

25729 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 «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 1 de julio de 1987, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 7 de octubre de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ELECTRICAS REUNIDAS DE ZARAGOZA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto del Convenio.*—Constituye el objeto del presente Convenio Colectivo, suscrito entre las representaciones de «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, Sociedad Anónima», y de sus trabajadores, la regulación de las relaciones de trabajo entre dicha Empresa y los trabajadores incluidos en sus ámbitos de aplicación personal y territorial, así como de sus organizaciones representativas, siendo expresión de los acuerdos libremente adoptados por las partes.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Las normas establecidas en el presente Convenio Colectivo Interprovincial serán de aplicación a todos los centros de trabajo de «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, Sociedad Anónima», en las provincias donde se desarrolla su actividad industrial de producción, transformación, transporte y distribución de energía.

Art. 3.º *Ambito personal.*—Este Convenio Colectivo de trabajo acoge a la totalidad del personal que integra los escalafones de la Empresa, y que resulta afectado por la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica, así como al que ingrese en los mismos durante su vigencia. Queda excluido el personal excedente por cargo directivo.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1987, cualquiera que sea la fecha de su registro y depósito, y regirá hasta el 31 de diciembre de 1988.

Se entenderá denunciado automáticamente un mes antes de finalizar su vigencia.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*—El contenido del presente Convenio constituye un todo orgánico de tal forma que, en el supuesto de que la autoridad laboral administrativa o judicial, en uso de sus facultades, considere que alguno de los acuerdos constituidos en el mismo conculcan la legalidad vigente, quedará sin efecto lo pactado, debiendo ser examinado de nuevo su contenido por la Comisión Deliberadora.

Art. 6.º *Prelación de normas.*—Las normas de este Convenio Colectivo se aplicarán con prioridad a las del Reglamento de Régimen Interior y Ordenanza de Trabajo para la Industria Eléctrica.

Art. 8.º *Comisión Mixta interpretativa del Convenio.*—Cuantas dudas o reclamaciones se susciten en relación con la interpretación de las mismas en la actualidad que no sufran modificación por la aplicación del presente Convenio.

Art. 7.º *Comisión Mixta interpretativa del Convenio.*—Cuantas dudas o reclamaciones se susciten en relación con la interpretación o aplicación del presente Convenio serán sometidas, como trámite previo a su conocimiento por la autoridad laboral, a una Comisión Mixta Interpretativa, que estará constituida por tres vocales económicos, designados por la Dirección de la Empresa, y tres vocales sociales, designados por el Comité de Empresa, todos ellos componentes de la Comisión Negociadora.

La Comisión interpretativa la integran:

Don Pedro Ramírez Ciria.
Don Rafael Pascual Loste.

Don Carlos Cuenca Valdívila.
Don José Antonio Cid Felipe.
Don Jorge Abarca Viñas.
Don Joaquín Pérez Gracia.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 9.º *Ordenación del trabajo.*—Corresponde a la Dirección de la Empresa, con sujeción a la legislación vigente, la organización práctica de trabajo, la adopción de las medidas que estime precisas en orden a la modificación o suspensión de los servicios de la Empresa y a la implantación del sistema necesario en cuanto a su estructura, racionalización y autorización de las labores, sin perjuicio de los derechos o facultades que se reconocen en esta materia al Comité de Empresa por las Leyes y por este Convenio Colectivo.

En el tablón de anuncios de cada centro de trabajo se expondrá el organigrama de la Empresa.

Art. 10. *Movilidad funcional y simultaneidad de tareas.*—Dentro de la jornada laboral, y sin que ello implique modificación de las condiciones de trabajo, se podrán adoptar medidas de movilidad funcional, incluso de carácter temporal, y encomendar a un trabajador la realización simultánea o sucesiva de tareas correspondientes a varios puestos de trabajo de superior, igual o inferior categoría, con sujeción a las normas del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 11. *Traslados.*—a) En los casos de traslados forzosos con cambio de residencia a distinta localidad se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y a las siguientes reglas:

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

2. Percibir una indemnización mínima de seis mensualidades de su retribución, constituida por el salario base, antigüedad y la parte proporcional de los beneficios. En ningún caso se computarán los pluses de puesto de trabajo y de residencia.

3. Reconocimiento de preferencia absoluta para volver a la localidad de procedencia, siempre que se reúnan las condiciones precisas para ocupar el nuevo puesto de trabajo.

