trabajador serán satisfechas por el mismo y descontadas en nómina.

Las retribuciones del personal, cualquiera que fuera su categoría laboral, serán abonadas por periodos mensuales de 30 días.

## CAPITULO V

Provisión de vacantes, ascensos automáticos y asimilaciones económicas, traslados, permisos, desplazamientos y cambios de puestos de trabajo, despidos, cesas y sanciones

#### Artº. 18º. Provisión de vacantes.-

La Empresa cada año y antes de finalizar el mes de enero, publicará y dará traslado a la Representación de los Trabajadores la previsión de plazas vacantes, tanto fijas como eventuales e interinas en su caso, por Centro de Trabajo, consignándose en dicha información la Unidad de adscripción, la categoría y nivel de las mismas.

La referida previsión se efectuará de acuerdo con el orden de preferencia que se indica a continuación y en todo caso previo informe a la Representación de los Trabajadores.

Primero: Por libre designación de la Empresa, respecto del personal adscrito a la Ordenanza Eléctrica que se encuentre en situación de disponible, considerando como tal el personal sin puesto de trabajo determinado, como consecuencia de la terminación de una obra o montaje o de la supresión de una instalación o servicio. En estos supuestos el trabajador no podrá sufrir perjuicio en la categoría o remuneración percibida antes del cambio.

Segundo: Por los trabajadores que habiendo ascendido por aplicación del sistema de ascensos automáticos, previsto en el artículo 19 de este Convenio, se encuentren pendientes de cubrir plaza correspondiente a la categoría a que hubiesen sido ascendidos.

Tercero: Por los trabajadores de la plantilla fija regulada por la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica que, perteneciendo a categoría igual o superior a la de la vacante solicitasen su provisión y fuesen declarados aptos para su desempeño por la Dirección de la Empresa.

Cuarto: Por concurso-oposición entre el personal fijo de la Sociedad.

Quinto: Mediante prueba de aptitud entre el personal fijo de la Sociedad y el personal que estuviese contratado con carácter eventual o interino, al cual, de superar la prueba, le será reconocido el tiempo de servicios prestados como eventual o interino, a efectos de antigüedad.

Sexto: Por libre designación de la Empresa, respecto del personal de la Sociedad que se encuentre en situación de disponible, considerando como tal el personal sin puesto de trabajo determinado como consecuencia de la terminación de una obra o montaje o de la supresión de una instalación o servicio.

Séptimo: Por libre designación de la Dirección de la Empresa, respecto al personal de Empresas participadas en su capital social por ENDESA.

Octavo: Por libre designación de la Dirección de la Empresa, respecto al personal de Empresas participadas en su capital social por el INI que se encuentren en procesos de reestructuración o reconversión. Esta posibilidad se utilizará durante la vigencia del XIII Convenio Colectivo de la forma más restrictiva posible y en todo caso la Empresa garantizará un 15% de las plazas para el personal a que se refiere el apartado siguiente, no computándose a efectos de este porcentaje los supuestos previstos en el punto 2.5 de este Artículo para el personal expropiado.

Noveno: Mediante prueba de aptitud al personal ajeno a la Empresa.

Décimo: Si una vez aplicados los anteriores criterios no se hubiese provisto la vacante, ésta podrá ser cubierta libremente por la Empresa.

2. No obstante lo prevenido en el apartado anterior, la provisión de plazas y niveles que se indican se llevará a efecto de acuerdo con los regímenes especiales que se señalan a continuación:

2.1. Las plazas de la 1ª Categoría Técnica, Administrativa y de Personal Jurídico, Sanitario y de Actividades Complementarias serán de libre designación de la Empresa, teniendo preferencia para cubrir el 75 por 100 de ellas el personal de plantilla que reñda, a juicio de la Dirección de la Empresa, los requisitos y conocimientos necesarios para el desempeño de los puestos de trabajo de que se trate.

2.2. Los niveles "Especial" y "A" de la 2ª Categoría de los Grupos Profesionales Técnico, Administrativo y de Personal Jurídico, Sanitario y de Actividades Complementarias podrán ser desempeñados por aquellos trabajadores que, perteneciendo a dicha categoría, designa la Dirección de la Empresa, en razón alguna de las circunstancias objetivas siguientes:

a) Tener una antigüedad en el nivel inmediato inferior de la 2ª Categoría superior a 5 años.

b) Poseer títulos o diplomas relativos a la especialidad que desempeñe, acreditativos de conocimientos superiores a los exigidos normalmente.

c) Informe laboral favorable del Jefe de la Unidad correspondiente.

d) Expediente personal del interesado.

2.3. Las vacantes correspondientes a puestos de trabajo de especial confianza, podrán ser cubiertas, a juicio de la Empresa, por medio de concurso de méritos entre el personal de plantilla fija, con información a la Representación de los Trabajadores.

2.4. Para la provisión de las plazas vacantes del Subgrupo Profesional de Auxiliares de Oficina, o de aquellos otros puestos que por sus características resulten idóneos para el fin que se indica, se dará preferencia absoluta a los trabajadores con capacidad de trabajo disminuida, siempre que, a juicio de la Dirección de la Empresa, posean las condiciones físicas y psíquicas necesarias que les permita el normal desempeño de su puesto de trabajo. Los puestos de trabajo que se consideren apropiados para ser desempeñados por dicho personal serán determinados por la Dirección de la Empresa.

2.5. Por lo que respecta a las plazas vacantes de la 2ª y 3ª Categoría de los Subgrupos Profesionales de Peonaje y de Auxiliares de Oficina, podrán ser cubiertas libremente por la Dirección, entre personas ajenas a la Sociedad afectadas por las expropiaciones forzosas efectuadas por necesidad de la Empresa, que tengan su residencia en la zona objeto de expropiación.

2.6. Las plazas correspondientes a la Unidad de Obras y Montajes se proveerán con arreglo a lo dispuesto en el art. 30 de este Convenio.

3. Los sistemas indicados en los dos apartados anteriores, se entienden sin perjuicio del derecho de la Dirección de la Empresa, de cubrir las vacantes mediante la designación del trabajador de igual categoría que considere oportuno, dándose preferencia al cónyuge del trabajador que haya sido objeto de traslado, siempre que aquél pertenezca también a la Empresa.

4. El personal de plantilla de nuevo ingreso que haya obtenido plaza por cualquiera de los sistemas establecidos en el presente artículo quedará clasificado en la categoría correspondiente a la plaza obtenida, al incorporarse al nuevo puesto de trabajo, si bien sujeto al período de prueba correspondiente cuya duración será establecida en las disposiciones legales vigentes.

Transcurrido dicho período si éste resultara satisfactorio, el trabajador consolidará la plaza obtenida; en caso contrario, se reintegrará a la categoría de procedencia o se le rescindirá la relación laboral con la Empresa en el caso de ingreso.

Cuando no tuviera lugar la superación del período de prueba, la Dirección informará previamente al Comité de Empresa o, en su caso, a los Delegados del Personal, tanto de los supuestos de nuevo ingreso como en los de ascenso.

5. Los concursos-oposición y pruebas de aptitud y, en su caso, los concursos de méritos, serán juzgados por un Tribunal integrado por los siguientes miembros:

- Un representante de la Dirección o persona en quien delegue, que actuará como Presidente y que gozará de voto de calidad, caso de empate.
- El jefe de la línea a que corresponda la plaza o persona en quien delegue.
- Dos representantes del Comité de Empresa o Delegados del Personal, en su caso.
- Un representante de la Oficina de Personal del Centro de Trabajo o persona en quien delegue, que actuará como Secretario y que tendrá voz pero no voto.
- Los asesores que designe la Dirección y los representantes del personal, respectivamente, con voz pero sin voto.

6. El anuncio de convocatoria del concurso, concurso-oposición, o prueba de aptitud para la provisión de plazas vacantes fijará los requisitos que deban o puedan ser tenidos en cuenta para la provisión de la plaza en cuestión, con indicación del procedimiento que se haya de seguir en cada caso.

Igualmente, en cada convocatoria se determinará el programa con sujeción al cual se realizarán los ejercicios teóricos y prácticos respecto a las materias comprendidas en el mismo, con indicación de su bibliografía.

En función de las diversas convocatorias, la Dirección de la Empresa elaborará un banco de programas homogéneos, con la participación de la Representación de los Trabajadores, que se actualizará según las propias necesidades de los mismos.

Los aspectos relativos a las materias básicas a contemplar en éstos serán llevados a cabo con anterioridad al 31.12.87; de igual forma los relativos a las materias específicas lo serán al 31.12.88, conformándose en ambos casos, primeramente a nivel de Centros de Trabajo y con posterioridad a nivel de Empresa.

El hecho de participar en las pruebas contenidas en la convocatoria de un concurso, concurso-oposición o prueba de aptitud implica la aceptación previa de todas y cada una de las bases por las que se rige la misma.

Las bases generales de convocatoria para los concursos, concursos-oposición y pruebas de aptitud serán confeccionadas

por la Dirección de la Empresa con la participación de la Representación de los Trabajadores.

Dichas bases constituirán un Reglamento normativo general en el que deberán constar todos los aspectos a tener en cuenta, con carácter homogéneo en todos los Centros, tales como: plazos, elección de aspirantes, ámbito de publicación de la vacante, puntuaciones a dar a cada parte de la selección, etc.

Cada anuncio de convocatoria del concurso, concurso-oposición, o prueba de aptitud, fijará los requisitos exigidos, con indicación del procedimiento a exigir en cada caso y programa con sujeción al cual se realizarán los ejercicios teóricos y prácticos respecto a las materias comprendidas en el mismo y su bibliografía.

Desde el anuncio de la convocatoria en los casos de concurso-oposición hasta la iniciación de la celebración de los exámenes deberá transcurrir un plazo de un mes como mínimo y de dos meses como máximo, sin perjuicio de que en caso de urgencia dichos plazos puedan acortarse a 15 días.

7. Los concursos-oposición y pruebas de aptitud constarán de una fase de ejercicios teóricos y otra de ejercicios prácticos, además de las correspondientes pruebas médicas y psicotécnicas.

Con independencia del número de plazas convocadas, los concursos-oposición y pruebas de aptitud tendrán una validez máxima de un año a partir de su realización, de tal manera que, aquellos trabajadores que hubiesen sido declarados aptos en las mismas mantendrán una expectativa de derecho para ocupar aquellas otras plazas que se necesite cubrir a lo largo de dicho período, siempre y cuando sean de la misma naturaleza que las relativas a las pruebas superadas y únicamente para el Centro de Trabajo en donde hubiesen sido realizadas.

Este personal será considerado como Apto sin plaza durante dicho período, accediendo, en su caso, a las nuevas plazas, según el orden de puntuación obtenido en los concursos-oposición y pruebas de aptitud correspondientes.

El transcurso del referido período (un año), o el agotamiento de la relación de personal apto, anulará automáticamente la validez de esta situación, siendo necesario, para optar nuevamente a la misma, la superación de un nuevo concurso-oposición o prueba de aptitud.

Aquellos trabajadores que hayan superado los cursos teóricos impartidos a través de los Servicios de Formación de la Empresa quedarán relevados de realizar los ejercicios teóricos de los concursos-oposición y pruebas de aptitud, respecto a las materias correspondientes a los cursos superados, sirviendo la puntuación obtenida en éstos para calificar la fase o parte de la fase teórica de aquéllos.

8. La cobertura de las vacantes, incluso las correspondientes a las plazas de nueva creación, deberá ser anunciada dentro del plazo de un mes contando a partir de la fecha en que se hubiese producido, salvo en aquellos supuestos en que por conveniencia del servicio procediese su no cobertura.

**Artº. 190. Ascensos automáticos y asimilaciones económicas.-**

Se establecen los ascensos automáticos y las asimilaciones económicas siguientes:

1. Grupo Profesional Técnico.- Los Auxiliares Técnicos y Calcadores de la quinta categoría técnica, quedarán asimilados, a efectos exclusivamente económicos, a la cuarta categoría técnica, a los ocho años de permanencia en su categoría, y transcurridos otros seis años a partir de su asimilación, ascenderán automáticamente a esta última categoría, quedando encuadrados en la especialidad que corresponda.

El personal adscrito a la cuarta categoría técnica quedará asimilado, exclusivamente a efectos económicos, a la tercera categoría técnica, transcurridos ocho años de permanencia en su categoría.

2. Subgrupo de Personal Administrativo.- Los Auxiliares Administrativos quedarán asimilados, a efectos exclusivamente económicos, a Oficiales Administrativos de segunda, a los ocho años de permanencia en su categoría, y transcurridos otros seis años, a partir de su asimilación, ascenderán automáticamente a esta última categoría.

Los Oficiales Administrativos de segunda ascenderán automáticamente a Oficiales Administrativos de primera, transcurridos ocho años de permanencia en su categoría.

3. Subgrupo de Auxiliares de Oficina.- El personal adscrito a la tercera categoría de Auxiliares de Oficina quedará asimilado, a efectos exclusivamente económicos, a la segunda categoría de auxiliares de Oficina, a los ocho años de permanencia en su categoría, y transcurridos otros seis años, a partir de su asimilación, ascenderán automáticamente a esta última categoría.

El personal de la segunda categoría de Auxiliares de Oficina, quedará asimilado, exclusivamente a efectos económicos, a la primera categoría de auxiliares de Oficina, transcurridos ocho años de permanencia en su categoría.

Las telefonistas, de la primera categoría de Auxiliares de Oficina, quedarán asimiladas, a efectos exclusivamente económicos, a Oficiales Administrativos de segunda, transcurridos ocho años de permanencia en su categoría.

4. Subgrupo de Profesionales de Oficio.- Los Oficiales de Tercera, encuadrados en la tercera categoría de Profesionales de Oficio, ascenderán automáticamente a Oficiales de segunda de Profesionales de Oficio, a los ocho años de permanencia en su categoría.

Los Oficiales de segunda de Profesionales de Oficio quedarán asimilados, a efectos exclusivamente económicos, a Oficiales de Primera de Profesionales de Oficio, a los ocho años de permanencia en su categoría.

5. Subgrupo de peonaje.- Los peones con más de cinco años de servicios en la Empresa serán ascendidos a peones especialistas.

Los peones especialistas quedarán asimilados, a efectos exclusivamente económicos, a la primera categoría de peonaje a los ocho años de permanencia en su categoría.

6. Asimismo, los trabajadores de cualquier categoría laboral incluida en el presente Convenio Colectivo quedarán asimilados, automáticamente y sólo a efectos económicos, a la categoría laboral inmediatamente superior una vez transcurridos nueve años de permanencia en la que tienen, con la única salvedad de la asimilación, de cualquier clase que sea, a la primera categoría de los grupos Técnico, Administrativo y Jurídico, Sanitario y de Actividades Complementarias, que en ningún caso se producirá automáticamente por mero transcurso del tiempo y sí sólo por libre decisión de la Empresa.

El personal asimilado económicamente a la categoría superior cotizará a la Seguridad Social por las bases que correspondan a la que esté asimilado y con la obligación de realizar indistintamente funciones de la categoría asimilada y de la anterior.

7. De la misma manera, el trabajador ascendido automáticamente por el simple transcurso del tiempo continuará realizando las funciones inherentes a su categoría de procedencia en tanto no exista vacante de su nueva categoría de análoga especialidad.

**Artº. 200. Traslados, permutas y desplazamientos. Cambios de Puesto de Trabajo.-**

1. Los cambios de puesto que impliquen para el trabajador una variación de su residencia habitual podrán realizarse:

- a) A solicitud del interesado.
- b) Por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
- c) Por permuta.
- d) Por necesidades del servicio.

En los traslados a solicitud del interesado y en los establecidos por mutuo acuerdo se estará a lo que ambas partes convengan por escrito.

Los trabajadores con destino en localidades distintas en las que estén ubicados Centros de trabajo de la Empresa, y pertenecientes a la misma categoría y escalafón, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquélla decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y cualquier otra circunstancia a apreciar.

De consumarse la permuta, los trabajadores aceptarán la modificación de retribuciones a que pudieran dar lugar el cambio de puestos sin que proceda indemnización en estos supuestos.

Los traslados por necesidades del servicio deberán ser autorizados por la autoridad laboral competente, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente. No obstante lo anterior, el personal que se contrate a partir de la publicación del presente Convenio en el "Boletín Oficial del

Estado, y durante un período no superior a tres años -quedando sometido al término del mismo a las condiciones generales del Convenio sobre traslados-, estará sujeto a la posibilidad de ser trasladado por una sola vez, al objeto de mejorar su formación para cuando ocupe un puesto de carácter definitivo.

En los supuestos de traslado por necesidades del Servicio, el trabajador que será preavisado por escrito con una antelación al menos de quince días, tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a rescindir su contrato, mediante la indemnización de dos meses por año de servicio, salvo acuerdo más favorable con la Empresa. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo y enseres, y además una gratificación equivalente a cuatro mensualidades de su salario. De igual forma, se determinará el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no podrá ser inferior al de treinta días.

2. Por razones técnicas, organizativas o productivas, o bien por las especiales circunstancias exigidas por la contratación, la Empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los viajes, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

3. Cuando en virtud de un traslado por necesidades del Servicio uno de los cónyuges cambie de residencia, el otro, si también fuese trabajador de la Empresa, tendrá derecho preferente para cubrir la primera vacante que se produzca de igual categoría y similar especialidad, en el Centro de Trabajo del domicilio del trasladado.

