

que servirán de base para la determinación del complemento de la pensión, serán única y exclusivamente las siguientes:

- 3.1 Salario base.
- 3.2 Complementos por antigüedad.
- 3.3 Plus de Convenio.
- 3.4 Gratificaciones extraordinarias obligatorias.
- 3.5 Gratificación extraordinaria especial.
- 3.6 Garantía de categoría.

No se tendrá en cuenta, por consiguiente, las horas extraordinarias, pluses por trabajos nocturnos, penosos, tóxicos o peligrosos, dietas o compensaciones análogas, primas, plus familiar, etc.

Base 4.<sup>a</sup> El total del complemento anual que resulta de la aplicación de la escala contenida en la base segunda se fraccionará en catorce partes iguales. Doce se abonarán por meses naturales vencidos y las dos restantes en las festividades de Navidad y 18 de julio. El pago se efectuará en las oficinas de la Empresa, sin perjuicio de establecer otra forma o lugar de pago, siempre que se solicite razonadamente por el interesado.

Base 5.<sup>a</sup> Cesará el devengo de los complementos de pensión de jubilación al fallecer el beneficiario. La Dirección de la Empresa podrá exigir la presentación de certificación de vida del titular de la pensión cuando el pago no se realice directamente al interesado.

Base 6.<sup>a</sup> El personal que hubiera causado baja en la Empresa antes de cumplir los sesenta y cinco años, por invalidez, tendrá derecho a percibir el complemento de pensión que les corresponda, una vez cumplida la edad reglamentaria, aplicándole los preceptos de las presentes bases. El salario regulador será el neto percibido durante los doce meses precedentes a su baja por invalidez, de conformidad con lo establecido en la base tercera. El complemento será la diferencia necesaria para alcanzar el porcentaje a que tenga derecho, una vez deducidas las pensiones que por cualquier concepto disfrute de la Seguridad Social o del ramo de accidentes.

Base 7.<sup>a</sup> La Empresa se reserva el derecho a prorrogar, de mutuo acuerdo con los interesados, la edad de sesenta y cinco años que se establece en las presentes bases, cuando se trate de productores cuya sustitución ofrezca alguna dificultad, quedando obligado, una vez transcurrido dicho plazo, a pagarle un complemento de jubilación del mismo porcentaje que si se hubiera jubilado dentro del plazo reglamentario, si bien, los salarios que se computarán serán los de los doce meses anteriores a su cese real.

Base 8.<sup>a</sup> Las vacantes producidas por la aplicación de estos beneficios podrán amortizarse por la Empresa si alguna de ellas no resultara necesaria de acuerdo con su organización actual, aunque dando cuenta de ello al Delegado de Trabajo para su conocimiento.

Base 9.<sup>a</sup> Si las edades mínimas de jubilación fueran modificadas por disposición legal, las presentes normas se modificarán automáticamente, en cuanto a la edad se refiere, sustituyendo los sesenta y cinco años actuales por la edad que se implanta.

Base 10. Las presentes normas están en vigor el día 1 de enero de 1974, a todos los efectos, y muy especialmente en cuanto a la aplicación de la base primera.

## VIUDEDAD

Base 11. *Condiciones del causante.*—Deberá encontrarse, en el momento de su fallecimiento, en alguna de las siguientes situaciones:

- 11.1 Estar percibiendo en la Empresa la pensión complementaria de jubilación.
- 11.2 Pertenecer a la plantilla de la Empresa con un mínimo de diez años de servicios ininterrumpidos.

Base 12. *Condiciones del beneficiario.*—Deberá reunir los siguientes requisitos:

- 12.1 Haber contraído nupcias con una antelación mínima de tres años respecto a la fecha del fallecimiento del causante, salvo el caso previsto en el apartado 12.3.2, en que dicha prestación tendrá efectos desde el momento en que se produzca el óbito, sea cual fuera el tiempo transcurrido desde que contrajeros nupcias.
- 12.2 Estar conviviendo con el cónyuge causante ininterrumpidamente, en caso de separación judicial, que la sentencia firme le reconozca inocente y obligue al marido al pago de indemnización pecuniaria.
- 12.3 Las viudas deberán encontrarse en alguna de las situaciones siguientes:
  - 12.3.1 Haber convivido con el trabajador hasta la fecha de su fallecimiento, en su hogar y a sus expensas.
  - 12.3.2 Estar incapacitada para el trabajo.
  - 12.3.3 Tener a su cargo hijos habidos del causante con derecho a pensión de orfandad de la Seguridad Social.
- 12.4 Si el beneficiario es varón, para tener derecho al complemento de pensión deberá reunir los requisitos señalados en los

apartados 12.1 y 12.2 y encontrarse, al tiempo de fallecer su esposa, incapacitado para el trabajo y sostenido económicamente por ella. Se entenderá por incapacidad para el trabajo, en los casos a que se refieren los apartados 12.3.2 y 12.4, la de carácter permanente y absoluto que inhabilite por completo para toda profesión u oficio.

Base 13. *Beneficios que se conceden.*—Son dos clases, según la situación del causante en el momento del fallecimiento:

13.1 Si el causante estaba percibiendo la pensión complementaria de jubilación, el beneficiario percibirá el 45 por 100 de ésta en concepto de pensión de viudedad.

13.2 Si el causante no fuera pensionista de jubilación y reuniera en el momento de su fallecimiento los requisitos señalados en el apartado 11.2, el beneficiario tendrá derecho a una pensión complementaria que, sumada a la que percibe de la Mutuality Laboral, alcance los siguientes porcentajes de su remuneración neta real, computada según se establece en la base tercera:

Años de servicio a la Empresa, cumplidos	Porcentaje que ha de alcanzarse entre la pensión de la Mutuality y el complemento
Veinte o más años .....	60
Quince a veinte años .....	50
Diez a quince años .....	40

13.3 Los porcentajes indicados anteriormente se incrementarán en un 5 por 100 por cada hijo menor de dieciséis años, siendo el límite de aumento el 20 por 100, o sea, el que corresponde a cuatro hijos. Se asimilará a los menores de dieciséis años el hijo que se encuentre incapacitado para el trabajo, cualquiera que fuera su edad.

Base 14. *Extinción de los beneficios.*—Cesará el devengo de la pensión complementaria de la viudedad por las siguientes causas:

- 14.1 Por contraer nuevas nupcias o tomar estado religioso.
- 14.2 Pérdida o privación de la patria potestad en virtud de alguna de las causas previstas en los artículos 169 al 171 del Código Civil o que implique abandono de los hijos.
- 14.3 Observar una conducta deshonesto o inmoral.
- 14.4 Cesar en su incapacidad, si la pensión se otorgó por esta causa, salvo en los casos en que la recuperación tenga lugar después de cumplir cuarenta años la viuda o sesenta el viudo.
- 14.5 Por fallecimiento del beneficiario.

Base 15. Las normas relativas a la pensión complementaria de viudedad entrarán en vigor el mismo día que el presente Convenio y no tendrá efectos retroactivos que excedan del 1 de enero de 1974, aplicándose exclusivamente los beneficios que de ellas se derivan sobre las situaciones de viudedad acacidas a partir de esa misma fecha.

## GENERAL

Base 16. Las cantidades que se determinan como complemento de jubilación y viudedad se acuerda con las bases anteriores, fraccionadas de la forma que se indica en las mismas, se consolidarán durante todo el tiempo del derecho al disfrute en cada una de sus modalidades en la forma correspondiente a cada derechohabiente, no pudiendo ser afectadas en ningún sentido por la actualización de las pensiones de jubilación y viudedad que periódicamente pueda realizar la Seguridad Social con efectos desde 1 de enero de 1974.

**23850 RESOLUCION de 7 de octubre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Hidroeléctrica de Cataluña, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Hidroeléctrica de Cataluña, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 4 de junio de 1987, de una parte, como miembros del Comité de Empresa 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, 7 de octubre de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA HIDROELECTRICA DE CATALUÑA, SOCIEDAD ANONIMA

### CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ambito territorial.*-Rige este Convenio en los Centros de trabajo e instalaciones de la Empresa «Hidroeléctrica de Cataluña, Sociedad Anónima», radicados en las provincias a las cuales se extiende o pueda extenderse en el futuro su actividad.

Art. 2.º *Ambito funcional y personal.*-El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones de trabajo entre «Hidroeléctrica de Cataluña, Sociedad Anónima» y los productores de plantilla cuyas relaciones de trabajo vengan sometidas a la Ordenanza de Trabajo de las Industrias de Producción, Transformación, Transporte o Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica, de 30 de julio de 1970, quedando excluido el personal directivo.