4. La Empresa informará previamente al Comité de Empresa o, en su caso, a los Delegados de Personal.

En estos traslados forzosos se tendrá en consideración a la totalidad de los trabajadores que integren la plantilla del centro de trabajo afectado y se reconocerá la preferencia a permanecer en él a aquellos que ostenten más antigüedad en cada categoría.

b) En los demás traslados se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral vigente.

CAPITULO III

Clasificación profesional, provisión de vacantes y ascensos

Art. 12. *Clasificación profesional.*—A efectos de clasificación profesional, el personal quedará encuadrado en los siguientes grupos y categorías profesionales:

Personal técnico.

Primera superior especial.
Primera superior primero.
Primera superior segundo.
Segunda nivel «A».
Segunda nivel «B».
Tercera.
Cuarta.
Quinta.

Personal administrativo.

Subgrupo 1.

Primera superior especial.
Primera superior primera.
Primera superior segunda.
Segunda nivel «A».
Segunda nivel «B».
Tercera.
Cuarta nivel «A».
Cuarta nivel «B».
Quinta.

Subgrupo 2.

Especial.
Primera
Segunda y lectores A, B, y C.
Tercera.

Personal obrero.

Subgrupo 1.

Primera nivel «A».
Primera nivel «B».
Segunda nivel «A».
Segunda nivel «B».
Tercera Ayudantes.

Subgrupo 2.

Primera Encargado peones.
Segunda Peón especialista.
Personal de limpieza.

Art. 13. *Comunicación de vacantes.*—Cada Director solicitará de la Dirección de Relaciones Laborales, mediante comunicación interior, cubrir las vacantes que se produzcan como consecuencia de la jubilación, cese voluntario, traslado, fallecimiento, etc.

La Dirección de Relaciones Laborales estudiará la propuesta e informará de todos los aspectos al Director general, quien, si lo cree conveniente, autorizará la provisión de vacantes. En este caso la provisión se hará mediante el oportuno concurso-oposición o por libre designación, según las normas que se establecen en artículos sucesivos.

Con cinco meses de antelación, la Dirección dará a conocer las vacantes que se produzcan por jubilación o nueva creación.

Se convocarán para ello, y según las normas que se contemplan a continuación, sucesivamente:

Concurso de traslado (para empleados de la misma categoría).
Convocatoria interna.
Convocatoria externa.

Art. 14. *Provisión de vacantes con personal de plantilla.*

1. Vacantes correspondientes a la primera categoría: De las vacantes que se produzcan en estas categorías, la Unidad de Recursos Humanos informará a todo el personal de la categoría de la vacante y al de la categoría inferior y mismo escalafón, con el fin de que puedan presentar solicitudes para cubrir dicha vacante, y a la vista de las mismas, la Dirección de Relaciones Laborales propondrá nombrar a alguno de los candidatos mediante libre designación o declararlo vacante.

En caso de exigir determinado título profesional, se comunicará la existencia de la vacante al trabajador que, reuniendo los requisitos del párrafo anterior, lo posea y lo haya informado previamente a la Dirección de Relaciones Laborales.

El anuncio de estas vacantes se comunicará al Comité de Empresa.

2. Vacantes correspondientes a las restantes categorías: Se establece para la provisión de estas vacantes como principio general la capacitación demostrada a través de concursos-oposición.

Se exceptúan aquellas vacantes que puedan ser cubiertas a través de concurso de traslado, con personal de la misma categoría, que a juicio de la Dirección, o por los informes facilitados por la Unidad de Recursos Humanos, estén capacitados para ello, y aquellos que exijan determinado título profesional para cubrir la vacante, en cuyo caso se comunicará la existencia de la misma al trabajador que lo posea y lo haya comunicado previamente a la Dirección de Relaciones Laborales.

Asimismo, aquellas vacantes que puedan ser cubiertas con personal cuya capacidad de trabajo haya disminuido por edad u otras circunstancias, a los cuales la Empresa procurará acopiarlos a puestos de trabajo adecuados a sus condiciones.

También se exceptúan las vacantes que se cubran con personal cuya situación de amortizable sea debida a cierre definitivo de su centro de trabajo.