4. Cuando el cambio de puesto de trabajo se verifique dentro de la misma Zona o Centro Laboral, porque así lo impongan las necesidades del Servicio, y concurren las circunstancias previstas en el número 2 del artículo 22, se abonará al trabajador, aun en el supuesto de que se cuente con su expresa conformidad y siempre que no suponga una promoción, una indemnización equivalente a dos mensualidades de su salario, cuando el cambio tenga carácter permanente. Si el cambio es temporal, se abonarán 284 pesetas por día de trabajo en el nuevo puesto y dicho importe será mantenido por un período de tiempo igual al doble del de desempeño de dicha función. Los días que excedan de los primeros treinta únicamente darán lugar al abono de 284 pesetas por día. En el momento en que se considere dicho cambio consolidado permanentemente a juicio de la Dirección de la Empresa, se abonará al trabajador la indemnización mencionada de dos mensualidades.

Idéntico tratamiento, cuando así lo impongan las necesidades del servicio, tendrán, a partir de la firma del presente Convenio, los supuestos de cambio de régimen de jornada u horario que no conlleven cambio de puesto de trabajo y los de cambio de puesto de trabajo que no conlleven cambio de

régimen de jornada u horario, si bien, a razón de la mitad de los importes previstos en el apartado anterior.

Este sistema de indemnizaciones no será aplicable al personal que pase al régimen de jornada partida, como consecuencia de quedar integrado en la plantilla de la Unidad Básica de Obras y Montajes o adscrito a ella ni al personal que tenga establecido cualquier acuerdo específico más favorable por cambio de tipo de jornada.

En todos los casos en que sea necesario proceder a un cambio de puesto de trabajo comprendido dentro del presente apartado, se dará preferencia al trabajador que lo solicite voluntariamente, siempre que sea considerado apto por la Dirección de la Empresa, el cual tendrá derecho a percibir las compensaciones económicas a que se ha hecho referencia.

#### Artº. 21º. Despidos, ceses y sanciones.-

Los despidos y sanciones se efectuarán con observancia de lo dispuesto en el capítulo III del Título I del Estatuto de los Trabajadores y el Capítulo XII de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica.

Se presumirá la voluntad del trabajador de cesar en la Empresa, aun cuando no hubiera efectuado el preaviso establecido en el artículo 46 de la Ordenanza Laboral Eléctrica, si se hubiese ausentado del trabajo injustificadamente y no se incorporase al mismo, o bien no justificara suficientemente las ausencias dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al requerimiento que le sea efectuado con tal fin.

A efectos de lo establecido en los dos párrafos anteriores, no se considerará como abandono ni falta injustificada de asistencia la privación de libertad del trabajador, si bien durante dicho período quedará en suspenso su contrato laboral, presumiéndose, no obstante, su inocencia en tanto no recaiga sentencia condenatoria, con reconocimiento del derecho a seguir desempeñando sus funciones laborales, durante el tiempo de libertad provisional.

#### CAPITULO VI

##### Jornada y horario de trabajo, vacaciones, licencias y excedencias

#### Artº. 22º. Jornada y horario de trabajo.-

1. La jornada y horario de trabajo será la que a continuación se indica, para cada uno de los regímenes que se señalan:

1.1. El personal, cualquiera que sea el grupo profesional y categoría laboral a que pertenezca, que trabaje exclusivamente en las Oficinas Centrales del Centro de Trabajo de Madrid, y en las generales de los demás Centros de Trabajo, realizará una jornada de cuarenta horas semanales, en régimen continuado, de lunes a viernes, todo el año, salvo en los períodos comprendidos entre el quince de junio y el quince de septiembre y el veinticuatro de diciembre y el seis

de enero, en que la jornada semanal será de treinta y cinco horas, también en régimen continuado de lunes a viernes.

El personal de las Oficinas Centrales de Madrid, seguirá, como hasta la fecha, realizando la jornada laboral en régimen continuado y con horario flexible.

1.2. El personal en régimen de turno, cualquiera que sea el grupo profesional y categoría laboral a que pertenezca, realizará una jornada semanal de cuarenta horas, de ocho horas diarias de duración, con un sistema de descansos que garantice una jornada, en cómputo anual, de cuarenta horas semanales.

Se exceptúa de la jornada a que se refiere el párrafo anterior el personal en régimen de tres turnos diarios de nueve horas cada uno en la mina del Centro de Trabajo de Puentes, el cual realizará una jornada semanal de cuarenta horas en turnos de ocho horas de trabajo efectivo y una de transporte.

Todos los turnos se organizarán de manera tal que se garantice a los trabajadores un descanso de doce horas, entre jornadas, y de día y medio semanal, computados ambos por periodos de hasta cuatro semanas.

1.3. El personal afecto a la plantilla básica de la Unidad de Obras y Montajes, cualquiera que sea el grupo profesional y la categoría laboral a que pertenezca, realizará una jornada semanal de cuarenta horas, durante cinco días a la semana, según las necesidades de los servicios, en régimen de jornada partida o discontinua, con el fin de adaptar su trabajo a la presencia real del contratista en obra. Igual régimen de jornada tendrá el personal que estando adscrito a otras Unidades se halle realizando de forma más o menos permanente, funciones propias, conexas o complementarias de obras y montajes, ya sea con carácter general toda la plantilla de estas Unidades o con carácter particular parte de ella. Tal es el caso de los Servicios de Obras Civiles, Seguridad e Higiene, Almacenes, Mantenimiento, etc.

1.4. El personal, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría a que pertenezca, de Producción, Mantenimiento, Despachos de Maniobra, Obra Civil, Laboratorio, Servicios Generales, Almacenes, Seguridad e Higiene, Terrenos y de cualquier otro servicio no incluido en los apartados 1.1, 1.2 y 1.3 precedentes así como el que no precisa estar a turno en Centrales eléctricas e instalaciones mineras paradas, en tanto se mantenga tal paralización, realizará una jornada de cuarenta horas semanales, en régimen continuado, o partido, si así se viene realizando en virtud de pactos establecidos o que se establezcan.

1.5. No obstante, lo previsto en los apartados precedentes, a partir de la fecha de la firma del presente Convenio, la jornada aplicable será de 39 horas y media semanales, si bien, por lo que respecta al año 1988, la referencia a esta jornada se entenderá hecha a 39 horas, manteniéndose durante el año 1989 la misma jornada de 39 horas semanales con la adición de un día de descanso en concepto de reducción de la misma.

1.6. Dentro de los regímenes de jornada indicados en los cinco epígrafes anteriores se determinarán por la Dirección de

la Empresa los horarios, y en su caso, calendarios de los distintos Centros de Trabajo, sujetándose al cumplimiento de los preceptos vigentes.

1.7. El personal que preste servicios en los Economatos Laborales de la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional y categoría laboral a que pertenezca, realizará una jornada de trabajo de acuerdo con el horario que establezca la Dirección de la Empresa, a propuesta de la Junta Administrativa del Economato, de manera que este personal pueda beneficiarse también de un segundo día de descanso a la semana.

1.8. El Servicio de Bomberos de Seguridad del Centro de Trabajo de Puentes de García Rodríguez, continuará realizando su actual régimen de jornada, dado que es un servicio de retén desempeñado por tres equipos.

2. El personal que preste su trabajo en cualquiera de los regímenes de jornada u horario a que se refiere el apartado anterior y pase con carácter transitorio o definitivo, a realizar su trabajo en otro régimen de jornada u horario distinto al que venía efectuando, quedará sometido a todos los efectos al nuevo régimen de jornada u horario.

3. Excepcionalmente, el personal que en la actualidad realice un número de horas de trabajo a la semana inferior a las establecidas en el presente Convenio, se le respetará, a título personal, en tanto permanezca en su actual puesto de trabajo y categoría laboral.

Igual criterio se aplicará al personal que cambie de puesto de trabajo, salvo que lo haga por voluntad propia.

Quedará excluido de la excepción a que se refiere el párrafo anterior, y para los periodos que se citan, todo el personal que en la actualidad viniese disfrutando de jornada reducida del quince de junio al quince de septiembre y del veinticuatro de diciembre al seis de enero.

4. El personal que preste su trabajo en régimen de cinco días por semana disfrutará, aparte del domingo, de un día libre por semana, que no tendrá consideración de festivo a los efectos que señala el artículo 62 (párrafos 3º y 4º) de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica.

5. La jornada de trabajo comenzará a contarse y se considerará terminada precisamente en el respectivo puesto de trabajo.

6. Se establece una tolerancia en el horario de entrada al trabajo de hasta cinco minutos en cada entrada.

#### Artº. 23º. Vacaciones.-

1. Todo el personal disfrutará de una vacación anual de 25 días de los que efectivamente le correspondiese trabajar o 26 para el supuesto de que durante el año anterior no hubiese faltado al trabajo más de 4 días. A tales efectos, se considerarán como ausencias al trabajo los supuestos de licencia, excedencia y enfermedad de duración inferior a cuatro días.

Asimismo, el personal con más de 50 años y menor de 60, disfrutará vacaciones durante 26 días, de los que efectivamente le correspondiese trabajar.

2. En las Oficinas Centrales, las vacaciones se deberán tomar en forma continuada durante 3 semanas del mes de agosto, salvo el personal que a juicio de la Empresa permanezca en retén. En las oficinas generales de las Zonas, los respectivos Directores podrán establecer el sistema de vacaciones indicado en el párrafo precedente si lo estiman conveniente para los servicios.

Todo el personal afectado por la anterior disposición disfrutará de una vacación anual de 26 días de los que efectivamente le correspondiese trabajar.

3. Cuando varios trabajadores soliciten el disfrute simultáneo de las vacaciones y no pudiese acceder a ello, se concederá preferencia en la elección al de superior categoría, y dentro de ésta, al de más antigüedad, continuándose aplicando el sistema de rotación establecido.

4. El personal tendrá derecho a percibir el pago de sus haberes correspondientes a los días de vacaciones antes de iniciarse éstas.

5. El calendario de vacaciones se fijará, de conformidad con las disposiciones vigentes y antes del 31 de marzo de cada año, salvo causa suficientemente justificada, prescribiendo las mismas el 15 de enero del año siguiente a su devengo, a partir de 1989.

#### Artº. 24º. Licencias y excedencias.-

1. Licencias con sueldo.- La Empresa concederá a su personal licencia retribuida en los casos y durante los días naturales que a continuación se indican:

- a) Al contraer matrimonio: quince días.
- b) Por alumbramiento de su esposa: cinco días.
- c) Por enfermedad grave de cónyuge, padre o madre de uno u otro cónyuge, hijos, abuelos, nietos y hermanos: tres días, ampliables en casos muy justificados.
- d) Por fallecimiento del cónyuge, padre, hijos, abuelos, nietos, hermanos y familiares políticos del mismo grado: cinco días.
- e) Para el traslado del domicilio habitual: un día, ampliable a 2 días en los supuestos de traslados a distinto Centro de trabajo.

Todo trabajador ante su enfermedad tendrá derecho a licencia retribuida por el tiempo estrictamente necesario para asistir a consulta médica, previa notificación y posterior justificación.

Se concederán licencias retribuidas, en los casos de necesidad muy justificada, para acompañar a consulta médica a los familiares indicados en el apartado 1, c) del presente artículo.

Para la concesión de otras licencias retribuidas se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Los representantes del personal se comprometen a colaborar muy estrechamente con la Dirección de la Empresa en orden a la corrección de los abusos que pudieran derivarse de la aplicación del presente apartado de este artículo.

2. Licencias sin sueldo.- Los trabajadores podrán solicitar para asuntos propios licencias especiales, sin derecho a retribución y con una duración máxima de diez días naturales cada una, que serán concedidas por la Empresa, si las necesidades de los servicios lo permiten.

A petición de los trabajadores, la Empresa podrá asimismo conceder licencias sin sueldo por tiempo superior cuando libremente lo estime oportuno.

3. Excedencia voluntaria.- El personal podrá solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria en las condiciones, por el tiempo y los efectos que señala la legislación vigente; en cuanto a la petición de reingreso, habrá de formularse con un mes de antelación por lo menos, y se otorgará sólo cuando existan vacantes de igual o similar categoría a la del solicitante.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos el tiempo de excedencia disfrutado anteriormente. Este plazo podrá reducirse en caso de acuerdo entre trabajador y Empresa.

El trabajador tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido vivo y a contar desde la fecha del parto.

4. Excedencia forzosa.- Los trabajadores que fuesen designados para ocupar puestos directivos, o quienes, por conveniencia y decisión de la Empresa y con la conformidad del interesado fueran destinados a otra Sociedad, quedarán en el escalafón en situación de excedencia forzosa, con iguales derechos que el personal en activo en todo lo referente a ascensos y previsión.

Al cesar en el cargo directivo o en la Sociedad a que hubiesen sido destinados, siempre que el cese se haya producido por causas ajenas a los hechos o motivos previstos en la legislación laboral como causa suficiente de despido, los excedentes forzosos quedarán automáticamente en activo, reincorporándose al puesto de trabajo correspondiente a su categoría, con retribución que será igual, como mínimo, al promedio de que disfrutaban el anterior y posterior a él en el escalafón.

#### CAPITULO VII

##### Trabajos de diferente categoría

#### Artº. 25º. Trabajos de superior categoría.-

Cuando por necesidades de la Empresa se le encomendase a un trabajador durante más de cinco días en forma continuada funciones correspondientes a superior categoría a la que tiene asignada, el trabajador tendrá derecho a percibir la

diferencia de salario existente entre ambas desde el primer día en que comenzó a realizar estas funciones.

Transcurridos cuatro meses ininterrumpidos, se estimará creada la vacante, en cuyo caso, si le corresponde el ascenso al trabajador que venía ocupando dicha plaza, se considerará consolidado en la misma, a todos los efectos, desde el día en que empezó a realizar esos trabajos. Caso de no corresponderle el ascenso, la vacante se cubrirá según las normas reglamentarias en tiempo y forma, debiendo volver entonces el que realizó aquellos trabajos a su anterior situación y sueldo.

Lo anteriormente establecido no será aplicable a los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad o accidente de trabajo, permiso u ocupación de cargos oficiales que no produzcan excedencia forzosa, pues en estos casos, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que le hayan motivado, si bien el trabajador que desempeñe estas funciones percibirá la retribución correspondiente a las mismas.

La creación de la vacante y su cobertura en el tiempo y forma a que se refieren los párrafos segundo y tercero del presente artículo es obligación ineludible de la Empresa de llevarla a efecto aun cuando no medie reclamación alguna del trabajador.

#### Artº. 260. Trabajos de categoría inferior.-

Si la Empresa, por necesidades del Servicio, encomendase a un productor trabajos de categoría inferior a la suya, siempre que ello no vaya en menoscabo de su formación profesional, el trabajador vendrá obligado a realizarlos, conservando todos los derechos correspondientes a su categoría.

No se considerará como menoscabo de la formación profesional realizar las tareas conexas a la función principal del trabajador que, con carácter complementario y transitorio, puedan serle encomendadas.

Lo establecido en este artículo no será aplicable cuando el cambio fuese a petición propia, ya que en este supuesto se estará a lo convenido por ambas partes.

#### Artº. 270. Disminución de aptitud para el trabajo.-

Al personal cuya capacidad de trabajo haya disminuido como consecuencia de enfermedad o accidente, la Empresa le acoplará, en la primera vacante que exista, a trabajos adecuados a sus condiciones, conservando la misma categoría y emolumentos y las mejoras que se le apliquen en el futuro se calcularán sobre la citada categoría, a excepción de los complementos inherentes al anterior puesto de trabajo.

### CAPITULO VIII

#### Formación del personal

#### Artº. 280. Formación del personal.-

Se considerará un deber primordial atender a la formación y perfeccionamiento del personal, con la doble finalidad siguiente:

- Obtener una formación profesional, mediante la consecución y mantenimiento de unos recursos humanos perfectamente adaptados a los diferentes puestos de trabajo, con vistas a conseguir una mayor eficacia.
- Obtener una formación humana, mediante la creación de unas expectativas de autorrealización y cauces para lograrlas dentro de la Empresa, con el fin de conseguir una mayor promoción del nivel personal, cultural y social de los trabajadores.

El personal debe admitir la aceptación de un esfuerzo intelectual y un continuo perfeccionamiento en el trabajo para hacer posible su formación integral, así como el ideal de promoción que constituye un anhelo y una necesidad.

Las acciones de formación que se emprenderán podrán ser las siguientes:

- Cursos de reconversión: En ellos se pretende formar a los asistentes adultos en diferente especialidad u oficio del que tienen.
- Cursos de perfeccionamiento: Proporcionan al ocupante de un puesto de trabajo formación teórica, práctica o ambas con el objeto de conseguir mayor eficacia en su especialidad u oficio.
- Cursos de promoción: Proporcionan a los asistentes formación teórica, práctica o ambas para que puedan superar las pruebas reglamentarias de promoción a niveles superiores.
- Cursos y Seminarios de Formación Humana: Proporcionan a los asistentes la oportunidad de desarrollar y equilibrar su personalidad con el objeto inmediato de mejorar el clima general de las relaciones interpersonales en la Empresa.

Las técnicas de formación a aplicar serán las de formación integrada, impartida por personal propio o en colaboración con el INEM o personal ajeno a la Empresa, mediante la asistencia a cursos o seminarios impartidos por Entidades de garantía probada.

Para cuando se refiere al estudio, promoción, desarrollo y vigilancia de la formación de personal en la Empresa, existirán Comités a nivel central, de los Centros de Trabajo y, en su caso, de las líneas de trabajo, en los que estarán representados paritariamente los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

Igualmente existirán en la Empresa, a nivel central y de los Centros de Trabajo de Andorra, Ponferrada y Puentes, Unidades específicamente dedicadas a la formación del personal que actuarán como órganos de trabajo de los Comités respectivos.