Asimismo quedará excluido el régimen salarial del personal adscrito a la primera categoría de los grupos técnico, administrativo, jurídico sanitario y actividades complementarias, en aquellos casos en que estén encuadrados en la política retributiva que viene aplicando la Empresa a este personal.

Art. 3.º *Ambito temporal.*-El presente Convenio tendrá una duración de dos años, entrando en vigor a efectos económicos el 1 de enero de 1987 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1988. Este Convenio se considerará prorrogado de año en año si alguna de las partes, mediante escrito fehaciente, no procede a su denuncia con tres meses de antelación a la finalización de su vigencia.

### CAPITULO II

Art. 4.º Como responsable de la organización del trabajo ante el Estado, la Empresa adoptará la estructuración de servicios y funciones que en cada momento crea conveniente, establecerá los sistemas de racionalización, mecanización y automatización que estime oportunos, creará o suprimirá puestos de trabajo cuando sea necesario y llevará a cabo el reajuste de plantillas con arreglo a las necesidades del servicio presentes y futuras, sin que con ello se perjudiquen los intereses económicos y reglamentarios del productor.

Se tratarán previamente con los representantes del personal, los aspectos relacionados con acciones de reestructuración que puedan llevarse a cabo. En caso de desacuerdo la Dirección se compromete a hacer todos los esfuerzos posibles para que se produzca el acuerdo.

Se garantiza que los traslados que puedan realizarse, que comporten cambio de residencia o de condiciones de trabajo, se acordarán con el trabajador afectado, con información al Comité Intercentros.

Art. 5.º En ningún caso el reajuste de plantillas supondrá resolución del contrato de trabajo.

La organización de la Empresa, en todas sus manifestaciones, pretende mejorar los factores productivos y el rendimiento del negocio, base de la elevación del nivel del productor, en cuya misión, se hace necesaria la colaboración más completa del personal, del que se recaba apoyo, laboriosidad, rendimiento y disciplinada actuación a su tarea.

Es facultad de la Empresa implantar en los puestos y Centros de trabajo los controles que tenga conveniente, encaminados a lograr la máxima productividad del personal, cuyos controles son de obligatoria aceptación por el productor, quien deberá colaborar en la medida de lo posible al mejor éxito de la disposición adoptada.

En todo lo relacionado con los artículos 4.º y 5.º, y muy especialmente para la supresión de los puestos de trabajo, la Empresa tendrá en cuenta el informe del Comité Intercentros para adoptar la decisión que estime más justa.

Art. 6.º *Cláusula de garantía de empleo.*-Durante la vigencia de este Convenio la Empresa no rescindiré el contrato de trabajo a ningún trabajador fijo de plantilla ni por posibles intercambios de mercado, ni por otras causas salvo las previstas en el artículo 54 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

### CAPITULO III

#### Clasificación laboral del productor

Art. 7.º Se establece como único sistema de clasificación laboral del productor el de categoría de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica y el presente Convenio.

Art. 8.º El productor afectado de capacidad disminuida a juicio del Servicio Médico, podrá ser destinado a otro puesto de trabajo más acorde con sus aptitudes, conservando el importe de sus percepciones salariales fijas. Todo ello sin perjuicio de los preceptos vigentes en la materia.

Para aquellos productores de edad avanzada y capacidad disminuida la Empresa procurará acopiarlos a puestos de trabajo acordes con sus posibilidades, sin detrimento de su remuneración.

### CAPITULO IV

#### SECCIÓN 1.ª ASCENSOS Y PROMOCIONES

Art. 9.º Se mantiene como base para el ascenso la capacitación y el mérito.

Con independencia de la existencia de vacantes, se mantiene el ascenso a categoría o subcategoría por el simple transcurso del tiempo y por el juego de los porcentajes, según los escalafones, de acuerdo con la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica.

Establecida por la Dirección de la Empresa la existencia de una vacante, se determinará la categoría que le corresponde y en caso de que no sea cubierta por el régimen de promoción que se establece en los artículos siguientes, se cubrirá por concurso-oposición o por libre designación de la Empresa según lo establecido en la Ordenanza de Trabajo. En el supuesto de que a través del sistema establecido, no se hallare personal idóneo para ocupar la vacante, y antes de acudir al exterior tendrá opción a cubrir la vacante el personal contratado a término de obra y/o el personal eventual en igualdad de condiciones. La Empresa recurrirá a personal reclutado en el exterior agotando previamente las posibilidades de hallar entre el personal de plantilla al productor adecuado.

Art. 10. *Principios generales del sistema de promoción.*-1. Para que pueda producirse el ascenso automático mediante el sistema que se establece, es necesario poseer los conocimientos y experiencias necesarios para desarrollar las tareas propias de la nueva categoría. Todo empleado podrá disponer de los medios que la Empresa posee actualmente para tal fin.

2. Por ascenso automático no podrá accederse en ningún caso a puestos de trabajo ni categorías que comporten mando.

3. En el presente sistema de promociones, estas se producirán siempre que no exista sanción reglamentaria al empleado quedando en tal caso sometido dicho empleado a la normativa establecida en los artículos 38 a 40 de la Ordenanza Laboral, en tanto existan los efectos que dieron lugar a la misma.

4. Los empleados que accedan a una nueva categoría por este sistema, deberán ocupar necesariamente, en la primera ocasión que se presente y si así se dispone por la Empresa, las plazas vacantes que pudieran existir de la nueva categoría, siempre que ello no implique necesariamente cambio de residencia domiciliar ni se dé un cambio sustancial de las funciones propias de su oficio o profesión.

5. Los ascensos automáticos o a través de pruebas se concederán a título personal y, por lo tanto, no supondrán cambio de nivel de puesto de trabajo. En consecuencia, en los casos de sustitución de empleados, si procediera el pago de diferencia de sueldo por trabajos de categoría superior, el nivel salarial que contará será el correspondiente al puesto y no al empleado. El cálculo de los pluses se efectuará sobre el nivel de la categoría que ostente el empleado, una vez asumida y consolidada la misma. En ningún caso el mencionado cálculo se realizará sobre las percepciones del empleado cuando éstas sean superiores a las de la categoría realmente ostentada.

6. Queda incluido en el presente sistema de promoción el personal contratado a término de obra o con contrato eventual con una duración mínima de tres o más años.

Art. 11. *Categorías afectadas.*-1. En el grupo I. Personal técnico:

a) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la 5.ª categoría, ascenderán a la 4.ª categoría en dicho momento.

b) Los empleados que permanezcan diez años de trabajo efectivo ostentando la 4.ª categoría, pasarán a percibir el salario correspondiente a la 3.ª categoría en dicho momento.

c) Además de lo anterior, los empleados con un mínimo de dos años de trabajo efectivo en la 5.ª categoría, podrán optar a la 4.ª categoría mediante la superación de una prueba de nivel.

d) Igualmente, los empleados con un mínimo de trabajo efectivo de seis años ostentando la 4.ª categoría podrán optar a la 3.ª categoría, mediante la superación de una prueba de nivel.

## 2. En el grupo II. Personal Administrativo:

### 2.1 Subgrupo I:

- Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la 5.<sup>a</sup> categoría Auxiliar Administrativo, ascenderán a la 4.<sup>a</sup> categoría, Oficial, nivel B, en dicho momento.
- Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la 4.<sup>a</sup> categoría, Oficial, nivel B, ascenderán a la 4.<sup>a</sup> categoría, Oficial, nivel A en dicho momento.
- Los empleados que permanezcan un mínimo de diez años de trabajo efectivo ostentando el nivel A de la 4.<sup>a</sup> categoría, pasarán a percibir el salario correspondiente a la 3.<sup>a</sup> categoría.
- Además de lo anterior, los empleados con un mínimo de dos años de trabajo efectivo en la 5.<sup>a</sup> categoría podrán optar a la 4.<sup>a</sup> categoría, Oficial, nivel B, mediante la superación de una prueba de nivel.
- Igualmente, los empleados con un mínimo de dos años de trabajo efectivo ostentando el nivel A de la 4.<sup>a</sup> categoría podrán optar a la 3.<sup>a</sup> categoría, mediante la superación de una prueba de nivel.

### 2.2 Subgrupo II:

- Los empleados que permanezcan diez años como mínimo de trabajo efectivo como Guardas, Vigilantes, Serenos, Porteros, Ordenanzas, Almaceneros y Cobradores-Lectores, pasarán a percibir el salario correspondiente a la 1.<sup>a</sup> categoría de este subgrupo.
- Los empleados con seis años de trabajo efectivo como mínimo como Guardas, Vigilantes, Serenos, Porteros, Ordenanzas, Almaceneros y Cobradores-Lectores, podrán optar a la 4.<sup>a</sup> categoría, Oficial, nivel B, del subgrupo I, mediante la superación de una prueba de nivel.
- Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la categoría 1.<sup>a</sup>, o especial del 2.<sup>o</sup> subgrupo, pasarán a percibir el salario correspondiente a nivel A de la 4.<sup>a</sup> categoría del subgrupo 1.<sup>o</sup> Administrativo.