Art. 15. *Normas por las que se regirán los concursos-oposición.*—Como norma se establece que a cada concurso, podrá presentarse cualquier empleado que se encuentre en categoría inferior a la convocada o aquellos que acrediten los requisitos específicos de titulación indicados en el anuncio del concurso o la certificación de haber cursado con aprovechamiento aquellos que correspondan a la FPBD.

Para poder participar en los concursos-oposición será necesaria una antigüedad en la Empresa de dos años.

1. Anuncio del concurso: Una vez autorizado el concurso-oposición, la Unidad de Recursos Humanos elaborará la convocatoria, en la cual se harán constar los siguientes datos:

Número de plazas.

Categoría de las plazas.

Centro de trabajo.

Puesto de trabajo.

Unidad.

Condiciones de titulación o conocimientos.

Plazo de admisión de solicitudes.

Duración del período de prueba.

Características de idoneidad para el cargo.

Tipo de pruebas constitutivas del examen y carácter de las mismas.

El anuncio será enviado a todos los centros de trabajo para su colocación en los tablones de anuncios, a los jefes de unidades básicas y a los secretarios de los Comités de centros de trabajo.

2. Admisión de solicitudes: El personal interesado solicitará participar en los concursos a la Unidad de Selección y Plantillas utilizando para ello el impreso confeccionado a tal fin.

La admisión de solicitudes tendrá un plazo, según haya sido fijado en el oportuno anuncio, que no será inferior a diez días ni superior a veinte, no siendo admitidas aquellas solicitudes que se reciban fuera de plazo.

La Unidad de Selección y Plantillas enviará a todos los interesados admitidos el programa sobre el que se elaborará el examen; a los no admitidos les comunicará las razones. Podrá ser razón de esa exclusión las anotaciones de falta «grave» o «muy grave», sin anular.

3. Tribunal: Formarán parte del Tribunal:

El Jefe de Recursos Humanos, que actuará como Presidente.
Un representante de la Dirección afectada por la vacante clasificado en la categoría superior.

Un representante de los trabajadores.

Un representante de la Unidad de Selección y Plantillas, que actuará como Secretario.

La ausencia de alguno de los miembros en cualesquiera de las fases del concurso no supondrá, en ningún caso, la invalidez del mismo.

4. Pruebas: Con carácter general, en los concursos-oposición serán obligatorias las siguientes pruebas:

Examen de conocimientos teóricos.

Examen de conocimientos específicos y de seguridad en el trabajo.

Dependiendo de las plazas, se aplicarán también todas o algunas de las siguientes:

Examen práctico.

Examen psicotécnico.

Examen médico.

a) Examen teórico: El examen teórico comprenderá los conocimientos de carácter general considerados básicos en relación con la categoría del puesto.

Este examen tendrá la calificación de apto o no apto y será eliminatorio.

Serán considerados aptos aquellos opositores que acrediten la titulación mínima exigida en la convocatoria. Igualmente serán aptos aquellos trabajadores que hayan superado los cursos de FPBD que correspondan al nivel de conocimientos exigidos en el concurso y de acuerdo con la relación siguiente:

Técnicos de cuarta: CBT completo.

Técnicos de quinta: CBT primero y segundo ciclo.

Administrativos de cuarta A y B: CBA completo.

Administrativos de quinta: CBA primero y segundo ciclo.

Profesionales segunda A y B: CBP completo.

P. Ayudante: CBP primero y segundo ciclo.

Auxiliar Oficina: CBA primer ciclo.

Quienes no puedan acogerse a alguna de las exenciones contempladas en el presente artículo deberán superar obligatoriamente el examen teórico.

b) Examen de conocimientos específicos y de seguridad en el trabajo: Se referirá a aquellos conocimientos teóricos imprescindibles para el desarrollo del oficio.

c) Examen práctico: Se referirá a aquellos conocimientos prácticos y tecnológicos imprescindibles para el desarrollo del oficio.

d) Examen psicotécnico: La Unidad de Recursos Humanos podrá aplicar aquellos tests psicotécnicos que se ajusten a las necesidades del puesto a cubrir.

e) Examen médico: El Servicio Médico de Empresa realizará un examen médico a aquellos concursantes que por razones del puesto de trabajo lo hagan necesario.