### CAPITULO IX

#### Personal de obras y montajes

#### Artº. 290. Funciones de la Unidad de Obras y Montajes.-

Sera función principal de la Unidad la supervisión de las obras y montajes de nuevas instalaciones realizadas por las Empresas contratadas con esta finalidad, así como efectuar

trabajos de dicha naturaleza que le sean directamente encomendados por la Dirección de la Empresa.

Artº. 300. Provisión de puestos de trabajo de la Unidad de Obras y Montajes.-

1. Los puestos de trabajo de la plantilla básica de la Unidad de Obras y Montajes serán cubiertos con carácter prioritario por el personal afecto a Obras y Montajes, siguiendo el orden de preferencia siguiente:

Primero.- Por libre designación de la Dirección de la Empresa, entre los trabajadores de obras y montajes que, perteneciendo a categoría superior o igual a la de la vacante, soliciten su provisión y fuesen declarados aptos para su desempeño. En el supuesto de que la vacante en cuestión fuese solicitada por varios trabajadores, tendrá derecho preferente a ocuparla el de mayor antigüedad en la actual plantilla de obras y montajes.

Segundo.- Por concurso-oposición restringiendo entre el personal fijo de la actual plantilla de obras y montajes.

2. En el supuesto de que una vez aplicados los criterios anteriores, no se hubiese cubierto la plantilla, se llevará a cabo su cobertura de acuerdo con el sistema general regulado en el artículo 18 del presente Convenio.

3. Una vez provistos en su totalidad los puestos de trabajo correspondientes a la plantilla básica de la Unidad de Obras y Montajes, las vacantes que en la misma se produzcan serán cubiertas mediante aplicación del régimen general a que se hace referencia en el número anterior.

4. Si en el transcurso de una obra o montaje fuera necesaria la ampliación, con carácter no definitivo, de la plantilla básica de la Unidad de Obras y Montajes, las plazas correspondientes a dicha ampliación serán cubiertas transitoriamente con los trabajadores de los servicios de explotación que lo soliciten, pertenezcan a igual categoría que la de las plazas a cubrir y sean declarados aptos para su desempeño, y, en su defecto, con arreglo a lo previsto en el apartado 3 del artículo 18 del vigente Convenio Colectivo.

Artº. 310. Desplazamientos del personal de la Unidad de Obras y Montajes.-

1. Dada la especial naturaleza de los trabajos encomendados a la Unidad de Obras y Montajes, el personal perteneciente a su plantilla estará dispuesto a desplazarse a cualquier otra instalación nueva que acometa la Empresa, sin otro requisito que ser avisado con una antelación mínima de tres meses, respetando al máximo su situación familiar.

2. El personal afectado por el traslado tendrá derecho por cada uno de los desplazamientos, a percibir una indemnización equivalente a cuatro mensualidades de sus retribuciones, complementadas con las dietas de viaje correspondientes a ocho días, siendo de cuenta y cargo de la Empresa los gastos de traslado de muebles y los de locomoción propios y de su familia.

Asimismo, todo trabajador desplazado tendrá derecho a una licencia retribuida de seis días laborables, contados desde el último día de trabajo en una obra y el primero en la obra siguiente.

3. Cuando sea posible, la Empresa facilitará al personal afectado por el traslado vivienda adecuada a sus necesidades familiares, así como plaza en residencia de la Empresa en caso de soltero o casado que no se desplace con su familia.

De la misma manera, la Empresa garantizará, hasta donde resulte posible, la atención de la formación de los hijos de los desplazados en cuanto a Educación General Básica en la nueva localidad en que resida.

Artº. 320. Condiciones Económicas del personal de la Unidad de Obras y Montajes.-

1. Como condición económica propia y específica del personal de la plantilla básica de esta Unidad, se establece una dieta diaria de 3.221 pesetas, que tendrá por objeto compensar los gastos que por alquiler de vivienda, hospedaje o residencia puedan producirse, y la realización del trabajo en jornada partida.

En el supuesto de que la Empresa facilitara vivienda o residencia al trabajador, la dieta señalada en el párrafo anterior quedará cifrada en el 60 por 100 de su importe.

2. El personal que sin pertenecer a la plantilla básica de la Unidad de Obras y Montajes fuere adscrito a ella, con cambio de residencia, al amparo de lo establecido en el apartado 2 del artículo 31, seguirá el régimen de comisión de servicio, sin derecho a la dieta señalada en el apartado 1 de este artículo.

En el supuesto de que la adscripción a la Unidad de Obras y Montajes no supusiera cambio de residencia, el trabajador tendrá derecho a percibir una dieta de 919 pesetas por día efectivo de trabajo.

Artº. 330. Empleo del personal de la Unidad de Obras y Montajes durante el tiempo comprendido entre dos obras o montajes consecutivos.-

El personal de la plantilla básica de la Unidad de Obras y Montajes que, entre dos obras o montajes consecutivos, no pudiese ser empleado en trabajos propios de dicha Unidad, podrá ser destinado temporalmente, hasta tanto se inicien los correspondientes a la obra o montaje siguiente, a trabajo de su especialidad y categoría, tanto en los servicios de explotación y mantenimiento, como en los relativos a proyectos y revisiones periódicas en instalaciones.

Si la realización de los trabajos indicados implicase traslado de Centro de Trabajo, éste se efectuará en régimen de comisión de servicio sin que el interesado tenga derecho a la dieta a que se refiere el artículo 32 apartado 1.

Artº. 340. Disolución de la Unidad de Obras y Montajes.-

Si, de acuerdo con el plan de desarrollo de la Empresa, se crearan situaciones en que no fueran previsibles nuevas obras o montajes, la Unidad de Obras y Montajes será disuelta y el

personal de su plantilla básica será acoplado a los distintos Centros de Trabajo de la Empresa, para lo cual tendrá derecho a ocupar plazas, de su categoría y especialidad por el turno de libre designación, a petición del interesado, con preferencia sobre los restantes trabajadores de la Sociedad. Producida la adscripción al nuevo puesto de trabajo, cesará el derecho a percibir la dieta establecida en el artículo 32, pasando el trabajador al régimen económico correspondiente a su nuevo puesto de trabajo.

En el caso de que en el futuro la Unidad de Obras y Montajes fuese reorganizada, el personal que perteneció a la misma tendrá derecho preferente para cubrir su plantilla básica, si así lo desea.

#### CAPITULO X

##### PREVISION SOCIAL

###### Artº. 35º. Incapacidad Laboral Transitoria.-

1. En los casos de incapacidad laboral transitoria derivados de enfermedad común y accidente no laboral, y durante el período comprendido desde el primer día a partir de la baja hasta el siete, ambos inclusive, de permanencia en tal situación, el personal percibirá el 92,5 por 100 del salario real, y del día 8 en adelante el 100% del mismo.

Durante la ILT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirá siempre el 100 por 100 de dicho salario.

Por salario real, se entiende sueldo base, salario complementario, antigüedad, complemento de sueldo, compensación por 20 años de servicio, Plus de Residencia, complemento de residencia, plus de transporte, nocturnidad, turnicidad, plus Mins Puentes, indemnización por jornada partida, quebranto de moneda, plus jornada continuada, pagas extras y beneficios.

2. A los efectos indicados, la Empresa podrá comprobar la existencia, causa y duración de la enfermedad o lesión, incluso mediante visita de inspección en el domicilio del trabajador. Si de la información o inspección que se practique resultara comprobada simulación o que el trabajador no se encuentre impedido para el cumplimiento de sus deberes laborales, perderá el derecho al expresado beneficio, con devolución, en su caso, del complemento percibido, pasándose la correspondiente información a la Inspección de los Servicios Sanitarios de la Seguridad Social a los efectos prevenidos en la Orden de 21 de marzo de 1974, sin perjuicio de considerar el hecho como constitutivo de falta sancionable.

###### Artº. 36º. Defunción.-

La Empresa abonará 157.682 pesetas a los familiares que vivan a expensas de cualquiera de sus trabajadores que falleciesen, elevándose dicha suma a 220.754 pesetas cuando la defunción se debiera a accidente de trabajo.

Tanto en un caso como en otro las anteriores cantidades serán incrementadas en 50.458 pesetas por cada hijo menor de 21 años o mayor incapacitado que el trabajador dejase a su fallecimiento

###### Artº. 37º. Seguro Colectivo de Vida.-

La Empresa mantiene el seguro colectivo de vida para todo el personal fijo de plantilla afectado por el presente Convenio, corriendo a cargo de la misma el pago de su prima total.

Dicho seguro concertado con la Mutualidad de Seguros del Instituto Nacional de Industria (MUSINI), garantiza en favor de los trabajadores o de sus beneficiarios un capital de 750.000 pesetas en caso de muerte natural e invalidez permanente absoluta y de 1.500.000 pesetas en casos de fallecimiento por accidente laboral o, no siendo laboral, en determinadas circunstancias.

La Empresa Nacional de Electricidad en este último supuesto abonará a los beneficiarios otro millón de pesetas para los casos de indemnización de un millón y medio de pesetas previstos en el párrafo anterior.

###### Artº. 38º. Caja de Previsión Social.-

Se mantiene la Caja de Previsión Social de los trabajadores de ENDESA, creada en el Convenio Colectivo de 1963, como entidad con personalidad jurídica propia e independiente, que se rige por sus propios Estatutos y a la cual continuará perteneciendo, con carácter obligatorio, el personal afectado por las normas del presente Convenio, incluido en el ámbito personal del mismo a que se refiere su artículo 2º.

Para el sostenimiento autosuficiente de la Caja de Previsión Social, en orden a la cobertura de sus prestaciones, ENDESA continuará detrayendo a los trabajadores, con destino a la Caja, el importe de la cuota señalada en los Estatutos de la misma.

Dicha detracción se llevará a efecto de igual forma a como se ha venido haciendo desde el inicio de la existencia de la Caja de Previsión Social, en compensación a las contrapartidas que han realizado los trabajadores y que deben considerarse incluidos en la globalidad de las cláusulas del Convenio y que en términos económicos suponen el importe de la cuota actual necesaria para el cumplimiento de los fines de dicha Caja.

###### Artº. 39º. Viudedad, orfandad e incapacidad permanente absoluta.-

1. Con el fin de favorecer a los pensionistas de percepciones más bajas, se establecen las cantidades mínimas siguientes, a aplicar a las prestaciones que se indican:

- Viudedad: 17.040 ptas. mensuales.
- Orfandad: 3.195 ptas. mensuales.
- Incapacidad permanente absoluta: 15.975 ptas. mensuales.

2. Dichos importes mínimos afectarán a todos los beneficiarios de la Caja de Previsión de ENDESA, a que se refieren las prestaciones anteriores, cualquiera que fuese la fecha en que tuvo lugar el hecho causante de las mismas, así como a los que en el futuro tengan derecho a las indicadas prestaciones.

3. Las cantidades mínimas mencionadas serán compatibles con otras percepciones que se reciban o puedan recibirse del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de cualquier otra Institución. Se exceptúan, en este último caso las prestaciones otorgadas por la Caja de Previsión.

4. Los incapacitados permanentes parciales y totales, cualquiera que sea la causa de su invalidez, que hubieran sido declarados aptos de nuevo para el trabajo, tendrán derecho a que se les reintegre al puesto que con carácter normal desempeñaban al tiempo de la baja, salvo en el supuesto de que hayan cumplido la edad de jubilación, con

derecho a la correspondiente pensión, debiendo solicitar el reintegro dentro del mes siguiente a la declaración de aptitud y estando obligada la Empresa a que aquí se produzca dentro de los quince días siguientes a la solicitud.

5. Los trabajadores que hubieran cesado en la Empresa por haber quedado incurso en una incapacidad parcial o total cualquiera que sea la causa de la misma, cuando tengan su recuperación funcional para oficio distinto al que venían desempeñando con anterioridad a la baja, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la primera vacante que se produzca que sea acorde con la función que pueda realizar con arreglo a sus condiciones físicas e intelectuales, sea cual fuera su edad al producirse la recuperación, y siempre que en tal fecha no tengan derecho a pensión de jubilación, y de que el trabajo a realizar por los interesados no represente un peligro para su vida o salud.

Los incapacitados a que se refiere el primer párrafo del presente apartado tendrán derecho a acceder directamente a las plazas de que se trate, sin que, en consecuencia, hayan de someterse al régimen de provisión de vacantes que establece el artículo 18 de este Convenio.

Por último, y a los efectos establecidos en este apartado 5 les será computada a los incapacitados la antigüedad ya devengada en la Empresa con anterioridad a la fecha de la baja.

## CAPITULO XI

### Labor Social

Artº. 40º. Comisión de Asuntos Sociales.-

1. Dada la importancia y trascendencia de los asuntos de carácter social, se constituyen las siguientes Comisiones, de carácter paritario y ejecutivo:

- Una en Ponferrada, que estudiará y resolverá los asuntos de dicha Zona, así como otras tantas, con iguales cometidos, respecto a sus propios Centros de Trabajo, en Puentes, Andorra, Carboneras, Madrid, Ceuta y Melilla.

2. Dichas Comisiones estarán integradas por los siguientes miembros:

- Tres representantes de la Empresa.
- Tres representantes del personal.

Artº. 41º. Suministro de Energía Eléctrica.-

A) Personal en activo:

Para el personal afectado por el presente Convenio se mantiene el derecho al suministro de energía eléctrica, exclusivamente para alumbrado y uso doméstico propio, en las condiciones siguientes:

Primero.- Se mantiene el cupo máximo anual de 14.000 KWh. a 0,15 ptas./KWh.

En el caso de que la totalidad del personal afectado por este Convenio no sobrepese la media anual de 14.000 KWh, los excesos individuales de consumo se facturarán a 0,15 ptas./KWh. En caso contrario, se le aplicará el precio que las compañías distribuidoras facturasen a la Empresa o a los interesados y, en el caso de energía propia de la Empresa, al precio que actualmente paga.

Segundo.- El personal tiene derecho a la contratación de las compañías distribuidoras de las potencias que desee de acuerdo con sus necesidades.

Tercero.- El cupo se disfrutará a título personal e individual y será igualmente válido para la segunda vivienda del Trabajador, si la tuviera.

B) Personal jubilado:

1. Se mantiene para el personal jubilado, pensionistas de invalidez provisional o incapacidad permanente absoluta y los viudos/as de trabajadores fijos de plantilla, que residan en localidades donde la Empresa tiene establecido un concierto con las compañías distribuidoras, el derecho al suministro de energía eléctrica en iguales condiciones que las establecidas en el apartado A) del presente artículo para el personal en activo, con un cupo anual de 14.000 KWh/año al precio de 0,15 ptas./KWh.

2. Al personal anteriormente indicado, cuando resida en lugar donde la Empresa no tenga establecido un concierto con las compañías distribuidoras, se le abonará el cupo anual, indicado en el epígrafe anterior, al precio de 6 ptas./KWh., como compensación del coste real de sus consumos.

Artº. 42º. Ayuda para estudios.-

A) Ayuda para estudios con destino a los hijos de trabajadores:

Primero.- Beneficiarios: Podrán ser beneficiarios de la ayuda para estudios los hijos de los trabajadores fijos de plantilla en situación de activo, así como los hijos de los productores que, habiendo tenido la consideración de fijos en plantilla, hayan fallecido o estén en situación de jubilación o invalidez provisional o incapacidad permanente, siempre que dependan económicamente de sus padres o tutores y no presten trabajos retribuidos por cuenta ajena.

Los estudios deben ser cursado en Centros Estatales o Privados debidamente reconocidos o autorizados por el Ministerio de Educación u otros Organismos Oficiales, o

asistir a guarderías infantiles provistas de la pertinente licencia municipal, hasta alcanzar la edad de iniciación de la educación preescolar.

Segundo.- Conceptos que comprende la ayuda para estudios:

- a) Reserva de plaza en el Centro.
- b) Inscripción.
- c) Matrícula.
- d) Reconocimiento médico y test psicotécnico.
- e) Libros de texto.
- f) Libro de escolaridad.
- g) Honorarios de enseñanza.
- h) Calefacción.
- i) Seguro escolar.
- j) Título académico.
- k) Comedor escolar, siempre que los gastos derivados de la media pensión se produzcan como consecuencia de realizar la comida del mediodía en comedores de centros docentes, o alternativamente, transporte escolar, siempre que sea realizado en medios colectivos con destino al Centro de Enseñanza. En cuanto a transporte urbano no escolar se constituye, a título experimental los módulos siguientes:

- Madrid: 1.881 ptas. mensuales.
- Ponferrada: 1.501 ptas. mensuales.
- Resto Centro de Trabajo en los que sea necesario hacer uso de dicho medio de transporte: 1.501 ptas. mensuales.

Esta opción deberá efectuarse a principios de cada curso escolar, no pudiendo modificarse en el transcurso del mismo.

- l) El material escolar se abonará de acuerdo con los módulos íntegros por curso escolar que a continuación se indica:

- Educación Preescolar: 535 ptas.
- Educación General Básica: 1.110 ptas.
- Bachillerato Unificado Polivalente y Formación Profesional: 1.666 ptas.
- Curso de Orientación Universitaria y Enseñanza Universitaria: 2.417 ptas.

Se incluye, asimismo, dentro de esta ayuda, los estudios de selectividad.

Tercero.- Cantidad de la ayuda para estudios: Con carácter general, la ayuda para estudios consistirá en el abono del 60 por 100 de los gastos de enseñanza que han quedado enumerados, estableciéndose, no obstante, las siguientes excepciones:

- a) Cuando los beneficiarios de la ayuda para estudios realicen éstos fuera del lugar de la residencia habitual de sus padres o tutores, por no existir en dicho lugar Centro de Enseñanza correspondiente a los estudios de que se trate, se abonará el 60 por 100 de los gastos enumerados y, además, el 60 por 100 de los gastos de estancia en colegios, residencias y establecimientos de Hostelería.