## 3. Grupo III. Personal operativo:

### 3.1 Subgrupo I:

- Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la categoría de Ayudante, ascenderán a la 2.<sup>a</sup> categoría Oficial nivel B, en dicho momento.
- Los empleados con un mínimo de seis años de trabajo efectivo ostentando la 2.<sup>a</sup> categoría del subgrupo 2.<sup>o</sup>, Peón Especialista, Oficial, nivel A, de la 2.<sup>a</sup> categoría.
- Los empleados que permanezcan un mínimo de diez años de trabajo efectivo ostentando el nivel A de la 2.<sup>a</sup> categoría, pasarán a percibir el salario correspondiente a la 1.<sup>a</sup> categoría nivel B.
- Además, los empleados con un mínimo de dos años de trabajo efectivo ostentando la 3.<sup>a</sup> categoría Ayudante, podrán optar al nivel B de la 2.<sup>a</sup> categoría, mediante la superación de una prueba de nivel.
- Igualmente, los empleados con un mínimo de dos años de trabajo efectivo ostentando el nivel A de la 2.<sup>a</sup> categoría, podrán optar a la 1.<sup>a</sup> categoría nivel B, mediante la superación de una prueba de nivel.

### 3.2 Subgrupo II:

- Los empleados con un mínimo de diez años de trabajo efectivo ostentando la 2.<sup>a</sup> categoría del subgrupo, Peón Especialista, pasarán a percibir el salario correspondiente a la 3.<sup>a</sup> categoría del subgrupo 1.<sup>o</sup>, Ayudante.
- Los empleados con un mínimo de seis años de trabajo efectivo ostentando la 2.<sup>o</sup> categoría del subgrupo 2.<sup>a</sup>, Peón Especialista, podrán optar a la 3.<sup>a</sup> categoría del subgrupo I, Ayudante, mediante la superación de una prueba de nivel.

Art. 12. Las pruebas de nivel a que se refieren los pactos anteriores, se celebrarán de acuerdo con la normativa «Procedimiento pruebas de nivel», de fecha 18 de septiembre de 1979.

La Dirección de la Empresa potenciará la formación profesional orientando prioritariamente su atención en favor de aquellos empleados que hayan alcanzado una categoría o subcategoría superior por el transcurso del tiempo, de acuerdo con el sistema de promociones establecido anteriormente.

Art. 13. Planes de carrera para terceras y segundas categorías.—A fin de estimular el rendimiento en el trabajo y la actualización de conocimientos de los Cuadros Intermedios y los Titulados de Escuela Universitaria, para los empleados que desempeñan funciones clasificadas en la 3.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> categoría nivel B de la Ordenanza de Trabajo, la Dirección tiene establecidos unos planes de carrera apropiados para cada puesto de trabajo mediante cuya realización satisfactoria dichos empleados podrán acceder a la 2.<sup>a</sup> categoría nivel B y a la 2.<sup>a</sup> categoría nivel A, respectivamente.

Todo ello de acuerdo con el documento «Bases del plan de carrera para terceras y segundas categorías», de fecha 12 de diciembre de 1979.

El acceso a la 2.<sup>a</sup> categoría nivel B del personal clasificado como 3.<sup>a</sup>, Técnico-Encargado, conlleva la absorción del complemento de horas extraordinarias que por la función de encargado perciben.

El Comité Intercentros será informado previamente de las peticiones del plan de carrera, contenido de los mismos y del resultado.

Art. 14. Los concursos-oposición se regirán por las siguientes normas:

En la convocatoria se indicará la composición del Tribunal encargado de juzgarlo, el número de vacantes, las condiciones que deberán reunir los concursantes y el plazo de admisión de las solicitudes para participar en el mismo.

De dicho Tribunal formará parte un delegado representante del personal.

Las pruebas a que deberán someterse los concursantes serán las siguientes:

- Pruebas médicas y psicotécnicas.
- Pruebas de conocimientos básicos.
- Pruebas de conocimientos específicos del puesto de trabajo.
- Concurso de méritos.

Para las pruebas de conocimientos básicos, el personal dispondrá de los correspondientes programas por niveles, que estarán en todo momento a disposición de éste.

El temario de la prueba de conocimientos específicos del puesto de trabajo se facilitará junto con a convocatoria de cada concurso-oposición.

Será competencia del Tribunal la determinación del orden de las pruebas y puntuaciones que calificarán los ejercicios.

La elección recaerá en el concursante que obtenga mejor calificación y supere el mínimo de puntuación previamente establecido.

Si para la misma especialidad y categoría se produjeran vacantes en los seis meses siguientes, la Empresa podrá cubrirlos con los opositores de más alta puntuación, que habiendo superado el mínimo exigido hubiera quedado sin plaza.

Art. 15. Quedarán dispensados de las pruebas de conocimientos básicos a que se refieren el artículo anterior aquellos trabajadores que habiendo realizado los cursos programados por la Empresa para cada uno de los niveles y puestos de trabajo los hayan terminado con aprovechamiento.

Igualmente se eximirá a los opositores de las pruebas psicotécnicas por uno de los siguientes supuestos:

Por haberlas realizado con anterioridad, con ocasión de otro concurso-oposición de la misma naturaleza.

Por haberlas realizado a petición propia como base para su orientación profesional.

A tal efecto, todo productor, en cualquier momento, puede solicitar el correspondiente examen de aptitudes que le sirvan de orientación para sus posibilidades de promoción.

## SECCIÓN 2.<sup>a</sup> INGRESOS

Art. 16. El ingreso del personal procedente del exterior se efectuará en los supuestos contemplados en el artículo 9.<sup>o</sup> de este Convenio.

El ingreso para cubrir una plaza declarada desierta después de un concurso-oposición interno será supervisada por el mismo Tribunal de dicho concurso-oposición.

El período de prueba a que se someterá el personal de nuevo ingreso será el establecido en el artículo 35 de la Ordenanza Laboral o disposiciones legalmente vigentes.

El período de prueba podrá ser disminuido o renunciado totalmente por la Empresa.

## SECCIÓN 3.<sup>a</sup> FORMACIÓN

Art. 17. La Empresa seguirá desarrollando el programa de formación profesional actualmente establecido que alcanzará todos los niveles de los diferentes grupos profesionales, con objeto de proporcionar a los trabajadores la igualdad de oportunidades para la promoción.

Para que los medios empleados puedan dar resultados satisfactorios la Empresa solicita de los productores la más entusiasta colaboración en el cumplimiento y puesta en práctica de las medidas que se adopten para conseguir actualizar sus conocimientos en las técnicas de cada especialidad y mejorar su formación profesional.

## CAPITULO V

## Régimen económico

## SECCIÓN 1.ª PERCEPCIONES DEL PERSONAL

Art. 18. Las percepciones anuales totales brutas correspondientes a cada una de las categorías y subcategorías en el año 1987 serán las que figuran en la tabla anexa número 1.

De acuerdo con lo convenido en cuanto a la inclusión en tablas salariales de las retribuciones del personal que integran la 1.ª categoría y que haya manifestado su voluntad en tal sentido, se especifican los salarios del Convenio de cada uno de los niveles de dicha categoría en el anexo número 2.

Las percepciones establecidas absorberán hasta donde alcancen las percepciones extrasalariales o complementos personales del productor.

Los incrementos económicos para 1988 se establecerán en base al 120 por 100 de la inflación prevista por el Gobierno para este año.

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

Art. 19. Las cantidades anuales previstas en los artículos precedentes representan percepciones por todos los conceptos durante el ejercicio correspondiente.

Art. 20. Las percepciones anuales que correspondan al productor por virtud de lo establecido en la presente sección se cobrarán en dieciocho pagas iguales, que corresponden: En cuanto a doce, a las mensualidades ordinarias, cuatro a las gratificaciones de junio, agosto, octubre y diciembre y dos a la participación en beneficios.

Cada una de dichas pagas continuará poseyendo la conceptualización legal reglamentaria a todos los efectos.

Las pagas extraordinarias se abonarán junto con las mensualidades de los meses que se mencionan, con excepción de la de Navidad que se abonará el 15 de diciembre.

Las pagas correspondientes a la participación en beneficios se satisfarán junto con las mensualidades de febrero y abril.