Tanto el examen psicotécnico como el médico serán eliminatorios por sí solos. Igualmente podrá ser considerado por el Tribunal

el carácter eliminatorio de las pruebas de seguridad e higiene en el trabajo.

f) Concurso de méritos:

Antigüedad: 5 puntos.
Afinidad: 5 puntos.
Idoneidad: 10 puntos.

Esta puntuación será aportada por la Unidad de Recursos Humanos.

g) Resumen de puntuaciones: 1. Para exámenes que sólo requieran examen teórico y de conocimientos específicos:

Examen teórico: 20 puntos.
Examen específico: 60 puntos.

2. Para exámenes que consten de examen teórico, específico, práctico y de seguridad:

Examen teórico: 15 puntos.
Examen específico y seguridad: 30 puntos.
Examen práctico: 35 puntos.
Concurso de méritos (común a ambas modalidades):

Antigüedad: 5 puntos.
Afinidad: 5 puntos.
Idoneidad: 10 puntos.
Total: 100 puntos.

La Unidad de Selección y Plantillas, una vez calificadas las pruebas, confeccionará el acta del concurso-oposición, donde se incluirá un cuadro-resumen con las puntuaciones obtenidas por los concursantes en los diversos ejercicios realizados y las correspondientes al concurso de méritos.

Este cuadro, una vez firmado por los miembros, se presentará a la Dirección de Relaciones Laborales para su resolución en el plazo de diez días desde la finalización de las pruebas.

h) Puntuación necesaria: Para poder ser declarado apto es necesario alcanzar la mitad de la puntuación asignada en los exámenes de conocimiento específico y/o práctico.

i) Preferencias que se reconocen: 1. La calificación de apto en el concurso de promoción correspondiente dará preferencia, según el orden de puntuación, para ocupar la/s plaza/s convocada/s.

2. La Dirección de Relaciones Laborales podrá declarar «apto sin plaza» en un concurso de promoción al que, habiendo obtenido una puntuación de 75 puntos o más, no hubiera obtenido plaza. El haber sido declarado «apto sin plaza» dará derecho a ocupar, en el orden de puntuación, alguna de las plazas de igual categoría y características que en el plazo de un año se produzcan.

j) Período de prueba: Con carácter general, se establece un período de prueba de tres a seis meses, transcurrido el cual la Dirección de Relaciones Laborales resolverá en base a los informes recabados por la Unidad de Recursos Humanos al Jefe de la Unidad.

Finalizado el período de prueba, el candidato seleccionado pasará a ocupar definitivamente el nuevo puesto, percibiendo el sueldo correspondiente a su nueva categoría, así como los atrasos del período de prueba. Si no superase el período de prueba volverá a su destino anterior.

Art. 16. *Provisión de vacantes con personal de nuevo ingreso.*—La Dirección de la Empresa proveerá con personal de nuevo ingreso aquellas vacantes que no se cubran con personal fijo en plantilla, de acuerdo con lo establecido en los artículos anteriores.

La forma de admisión podrá ser mediante:

a) Concurso-oposición externo: Para ingreso del personal, además de la titulación y experiencia exigible en cada caso se realizarán pruebas de selección que, junto con el reconocimiento médico, examen psicotécnico y/o teórico-práctico, como mínimo deberán tener el nivel exigido en los concursos internos.

b) Todas las vacantes de la categoría superior se cubrirán libremente por la Empresa.

Art. 17. *Ascensos.*—El ascenso del personal se efectuará por medio de:

a) Concurso-oposición que se regirá por las normas señaladas en los artículos anteriores.

b) Los cursos de formación que se indican en los artículos siguientes.

c) Por libre designación de la Empresa, teniendo en cuenta las funciones que realice el trabajador.

d) Según los artículos 23 y 24 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Por antigüedad de ocho años para:

1. Personal administrativo:

De quinta a cuarta B.
De cuarta B a cuarta A.

2. Personal operario:

De tercera a segunda B.
De segunda B a segunda A.

Art. 18. *Formación profesional.*—El personal tiene el derecho y la obligación de adquirir la formación necesaria que garantice el buen desarrollo de las tareas y funciones que correspondan a su trabajo y le permitan su promoción personal.

Convencidas ambas partes de lo anterior, se atenderá a la formación 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.

Para la obtención y seguimiento de estos objetivos se crea la Comisión Mixta de Formación Empresa-Comité de Empresa.