Cuando el hospedaje tenga lugar en viviendas familiares o en pisos propios o alquilados, la Empresa abonará el 50 por 100 de un módulo previamente establecido para atender los gastos derivados de este concepto. Dicho módulo será de 59.460 ptas.

- b) Cuando los beneficiarios de la ayuda para estudios realicen éstos fuera del lugar de residencia habitual de sus padres o tutores, a pesar de existir en este lugar Centro de Enseñanza correspondiente a los estudios de que se trate, tendrán derecho a percibir el importe de los mismos conceptos que les hubieran correspondido de realizar los estudios en el lugar de la residencia habitual.
- c) Los gastos de enseñanza sobre los que recae la ayuda de estudios, así como los de media pensión de los beneficiarios cuyos padres o tutores residan en los Centros de Trabajo de Bibey, Cornatel, Quereño, Peñarubia y Campaña y de Peñadrada, Las Ondinas, Las Rozas, Santa Marina y Matalavilla, serán abonados por la Empresa en el 70 por 100 de su importe, siempre que dichos gastos se produzcan como consecuencia de realizar la comida de mediodía fuera del domicilio donde residan.

B) Ayuda de estudios con destino a los propios trabajadores de la Empresa: El personal de la plantilla de trabajadores fijos de la Empresa que curse estudios de interés para su formación, a juicio de la Sociedad, tendrá derecho a que le sea abonado el 70 por 100 de los gastos correspondientes a los conceptos sobre los que recae la ayuda para estudios con destino a los hijos de los trabajadores.

C) Sistema de pago: El importe de la ayuda para estudios será abonado trimestralmente previa comprobación por las Unidades de Personal y Acción Social de los justificantes de los gastos realizados que se han de presentar a primeros de diciembre, marzo y junio.

Si el hijo de algún trabajador fuese beneficiario de beca de estudios de entidad ajena a la Empresa, tendrá obligación de ponerlo en conocimiento de la misma, y el importe de la ayuda para estudios se abonará solamente sobre los gastos que excedan de la cuantía de la beca.

Artº. 43º. Préstamos para viviendas.-

La Empresa avalará créditos bancarios hasta un total de 300 millones de pesetas y pagará al personal fijo de plantilla los intereses que excedan del 6%, en los concedidos a partir de 1.1.87.

Sin perjuicio de que el aval bancario se destine a la adquisición de una vivienda en el propio Centro de Trabajo, las personas que en dichos Centros ocupen vivienda de la Empresa podrán solicitar dicho aval para conseguir vivienda en lugar distinto al del Centro de Trabajo, siempre que la petición se realice dentro de los diez años anteriores a la fecha en que el peticionario tenga derecho a solicitar la jubilación en la Empresa. Igual beneficio podrá ser aplicado al personal de Ceuta, Melilla e hidráulicas, aun cuando no disfrute de vivienda de la Empresa.

Artº. 440. Crédito para la adquisición de artículos de primera necesidad o del hogar.-

A este fin se establece un fondo de 15 millones de pesetas. No se devengará interés alguno por dicho crédito, siendo preciso justificar la inversión en el plazo de tres meses a partir de su concesión, procediéndose, caso contrario, a su amortización anticipada.

El importe máximo de dicho crédito será de 185.226 ptas. con independencia del nivel salarial del solicitante y su plazo máximo de amortización será el que figura en las tablas anexas.

La concesión de dicho crédito, será a criterio de la Comisión paritaria de asuntos sociales y a solicitud del interesado ante el asistente social o ante el Secretario de la Comisión de Asuntos Sociales que corresponda, debiendo de llevar sello de entrada de registro y hora de presentación.

El destino del crédito será la adquisición de equipamiento de vivienda: mobiliario o electrodomésticos o el abono de pequeñas reparaciones en el hogar y de responsabilidad civil.

Dicho crédito, una vez justificada su necesidad ante la Comisión correspondiente, y comprobado que el peticionario no tiene pendiente la amortización de créditos anteriores, se entregará directa e instantáneamente al interesado.

El presente fondo será revisable en el año 1989 conforme al IPC previsto para dicho año.

Artº. 450. Anticipos.-

De acuerdo con lo dispuesto en el Art. 112 de la Ordenanza Laboral, el personal fijo de plantilla con más de dos años de antigüedad, que se encuentre ante una necesidad debidamente justificada, a criterio de las Comisiones Paritarias de Asuntos Sociales, tendrá derecho a un anticipo cuya cuantía no podrá exceder de 738.734 ptas., siendo preciso justificar su inversión en el plazo máximo de tres meses a partir de su concesión, procediéndose, caso contrario, a su amortización anticipada.

Estos anticipos no devengarán interés alguno y los reintegros se efectuarán según las tablas de amortización anexas. No se podrán solicitar nuevos anticipos mientras no haya sido totalmente liquidado el anterior.

En el supuesto de solicitarse una cuantía menor habrán de respetarse los períodos de amortización que figuran en el estudio realizado y aplicable para estos supuestos, sin perjuicio de la correspondiente reducción de la cantidad a amortizar mensualmente.

A estos efectos se constituye un fondo de 59 millones de ptas., revisables, para 1989, conforme al IPC previsto para dicho año.

Artº. 460. Traspase de fondos.-

Las cantidades disponibles y procedentes de los fondos constituidos para la concesión de créditos y anticipos a que se refieren los dos anteriores artículos podrán ser

traspasados entre sí, incrementando el montante de la suma de ambos fondos en la cantidad de veinte millones de pesetas.

Artº. 470. Adjudicación de viviendas y plazas en las residencias.-

1. Será competencia de las Comisiones paritarias de Asuntos Sociales la adjudicación de las viviendas propiedad de la Empresa destinada al personal fijo, afectado por el presente Convenio.

2. Igualmente, será competencia de las indicadas Comisiones, la adjudicación de plazas en las Residencias destinadas al personal fijo regido por el presente Convenio.

3. Las competencias anteriormente reseñadas serán asumidas en el Centro de Trabajo de Puente, por la Comisión de Viviendas y Residencias, existente a tal efecto.

4. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores y con el fin de atender las necesidades que en estos aspectos surjan como consecuencia de la debida atención de los Servicios respecto del personal fijo incluido en Convenio, la Dirección de la Empresa se reserva con destino a dicho personal fijo el 8 por 100 de las viviendas y el 10 por 100 de las plazas de Residencias, que serán de libre adjudicación de la misma. Para el cómputo de los porcentajes citados, se tendrá en cuenta el número total de viviendas y de plazas de Residencias que para el mencionado personal existen en cada Centro de Trabajo, de forma que una vez cubiertos dichos cupos, la Dirección de la Empresa sólo podrá disponer de otras viviendas o plazas de Residencias cuando quienes ocuparan las viviendas o plazas reservadas les correspondiera una u otras por el régimen general de adjudicación.

Artº. 480. Servicio Militar.-

Sin perjuicio de lo dispuesto en este punto por la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica, el personal que se encuentre cumpliendo el Servicio Militar percibirá el 25 por 100 de su salario figurado en el artículo 8, incrementado con las gratificaciones extraordinarias y la paga de beneficios, mientras dure esta situación.

Artº. 490. Fondos sociales especiales.-

1) Vehículos: Se constituye un fondo social especial por un importe de tres millones de pesetas con destino a subvencionar los gastos que puedan ocasionarse como consecuencia de los daños que sufran los vehículos de propiedad particular empleados en desplazamientos en comisión de servicio.

2) Fondo de asistencia sanitaria: Asimismo, queda constituido un fondo por importe de dos millones de pesetas para hacer frente a los gastos urgentes derivados de enfermedades que afecten a los trabajadores de la Empresa, así como a los cónyuges e hijos de éstos.

Artº. 500. Otras atenciones sociales.-

1. La Empresa, continuando su política social, encaminada a mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores, mantiene las atenciones sociales actualmente existentes, las cuales procurará ampliar en todo lo que sea posible.

Dichas atenciones sociales se refieren, independientemente de las ya reseñadas en artículos anteriores, a los siguientes aspectos:

**Formativos:** Colegios de Enseñanza Preescolar y Educación General Básica en los Centros de Trabajo de Puentes de García Rodríguez y Andorra; colaboración al 50 por 100 en las becas de la Fundación del INI; Escuelas de Formación Profesional, etc.

**Culturales y Deportivas:** Grupos de Empresa Culturales y Deportivos; Agrupación Deportiva del INI; campamentos de verano; instalaciones y ayuda a Clubs Deportivos, etc.

**Generales:** Económicos, viviendas, residencias de personal soltero, ayuda para fiestas patronales, premios, medallas de bronce y plata del INI, así como una compensación económica por valor de 8.307 ptas. para el personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas de los días de Nochebuena y Nochevieja.

**Especiales:** Afectan al personal de los poblados anexos a la Central de Quereño, Santa Marina, Peñadrada, Las Ondinas, Bibey (San Agustín, Prada y San Sebastián) y se refieren a la adopción por la Empresa de medidas para mejorar las condiciones de los transportes de los trabajadores y familiares, asistencia médica, educación primaria a los hijos, adquisición de víveres y artículos de vestir a precios reducidos y esparcimiento y distracción de los trabajadores y sus familiares.

2. Con el fin de dar mayor impulso a las actividades culturales, recreativas y deportivas, podrán constituirse en los Centros de Trabajo subcomisiones paritarias, dependientes de las Comisiones o Subcomisiones de Asuntos Sociales a que se refiere el artículo 48 del presente Convenio que tendrán por misión el encauzar y organizar las actividades de esta naturaleza, para el desarrollo de las cuales la Dirección de la Empresa prestará el apoyo económico necesario.

#### Artº. 519. Asistencia Social.-

En aquellos Centros de Trabajo que por el número de su personal lo requieran, la Empresa establecerá, al servicio de sus trabajadores, equipos de asistencia social, que colaborarán con el personal en la solución de aquellos problemas personales, familiares y sociales en que los interesados soliciten ayuda de la Empresa, prestándole asesoramiento y realizando las gestiones que, a tal fin sean necesarios.

En el supuesto de que la Mutualidad de Previsión Social de Asistencia a la Subnormalidad ampliase su acción protectora, se haría extensiva dicha póliza a los hijos de productores con minusvalía física, ampliándose de esta forma la ya existente para las minusvalías psíquicas.

#### Artº. 520. Premios de fidelidad y jubilación.-

**Premio de fidelidad.-** Este premio se acreditará a todo trabajador por los servicios continuados en la Empresa y sin interrupción alguna por excedencia voluntaria o por licencia sin sueldo superiores a tres meses, y sin que haya sido sancionado por falta muy grave.

Se concederá en dos ocasiones: una, al cumplir los 25 años de plantilla en la Empresa y otra, al cumplir los 40 años en la misma. En la primera de las ocasiones percibirá el importe equivalente a 3 mensualidades del salario que le corresponda, y el importe de 5 mensualidades en la segunda, entendiéndose por salario mensual la doceava parte de la suma del salario base y complementario, complemento de sueldo, antigüedad, participación de beneficios y pagas extraordinarias, compensación por 20 años de servicio, y en su caso, complemento personal de la 1ª Categoría.

**Premio de jubilación.-** Los trabajadores que se jubilen a los 60 años o durante el transcurso máximo de un mes, una vez cumplidos, percibirán la cantidad de 248.606 ptas.

## CAPITULO XII

### ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA

Artº. 518. Representación y ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores.-

En orden a instrumentar unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica socio-laboral, ambas partes consideran interlocutores válidos:

- a) Los Comités de Empresa de Centro de Trabajo.
- b) Los Delegados de personal.
- c) Las Secciones Sindicales debidamente reconocidas en el ámbito de la Empresa, a través de sus Delegados Sindicales.
- d) El Comité Intercentros.

Artº. 519. De los Comités de Empresa de Centros de Trabajo y Delegados de Personal.-

1. Los miembros de los Comités de Empresa de Centros de trabajo y Delegados de personal serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia.

2. Serán funciones de los Comités de Empresa de Centros de trabajo y los Delegados de personal, 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 con el personal que representan.

Dicha representación será ejercida por los Comités de Empresa de Centro de trabajo en forma colegiada y por los Delegados de personal mancomunadamente.

Estarán especialmente capacitados para la denuncia, iniciación y deliberación de la negociación colectiva, con

facultades de designar a los representantes de la Comisión deliberadora que, sin perjuicio de las facultades de la Comisión Interpretadora, será la única legitimada para el conocimiento y negociación del presente Convenio y sus Anexos.

b) De información:

1. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos se den a conocer a los accionistas.

2. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

3. Trimestralmente sobre la relación de las Empresas Contratistas y objeto del contrato. Esta información tendrá carácter confidencial y, por lo tanto, sujeta al sigilo profesional.

4. Puntualmente, sobre los estudios de medio ambiente y contaminación referidos a la Empresa, con acceso a los mismos. Esta información tendrá asimismo carácter confidencial.

5. Sobre el organigrama funcional de puestos de trabajo de la Empresa y del Centro de trabajo en particular, con las variaciones y modificaciones que en este último y puntualmente se produzcan.

6. Se facilitará el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice la Empresa, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa, y en su caso, ante la autoridad laboral.

7. El Comité será asimismo informado:

- Sobre sanciones impuestas por faltas graves y muy graves, con acceso al expediente que se instruya, al efecto.

- Sobre cualquier plan de mejora de la productividad.

- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, y los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y cesas y los ascensos.

- Realización de trabajos de superior categoría.

8. Mensualmente sobre el número de horas extraordinarias realizadas, sus causas y distribución por secciones.

9. Los Comités de Empresa y Delegados de personal, quedan facultados para solicitar cualquier tipo de información que se pueda considerar necesaria para la realización de las funciones que tiene reconocidas como representantes del personal, sin que la Empresa se pueda negar a facilitarlas, salvo en el supuesto de que se

trate de informaciones confidenciales o que afecten a su poder de dirección.

c) De audiencia previa a su ejecución por la Dirección de la Empresa:

Los Comités de Empresa tendrán derecho a ser oídos previamente a su ejecución por la Dirección de la Empresa, en los supuestos que se indican a continuación. El derecho de audiencia previa deberá ser ejercitado en el plazo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la recepción por el Comité de Empresa de la correspondiente comunicación de la Empresa, sin perjuicio de los plazos que específicamente se consignan en el punto 1. de este apartado. Transcurridos dichos plazos sin recibirse

contestación por parte del Comité de Empresa o Delegados del personal, se entenderá cumplido el trámite.

No obstante lo anterior, cuando la naturaleza de las medidas propuestas por la Dirección y debido a su trascendencia para el personal o la propia Empresa, así lo aconsejen, el Comité, excepcionalmente, podrá renunciar a ejercer la audiencia previa en favor del Comité Intercentros que tendrá facultades plenas para el ejercicio de la misma, en este caso comunicará dicha decisión a la Empresa. En todo caso transcurridos 15 días hábiles desde la comunicación al Comité de Centro de Trabajo se entenderá cumplido el trámite de audiencia.

Dicha audiencia previa se podrá ejercer en los siguientes supuestos:

Con antelación de un mes a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla; cierres totales o parciales, que cuenten con personal a su servicio; y traslados totales o parciales de las mismas.

Con la misma antelación, en las decisiones relativas a utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud del trabajador; en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de los puestos de trabajo.

Para el correcto uso del derecho de audiencia previa, la Empresa facilitará al Comité de Empresa los estudios organizativos que vayan a llevarse a la práctica y afecten a colectivos de trabajadores, y la información completa relativa a las decisiones anteriormente señaladas.

d) Información previa:

Asimismo, deberán ser informados previamente a la ejecución por la Empresa en los casos de:

1. Planes de formación profesional en la Empresa a través del correspondiente Comité de Formación.

2. Creación y definición de nuevos cargos, niveles y categorías profesionales.
3. No superación de los períodos de prueba, tanto en el caso de nuevo ingreso, como en los supuestos de ascensos.
4. Cambio de puestos de trabajo por necesidades del servicio y permutas.
5. Recolocación del personal con capacidad disminuida para el trabajo en las condiciones que se señalan en el Art. 27 del Convenio.
6. Desplazamientos en comisión de servicio, cuando éstos tengan un carácter de permanencia.
7. Sanciones y despidos de trabajadores que ostenten representación sindical.
8. Establecimiento y modificación de jornada de trabajo, horarios de trabajo, reducción de jornada y calendarios de turno.
9. Cambios de régimen de jornada u horarios a título individual, que tengan carácter definitivo.
10. Integración en la Empresa de colectivos procedentes de otras empresas.
11. Acuerdos de la Empresa con otras empresas o instituciones que afecten al volumen de empleo, formación del personal, etc.

g) De vigilancia sobre las siguientes materias:

- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los órganos legales competentes.
- La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación de la Empresa.
- Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo de los trabajos en las instalaciones de la Empresa, a través de los respectivos Comités de Seguridad e Higiene.

f) De propuesta:

Tendrán derecho a proponer a la Dirección de la Empresa, cuantas medidas se consideren adecuadas tanto en materia de organización como de mayor o menor rendimiento de las instalaciones o servicios.

Podrá proponer, asimismo, medidas que faciliten la integración y comodidad del personal en sus puestos de trabajo, sean éstas de carácter ambiental, técnico o normativo.

g) De participación:

Los Comités de Empresa y Delegados de personal participarán con la Dirección de la Empresa en los organismos que se indican:

- Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo. En la forma prevista en la legislación vigente y el anexo X del presente Convenio. Tendrán competencia para garantizar la seguridad del personal en las instalaciones de ENDESA.

- Comisión de Asuntos Sociales. En forma paritaria y con carácter ejecutivo en las decisiones adoptadas dentro del ámbito de sus competencias.