Art. 21. Cuando el dividendo bruto que perciban los accionistas de la Empresa exceda del 13 por 100, la participación en beneficios del personal quedará incrementada en media mensualidad, que se satisfará dentro de los treinta días siguientes a la celebración de la Junta general de accionistas aprobatoria de las cuentas del ejercicio.

Art. 22. *Paga de Convenio.*—Se establece en concepto de paga de Convenio la cantidad lineal de 16.850 pesetas brutas que se abonará en el momento de liquidar los atrasos.

Para 1988, este concepto se incrementará en el 120 por 100 de la inflación prevista por el Gobierno para este año y se abonará conjuntamente con la mensualidad de enero.

Art. 23. *Cláusulas de revisión salarial.*—1. Revisión salarial del año 1987. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrará al 31 de diciembre de 1987 un incremento superior al 5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1986, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1987, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento de 1988, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios, tablas y otros conceptos utilizados para realizar los aumentos pactados en 1987.

La revisión salarial de 1987 se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1988.

2. Revisión salarial del año 1988.—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrará al 31 de diciembre de 1988 un incremento superior al previsto por el Gobierno para este año respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1987, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1988, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1989, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios, tablas y otros conceptos utilizados para realizar los aumentos pactados para 1988.

La revisión salarial de 1988 se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1989.

## SECCIÓN 2.ª AUMENTOS POR ANTIGÜEDAD

Art. 24. Se establece el importe de un trienio o período de tres años de antigüedad en la Empresa, en la cuantía de 26.537 pesetas brutas anuales.

La cantidad correspondiente será percibida mensualmente y con ocasión del cobro de cada una de las gratificaciones de junio, agosto, octubre y diciembre, así como en las dos pagas correspondientes a la participación en beneficios, febrero y abril.

Siendo el presente régimen de antigüedad más favorable que el establecido en la Ordenanza de Trabajo vigente, sustituye a éste en su totalidad, quedando suprimido, por tanto, cualquier otro aumento de este carácter por razón de transcurso del tiempo.

Art. 25. A todos los efectos se estimará como antigüedad del trabajador, tanto en la Empresa como en la categoría, la que conste en el escalafón.

Art. 26. A partir de la fecha en que el trabajador cumpla la edad de sesenta y cinco años dejará de devengar nuevos aumentos por antigüedad.

Art. 27. El devengo de los aumentos por antigüedad se efectuará por semestres naturales, entendiéndose por semestre natural el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio y entre el 1 de julio y el 31 de diciembre. Por tanto, el trabajador que cubriere el período de tres años de antigüedad en el transcurso del semestre natural iniciará su percibo a partir del inicio del mencionado semestre.

Art. 28. Los trabajadores que a partir de la entrada en vigor de este Convenio cumplan veinticinco años de antigüedad en la Empresa recibirán un premio equivalente a la dozava parte de sus percepciones anuales fijas. Los que en iguales circunstancias, cumplan cuarenta años de antigüedad recibirán un premio equivalente a la sexta parte de sus percepciones anuales fijas.

Al cumplir dichos aniversarios, se concederá un período de vacaciones pagadas de una semana y quince días naturales respectivamente.

Los trabajadores que se jubilen sin haber cumplido los veinticinco o cuarenta años de antigüedad, percibirán la parte proporcional de estos premios que les corresponda según su antigüedad en la Empresa.

## SECCIÓN 3.ª HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 29. El valor de las horas extraordinarias que realice el trabajador será para el año 1987 el que se fija en la tabla correspondiente (anexo número 3).

Las horas extraordinarias que se realicen de forma inevitable, en lugar de cobrarlas podrán compensarse por un tiempo de descanso en la proporción de una hora tres cuartos de descanso por cada hora extraordinaria trabajada.

Art. 30. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2.º del Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, a efectos de cotización de las horas extraordinarias, las realizadas en la Empresa tendrán la consideración siguiente:

a) Por causa de fuerza mayor.—Todas aquellas motivadas por prolongación de jornada debida a averías de las instalaciones o por causas ajenas no previstas y aquellas de mantenimiento obligado en días festivos equivalentes a averías. Afectarán a las horas realizadas por el personal incluido en las brigadas de mantenimiento y reparación de redes e instalaciones.

b) Horas extraordinarias estructurales:

b.1 Personal con trabajo a turnos rotativos. Los devengados por ausencia imprevista del personal de relevo, cambios de turno, cobertura de los festivos intersemanales y cualquier tipo de incidencia en período de vacaciones o no vacaciones cuya superación esté prevista mediante la instrumentación de horas extraordinarias.

b.2 Personal de mantenimiento. Las restantes horas no contempladas en el apartado a) que tengan como objetivo la cobertura de ausencias imprevistas y el mantenimiento preventivo en días de descanso del personal o festivos intersemanales recogidos en el calendario laboral pactado en Convenio.

b.3 Personal técnico y administrativo. Se establecen como estructurales las necesarias para períodos punta en los diferentes trabajos de desarrollo, no siendo posible la sustitución por contratación temporal dada la especialidad de dichos trabajos en nuestra Empresa.

c) Horas extraordinarias que deben ser objeto de incremento a la cotización adicional cuando éstas se produzcan. Lo serían aquellas que devengan personal de oficinas de una forma diaria y regular por un período superior a los seis meses.

## SECCIÓN 4.ª DIETAS

Art. 31. A efectos de percibo de dietas, el personal de zona a que se refiere la Ordenanza de Trabajo en su artículo 20, apartado b), percibirá en 1987 la cantidad de 681 pesetas netas en los casos en que trabaje bajo horario discontinuo y, con arreglo al precepto reglamentario, devengue dieta de comida.

Se considerará personal de zona a los productores del grupo profesional obrero adscrito a brigadas cuya misión es desplazarse para la ejecución de una tarea a los lugares que le son señalados. Se hallan entre tales productores los que prestan sus servicios en las brigadas de la red aérea y subterránea y de estaciones transforma-

doras de distribución Barcelona, los adscritos a las brigadas de líneas de alta tensión, de mantenimiento de subestaciones y de distribución exterior de las delegaciones, etcétera.

Art. 32. Los productores no comprendidos en la denominación anterior o de zona y aquellos otros que siendo de zona trabajen bajo horario de trabajo continuo percibirán las dietas que se señalan en el cuadro anexo número 4.

Debe entenderse como dieta completa la devengada por los conceptos de desayuno, comida, cena y habitación en el mismo lugar de permanencia del productor.

Art. 33. El personal de turno de operación que por razón de un servicio extraordinario prolongue su jornada de trabajo de las seis a las catorce horas o de las catorce a las veintidós, durante una hora o más, percibirá dieta de comida o cena.

Art. 34. En los supuestos en que la Ordenanza de Trabajo haga alusión a dietas equivalentes a un porcentaje determinado se entenderá que se refiere a la dieta fija correspondiente, mencionada en el cuadro de dietas de este capítulo.

Art. 35. El régimen de dietas pactado sustituye plenamente al establecido por la Ordenanza de Trabajo, ya que considera que las condiciones económicas de este texto resultan en su conjunto más beneficiosas y como consecuencia absorben y compensan cualquier situación individual, aunque consideradas aisladamente sean más favorables.

#### SECCIÓN 5.ª BOLSA DE VACACIONES

Art. 36. El importe de la bolsa de vacaciones para 1987 será de 47.118 pesetas brutas.

Para el percibo de la bolsa será necesario que el productor tenga intención de realizar y realice un periodo de vacaciones ininterrumpido no inferior a quince días naturales o haya disfrutado ya de quince días de vacaciones no seguidos.

El percibo de la bolsa deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes al momento del inicio de las vacaciones de quince días ininterrumpidos o después de efectuados los quince días de vacaciones no seguidos.

#### SECCIÓN 6.ª PLUSSES

Art. 37. Los pluses proporcionales al salario (turnicidad y mantenimiento, etc.) se incrementarán en la misma cuantía que experimente el salario que les sirve de base de cálculo.

A los restantes pluses se les aplicará un incremento del 5,15 por 100.

Art. 38. *Plus de turnicidad.*—Cuando por decisión de la Empresa o por disminución de las aptitudes físicas, reconocidas y prescritas por el Servicio Médico de Empresa, el trabajador se vea obligado a cambiar de puesto de trabajo, y como consecuencia no devengue el plus de turnicidad, continuará, a título personal, percibiendo el importe del plus, sin variación en su cuantía, en los siguientes porcentajes.

A los cinco años de antigüedad en régimen de turnos, el 25 por 100 de la cuantía del mismo en aquel momento.

Por cada año que exceda de los cinco años en dicho régimen, un 5 por 100 más hasta alcanzar a los veinte años el reconocimiento de tal derecho en su 100 por 100.