- Comité de Formación del personal. Con facultades de estudio y propuesta, en forma paritaria, y, en caso de empate, con el voto de calidad del Presidente, que será designado por la Dirección de la Empresa.

- Comisión de Provisión de Vacantes. Paritario, con capacidad de estudio y propuesta para la elaboración del Banco de programas y de datos de los puestos de trabajo de la Empresa y la actualización de los mismos, así como de las Bases Generales de Convocatoria.

h) De colaboración:

Para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la Empresa, participando en el seguimiento de las mediciones que, en su caso, se efectúen.

Asimismo, colaborarán en la aplicación de las acciones orientadas a la reducción del absentismo por causas injustificadas y/o fraudulentas.

Prestarán su colaboración a la Dirección en orden a la más correcta utilización de los beneficios de ayuda escolar y consumo de energía eléctrica, evitando cualquier abuso en su aplicación y teniendo en cuenta respecto al exceso de consumos, la zona del domicilio y las circunstancias familiares del beneficiario.

3. Para el ejercicio de las anteriores funciones se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, y a los Delegados de Personal, mancomunadamente, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

4. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 19, 20, 39 y 40 del apartado b)), del número 2, de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter de reservado.

## Artº. 55º. Comité Intercentros.-

El Comité Intercentros para el personal de Ordenanza Eléctrica queda constituido con un máximo de trece miembros, designados por elección entre los componentes de los diferentes Comités de Empresa de Centro de Trabajo o Delegados de personal, cuya composición guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente en la Empresa.

Dicho Comité Intercentros tendrá como función abordar la problemática general de la Empresa. Podrá ser apoderado por un Comité de Centro, teniendo en este caso capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

Asimismo, y previa renuncia del Comité, tendrá derecho al ejercicio de la audiencia previa a su ejecución por la Empresa en los supuestos contenidos en el Art. 54, apartado c) 1.

Para el ejercicio de las anteriores funciones, los miembros del Comité Intercentros, están facultados para celebrar dos reuniones ordinarias al año y las extraordinarias que fueran motivadas por la necesidad de informar en los supuestos indicados en el Art. 54 apartado c) 1. de este capítulo.

Los desplazamientos y asistencia a las reuniones del Comité Intercentros darán derecho a la percepción de las dietas correspondientes, siendo por cuenta de la Empresa los gastos de locomoción. El tiempo prudencial invertido en los desplazamientos no computará dentro del crédito de horas establecido.

Los desplazamientos deberán ser comunicados a la Dirección con antelación suficiente para garantizar la buena marcha de los servicios.

## Artº. 56º. Consejo de Delegados.-

El consejo de delegados es el órgano formado por todos los miembros de los Comités, de los Delegados de Personal de la Empresa y Delegados Sindicales.

Se le reconoce carácter consultivo y de discusión, con facultad de propuesta a los Comités de Centro, al Comité Intercentros y a la Dirección de la Empresa.

Dicho consejo podrá celebrar una reunión al año, con una duración máxima de 48 horas, siendo con cargo a horas sindicales de los asistentes el tiempo de la reunión, pero no el del desplazamiento.

La Empresa concederá una subvención o ayuda en concepto de dietas y gastos de viaje similar a la concedida para la celebración de esta misma reunión en años anteriores.

La celebración de las reuniones del consejo de delegados se efectuará a instancias de los Comités de Empresa, cuando la suma de miembros de Comités convocantes sea superior al 51% del total de los Delegados de la Empresa.

Asimismo, cada Sindicato podrá celebrar una reunión anual, con los Delegados y miembros de Comité pertenecientes al

mismo, en las mismas condiciones que las señaladas en los párrafos anteriores.

## Artº. 57º. Garantías de los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.-

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser sancionado o despedido durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación, y siempre que el despido o la sanción no se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o 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 al que pertenezca.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas y traslado.

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

c) Podrán ejercer libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desarrollo del proceso productivo, aquellas publicaciones y comunicaciones de interés laboral, social y/o sindical, ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

La Dirección de la Empresa pondrá a disposición de los Comités los tabloneros de avisos actualmente existentes, procediéndose de forma similar al actual en los nuevos Centros de Trabajo que se creen y pudiéndose variar el número de los actuales para una más eficaz información.

Asimismo, se facilitará por la Dirección de la Empresa los medios técnicos de que disponga para la elaboración, reproducción y envío de comunicados. Si del ejercicio de este derecho pudiera derivarse controversia, se elaborará y propondrá un presupuesto de gastos.

En la reproducción, emisión y envío de comunicados se respetará el derecho de libre expresión, sin perjuicio de la responsabilidad legal que corresponda por los mismos.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina. No se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que pueda producirse con motivo de la designación como componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo en el que sean aceptados, y por lo que se refiere tanto a sesiones oficiales como preparatorias, en su caso, siempre que la Empresa se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

A los efectos indicados, el número de horas mensuales retribuidas vendrá determinado por el censo de votación existente en cada Centro de Trabajo en las últimas elecciones sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán, asimismo, de una licencia anual no retribuida de hasta quince días de duración.

- c) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de los Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación, congresos o reuniones organizadas por sus sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.
- d) No computarán a efectos del máximo legal las horas invertidas en desplazamientos y reuniones que correspondan a convocatorias de la Dirección de la Empresa.
- e) Podrán acumularse horas sindicales en dos miembros del Comité, a título individual, por designación de éste.
- f) En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de algunas de las partes, puedan calificarse de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes, sin perjuicio de intentar, previamente al ejercicio de los derechos, la conciliación en el ámbito de la Empresa.

#### Artº. 58º. De los Sindicatos.-

Considerando ambas partes a los Sindicatos como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre trabajadores y Dirección, se reconoce expresamente para éstos los derechos y garantías que la LOLS, el Estatuto de los Trabajadores y el Acuerdo de Participación Sindical en la Empresa Pública determinan.

#### 1. Secciones Sindicales.

Los derechos sindicales que la LOLS reconoce y garantiza con carácter general se verán ampliados, para aquellos sindicatos que son más representativos según la LOLS y que tengan representación en los Comités de Empresa, o bien posean el 35% al menos de los miembros de un Comité de Empresa, en los siguientes extremos:

- Un tablón de anuncios por centro operativo diferenciado, en lugar donde se garantice el adecuado acceso al mismo por parte de los trabajadores.
- Un local adecuado, dotado de teléfono y mobiliario, en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellos centros de trabajo que cuenten con una plantilla superior a los 200 trabajadores.
- Cómputo trimestral de sus horas sindicales, en el supuesto de que así se solicite por los correspondientes Delegados.
- Acumulación de las horas sindicales en otros delegados del mismo Centro de Trabajo pertenecientes a dicho Sindicato.

- c) Ser informados mensualmente sobre el número de horas extraordinarias realizadas, sus causas y distribución por secciones.

El delegado de Sección Sindical de Centro dispondrá del crédito de horas sindicales que corresponde a los miembros de Comité de Empresa para realizar funciones de carácter sindical propias de la Sección o Sindicato al que pertenezcan.

#### 3. Delegado Sindical de Empresa.

Los Sindicatos con implantación en la Empresa según el punto 1. precedente tendrán derecho al nombramiento de un delegado a nivel de Empresa.

- Corresponde al delegado sindical de Empresa representar los intereses de su Sindicato y de sus afiliados en la Empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección.
- Gozará de los derechos y garantías reconocidas a los delegados de Centro y miembros de Comité de Empresa, y dispondrá de un crédito de horas de 40 horas mensuales.
- Además de dicho crédito, tendrá derecho a un licencia retribuida de tres días al mes, y a los gastos de desplazamiento que pudieran derivarse de su actividad en los distintos centros de trabajo de la Empresa. En dichas actividades se incluyen las reuniones con representantes sindicales de otras Empresas del Grupo ENDESA.

La acumulación de las horas en cuestión, por lo que se refiere al Delegado Sindical de Empresa, podrá efectuarse con cargo a los distintos Centros.

#### 2. Delegados Sindicales de Centro.

Además de los derechos y garantías reconocidos en la LOLS y en el Acuerdo de Participación Sindical en la Empresa Pública, a los sindicatos a que se refiere el punto precedente se les reconocen los siguientes derechos:

- a) Asistir a las comisiones del Comité de Empresa con voz y sin voto.
- b) Ser informados y oídos con carácter previo:
  - Ante la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados del Sindicato en particular.
  - Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
  - En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del Centro de Trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que afecte sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
  - Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Esta licencia se computará con carácter trimestral y, excepcionalmente, previa autorización de la Empresa, al uso de la misma podrá ser delegada en otro representante del Sindicato, que ostente la condición de Delegado Sindical.

- Tendrá tránsito y acceso libre a las instalaciones de la Empresa.
- Podrá mantener reuniones con sus representados en los locales de la Empresa, sin alterar el trabajo productivo, fuera de las horas de trabajo y previo aviso a la Dirección de la Empresa.
- Podrá utilizar el correo interior de la Empresa y demás medios de comunicación, para facilitar la coordinación entre las Zonas.
- Tendrá derecho a un local en el centro de trabajo, que será el de su sección sindical, con teléfono y mobiliario para ejercer la tarea y funciones que le son propias.
- Dispondrá de una licencia sin sueldo anual de 15 días, para atender asuntos sindicales, de acuerdo con las necesidades del proceso productivo.
- El delegado sindical de Empresa tendrá a su disposición la misma información que puede ser facilitada a los Comités de Empresa y Comité Intercentros, con idénticas obligaciones en cuanto al sigilo profesional.
- Será oído por la Dirección en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato en particular.
- Será asimismo informado y oído con carácter previo:
  - a) En materia de reestructuraciones de plantillas, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores de carácter colectivo, o de instalaciones con personal a su servicio y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar a los intereses de los trabajadores.
  - b) Sobre implantación de nuevos sistemas de trabajo y sus posibles consecuencias.
  - c) Sobre integración de colectivos procedentes de otras empresas.
  - d) Acuerdos de la Empresa con otras instituciones o empresas cuando éstos afecten al volumen de empleo, o la formación del personal, o a otros aspectos de importancia para la vida laboral o de la Empresa.
  - e) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

#### 4. Asambleas de Trabajadores.

Se reconoce y garantiza el derecho de reunión de los trabajadores en los términos previstos en los arts. 77 a 80 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artº. 59º. Participación Sindical en la Empresa Pública.-

Se incorpora como anexo al texto de convenio el Acuerdo sobre Participación Sindical en la Empresa Pública.

#### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera. Fomento del Empleo.- La Empresa se compromete a mantener como mínimo durante la vigencia del Convenio la plantilla media del año anterior (fijos más eventuales), computadas las personas con reserva de plaza (Servicio Militar, invalidez provisional y supuestos de excedencia forzosa), sin computar a estos efectos los puestos ocupados en duplicidad como consecuencia de las jubilaciones anticipadas.

El personal con contrato eventual de fecha anterior a 31-12-86 y que permanezca en alta en la Empresa en la fecha de la firma del Convenio, pasará a la condición de fijo durante la vigencia del mismo, siempre que viniere ocupando plaza de plantilla, salvo informe desfavorable de la línea.

Segunda. Personal de Segunda Categoría.- Sin perjuicio del posible estudio general sobre Grupos Profesionales, con anterioridad a 31 de diciembre de 1987 se iniciará el examen del contenido de los puestos de trabajo del personal de 2ª Categoría, cuyo estudio deberá estar finalizado antes de 31-12-88, a fin de acometer una remodelación en profundidad de las condiciones de trabajo de dicho colectivo y consiguiente ajuste de niveles con los contenidos de los puestos.

Tercera. Bilingüismo.- De todas las notas o avisos de la Dirección que sean publicados en los tablones de anuncios se facilitará una copia al Comité de Empresa.

Las notas y avisos se publicarán lo antes posible en los tablones de anuncios también en el idioma vernáculo de las comunidades históricas o autonómicas.

Cuarta. Compensación y absorción.- Las normas contenidas en el presente Convenio son, en su conjunto, más beneficiosas para el personal que las establecidas por las disposiciones vigentes.

Las mejoras de este Convenio podrán ser absorbidas o compensadas, en su conjunto y cómputo anual, con los aumentos en las retribuciones, cualesquiera que sea su forma, carácter o concepto que adopten, aun cuando tengan su origen en disposiciones del Ministerio de Trabajo, resoluciones judiciales y acuerdos administrativos.

Quinta. Registro del Convenio.- Si en aplicación del artículo 90.5 del vigente Estatuto de los Trabajadores, la Autoridad Laboral estimase que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, la Comisión Deliberadora reconsiderará nuevamente el Convenio a la vista de los criterios que, al respecto, señale la jurisdicción.

#### DISPOSICION DEROGATORIA

Queda sustituido y sin efecto alguno el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa Nacional de Electricidad, S.A., aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 8 de marzo de 1973.

## ANEXO I

## TABLA SALARIAL

Nivel salarial	C A T E G O R I A S	Nivel	Salario base (12 pagas)	Salario complem. (12 pagas)	Total Salario (12 pagas)
1	2ª Técnica 2ª Administrativa 2ª Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias	Especial Especial Especial	1.111.680	999.000	2.110.680
2	2ª Técnica 2ª Administrativa 2ª Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias	A A A	986.760	860.400	1.847.160
3	2ª Técnica 2ª Administrativa 2ª Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias	B B B	810.360	789.480	1.599.840
4	3ª Técnica 3ª Administrativa 3ª Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias Encargado General de Residencia		659.880	766.440	1.426.320
5	1ª Profesionales de Oficio Encargado de Residencia	A	613.800	721.080	1.334.880
6	4ª Técnica 4ª Administrativa, Of. primera 1ª Profesionales de Oficio	B	605.160	676.800	1.281.960
7	2ª Profesionales de Oficio, Oficial de primera Jefe de Cocina		562.320	666.000	1.228.320
8	5ª Técnica 4ª Administrativa, Oficial de segunda Encargado de Lencería		544.680	631.080	1.175.760
9	Especial Auxiliar Oficina 5ª Administrativa 2ª Profesionales de Oficio, Oficial de segunda 1ª Peonaje Cocinera-Camarera		527.400	621.360	1.148.760
10	3ª Profesionales de Oficio, Oficial de tercera 1ª Auxiliar de Oficina Camarera-Limpiadora		521.280	597.600	1.118.880
11	2ª Peonaje 2ª Auxiliar de Oficina Ayudante de Cocina 3ª Peonaje Personal de Limpieza		509.400	577.080	1.086.480

A N E X O    I I  
 TABLA DE COMPENSACION POR 20 AÑOS DE SERVICIO - AÑO 1987  
 PERSONAL DE CONVENIO

Nivel salarial	C A T E G O R I A S	Nivel	Importe diario	Importe mensual (30 días)	Importe anual (16 pagas)
1	2ª Técnica 2ª Administrativa 2ª Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias	Especial Especial Especial	64,00	1.920	30.720
2	2ª Técnica 2ª Administrativa 2ª Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias	A A A	64,00	1.920	30.720
3	2ª Técnica 2ª Administrativa 2ª Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias	B B B	64,00	1.920	30.720
4	3ª Técnica 3ª Administrativa 3ª Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias Encargado General de Residencias		43,00	1.290	20.640
5	1ª Profesionales de Oficio Encargado de Residencia	A	43,00	1.290	20.640
6	4ª Técnica 4ª Administrativa, Of. primera 1ª Profesionales de Oficio	B	40,00	1.200	19.200
7	2ª Profesionales de Oficio, Oficial de primera Jefe de Cocina		33,00	990	15.840
8	5ª Técnica 4ª Administrativa, Oficial de segunda Encargada de Lencería		33,00	990	15.840
9	Especial Auxiliar Oficina 5ª Administrativa 2ª Profesionales de Oficio, Oficial de segunda 1ª Peonaje Cocinera - Camarera		24,00	720	11.520
10	3ª Profesionales de Oficio, Oficial de tercera 1ª Auxiliar de Oficina Camarera- Limpiadora		24,00	720	11.520
11	2ª Peonaje 2ª Auxiliar de Oficina Ayudante de Cocina 3ª Peonaje Personal de Limpieza		24,00	720	11.520

ANEXO III  
SUPLEMENTO DE REMUNERACION  
POR TRABAJO NOCTURNO - AÑO 1987  
PERSONAL DE CONVENIO

Nivel salarial	Importe hora nocturna		
	Oficinas	Mantenimiento	Turno
1	254	215	229
2	226	185	203
3	188	165	177
4	169	144	171
5	169	130	152
6	136	130	145
7	117	110	136
8	108	106	130
9	106	101	124
10	105	101	124
11	98	97	122

ANEXO IV  
HORAS EXTRAORDINARIAS  
PERSONAL DE CONVENIO

Nivel Salarial	Valor hora extra	Valor hora ordinaria	Diferencia entre: valor hora extra y valor hora ordinaria
1	2.919	1.668	1.251
2	2.576	1.472	1.104
3	2.712	1.264	948
4	1.953	1.116	837
5	1.824	1.042	782
6	1.766	1.009	757
7	1.678	959	719
8	1.615	923	692
9	1.575	900	675
10	1.542	881	661
11	1.491	852	639

ANEXO V - I

COMPLEMENTO DE TRABAJO A TURNOS Y COMPENSACION POR MEDIA HORA  
DE DESCANSO Y FESTIVOS (TURNO CERRADO)