Dicho complemento a título personal podrá ser absorbido y compensado hasta donde alcance en los supuestos en que la nueva ocupación devengue otro plus, complemento salarial o percepciones salariales superiores a las que venía cobrando en el servicio de turno.

El personal que perciba plus de turnicidad en situación de baja por Incapacidad Laboral Transitoria, podrá recuperar el 75 por 100 de lo que haya dejado de devengar por dicho concepto, a partir del día 31 de la baja producida, mediante carta dirigida personalmente al Comité de Intercentros y con el visto bueno del Servicio Médico.

El trabajador que lleve veinte años o más en régimen de turnicidad podrá solicitar voluntariamente el cambio de puesto de trabajo. Caso de serle aceptado consolidará el plus de turnicidad en las mismas condiciones que las anteriormente establecidas. De los casos que sean denegados y de las razones que han llevado a ésta denegación se informará al Comité de Intercentros.

### CAPITULO VI

#### Jornada y horario de trabajo

Art. 39. La jornada de trabajo es de cuarenta horas semanales efectivas de trabajo.

A fin de cubrir las necesidades del servicio público fuera del horario normal de trabajo podrán establecerse los turnos o retenes que la Empresa estime convenientes.

Art. 40. Dentro del régimen de la jornada establecida, continuada o fraccionada, será facultad de la Empresa la determinación del horario, una vez oído el Comité Intercentros y sujetándose al cumplimiento de los preceptos vigentes.

El personal del grupo profesional III de operarios que trabajen en régimen de jornada discontinua, habida cuenta de las especiales condiciones que concurren en el desarrollo de su tarea, prestará su trabajo bajo el horario que se estime adecuado al servicio, de acuerdo en cada momento con los propios interesados y el Comité Intercentros.

La Empresa no introducirá variaciones en el futuro en el horario flexible de cinco días.

Art. 41. Se mantiene, en el marco de la jornada laboral de cuarenta horas semanales efectivas de trabajo, para el personal administrativo y técnico de oficinas, de acuerdo con la normativa vigente al respecto, el siguiente horario:

Siete a ocho treinta horas, entrada flexible.

Ocho treinta horas a catorce horas, tiempo de presencia obligada.

Catorce a dieciséis horas, pausa comida mínimo una hora y máximo dos horas y presencia obligada posterior de una hora mínimo para devengo de indemnización de comida.

Dieciséis a dieciocho treinta horas, flexibilidad de salida.

a) Jornada semanal de cuarenta horas con presencia obligada para todo el personal entre las ocho treinta horas y las catorce horas, de lunes a viernes.

b) Flexibilidad de entrada entre las siete horas y las ocho treinta horas.

c) A partir de las catorce horas podrán iniciar la pausa de comida mínima de una hora y máxima de dos horas, los empleados que prolonguen su jornada por la tarde.

d) La indemnización de comida, de 999 pesetas brutas, se devengará automáticamente, siempre que se registre una presencia de una hora como mínimo tras la pausa de comida y dicha pausa de comida no sea superior a dos horas.

Art. 42. El personal que trabaje en régimen de turnos prestará sus servicios de acuerdo con el cuadro de turnos que corresponda, con devengo como extraordinarias de aquellas horas trabajadas que excedan de la jornada de trabajo pactada.

Art. 43. En atención a la naturaleza del servicio público y permanente que presta la Empresa, el personal de turno vendrá obligado a mantener su régimen de trabajo con la compensación que se establece en el artículo anterior.

Art. 44. Cuando el productor deba incorporarse para la realización de su trabajo en lugares situados dentro del municipio en que se halle su residencia laboral o centro de trabajo, el espacio de tiempo invertido en el desplazamiento para llegar al lugar de trabajo y para regresar del mismo no se considerará que forma parte de la jornada de trabajo, por cuyo motivo el productor deberá cumplir íntegramente la jornada y horario de trabajo establecidos. Ello sin perjuicio de la existencia de puestos de trabajo que lleven implícito en régimen normal el desplazamiento fuera del municipio.

### CAPITULO VII

#### Quebranto de moneda

Art. 45. el quebranto de moneda a que se refiere la Ordenanza Laboral vigente, de 30 de julio de 1970, se fija en la cantidad de 26.127 pesetas anuales.

### CAPITULO VIII

#### Vacaciones

Art. 46. El personal con una antigüedad superior a un año de servicio disfrutará de una vacación de veinticuatro días laborables.

Para 1988, el periodo de vacaciones se establece en veinticinco días laborables.

A tal efecto se considerarán festivos los sábados y domingos.

### CAPITULO IX

#### Uso de vehículo propio

Art. 47. Aquellos empleados que utilicen un vehículo propio previa autorización de la Jefatura correspondiente, para la prestación de servicios a la Empresa, percibirán la cantidad de 25,69 pesetas por kilómetro.

### CAPITULO X

#### Calendario laboral

Art. 48. Para 1987 el calendario laboral se establece en la siguiente forma:

1. Fiestas para los Centros de trabajo de Cataluña:

a) Doce fiestas oficiales: 1 de enero, Año Nuevo; 6 de enero, Epifanía del Señor; 17 de abril, Viernes Santo; 20 de abril, Lunes

de Pascua de Resurrección; 1 de mayo, Fiesta del Trabajo; 24 de junio, San Juan; 15 de agosto, Asunción de la Virgen; 11 de septiembre, Diada Nacional; 12 de octubre, Fiesta de la Hispanidad; 8 de diciembre, La Inmaculada; 25 de diciembre, Navidad; 26 de diciembre, San Esteban.

b) Dos fiestas de carácter local.

c) Fiestas de Convenio: 16 de abril, Jueves Santo; y dos más que a nivel individual escoja cada empleado, de acuerdo con las necesidades del servicio.

## 2. Fiestas para los Centros de trabajo de Huesca:

a) Doce fiestas oficiales: 1 de enero, Año Nuevo; 6 de enero, Epifanía del Señor; 19 de marzo, San José; 16 de abril, Jueves Santo; 17 de abril, Viernes Santo; 23 de abril, San Jorge; 1 de mayo, Fiesta del Trabajo; 18 de junio, Corpus Christi; 15 de agosto, La Asunción de la Virgen; 12 de octubre, Fiesta de la Hispanidad; 8 de diciembre, La Inmaculada; 25 de diciembre, Navidad.

b) Dos fiestas de carácter local.

c) Fiestas de Convenio: Tres fiestas que a nivel individual escoja cada empleado, de acuerdo con las necesidades del servicio.

Los Centros de trabajo de la provincia de Huesca podrán optar, por mayoría en cada Centro, por uno y otro calendario laboral.

3. El personal que por razón de su jornada o de la radicación de su Centro de trabajo no alcance a celebrar la totalidad de las 17 fiestas establecidas, podrá, a nivel individual y de acuerdo con el servicio, permutar la coincidencia con otras fechas. En cualquier caso el número de fiestas al año será de 17.

4. En 1987, se disfrutará de un día festivo a elegir por el trabajador y en función de las necesidades del servicio. Para 1988, se disfrutará de un día festivo en las mismas condiciones.

## CAPITULO XI

### Ropa de trabajo

Art. 49. La distribución y duración de la ropa de trabajo se rige por la normativa específica que existe al respecto.

En todo caso, la ropa de trabajo correspondiente a invierno se entregará en el mes de octubre. La ropa de trabajo correspondiente a verano se entregará en el mes de mayo.

La duración de la ropa de trabajo de verano será de un año.

Excepcionalmente se repondrán aquellas prendas que se deterioran sustancialmente y por motivo de trabajo antes del plazo, en cuyo caso la reposición se efectuará previa entrega de la usada.

## CAPITULO XII

### Seguridad e Higiene en el Trabajo

Art. 50. La Empresa pone de relieve la importancia que debe concederse a la Medicina, Seguridad e Higiene en el Trabajo. Las acciones dirigidas a proteger a todo el personal de la Empresa, así como las tendientes a fomentar la conciencia y espíritu de seguridad, deben ser objeto de una atención preferente. Es pues un objetivo prioritario conseguir que todos los que componen la Empresa se integren en la labor preventiva.

La variedad de trabajos, la dispersión geográfica, la diversidad de instalaciones, la aparición de nuevas técnicas, hacen necesario la actualización de las actividades preventivas que se vienen realizando desde hace años en nuestra Empresa; es por ello por lo que se ha establecido la normativa de Medicina, Seguridad e Higiene en el Trabajo que tiene como objeto fundamentalmente el aunar todos los esfuerzos en la tarea común de la prevención de riesgos profesionales en nuestra Empresa. Pretende, asimismo, conseguir la integración de toda la línea jerárquica, en las actividades preventivas.

La constitución y funciones del Comité de Seguridad estará adecuada a la normativa del Decreto 437/1971, ampliándose la representación social a siete miembros que deberán corresponder al Servicio Permanente de Urgencias, Explotación de Barcelona, Dispatching, Vallés, subestaciones, zona Lleida y Girona.

El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo queda descentralizado en base a los Subcomités Delegados de cada una de las distintas zonas (Subcomité de Pallaresa, Subcomité Essera, Subcomité Ter, Subcomité Subestaciones, Subcomité Comunicaciones, Subcomité Girona, Subcomité Lleida-Huesca, Subcomité Vallés, Subcomité Maresme, Subcomité Llobregat, Subcomité Barcelona, Subcomité Comercial Provincia de Barcelona y Subcomité Edificios y Servicios Generales), que deberán reunirse con la misma periodicidad que el Comité de Seguridad e Higiene, o con la periodicidad que pueda acordar dicho Comité, enviando al mismo la correspondiente acta, según el modelo establecido. Sus objetivos fundamentales serán el agilizar la resolución de los temas preventivos y el mantener una actuación constante en estas materias en todos los sectores de la Empresa.

Con el fin de que puedan colaborar y participar en el Comité Central de Seguridad e Higiene, los componentes de la representación social en los Subcomités no designados representantes sociales en el Comité, también podrán asistir a las reuniones del mismo con la periodicidad que éste determine.

La prevención debe estar presente en todos los trabajos que se realicen, por lo que en la elaboración e implantación de los métodos de trabajo se tendrán presentes los aspectos de prevención.

## CAPITULO XIII

### Grupo de Empresa

Art. 51. Para el desenvolvimiento de las actividades que competen al Grupo de Empresa, en el orden deportivo, artístico y cultural de los productores, la Empresa aportará hasta la cantidad de 1.947.007 pesetas anuales.

Periódicamente la Agrupación presentará a la Dirección un programa de actividades y rendirá cuentas de administración, teniendo debidamente informado al Comité Intercetros.

## CAPITULO XIV

### Fondo de Previsión Social

Art. 52. Se mantiene el Fondo de Previsión Social, cuyo destino es cubrir las necesidades apremiantes del productor que escapen a toda solución con medios ordinarios o que supongan evidentes trastornos en la economía familiar del interesado.

Las necesidades del productor podrán ser cubiertas por medio de préstamos a cargo del Fondo, con o sin interés, y de donativos.

Se garantiza la posibilidad de acceder, siempre que no se superen las disposiciones presupuestarias para este concepto, a un préstamo de una paga y media a devolver en dieciocho meses sin interés.

Art. 53. El Fondo se mantendrá con la cantidad de 2.294.110 pesetas para el presente ejercicio económico.

Art. 54. El Fondo será administrado por una Comisión Mixta, que, presidida por la persona designada por la Dirección, se compondrá de cuatro miembros: Dos, representando al Comité Intercetros y Delegados, y otros dos, a la propia Empresa.

La Comisión se reunirá periódicamente y rendirá cuentas de administración a la Empresa mensualmente.

## CAPITULO XV

### Previsión

#### SECCIÓN 1.ª JUBILACIONES

Art. 55. Uno. Cuantos productores posean una antigüedad en la Empresa de veinte o más años de servicio y se jubilen una vez cumplidos los sesenta y cinco años y antes de cumplir los sesenta y seis, percibirán una mejora de pensión de jubilación equivalente a la diferencia entre los conceptos A) y B), a continuación definidos:

El concepto A), equivalente a la suma de las siguientes percepciones del productor en el año inmediato anterior a la fecha de su jubilación: Salario; el llamado complemento extrasalarial, aumento de antigüedad, gratificaciones de junio, agosto, octubre y diciembre y participaciones en beneficios.

El concepto B), equivalente al salario regulador anual utilizado por la Mutualidad Laboral para el cálculo de la pensión.

Para el personal en régimen de turnos que perciba plus de turnicidad, el concepto A) se incrementará en los porcentajes y condiciones que sobre la cuantía de dicho plus establece el artículo 38.

Del cómputo de retribuciones salariales anuales se excluirán, por tanto, las prestaciones por protección a la familia (antiguo plus familiar), la prestación denominada asistencia familiar que algunos productores perciben, las horas extraordinarias, el plus de trabajo nocturno, las primas, pluses, salvo lo previsto en el apartado anterior, y, en general, las demás percepciones de carácter extrasalarial.

Entre los sesenta y seis y los sesenta y siete años se percibirá un 85 por 100 de la indicada diferencia; entre los sesenta y siete y los sesenta y ocho años, un 75 por 100, continuando de esta forma la reducción del porcentaje de diez centésimas por cada año más de edad del productor jubilado.

La mejora de pensiones así calculada se satisfará a los jubilados por dozavas partes, pagaderas cada una mensualmente.

Dos. A los jubilados de la Empresa que tengan percepciones por pensión y mejora de pensión inferiores a 664.731 pesetas anuales, se les garantizará la expresada cantidad anual de 664.731 pesetas, a cuyo efecto la Empresa cubrirá la diferencia.

Las mejoras oficiales que puedan producirse durante 1987 no serán absorbibles.

Tres. La jubilación anticipada voluntaria será, en las condiciones vigentes actualmente, a los sesenta años con un mínimo de veinte años de antigüedad en la Empresa.

#### SECCIÓN 2.ª VIUDEDAD

Art. 56. A las viudas de productores fallecidos en activo en la Empresa o de jubilados en la misma que tengan pensiones de viudedad inferiores a 487.470 pesetas anuales, se les garantizará la expresada cantidad anual de 487.470 pesetas, a cuyo efecto la Empresa cubrirá la diferencia.

Las mejoras oficiales que puedan producirse durante 1987 no serán absorbibles.

#### SECCIÓN 3.ª INVALIDEZ

Art. 57. Al empleado que le sea declarada una incapacidad total y permanente para su profesión habitual y cause baja en la Empresa, se le garantiza una mejora de pensión calculada en la forma prevista para el jubilado a los sesenta y cinco años, sobre la base de una antigüedad mínima de veinte años de servicio en la Empresa.

Para aquel que lo solicite, el Fondo de Previsión Social podrá, durante el período de invalidez provisional, atender peticiones de anticipos a cuenta a reintegrar por el empleado en el momento de la definitiva resolución de la situación de invalidez provisional.

#### SECCIÓN 4.ª SEGURO DE VIDA

Art. 58. 1. Queda establecido un Seguro Colectivo de Vida aplicable a todo el personal de la Empresa en activo o jubilado, hasta cumplir la edad de sesenta y cinco años, garantizando un capital de 2.000.000 de pesetas, en el caso de muerte natural o invalidez absoluta y permanente; doble capital, en caso de fallecimiento por accidente laboral, y triple capital, en caso de fallecimiento por accidente de circulación.

2. A partir de los sesenta y cinco años, se garantiza, para el caso de muerte y con independencia de la causa de la misma, un capital único consistente en el 50 por 100 del capital garantizado en el momento de cumplir los sesenta y cinco años.

3. El coste de las primas de las garantías expuestas correspondrán íntegramente a cargo de la Empresa.

#### SECCIÓN 5.ª TARIFA ESPECIAL PARA EL SUMINISTRO ELÉCTRICO A LAS VIUDAS

Art. 59. Se mantienen en favor de las viudas de los productores de la Empresa que perciban pensión de viudedad de la Mutualidad Laboral de la Empresa y que reúnan las condiciones a que se refiere el artículo 23 de la vigente Ordenanza laboral, la tarifa especial en el consumo de energía eléctrica que se aplica a los empleados y jubilados de la Empresa, siempre y cuando se sometan a las normas establecidas para dicha clase de suministro.

### CAPITULO XVI

#### Otras atenciones

#### SECCIÓN 1.ª PREMIOS DE NUPCIALIDAD Y NATALIDAD

Art. 60. Los productores con una antigüedad mínima de un año en la Empresa percibirán un premio de 28.643 pesetas al contraer matrimonio.

El percibo de dicho premio es incompatible con la indemnización a que se refiere el epígrafe b) del artículo 69 de la Ordenanza de Trabajo vigente.

Art. 61. Se establece para el personal de plantilla un premio de 14.323 pesetas por el natalicio de un hijo.

En caso de que los padres del recién nacido sean ambos productores de la Empresa, el premio de natalidad corresponderá a uno solo de los cónyuges y no a ambos.

#### SECCIÓN 2.ª SERVICIO MILITAR

Art. 62. El empleado con una antigüedad mínima de un año percibirá, durante el período de tiempo que preste el servicio militar obligatorio, el 50 por 100 de su retribución anual, abonable por dozavas partes. Caso de que el trabajador estuviera casado y con cargas familiares, el porcentaje a percibir sería el 60 por 100 de su retribución anual, abonable por dozavas partes.