3 Turnos Concepto	Cuando se faltase a un Turno o se asistiese a todos en un mes natural				Cuando se faltase de dos a cinco turnos, ambos inclusive				Cuando se faltase a seis o más Turnos durante el período citado			
	Valor del turno	Media hora	Horas comp.	Total	Valor del turno	Media hora	Horas comp.	Total	Valor del turno	Media hora	Horas comp.	Total
1	391	689	769	1.849	332	689	769	1.790	269	689	769	1.727
2	391	622	689	1.702	332	622	689	1.643	269	622	689	1.580
3	391	521	577	1.489	332	521	577	1.430	269	521	577	1.367
4	391	493	544	1.428	332	493	544	1.369	269	493	544	1.306
5	391	436	477	1.304	332	436	477	1.245	269	436	477	1.182
6	391	432	472	1.295	332	432	472	1.236	269	432	472	1.173
7	391	377	409	1.177	332	377	409	1.118	269	377	409	1.055
8	391	369	401	1.161	332	369	401	1.102	269	369	401	1.039
9	391	358	391	1.140	332	358	391	1.081	269	358	391	1.018
10	391	354	385	1.130	332	354	385	1.071	269	354	385	1.008
11	391	307	330	1.028	332	307	330	969	269	307	330	906

## ANEXO V - 2

## COMPLEMENTO DE TRABAJO A TURNO (TURNO ABIERTO)

2 turnos Concepto	Cuando se faltase a un turno o se asistiese a todos en un mes natural			Cuando se faltase de dos a cinco Turnos ambos inclusive			Cuando se faltase a seis o más Turnos durante el período citado		
	Valor del Turno	1/2 hora	Total	Valor del Turno	1/2 hora	Total	Valor del Turno	1/2 hora	Total
1	313	689	1.002	264	689	953	231	689	920
2	313	622	935	264	622	886	231	622	853
3	313	521	834	264	521	785	231	521	752
4	313	493	806	264	493	757	231	493	724
5	313	436	749	264	436	700	231	436	667
6	313	432	745	264	432	696	231	432	663
7	313	377	690	264	377	641	231	377	608
8	313	369	682	264	369	633	231	369	600
9	313	358	671	264	358	622	231	358	589
10	313	354	667	264	354	618	231	354	585
11	313	307	620	264	307	571	231	307	538

## ANEXO V - 3

COMPLEMENTO DE TRABAJO A TURNO Y COMPENSACION POR MEDIA HORA  
DE DESCANSO Y FESTIVOS (TURNO ABIERTO)

2 Turnos Concepto	Cuando se faltase a un Turno o se asistiese a todos en un mes natural				Cuando se faltase de dos a cinco turnos, ambos inclusive				Cuando se faltase a seis o más Turnos durante el período citado			
	Valor del turno	Media hora	Horas comp.	Total	Valor del turno	Media hora	Horas comp.	Total	Valor del turno	Media hora	Horas comp.	Total
1	313	689	763	1.765	264	689	763	1.716	231	689	763	1.683
2	313	622	685	1.620	264	622	685	1.571	231	622	685	1.238
3	313	521	571	1.405	264	521	571	1.356	231	521	571	1.323
4	313	493	539	1.345	264	493	539	1.296	231	493	539	1.263
5	313	436	474	1.223	264	436	474	1.174	231	436	474	1.141
6	313	432	467	1.212	264	432	467	1.163	231	432	467	1.130
7	313	377	405	1.095	264	377	405	1.046	231	377	405	1.013
8	313	369	397	1.079	264	369	397	1.030	231	369	397	997
9	313	358	388	1.059	264	358	388	1.010	231	358	388	977
10	313	354	382	1.049	264	354	382	1.000	231	354	382	967
11	313	307	325	945	264	307	325	896	231	307	325	863

ANEXO VI  
TABLA DE PARTICIPACION EN BENEFICIOS

Nivel salarial	Salario computable	Importe participación beneficios
1	1.482.240	237.158
2	1.315.680	210.509
3	1.080.480	172.877
4	879.840	140.774
5	818.400	130.944
6	806.980	129.101
7	749.760	119.962
8	726.240	116.198
9	703.200	112.512
10	695.040	111.206
11	679.200	108.672

ANEXO VII  
COMPLEMENTO POR RESIDENCIA - AÑO 1987  
(Personas con residencia fija en Quereño,  
Coznate, Peñadrada, Las Ordinas,  
Santa Marina y Bibey)  
PERSONAL DE CONVENIO

Nivel salarial	Días	Mensual (30 días)	Annual (12 pagas)
1	257,00	7.710	92.520
2	257,00	7.710	92.520
3	257,00	7.710	92.520
4	124,00	3.720	44.640
5	108,00	3.240	38.880
6	108,00	3.240	38.880
7	108,00	3.240	38.880
8	108,00	3.240	38.880
9	108,00	3.240	38.880
10	108,00	3.240	38.880
11	108,00	3.240	38.880

ANEXO VIII

HORAS COMPENSACION FESTIVOS PERSONAL TURNO

Nivel	Importe hora turno	Importe máximo a percibir por este concepto en el año 87	Nivel	Importe hora turno	Importe máximo a percibir por este concepto en el año 87
1	1.563	175.056	7	810	90.720
2	1.396	156.352	8	789	88.368
3	1.160	129.920	9	771	86.352
4	1.093	122.416	10	758	84.896
5	954	106.848	11	643	72.016
6	941	105.392			

ANEXO IX

COMPLEMENTO DE TRABAJO A TURNO (TURNO CERRADO)

Niveles	Cuando se faltase a un Turno o se asistiese a todos en un mes natural			Cuando se faltase de dos a cinco turnos, ambos inclusive			Cuando se faltase a seis o más Turnos durante el período citado		
	Valor del turno	Media hora	Total	Valor del turno	Media hora	Total	Valor del turno	Media hora	Total
1	391	689	1.080	332	689	1.021	269	689	958
2	391	622	1.013	332	622	954	269	622	891
3	391	521	912	332	521	853	269	521	790
4	391	493	884	332	493	825	269	493	762
5	391	436	827	332	436	768	269	436	705
6	391	432	823	332	432	764	269	432	701
7	391	377	768	332	377	709	269	377	646
8	391	369	760	332	369	701	269	369	638
9	391	358	749	332	358	690	269	358	627
10	391	354	745	332	354	686	269	354	623
11	391	307	698	332	307	639	269	307	576

TABLA ANUAL DE SUELDO, SALARIO COMPLEMENTARIO  
PERSONAL 1ª CATEGORÍA

	CATEGORÍA Y CARGO	SUELDO (12 PAGAS)	SALARIO COM PLEMENTARIO (12 PAGAS)	TOTAL SALARIO (12 PAGAS)
01	Especial-Jefe División	1.610.280	1.806.840	3.417.120
02	Especial-Jefe Departamento	1.610.280	1.425.240	3.035.520
03	Primero-Jefe Departamento	1.371.960	1.409.400	2.781.360
04	Especial-Jefe Sección	1.610.280	1.041.840	2.652.120
05	Primero-Jefe Sección	1.371.960	1.018.080	2.390.040
06	Segundo-Jefe Sección	1.222.560	797.040	2.019.600
15	Especial-Subjefe Sección	1.610.280	650.160	2.260.440
07	Primero-Subjefe Sección	1.371.960	529.200	1.901.160
08	Segundo-Subjefe Sección	1.222.560	421.560	1.644.120
10	Primero-Base	1.371.960	106.920	1.478.880
11	Segundo-Base	1.222.560	89.280	1.311.840
12	Segundo-Ingreso	1.222.560	-	1.222.560

SALARIO COMPLEMENTARIO Y PARTICIPACION EN BENEFICIOS  
PERSONAL 1ª CATEGORÍA

	CATEGORÍA Y CARGO	SALARIO COMPUTABLE	IMPORTE PARTICIPACION BENEFICIOS
01	Especial-Jefe División	2.147.140	343.526
02	Especial-Jefe Dpto.	2.147.040	343.526
03	Primero-Jefe Dpto.	1.829.280	292.685
04	Especial-Jefe Sección	2.147.040	343.526
05	Primero-Jefe Sección	1.829.280	292.685
06	Segundo-Jefe Sección	1.630.080	260.813
15	Especial-Subj. Sección	2.147.040	343.526
07	Primero-Subj. Sección	1.829.280	292.685
08	Segundo-Subj. Sección	1.630.080	260.813
10	Primero-Base	1.829.280	292.685
11	Segundo-Base	1.630.080	260.813
12	Segundo-Ingreso	1.630.080	260.813

COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO  
PERSONAL 1ª CATEGORÍA

	CATEGORÍA Y CARGO	COMPLEN. PUESTO TRABAJO (12 PAGAS)
01	Especial-Jefe División	813.960
02	Especial-Jefe Dpto.	668.520
03	Primero-Jefe Dpto.	668.520
04	Especial-Jefe Sección	508.320
05	Primero-Jefe Sección	508.320
06	Segundo-Jefe Sección	508.320
15	Especial-Subj. Sección	437.400
07	Primero-Subj. Sección	437.400
08	Segundo-Subj. Sección	437.400
10	Primero-Base	330.480
11	Segundo-Base	330.480
12	Segundo-Ingreso	

TABLA DE COMPENSACION POR 20 AÑOS DE SERVICIOS - AÑO 1987  
PERSONAL DE 1ª CATEGORÍA

NIVEL SALARIAL	CATEGORÍA Y CARGO	IMPORTE DIARIO	IMPORTE MENSUAL (30 DIAS)	IMPORTE ANUAL (12 PAGAS)
01	Especial-Jefe División	51,00	1.530	24.480
02	Especial-Jefe Departamento	51,00	1.530	24.480
03	Primero-Jefe Departamento	48,00	1.440	23.040
04	Especial-Jefe Sección	51,00	1.530	24.480
05	Primero-Jefe Sección	48,00	1.440	23.040
06	Segundo-Jefe Sección	48,00	1.440	23.040
15	Especial-Subjefe Sección	51,00	1.530	24.480
07	Primero-Subjefe Sección	48,00	1.440	23.040
08	Segundo-Subjefe Sección	48,00	1.440	23.040
10	Primero-Base	48,00	1.440	23.040
11	Segundo-Base	48,00	1.440	23.040
12	Segundo-Ingreso	48,00	1.440	23.040

CUADRO DE ANTIGUEDAD POR BIENIOS Y NIVELES DE PERSONAL CONVENIO

NUMERO BIENIOS	COEF I- CIENTE	N I V E L E S											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
0	0.000000	1719398	1526189	1253357	1020614	949344	935981	869722	842438	815712	806246	787872	779520
1	0.025000	42984	38154	31333	25515	23733	23399	21743	21060	20392	20156	19696	19487
2	0.050625	87044	77263	63451	51668	48060	47384	44029	42648	41295	40816	39886	39463
3	0.076891	132205	117349	96371	78475	72995	71968	66873	64775	62720	61992	60579	59937
4	0.103813	178495	158438	130114	105952	98554	97166	90288	87455	84681	83698	81791	80924
5	0.131408	225943	200553	164701	134117	124751	122995	114288	110703	107191	105947	103532	102435
6	0.159693	274576	243722	200152	162985	151603	149470	138888	134531	130263	128752	125817	124484
7	0.188686	324425	287970	236490	192575	179127	176606	164104	158956	153913	152127	148660	147084
8	0.218403	375521	333324	273736	222905	207339	204420	189949	183990	178153	176086	172073	170249
9	0.248863	427894	379811	311914	253993	236256	232931	216441	209651	203000	200644	196072	193993
10	0.280085	481576	427461	351045	285858	265896	262153	243595	235953	228468	225817	220670	218331
11	0.312087	536601	476303	391155	318520	296277	292107	271428	262913	254572	251618	245884	243277
12	0.344889	593001	526365	432268	351998	327418	322809	299957	290547	281329	278065	271728	268847
13	0.378511	650811	577679	474409	386313	359337	354279	329199	318872	308756	305173	298218	295056
14	0.412974	710068	630276	517603	421486	392054	386535	359172	347904	336867	332958	325370	321921
15	0.448298	770802	684187	561877	457539	425589	419598	389894	377663	365682	361438	353201	349457
16	0.484506	833051	739447	607258	494493	459962	453488	421385	408165	395217	390630	381728	377681
17	0.521618	898669	786088	653773	532370	495195	488224	453662	439431	425490	420552	410968	406611
18	0.559659	962276	854144	701452	571195	531308	523829	486747	471477	456520	451222	440939	436265
19	0.598650	1029317	913653	750322	610990	568324	560325	520659	504325	488326	482659	471659	466659
20	0.638616	1098035	974649	800414	651780	606266	597732	555418	537994	520927	514881	503148	497814
21	0.679582	1168471	1037170	851758	693590	645156	636075	591047	572505	554343	547910	535423	529747
22	0.721571	1240668	1101254	904386	736445	685019	675377	627566	607879	588594	581764	568505	562479
23	0.764611	1314670	1166940	958330	780372	725878	715661	664998	644137	623702	616464	602415	596029
24	0.808726	1390521	1234268	1013622	825397	767759	756952	703366	681301	659687	652032	637172	630418
25	0.853944	1468269	1303280	1070296	871547	810686	799275	742693	719394	696572	688489	672798	665668

CUADRO DE ANTIGÜEDAD POR BIENIOS Y NIVELES DE PRIMERA CATEGORIA

NUMERO BIENIOS	COEFICIENTE	N I V E L E S												
		1	2	3	4	5	6	7	8	10	11	12	15	
0	0.000000	2490566	2490566	2121965	2490566	2121965	1890893	2121965	1890893	2121965	1890893	1890893	2490566	
1	0.025000	62264	62264	53049	62264	53049	47272	53049	47272	53049	47272	47272	62264	
2	0.050625	126084	126084	107424	126084	107424	95726	107424	95726	107424	95726	95726	126084	
3	0.076891	191501	191501	163159	191501	163159	145391	163159	145391	163159	145391	145391	191501	
4	0.103813	258552	258552	220287	258552	220287	196299	220287	196299	220287	196299	196299	258552	
5	0.131408	327280	327280	278843	327280	278843	248478	278843	248478	278843	248478	248478	327280	
6	0.159693	397726	397726	338863	397726	338863	301963	338863	301963	338863	301963	301963	397726	
7	0.188686	469934	469934	400384	469934	400384	356784	400384	356784	400384	356784	356784	469934	
8	0.218403	543946	543946	463443	543946	463443	412976	463443	412976	463443	412976	412976	543946	
9	0.248863	619809	619809	528078	619809	528078	470573	528078	470573	528078	470573	470573	619809	
10	0.280085	697569	697569	594329	697569	594329	529609	594329	529609	594329	529609	529609	697569	
11	0.312087	777272	777272	662236	777272	662236	590122	662236	590122	662236	590122	590122	777272	
12	0.344889	858968	858968	731842	858968	731842	652147	731842	652147	731842	652147	652147	858968	
13	0.378511	942706	942706	803187	942706	803187	715723	803187	715723	803187	715723	715723	942706	
14	0.412974	1028538	1028538	876315	1028538	876315	780889	876315	780889	876315	780889	780889	1028538	
15	0.448298	1116516	1116516	951273	1116516	951273	847683	951273	847683	951273	847683	847683	1116516	
16	0.484506	1206693	1206693	1028103	1206693	1028103	916148	1028103	916148	1028103	916148	916148	1206693	
17	0.521618	1299124	1299124	1106855	1299124	1106855	986324	1106855	986324	1106855	986324	986324	1299124	
18	0.559659	1393866	1393866	1187576	1393866	1187576	1058254	1187576	1058254	1187576	1058254	1058254	1393866	
19	0.598650	1490977	1490977	1270314	1490977	1270314	1131983	1270314	1131983	1270314	1131983	1131983	1490977	
20	0.638616	1590516	1590516	1355121	1590516	1355121	1207555	1355121	1207555	1355121	1207555	1207555	1590516	
21	0.679582	1692543	1692543	1442048	1692543	1442048	1285016	1442048	1285016	1442048	1285016	1285016	1692543	
22	0.721571	1797121	1797121	1531149	1797121	1531149	1364414	1531149	1364414	1531149	1364414	1364414	1797121	
23	0.764611	1904313	1904313	1622477	1904313	1622477	1445796	1622477	1445796	1622477	1445796	1445796	1904313	
24	0.808726	2014185	2014185	1716088	2014185	1716088	1529214	1716088	1529214	1716088	1529214	1529214	2014185	
25	0.853944	2126804	2126804	1812039	2126804	1812039	1614716	1812039	1614716	1812039	1614716	1614716	2126804	

ANEXO X

TEXTO REGULADOR DE LA RELACIONES LABORALES

DEL PERSONAL DE LA 1ª CATEGORIA

PREAMBULO.-

Las relaciones laborales del personal de 1ª Categoría se regularán con arreglo a los siguientes puntos:

19.- AMBITO DE APLICACION.

Personal.-

Afectará al personal de 1ª Categoría del Personal Técnico, Administrativo (Subgrupo II), y Jurídico, Sanitario y de Actividades Complementarias (en adelante, 1ª Categoría).

En lo no especificado en este texto, será de aplicación lo regulado en el articulado del Convenio Colectivo vigente.

Temporal.-

El presente texto tendrá una duración inicial de dos años, a partir de la fecha de su firma, pudiendo prorrogarse de año en año, de no mediar denuncia en contrario de cualquiera de las partes que lo suscriben.

20.- CATEGORIA Y PUESTOS DE TRABAJO.

El colectivo afectado está clasificado en las siguientes categorías y niveles:

- Superior Segundo:
  - . Ingreso (sólo para el personal de nueva contratación).
  - . Base.
  - . Subjefe de Sección.

- Superior Primero:

- . Subjefe de Sección.
- . Jefe de Sección.
- . Jefe de Departamento.

- Superior Especial:

- . Subjefe de Sección.
- . Jefe de Sección.
- . Jefe de Departamento.
- . Jefe de División.