Siempre que las obligaciones militares permitan al trabajador asistir a sus tareas durante dos o más horas consecutivas diarias, dentro de la jornada que tenga establecida la Empresa, tanto ésta como el trabajador podrán exigir el cumplimiento de sus respectivas obligaciones laborales en consonancia con el tiempo disponible.

En tal caso, el trabajador percibirá la parte proporcional del salario correspondiente a las horas trabajadas, pero esta cantidad sumada a la que cobre, en virtud de lo dispuesto en el presente artículo, no podrá, en ningún caso, rebasar el sueldo que el trabajador tuviese asignado.

#### SECCIÓN 3.ª MINUSVÁLIDOS

Art. 63. Se establecerá una ayuda mensual de 11.200 pesetas para el personal que conviva y tenga a su cargo el cuidado de familiares minusválidos o subnormales. Para el percibo de esta ayuda se exigirá la certificación que el Instituto Nacional de la Seguridad Social expide para el reconocimiento de dichos casos.

La Empresa prestará su colaboración al empleado que lo solicite para el acceso del familiar minusválido a centros de rehabilitación o formación especializada.

### CAPITULO XVII

#### Relaciones sindicales

Art. 64. *Derechos de representación colectiva.*-1. De acuerdo con lo previsto en el apartado 3 del artículo 63 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, se constituye el Comité Intercentros como el órgano de representación y negociación unitaria de los trabajadores. Dicho Comité Intercentros se subroga, en el ámbito de todos los centros de trabajo de la Empresa, en las competencias previstas en el artículo 64 del mismo texto legal.

Dicho Comité Intercentros se constituirá de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores o, en su caso, en base a la propuesta conjunta de las organizaciones sindicales implantadas en la Empresa.

2. La Empresa mantendrá un local habilitado para que el Comité Intercentros pueda desarrollar sus funciones de representación.

3. La Secretaría administrativa del Comité Intercentros podrá ser atendida por un delegado de los trabajadores de forma permanente.

4. Se reconoce el derecho a cuarenta horas mensuales pagadas para los representantes de los trabajadores.

5. El Consejo de Delegados podrá reunirse en sesión ordinaria una vez al mes.

6. El Comité Intercentros y la Empresa celebrarán una reunión ordinaria una vez al mes.

7. En todos los locales de la Empresa existirán tableros de anuncios para la propaganda laboral y sindical en lugares visibles y de paso.

8. El Comité Intercentros será informado mensualmente de la situación económica y laboral de la Empresa.

9. El Comité Intercentros conocerá previamente a su ejecución las modificaciones en la actividad o situación patrimonial de la Empresa que pudieran producirse, en especial en los casos de fusión o absorción de la Sociedad, cierre o traslado de instalaciones, alteraciones del objeto social, etc., emitiendo informe que será considerado por la Dirección de la Empresa.

10. Por razón de su representación sindical no podrá ser sancionado ni despedido el representante durante el ejercicio de sus funciones y hasta un año después de la expiración de su mandato.

Art. 65. *Derechos sindicales.*-1. Reconocimiento de las secciones sindicales que se constituyan en la Empresa, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

2. La Empresa habilitará un local para aquellas secciones sindicales reconocidas.

3. La Empresa acepta efectuar el descuento a través de la nómina del importe de la cuota sindical, a petición individual del trabajador.

4. Las secciones sindicales de Empresa podrán solicitar la presencia de dirigentes de su central sindical para el desarrollo de asambleas y reuniones fuera de horas de trabajo, con el único requisito de comunicarlo a la Empresa con el tiempo suficiente.

Art. 66. *Derecho de asambleas.*-1. La Empresa reconoce el derecho de asambleas en horas de trabajo, en épocas de Convenio o cuando surja un tema importante de interés general para los trabajadores, a condición de que se celebren al inicio o final de la jornada para que ocasionen la mínima interrupción del servicio. El Comité deberá informar a la Empresa con una antelación mínima de veinticuatro horas.

2. Las centrales sindicales debidamente reconocidas podrán celebrar asambleas de trabajadores dentro de las dependencias de la Empresa y fuera de horas de trabajo, siempre y cuando sean solicitadas a la Dirección con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

La Empresa mantendrá una sala de asambleas permanente en el edificio Vilanova.

Art. 67. En todo lo no previsto en el presente capítulo se estará a lo dispuesto en el título II de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPITULO XVIII

## Empleo

Art. 68. En el marco del Comité Interc centros se estudiarán aquellas situaciones que pudieran existir en la Empresa de exceso de horas extras, doblajes, disponibilidades, envejecimiento de plantilla, etc., para que, contando con la voluntariedad del personal, proceder al análisis de la eliminación de tales horas, disponibilidades, dobles, etc., que pudieran comportar la creación de nuevos puestos de trabajo. Respecto a las horas extras estructurales, y de acuerdo con la propuesta contenida en el documento «Objetivos y bases de la política de plantillas», es posible compensar dichas horas con un tiempo equivalente de vacaciones y redimensionar las plantillas. Los trabajadores que se vean obligados a realizar dichas horas, en lugar de cobrarlas, podrán compensarlas con festivos en la proporción de una hora por una hora tres cuartos. El disfrute de dichos festivos se efectuará a elección del trabajador dentro de los diez días siguientes. En este plazo se tendrán en cuenta las necesidades del servicio y la disponibilidad de efectivos humanos. Sin embargo, siempre que haya acuerdo entre el trabajador y el servicio, estos festivos podrán acumularse en el período vacacional.

Por lo que respecta al personal adscrito al régimen de disponibilidades, la Empresa aceptará, en un plazo no superior a los treinta días, la solicitud mayoritaria del personal incluido en dicho régimen en su ámbito de actuación o zona determinada, que voluntariamente no desee participar en las mismas.

La disminución de efectivos que pueda comportar cualquiera de los anteriores supuestos se corregiría mediante el redimensionamiento de la plantilla, cubriendo, en línea con una política de empleo seria, los puestos de trabajo realmente necesarios promoviendo el empleo juvenil a través de las modalidades de contrato en prácticas y para formación.

Dentro del primer semestre de cada ejercicio se concretarán las nuevas contrataciones a efectuar.

Creación de una comisión de trabajo para informar de los criterios aplicados a la definición de la plantilla horizonte.

Art. 69. Cuando en el presente Convenio se hace referencia a cantidades y cifras, tanto en los escalados y cuadros anexos, como en el articulado del mismo, se entienden brutas, excepto en aquellos casos en que se mencionen como netas.

Art. 70. La representación económica y social consideran lo pactado como un todo indivisible a todos los efectos.

Art. 71. Será causa de revisión del presente Convenio, el hecho de que por disposiciones legales se establezcan mejoras de carácter general en las Empresas del ramo, que sean superiores a la totalidad de las señaladas en este Convenio, consideradas en su cómputo anual. En todo lo no expresamente pactado en el presente Convenio, se estará a lo establecido en la Ordenanza de Trabajo y demás legislación vigente aplicable al caso.

Art. 72. Comisión Paritaria.—Las incidencias que puedan derivarse de la aplicación de este Convenio serán obligatoriamente estudiadas y, en su caso, resueltas por una Comisión Paritaria, y de no llegarse a acuerdo, en el plazo de quince días, se elevará lo actuado al organismo competente. La Comisión Paritaria estará integrada por miembros de la Comisión Deliberadora.

## ANEXO NUMERO 1

## Tabla salarial 1987

Categorías	Salario 1987 Pesetas
<b>Grupo I:</b>	
2. <sup>a</sup> Técnico nivel A .....	2.530.208
2. <sup>a</sup> Técnico nivel B .....	2.322.816
3. <sup>a</sup> Técnico y Técnico-Encargado .....	2.136.163
4. <sup>a</sup> Técnico .....	1.949.585
5. <sup>a</sup> Técnico .....	1.775.333
<b>Grupo II - Subgrupo 1.º:</b>	
2. <sup>a</sup> Administrativo nivel A .....	2.530.208
2. <sup>a</sup> Administrativo nivel B .....	2.322.816
3. <sup>a</sup> Administrativo .....	2.136.163
4. <sup>a</sup> Administrativo nivel A .....	1.949.585
4. <sup>a</sup> Administrativo nivel B .....	1.775.333
5. <sup>a</sup> Administrativo Auxiliar .....	1.638.507

Categorías	Salario 1987 Pesetas
<b>Grupo II - Subgrupo 2.º:</b>	
E. Encargado Cobrador-Lector .....	1.775.333
E. Conserje .....	1.775.333
E. Encargado-Almacenero .....	1.775.333
1. <sup>a</sup> Mecanógrafo .....	1.638.507
1. <sup>a</sup> Telefonista .....	1.775.333
2. <sup>a</sup> Cobrador-Lector .....	1.638.507
2. <sup>a</sup> Almacenero .....	1.638.507
3. <sup>a</sup> Portero-Ordenanza .....	1.638.507
3. <sup>a</sup> Guarda, Vigilante y Sereno .....	1.638.507
<b>Grupo III - Subgrupo 1.º:</b>	
1. <sup>a</sup> Nivel A (P.O.) .....	2.118.908
1. <sup>a</sup> Nivel B (P.O.) .....	2.010.560
2. <sup>a</sup> Oficial nivel A (P.O.) .....	1.949.585
2. <sup>a</sup> Oficial nivel B (P.O.) .....	1.775.333
3. <sup>a</sup> Ayudante (P.O.) .....	1.638.507
<b>Grupo III - Subgrupo 2.º:</b>	
1. <sup>a</sup> Encargado Peones .....	1.775.333
2. <sup>a</sup> Peón Especialista .....	1.614.568
<b>Grupo IV:</b>	
2. <sup>a</sup> J.S.A.C. nivel A .....	2.530.208
2. <sup>a</sup> J.S.A.C. nivel B .....	2.322.816
3. <sup>a</sup> J.S.A.C. .....	2.136.163
Limpiador/a .....	1.614.568
Botones .....	862.289
Aprendiz .....	881.303

## ANEXO NUMERO 2

## Tabla salarial 1987

Categorías	Salario 1987 Pesetas
1. <sup>a</sup> Categoría Superior Especial .....	4.045.842
1. <sup>a</sup> Categoría Superior Primero .....	3.519.321
1. <sup>a</sup> Categoría Superior Segundo .....	2.919.998

## ANEXO NUMERO 3

## Tabla valor de horas extraordinarias 1 de enero de 1987

## Importes brutos

Categorías	Sin recargo Pesetas	Con 75 % Pesetas
<b>Grupo I:</b>		
2. <sup>a</sup> Técnico nivel A .....	417	730
2. <sup>a</sup> Técnico nivel B .....	417	730
3. <sup>a</sup> Técnico y Técnico-Encargado .....	372	651
4. <sup>a</sup> Técnico .....	328	574
5. <sup>a</sup> Técnico .....	298	522
<b>Grupo II - Subgrupo 1.º:</b>		
2. <sup>a</sup> Administrativo nivel A .....	417	730
2. <sup>a</sup> Administrativo nivel B .....	417	730
3. <sup>a</sup> Administrativo .....	372	651
4. <sup>a</sup> Administrativo nivel A .....	328	574
4. <sup>a</sup> Administrativo nivel B .....	298	522
5. <sup>a</sup> Administrativo Auxiliar .....	262	459
<b>Grupo II - Subgrupo 2.º:</b>		
E. Encargado Cobrador-Lector .....	298	522
E. Conserje .....	298	522
E. Encargado-Almacenero .....	298	522
1. <sup>a</sup> Mecanógrafo .....	262	459
1. <sup>a</sup> Telefonista .....	298	522
2. <sup>a</sup> Cobrador-Lector .....	262	459
2. <sup>a</sup> Almacenero .....	262	459
3. <sup>a</sup> Portero-Ordenanza .....	262	459
3. <sup>a</sup> Guarda, Vigilante y Sereno .....	262	459

Categorías	Sin recargo - Pesetas	Con 75 % - Pesetas
<b>Grupo III - Subgrupo 1.º:</b>		
1.ª Nivel A (P.O.)	347	607
1.ª Nivel B (P.O.)	333	583
2.ª Oficial nivel A (P.O.)	328	574
2.ª Oficial nivel B (P.O.)	298	522
3.ª Ayudante (P.O.)	262	459
<b>Grupo III - Subgrupo 2.º:</b>		
1.ª Encargado Peones	298	522
2.ª Peón Especialista	260	455
<b>Grupo IV:</b>		
2.ª J.S.A.C. nivel A	417	730
2.ª J.S.A.C. nivel B	417	730
3.ª J.S.A.C.	372	651
Limpiador/a	-	-
Botones	111	194
Aprendiz	117	205

Por cada trienio más acreditado en la tabla, se incrementarán 14,70 pesetas en la columna sin recargo.

#### ANEXO NUMERO 4

##### Cuadro de dietas

Desayuno - Pesetas	Comida - Pesetas	Cena - Pesetas	Habitación - Pesetas	Dieta completa - Pesetas
197	879	752	958	2.786

Dieta de Zona: 681 pesetas netas.

**23851** RESOLUCION de 8 de octubre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería para el año 1987.

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería para 1987, que fue suscrito con fecha 21 de mayo de 1987, de una parte, por el Consejo Español de Curtidores, en representación de las Empresas del sector, y, de otra, por los Sindicatos CCOO y UGT, en representación de los trabajadores, 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 de Trabajo 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, 8 de octubre de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

#### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE AMBITO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL CURTIDO, CORREAS Y CUEROS INDUSTRIALES Y CURTICIÓN DE PIELES PARA PELETERIA PARA 1987

##### CAPITULO PRIMERO

###### Normas generales

##### SECCIÓN PRIMERA: AMBITOS TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

Artículo 1.º *Ambito territorial.*-El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del Estado español.

Art. 2.º *Ambito funcional.*-El Convenio obliga a todas las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería que se rijan por la Ordenanza Laboral de las Industrias de la Piel, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 22 de abril de 1977.

Art. 3.º *Empresas de nueva instalación.*-El Convenio obliga también a las Empresas de nueva instalación que están incluidas en su ámbito.

Art. 4.º *Obligación total.*-Las Empresas afectadas lo serán en su totalidad, salvo lo señalado en el artículo 5.º, sobre ámbito personal.

Art. 5.º *Ambito personal.*-Afecta a la totalidad de los trabajadores de las Empresas incluidas en el ámbito funcional, así como al personal que en adelante forme parte de las respectivas plantillas de aquéllas.

Quedan exceptuados los Consejeros a que se refiere el apartado c) del artículo 1.º de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

##### SECCIÓN SEGUNDA: VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA, RESCISIÓN Y REVISIÓN

Art. 6.º *Vigencia.*-El presente Convenio entrará en vigor el día que se publique en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante surtirá plenos efectos a partir de 1 de enero de 1987.

Art. 7.º *Duración.*-El presente Convenio finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 1987.

Art. 8.º *Rescisión y revisión.*-La denuncia del Convenio se efectuará con un mes de antelación a su vencimiento, prorrogándose de año en año, si no mediara denuncia expresa de las partes, salvo en los aspectos económicos.

##### SECCIÓN TERCERA: COMPENSACIÓN, ABSORBIBILIDAD Y GARANTÍA «AD PERSONAM»

Art. 9.º *Naturaleza de las condiciones pactadas.*-Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Art. 10. *Compensación.*-Las condiciones establecidas en este Convenio serán compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran en las Empresas afectadas por el ámbito funcional, en virtud de imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio Colectivo de Trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, etc.

Consecuentemente con ello, subsistirán en sus propios términos las normas, convenios y pactos que tengan las Empresas, sin más modificaciones que las que fuesen necesarias para asegurar la percepción de las condiciones económicas del presente Convenio, en cómputo global anual y por todos los conceptos retributivos, y en el caso de incentivos o primas, hasta el 40 por 100 a actividad óptima.

No serán compensables:

- Vacaciones de mayor duración que las pactadas en este Convenio.
- Jornada de trabajo inferior a la establecida en este Convenio.
- Compensación en metálico de economato laboral obligatorio.
- Plus de compensación de transporte y dietas.
- Condiciones especiales referentes a accidentes, enfermedad y maternidad, superiores a las pactadas, consideradas de carácter personal.
- Regímenes complementarios de jubilación que pudieran tener establecidos las Empresas.
- Usos y costumbres de cada zona, localidad y Empresa.

Art. 11. *Aplicación en el orden económico.*-En el orden económico y para la aplicación del Convenio en cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

Art. 12. *Absorbibilidad.*-Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en alguno de los conceptos retributivos existentes o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y sumados a los vigentes en el Convenio y en cómputo anual, superaran el nivel total de éstos. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras establecidas en este Convenio Colectivo, y continuarán vigentes en sus propios términos.

Las mejoras económicas totales de este Convenio se refieren, única y exclusivamente, al rendimiento denominado normal en la jornada establecida en el mismo.

Art. 13. *Garantía «ad personam».*-Se respetarán las situaciones personales que excedan del pacto en su contenido económico globalmente y en cómputo anual, manteniéndose estrictamente «ad personam».