30.- CLASIFICACION DE LOS PUESTOS.

Los puestos de trabajo vendrán impuestos por las necesidades de la Empresa; debidamente descritos, valorados y publicados, recibirán el nivel correspondiente, procediéndose después a la designación de la persona según el procedimiento que a continuación se especifica. En lo sucesivo, para la creación o actualización de cualquier puesto de trabajo, se estará a lo dispuesto en el apartado 40 de este texto.

40.- SISTEMA DE CREACION Y PROVISION DE VACANTES.

Creación.-

Una vez elaborados y aprobados los presupuestos anuales, se informará a todo el colectivo de la 1ª Categoría sobre los planes de creación de plazas previstos, así como la fecha de su provisión.

Previamente a esta información se remitirá a la Comisión de Seguimiento y Control para su información, los planes de creación y provisión de vacantes, quien podrá emitir informe a la Dirección de la Empresa para ser tenido en consideración. En casos de urgencia se convocará igualmente y con carácter extraordinario a dicha Comisión para informarla sobre tal extremo.

Provisión.-

Una vez realizada la oportuna convocatoria, las personas interesadas formularán la correspondiente solicitud.

A continuación se seguirá el siguiente procedimiento, el objeto de encontrar a la persona más idónea.

- a) Se analizará previamente a los candidatos que desempeñen un puesto de trabajo superior o igual al de la vacante.
- b) Se analizará el resto de los solicitantes.
- c) Se considerará todo el colectivo.

Antes de proceder a dar efectividad a lo que resulte de lo anterior, se informará a la Comisión de Seguimiento y Control, que podrá emitir informe a la Dirección de la Empresa para ser tenido en consideración.

Si una vez aplicados los anteriores criterios no se hubiese provisto la vacante, ésta podrá ser cubierta libremente por la Empresa, cumpliendo con todos los requisitos pedidos para el personal interno.

Al objeto de facilitar la reducción de plazos se sobreentiende que, la iniciación de un expediente no significa que debe finalizar en la provisión de la vacante, y que los sucesivos pasos puedan plantearse simultáneamente aunque su consideración final debe ser cronológica.

En cuanto a la contratación de eventuales, en el supuesto de no haberse aplicado la normativa que precede no podrán consolidarse como fijos, debiendo procederse a la rescisión de su contrato, una vez llegado al término del mismo.

59.- PROMOCIONES.

Para los niveles Base y Subjefe, Superior Primero y Especial, se mantiene el siguiente régimen:

Nivel Base: El personal de nuevo ingreso ascenderá automáticamente, a este nivel, una vez superado el período de prueba de 6 meses.

Superior Segunda Subjefe: Se pasará de Base a este nivel, transcurrido un período de 12 meses de permanencia en el Base.

Superior Primero: Se alcanzará en un período máximo de 8 años de permanencia en el Superior Segundo.

Superior Especial: Se conseguirá en un período máximo de 12 años de permanencia en el Superior Primero.

En este último caso será preceptivo el informe favorable de la línea jerárquica y la Dirección de Relaciones Laborales.

60.- GARANTIA SALARIAL.

Se garantiza que en condiciones homogéneas, el incremento porcentual de la masa salarial de la Primera

Categoría será igual al del resto del colectivo. Los incrementos que se marquen para la 1ª Categoría no serán discriminatorios respecto del resto del personal.

70.- ESTRUCTURAL SALARIAL.

La composición salarial del personal de 1ª Categoría está formada por los siguientes conceptos:

- Salario Base.
- Salario Complementario
- Complemento de puesto de trabajo.
- Complementos personales.

Los tres primeros no podrán ser objeto de disminución o absorción como consecuencia de cambio de puesto de trabajo.

El complemento personal no podrá absorberse en una cantidad superior al 50% del incremento que suponga el ascenso.

Se mantienen los complementos por antigüedad, compensación por 20 años de servicios, participación en beneficios y grado complementario personal (G.C.P.), cuyo fin es motivar el desarrollo profesional de las personas premiando su esfuerzo con ascensos.

Dicho G.C.P. tiene carácter de "promoción anticipada" debiendo ser absorbido parcial o totalmente cuando se produce realmente la promoción. El valor de 1 G.C.P. será el 2% del salario de tablas, pudiendo llegar un titular a acumular hasta un máximo de 5 G.C.P.

80.- COMPLEMENTO POR ESPECIAL DEDICACION.

Este complemento sustituye a los actuales complementos por especial dedicación y valoración al mérito.

Estos conceptos se nutren de un fondo que, a este efecto se constituye con la aportación de parte de la masa salarial del personal de la 1ª Categoría, siendo proporcional al montante de ésta.

De la totalidad de la suma resultante, de dicho concepto, el 50% se distribuirá con carácter proporcional al salario de tablas de la categoría y nivel laboral que los interesados tengan en cada momento.

El 50% restante se repartirá con criterios objetivos de valoración por cada Dirección a todo el colectivo de la 1ª Categoría.

90.- COMPENSACION POR GUARDIAS Y RETENES.

La responsabilidad, inconvenientes y molestias que su realización lleva consigo, se compensará económicamente, adicionándolo al complemento por especial dedicación y días de descanso por guardia o retén realizada.

**10.- PLANES DE CARRERA.-**

La Dirección de la Empresa establecerá por periodos de 5 años, el plan de carrera de cada persona, incluyéndose en dicho plan las oportunas rotaciones entre puestos pertenecientes a distintas Unidades.

Anualmente la Comisión correspondiente analizará la situación individual del personal de la 1ª Categoría, para detectar los casos injustificados de estancamiento.

**11.- PREVISION Y MEJORAS SOCIALES.**

Serán de aplicación al personal de 1ª Categoría las disposiciones que sobre previsión y labor social figuren en el Convenio Colectivo vigente.

**a) Seguro de Vida.**

En lo que se refiere al Seguro Colectivo de Vida, se establece lo equivalente a una anualidad media de este colectivo (4.000.000 para 1985) con participación del 40% de la prima anual a cargo del Empleado, siendo optativo duplicar el importe de dicha anualidad media por cuenta total del trabajador.

En caso de muerte derivada de accidente, tal indemnización se complementará con otra de 4.000.000 ptas.

**b) Crédito de 6 mensualidades.**

Se mantiene el crédito de 6 mensualidades para necesidades, a juicio de la Comisión correspondiente, debidamente justificadas y cuya regulación se establecerá por normas de funcionamiento de la citada Comisión.

**c) Aval Bancario.**

Se mantiene el sistema de aval bancario y pago por la Empresa, de parte de los intereses que dichos créditos conlleven.

Para tener derecho al aval bancario se precisa acreditar que su importe se destina a la adquisición de una vivienda en el propio Centro de Trabajo, entendiéndose éste en un radio inferior a 30 km, con destino exclusivo para el domicilio habitual del interesado y su familia, si bien, la adquisición puede ser efectuada en lugares distintos del Centro, siempre que la petición sea realizada dentro de los 15 años anteriores a la fecha en que el petionario tenga derecho a solicitar la jubilación en la Empresa.

La cuantía máxima será de 7 ó 4 millones de pesetas según se trate, respectivamente, de la adquisición o construcción de la primera vivienda, o del cambio de la misma por otra que reúna mejores condiciones. Los intereses a cargo del personal de 1ª Categoría no excederán, en ningún caso del 6%.

Con carácter general se establecen como requisitos indispensables para la concesión de los avales y pago de intereses los siguientes:

**1ª VIVIENDA.-**

- . Ser fijo en plantilla y tener un mínimo de dos años de antigüedad.
- . No tener vivienda de la Empresa.
- . Presentar, en el momento de solicitar el crédito declaración jurada de no poseer vivienda en régimen de propiedad.
- . Comprometerse al régimen de garantías que se fijen por la Empresa.

**CAMBIO DE VIVIENDA.-**

- . Prestar declaración jurada de que no posee, el solicitante, más de una vivienda en régimen de propiedad.
- . Demostrar que la vivienda es insuficiente para las necesidades familiares, siempre y cuando haya hecho uso de la cuantía máxima establecida para la primera vivienda.
- . Compromiso, a través de declaración jurada de que venderá su primer piso en el plazo de seis meses a partir de la fecha en que se pase a ocupar el nuevo y en cualquier caso nunca en un plazo superior a un año después de la concesión del aval.
- . Haber cancelado todos los créditos que haya solicitado de ENDESA para la obtención de vivienda.
- . Tener una antigüedad mínima de 10 años en la Empresa si el crédito que se solicita es el segundo, y de ser fijo y dos años en otros supuestos.
- . Comprometerse al régimen de garantías que se fijen por la Empresa.

En ninguno de los anteriores supuestos se considerarán como vivienda para computar el número de ellas, aquellas que poseyendo el trabajador cumplan que su valor en escritura pública sea igual o inferior a tres millones y además el valor catastral de la vivienda del recibo de Contribución sea igual o inferior a dos millones.

**d) Adjudicación y mantenimiento de viviendas de la Empresa.**

Según las disponibilidades de cada Zona y dejando a salvo el derecho de la Dirección de la Empresa para adjudicar libremente de cuatro a seis viviendas de la Categoría según la Zona, se efectuará mediante una norma que se elaborará posteriormente por la Comisión nombrada al efecto.

el Asistencia médica.

Se mantiene el sistema actualmente vigente de abono por la Empresa del 60% de las cuotas de los asociados al Servicio de Asistencia Sanitaria del INI, bien entendido que el personal de la Categoría que se acoga a un sistema de seguros de asistencia sanitaria de carácter particular u oficial, tendrá derecho a que la Empresa le reintegre una cantidad equivalente a la anteriormente señalada.

12.- FORMACION.

Se promocionará la asistencia a cursos, seminarios, visitas a instalaciones u otras actividades encaminadas a mejorar la capacitación del personal, fomentándose a la finalización de dichas actividades, el debido intercambio de experiencias.

13.- INFORMACION.

Se estructurará, un sistema de información trimestral ascendente y descendente, tanto por vía jerárquica como por vía directa, estableciendo los debidos medios de control para determinar que la información es eficaz, tanto en el aspecto técnico, económico y de gestión para la realización de las funciones que le son propias, sin que la Dirección de la Empresa se pueda negar a facilitarlas, salvo en el área de gestión de personal que sólo se producirá cuando haya variaciones.

14.- DIETAS.

Se conserva el actual criterio por desplazamiento en el extranjero, y en los desplazamientos nacionales se mantiene la opción entre dieta, o gastos efectuados, previa presentación de facturas, en hoteles hasta cuatro estrellas.

El régimen de dietas establecido en el Convenio Colectivo de ENDESA para el personal de Obras y Montajes, se aplicará para el personal de la Categoría que pertenezca a tal servicio.

15.- COMISION DE SEGUIMIENTO Y CONTROL.

Estará formada por la comisión ejecutiva de la asociación.

Tendrá como misión la siguiente:

- a) Vigilar el cumplimiento del estatuto.
- b) Proponer la revisión o actualización cuando proceda.
- c) Designar los miembros que por parte de la 1ª Categoría formarán las comisiones de: Creación y clasificación de puestos de trabajo, provisión de vacantes, planes de carrera, provisión y mejoras sociales, y todas aquellas que en su momento se consideren necesarias.

DISPOSICION TRANSITORIA

Con el fin de llegar a un sistema de valoración de puestos de trabajo que refleje adecuadamente la situación actual de la Empresa, se crea una Comisión de acuerdo con el punto 15, que en el plazo de 3 meses deberá elaborar un estudio propuesta para llevar a efecto dicha valoración.

En el caso de no llegar a un acuerdo, la Dirección de la Empresa elaborará una propuesta para llevar a efecto la mencionada valoración.

CLAUSULA FINAL

Lo regulado en el presente texto, será incorporado al contrato individual de trabajo de cada uno de los interesados.

Para modificar su contenido total o parcialmente durante su período de vigencia, será requisito previo contar con la conformidad de la mayoría absoluta de la 1ª Categoría.

ANEXO XI

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

A) PRINCIPIOS GENERALES.

Art. 1. La atención de la Empresa a la salud laboral y a la prevención de riesgos del trabajo será prioritaria sobre cualquier otro aspecto del desarrollo de sus actividades. Esta premisa marcará la actuación de todas las unidades de la Empresa y será manifestada expresamente por los máximos responsables en las directrices que impartan para la ejecución de cualquier tipo de trabajo.

Los trabajadores, a través de sus representaciones sindicales y los órganos específicos en Seguridad e Higiene, tendrán derecho a participar en la organización de los planes generales y directrices de seguridad y medicina del trabajo, a acceder a todo tipo de información relacionada con esos temas y a conocer el control de los resultados de accidentes y enfermedades de los trabajadores.

Art. 2. La Empresa dedicará los medios adecuados a las tareas de seguridad y medicina del trabajo, con la participación de los órganos representativos de los trabajadores contemplada en la legislación vigente.

Las unidades de la Empresa dedicadas a la Seguridad y Medicina del Trabajo, se ocuparán de las siguientes actividades: seguridad, prevención de accidentes, medicina del trabajo, medicina asistencial, medicina preventiva, higiene industrial, ergonomía y condiciones de los puestos de trabajo, todo ello, sin perjuicio de su adecuación a las normas emanadas de la Dirección de la Empresa y a lo que en cada momento disponga la legislación vigente.

Art. 3. En las reparaciones que hayan de realizarse bajo cualquier tensión, o con la instalación en descargo, además

de la formación específica y herramienta que para la realización de tales trabajos ha de procurarse a los trabajadores, el número mínimo del equipo de trabajo será de dos trabajadores. Cualquier trabajador, previa comunicación cursada al efecto a su Jefe de línea, podrá negarse a realizar un trabajo con tensión o con la instalación en descargo, si no se cumplen todos los requisitos anteriores.

Todo trabajo que ocasionalmente se realice en un medio cuyas condiciones tengan el carácter de insalubres, penosas, tóxicas o peligrosas, en función de los límites admitidos por la legislación vigente, será corregido de tal forma que desaparezca aquél carácter, adoptando cuantas medidas sean necesarias para ello.

Art. 4. En toda ampliación o modificación del proceso productivo, la nueva tecnología y los procesos o productos a incorporar a aquél disminuirán los riesgos que comportaban con anterioridad, y tenderá a no generar otros que superen los valores legales establecidos.

En el supuesto que para una determinada tecnología, no existieran en España normas o medios que reglamenten el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, la Empresa estará obligada a mantener los niveles y medios que sean obligatorios en el país de origen de la mencionada tecnología.

Art. 5. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional y otro tipo de daño a la salud del trabajador derivado del trabajo, obligará a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño. Las medidas correctoras e informes que como consecuencia de estos accidentes y enfermedades profesionales elaboren las unidades competentes de la Empresa, o se remitan a la misma por parte de los órganos oficiales de la Administración serán facilitados a los miembros del Comité de Seguridad e Higiene en un plazo máximo de diez días desde su recepción.

Art. 6. El trabajador informará de inmediato a su superior jerárquico, directo, acerca de cualquier situación de trabajo que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un peligro grave e inminente para su vida o salud.

El trabajador que hubiera interrumpido su trabajo por considerar, por motivos razonables, que el mismo entrañaba un peligro inminente y grave para su vida o salud, no podrá, demostrada la razonabilidad de la decisión, ser sancionado por dicha paralización, ni perder el correspondiente salario.

Lo establecido en los párrafos anteriores se entiende con independencia y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, si bien la Empresa oirá al Comité de Seguridad e Higiene antes de la adopción de cualquier medida.

#### B) ORGANOS DE PARTICIPACION.

Art. 7. La participación de los trabajadores en las tareas preventivas se efectuará a través de los órganos específicos de seguridad e higiene, que serán los siguientes:

Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, referidos a todos los Centros de Trabajo de la Empresa y Delegados de Seguridad, para la Dirección de Zona de Puentes.

Art. 8. En todos los Centros de Trabajo de la Empresa existirá un Comité de Seguridad e Higiene de carácter paritario, con excepción de Puentes de García Rodríguez en cuyo Centro de Trabajo existirá, a su vez, otro Comité referido a la Mina a Cielo Abierto.

La composición de los Comités de Seguridad e Higiene será la siguiente:

- a) Un Presidente, elegido por el Comité de entre sus miembros.
- b) Representantes de los trabajadores elegidos por acuerdo mayoritario de los Comités de Empresa correspondientes en número proporcional a la plantilla de la explotación, a tenor de la siguiente escala:
  - Dos vocales en explotaciones de hasta 100 trabajadores.
  - Cuatro vocales en explotaciones de 101 y 500 trabajadores.
  - Seis vocales en explotaciones de 501 a 1.000 trabajadores.
  - Ocho vocales en explotaciones de más de 1.000 trabajadores.
- c) Representantes designados por el empresario en el mismo número que los representantes elegidos por los trabajadores.
- d) Los siguientes Vocales, con voz pero sin voto:
  - El Jefe de Servicio Técnico de Seguridad o, en su defecto, el Técnico especializado de mayor categoría.
  - El Jefe del Servicio Médico de Empresa o, persona en la que se delegue o, en su defecto, el Médico de Empresa o Ayudante Técnico Sanitario de mayor categoría.
  - Un Técnico de seguridad o medicina libremente designado por la Empresa, entre Técnicos superiores, Médicos, Técnicos Superiores médicos, Técnicos de grado medio y Ayudantes Técnicos Sanitarios.
  - El (o los) Delegado minero de seguridad, que actuará como Vocal nato del Comité de la Zona de Puentes.
  - Un Secretario, que será elegido libremente por el propio Comité, entre el personal administrativo de plantilla de explotación.

Art. 9. Serán requisitos para ser elegido Vocal representante de los trabajadores en el Comité de Seguridad e Higiene:

- a) Pertenecer a la plantilla de la explotación.
- b) Tener una antigüedad de cinco años dentro de la profesión.

c) Poseer una formación general mínima previa y unos elementales conocimientos básicos de seguridad e higiene en el trabajo que posibiliten su eficaz preparación específica en las materias necesarias para el desarrollo de su cargo.

Los Vocales representantes de los trabajadores de los Comités de Seguridad e Higiene recibirán en fechas inmediatas a su toma de posesión, mediante cursillo intensivo, la formación especializada en materias de seguridad e higiene y prevención de riesgos profesionales necesaria para el desempeño del cargo. Estas enseñanzas serán programadas e impartidas por personal técnico de la propia Empresa, o por organismos o entidades especializados concertados por la Empresa. Dichos cursillos se efectuarán dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento de aquélla del tiempo invertido en el mismo.

Art. 10. El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo se reunirá, al menos, mensualmente y siempre que lo convoque su Presidente por libre iniciativa o a petición fundada de tres o más de sus componentes.

Las horas empleadas en reuniones o actuaciones del Comité serán consideradas como de trabajo, en cuanto a dieciocho horas mensuales, acumulables, en su caso, a las que ostenten como garantía del cargo de representación sindical.

En la convocatoria de cada reunión del Comité se fijará el orden de asuntos a tratar.

De cada reunión se extenderá el acta correspondiente, de la que se remitirá copia a la Dirección de la Empresa y al Comité de Empresa, en la que se recogerán los acuerdos adoptados con sus fundamentos y, en su caso, las oposiciones o desacuerdos de los miembros.

El Comité de Seguridad e Higiene elaborará un reglamento de funcionamiento interno.

El Comité de Seguridad e Higiene redactará anualmente una memoria de actividades, de las que se remitirá un ejemplar a la Dirección y al Comité de Empresa, a la Inspección Provincial de Trabajo y al Gabinete Técnico Provincial de Seguridad e Higiene.

Los Comités de Seguridad e Higiene son órganos colegiados no existiendo por tanto, competencias individualizadas en favor de algunos de sus miembros.

Art. 11. Serán cometidos específicos de los Comités de Seguridad e Higiene:

10. Cooperar con el empresario en la elaboración de puesta en práctica de los planes y programas de prevención de los riesgos profesionales.

20. Colaborar con los servicios técnicos y médicos en la explotación en el ámbito de la Seguridad e Higiene.

30. Fomentar la participación de los trabajadores en los planes y programas de Seguridad e Higiene y promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos profesionales.

40. Conocer directamente la situación en cuanto a Seguridad e Higiene en la explotación mediante visitas a los distintos puestos y lugares de trabajo.

50. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean de relevancia para el cumplimiento de sus funciones.

60. Conocer e informar, antes de su puesta en práctica, y en lo referente a su incidencia en la Seguridad e Higiene de las condiciones de trabajo, acerca de los nuevos métodos de trabajo y las modificaciones en locales e instalaciones.

70. Investigar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales ocurridos en la explotación, al objeto de valorar sus causas y circunstancias y proponer las medidas necesarias para evitar su repetición.

80. Vigilar y controlar la observancia obligada de las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene, informando al empresario de las deficiencias existentes para que proceda a su corrección.

90. Requerir al empresario, por escrito, cuando aprecie una posibilidad grave de accidente por inobservancia de las normas aplicables en la materia, con propuesta de las medidas oportunas para la desaparición de la situación de riesgo.

100. Solicitar del empresario la paralización de las labores o trabajos si el riesgo de accidentes fuese inminente y, en su caso, a la autoridad competente.

110. Informar periódicamente a la Dirección de la Empresa y al Comité de Empresa sobre sus actuaciones.

120. Estudiar y, en su caso, resolver, las discrepancias entre Empresa y trabajadores surgidas como consecuencia de la aplicación de las normas sobre interrupción de trabajos en situación de peligro.

130. Recibir del Delegado Minero de Seguridad de Puentes, información periódica sobre su actuación.

140. Acordar la paralización de actividades en los términos previstos en el Art. 19 del Estatuto de los Trabajadores, si el riesgo de accidentes fuese inminente, comunicándolo de inmediato al empresario y a la autoridad competente, referido a Puentes de García Rodríguez.

Art. 12. En la explotación de la Mina a cielo abierto de Puentes, existirá un Delegado minero de seguridad, que será elegido por mayoría del personal de la explotación, mediante votación secreta, previa propuesta de una terna de candidatos hecha por el Comité de Empresa.

Los requisitos para ser elegido Delegado minero de seguridad serán los mismos que los exigidos para vocal representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad e Higiene.

Con carácter previo al inicio de su actuación, quienes hubieren sido elegidos Delegados deberán someterse a un reconocimiento médico que determine su aptitud física para el ejercicio de su cometido, en función de las características

del centro de trabajo donde vayan a realizarse, esto es, en Puentes de García Rodríguez.

Existirá también en cada explotación minera un Delegado minero de seguridad suplente que, elegido por igual procedimiento que el Delegado titular, sustituirá a éste durante sus ausencias temporales.

Art. 13. El Delegado minero de seguridad en Puentes, titular y suplente, recibirán, en fechas inmediatas a su toma de posesión, la formación especializada necesaria para el desempeño de su cargo, que se impartirá en forma y condiciones similares a la prevista para los Vocales representantes de los trabajadores en los Comités de Seguridad e Higiene.

Art. 14. El Delegado minero de seguridad en Puentes, tendrá los derechos, funciones y obligaciones establecidos para dicho cargo representativo en los artículos 39, 40 y 41 del Estatuto Minero, respectivamente.

Art. 15. La duración del mandato, tanto de los representantes del personal en el Comité de Seguridad e Higiene como del Delegado minero de Seguridad, será de cuatro años.

Dicho mandato terminará por alguna de las siguientes causas:

- a) Por transcurso de los cuatro años.
- b) Por causar baja en la plantilla de la explotación o mina, según se trate de representante en el Comité o de Delegado minero de Seguridad, respectivamente.
- c) Por incapacidad física para el desempeño del cargo.
- d) Por revocación acordada por los dos tercios del Comité de Empresa y, en el caso del Delegado minero de seguridad, también por acuerdo de los dos tercios de la plantilla.
- e) Por renuncia del cargo.

#### ANEXO XII

##### ACUERDO SOBRE PARTICIPACION SINDICAL EN LA EMPRESA PUBLICA

El artículo 21 del Acuerdo Económico y Social establece que el Gobierno, a través de los responsable de la Empresa Pública y la Unión General de Trabajadores como organización sindical firmante del citado Acuerdo, iniciarían, 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 Croissier Batista; el INSTITUTO NACIONAL DE HIDROCARBUROS, representado por su Presidente, D. Oscar Fanjul 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. Baltasar Aymerich Corominas; el MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION, representado por el Subsecretario del Departamento, D. Francisco Peña Díez; el MINISTERIO DE TRANSPORTES, TURISMO Y COMUNICACIONES, representado por el Subsecretario del Departamento, D. Ricardo González Antón, de una parte, y por la UNION GENERAL DE TRABAJADORES, representada por su Secretario General, D. Nicolás Redondo Urbieto, 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 negociada de los Convenios Colectivos, o de Acuerdos Complementarios de los mismos, recogiendo el contenido del presente Acuerdo.

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

TITULO PRIMERO. - Naturaleza, efectos y ámbito de aplicación.

#### Artículo 1º.

El presente Acuerdo se suscribe en cumplimiento del artículo 21 b) de los Acuerdos Tripartitos que forman el Título I del Acuerdo Económico y Social, como manifestación del derecho de negociación colectiva en la variante de Acuerdo para ordenar la actividad negociada. Sus firmantes quedan obligados a insertar su contenido en los Convenios Colectivos en los que sean parte, sin perjuicio del respeto a las condiciones más beneficiosas que en este ámbito específico puedan estar reconocidas legal o contractualmente.

Respecto de los Convenios que no hubiesen concluido su plazo de vigencia 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 2º.

El presente Acuerdo surtirá sus efectos, en el ámbito de la Empresa pública y en tanto la empresa a que se 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 la 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 así sucesivamente.

TÍTULO II.- Derechos Sindicales en la Empresa pública.Artículo 39.-

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 los siguientes:

1.- Derecho a tener un delegado sindical cuando una empresa o centro de trabajo ocupen 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 exigida 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, en uno o varios de éstos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido.

4.- Derecho a que, cuando en una empresa exista un número mínimo de tres delegados y cuente con varios centros de trabajo, exista un delegado sindical más que asumirá la representación de la Sección Sindical para aquellas cuestiones 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, con voz pero sin voto, 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 libremente, con los efectos y ámbito de aplicación que éstas establezcan.

TÍTULO III.- Participación sindical en la Empresa pública.Artículo 40.-

Se reconoce y garantiza la participación sindical en las Empresas públicas, que empleen 1.000 o más trabajadores y se hará efectiva, bien mediante la incorporación de los representantes sindicales al órgano de administración de aquellas empresas que revistan la forma jurídica de sociedades administradas por Consejos de Administración u órganos de similar naturaleza, bien mediante la integración de dichos representantes en Comisiones de Información y Seguimiento, que se crearán, en su caso, en ejecución de este acuerdo.

Artículo 50.-

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

1.- 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.

2.- Los trabajadores fijos discontinuos y los vinculados por contrato de duración determinada superior a un año, se computarán como si de trabajadores fijos se tratase.

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

Artículo 60.-

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

Artículo 70.-

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 la alternativa a aplicar.

Artículo 80.-

La incorporación al órgano de administración de la empresa se hará conforme a los siguientes criterios:

1.- Habrá un representante por cada uno de los Sindicatos con derecho a participar. En el supuesto de que, solamente, un Sindicato ostentase más del 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, los Sindicatos con derecho a participación propondrán el nombre del representante que vaya a formar parte del Consejo, que será nombrado conforme a los procedimientos ordinarios de designación.

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

4.- Se adoptarán las medidas necesarias para que, como consecuencia de la aplicación del presente Acuerdo, la participación estatal en los Consejos de Administración no quede en minoría.

Artículo 90.-

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 lo solicite, al menos, la mitad de sus miembros. Para el cumplimiento de sus fines se dotará a dicha Comisión de los medios adecuados.

#### Artículo 109.-

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

1.- Estudio de cuantos planes de carácter industrial o económico tengan relevancia sobre la política laboral, las relaciones industriales, o el nivel de empleo de la empresa.

2.- Emitir informes y propuestas sobre tales cuestiones así como ser informada sobre la propuesta en ejecución de los referidos planes.

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 cualesquiera otras que las partes a través de la negociación colectiva quieran asignarle.

#### Artículo 110.-

La regulación de la participación sindical a que se refieren los artículos cuatro a diez se completará, en el nivel superior al de la empresa, conforme a los siguientes criterios:

1.- Tendrán derecho a participar los Sindicatos que cuenten con, al menos, el diez por ciento de los delegados de personal y miembros de Comités de empresa del 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 uno de los Grupos anteriores, constituida paritariamente 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 las dotará de los medios adecuados para el cumplimiento de sus fines.

#### Tres turnos en Mina Puentes 20%

Para los niveles 11 al 8, ambos inclusive.	
Amortización mínima para el máximo a conceder	9.262 €/mes
Periodo de amortización (meses)	20
Para los niveles 7 al 4, ambos inclusive.	
Amortización mínima para el máximo a conceder	10.896 €/mes
Periodo de amortización (meses)	17
Para los niveles 1 al 3, ambos inclusive.	
Amortización mínima para el máximo a conceder	14.249 €/mes
Periodo de amortización (meses)	13

#### ANEXO XIII

##### TABLAS DE AMORTIZACION CREDITOS 3 MENSUALIDADES

#### Jornada continuada

Para los niveles 11 al 8, ambos inclusive.	
Amortización mínima para el máximo a conceder	7.718 €/mes
Periodo de amortización (meses)	24
Para los niveles 7 al 4, ambos inclusive.	
Amortización mínima para el máximo a conceder	8.920 €/mes
Periodo de amortización (meses)	21
Para los niveles 1 al 3, ambos inclusive.	
Amortización mínima para el máximo a conceder	11.577 €/mes
Periodo de amortización (meses)	16

#### Jornada partida y dos turnos 10%

Para los niveles 11 al 8, ambos inclusive.	
Amortización mínima para el máximo a otorgar	8.420 €/mes
Periodo de amortización (meses)	22
Para los niveles 7 al 4, ambos inclusive.	
Amortización mínima para el máximo a otorgar	9.749 €/mes
Periodo de amortización (meses)	19
Para los niveles 1 al 3, ambos inclusive.	
Amortización mínima para el máximo a otorgar	12.349 €/mes
Periodo de amortización (meses)	15

#### ANEXO XIV

##### TABLAS AMORTIZACION CREDITOS 6 MENSUALIDADES

#### Jornada continuada

Para los niveles 11 al 9, ambos inclusive.	
Amortización mínima para el máximo a conceder	20.520 €/mes
Periodo de amortización (meses)	36
Para los niveles 7 al 4, ambos inclusive.	
Amortización mínima para el máximo a conceder	23.830 €/mes
Periodo de amortización (meses)	31

Para los niveles 1 al 3, ambos inclusive.

Amortización mínima para el máximo a conceder 30.781 h/mes  
Período de amortización (meses) 24

Jornada partida y dos turnos

Para los niveles 11 al 8, ambos inclusive.

Amortización mínima para el máximo a otorgar 22.386 h/mes  
Período de amortización (meses) 33

Para los niveles 7 al 4, ambos inclusive.

Amortización mínima para el máximo a otorgar 26.383 h/mes  
Período de amortización (meses) 28

Para los niveles 1 al 3, ambos inclusive.

Amortización mínima para el máximo a otorgar 33.579 h/mes  
Período de amortización (meses) 22

Tres turnos y Mina Puentes

Para los niveles 11 al 8, ambos inclusive.

Amortización mínima para el máximo a otorgar 24.624 h/mes  
Período de amortización (meses) 30

Para los niveles 7 al 4, ambos inclusive.

Amortización mínima para el máximo a otorgar 29.549 h/mes  
Período de amortización (meses) 25

Para los niveles 1 al 3, ambos inclusive.

Amortización mínima para el máximo a otorgar 36.936 h/mes  
Período de amortización (meses) 20

ANEXO XV

PROPUESTA DE LA DIRECCION PARA LOS TURNOS CERRADOS  
DE 24 HORAS Y 365 DIAS AÑO (8 HORAS)

- 10) Todas las Horas Extras del turno serán cambiadas por descansos, los cuales se disfrutarán en los primeros días de corretornos disponibles o según la normativa aprobada en cada Centro.

Para ello la Dirección se compromete a hacer efectivo el sexto hombre si se llega a un acuerdo.

- 20) Para tal efecto se establece una bolsa individual de horas y la compensación será de un día de descanso cada 8 horas.
- 30) El que tenga que suplir en un día de su descanso tendrá 16 horas en la bolsa si está en régimen de turnos y 8 horas si está en régimen de corretornos.
- 40) El que por necesidades del servicio deba prolongar su jornada tendrá para la bolsa el doble de las horas de prolongación. Igualmente el acompañante o corretornos que se le avise para venir a otro turno en la misma jornada, tendrá para la bolsa el doble de las horas realizadas hasta el momento del aviso.
- 50) Todo cambio no motivado por el calendario en el que no medien 12 horas, se darán 4 horas para la bolsa.

- 60) Los Festivos intersemanales se descansarán día por día y se fijarán en el calendario.

- 70) Se fijarán en el calendario 7 días de descanso anuales por concepto del cuarto de hora del bocadillo.

- 80) Los días descansados, por concepto de horas de la bolsa y del cuarto de hora tendrán iguales pluses que si trabajasen, y sin penalización.

- 90) Las vacaciones se regirán según el Régimen General, debiendo fijarse en el calendario un mínimo de 18 días, disfrutándose el resto de los días de mutuo acuerdo.

- 100) Los nuevos conceptos que pasan a turnicidad se pagarán proporcionalmente como hasta ahora.

- 110) Los Comités o Delegados de Personal de cada Centro deben presentar unas normas de sustituciones, así como el calendario.

- 120) Se podrán adelantar hasta un máximo de 4 días de descanso, equivalentes a 32 horas de la bolsa, a regularizar a fin de año.

- 130) Los avisos al personal en descanso para que se incorporen al trabajo con un plazo inferior a 12 horas, tendrán 4 horas para la bolsa. Estas horas sustituyen al actual Plus de llamada.

- 140) Para el personal que trabaje a dos turnos de 8 horas y disponga en su calendario de corretornos se aplicarán los puntos anteriores. Para los calendarios de dos turnos que no dispongan de corretornos no serán de aplicación y descansarán el cuarto de hora en la propia jornada.

- 150) Se establece un tope máximo de 48 horas para acumular en la bolsa. Se tomarán las medidas necesarias para no superar este valor mediante controles periódicos del estado de la bolsa y, en caso de superarse este valor, tendrán obligación de descansar hasta que se reduzcan por debajo del límite y la Empresa la obligación de conceder dichos descansos.

- 160) No se perderán las Retribuciones correspondientes a los 14 festivos descansados.

**19893** RESOLUCION de 4 de agosto de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Adhesión de la Empresa «Ford Credit, Sociedad Anónima» al Convenio Colectivo de «Ford España, Sociedad Anónima».

Visto el escrito de la Empresa «Ford Credit, Sociedad Anónima» con el que acompañan Acuerdo de Adhesión al Convenio Colectivo de la Empresa «Ford España, Sociedad Anónima», publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 21 de julio de 1987. Dicho acuerdo ha sido suscrito el día 22 de abril de 1987, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.