Art. 19. *Cursos de formación.*—La Empresa tiene establecidos cursos de formación estructurados en los bloques siguientes:

1. Cursos para personal de nuevo ingreso: En función de las necesidades de personal que la Empresa determine, y superadas las pruebas de selección que se establezcan, se realizarán los cursos de nuevo ingreso precisos para el acoplamiento al puesto específico.

2. Formación profesional básica a distancia: Con el fin de que aquellos trabajadores que no hayan podido tener acceso a la realización de estudios oficiales puedan alcanzar los niveles teóricos mínimos exigidos para la promoción o para poder emprender la formación de cualquier tipo de tecnología o especialidad se establecerán los cursos de formación profesional básica a distancia, en las especialidades técnica, administrativa y profesional.

Los textos de estos cursos serán gratuitos para aquellos que superen un ciclo completo.

Ascenderán inmediatamente a la categoría de Ayudantes y Auxiliares administrativos, respectivamente, los Peones especialistas y Auxiliares que superen con aprovechamiento los correspondientes cursos de formación profesional básica.

A aquellos que superen con aprovechamiento los cursos correspondientes se les reducirá en dos los ocho años necesarios para el primer ascenso automático hasta la categoría de Oficial primera.

3. Cursos de formación en la profesión: Con el fin de complementar y adecuar la formación del personal a las características de los puestos de trabajo, se establecen los cursos para la formación en la profesión.

En esta formación se contemplan: La formación para la actualización de conocimientos y mejora de la productividad, el aprendizaje de nuevas técnicas, el reciclaje, la reconversión, etc.

Estos cursos se programarán de acuerdo con las necesidades expuestas por las Unidades, por las detectadas por la Unidad de Recursos Humanos o por el Comité de Formación.

4. Cursos de formación concertada: La Unidad de Formación concertará, mediante la correspondiente inscripción o contratación de determinados expertos, la realización de la formación necesaria en aquellos casos en que la actividad formativa que se demande, bien por sus especiales características o por las personas que pueda afectar no pueda llevarse a cabo con personal de la Empresa.

Las horas realizadas para formación, fuera de la jornada laboral, se compensarán con igual número de horas de descanso, teniendo éstas la consideración de efectivamente trabajadas a efectos del plus de asistencia.

Art. 20. *Escalafón de personal.*—Los registros de personal cerrados al 31 de diciembre de cada año se entregarán al Comité de Empresa y podrán ser examinados por los interesados en el Departamento de Personal desde el mes de febrero siguiente. Contendrá los siguientes datos: Nombre y apellidos, fecha de nacimiento, número de matrícula en la Empresa, Servicio o Departamento; categoría profesional, fecha de ingreso en la categoría, sueldo, antigüedad, beneficios, complementos individuales y horas extraordinarias.

CAPITULO IV

Jornada de trabajo, horario y vacaciones

Art. 21. *Jornada laboral y horario.*—Durante el primer año de vigencia del Convenio, la jornada, en cómputo anual, será de mil setecientos quince horas reales, efectivas de trabajo, para todo el personal; en tanto que para el segundo será de mil setecientos ochocientos horas efectivas de trabajo.

Con carácter general la jornada se realizará de forma continuada de ocho a quince horas.

Los sábados comprendidos entre el 1 de mayo y el 31 de octubre se considerarán como días de descanso.

Art. 22. *Días festivos.*—Todos los días declarados como festivos por la autoridad laboral tendrán la consideración de abonables y no recuperables.

Para 1987 se declaran como días festivos a todos los efectos el Sábado Santo y el 1 de junio, en tanto que para 1988 tendrán la consideración de festivos el 2 de enero, el Sábado Santo, el 24 y 31 de diciembre.

Art. 23. *Jornada a turno.*—El personal que trabaje en régimen de turno rotativo vendrá obligado, por imperativo de horario, a prestar servicio en turnos continuados de ocho horas diarias.

Para establecer nuevos turnos de trabajo o modificar los existentes, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

El Comité de Empresa, a requerimiento de los trabajadores, podrá proponer a la Dirección la modificación de los sistemas actuales o la implantación de nuevos turnos de trabajo.

Art. 24. *Vacaciones.*—Son de veintiséis días laborables para toda la plantilla.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, salvo cuatro de estos días que podrán disfrutarse separadamente, a elección del personal, el resto de las vacaciones se disfrutará hasta en dos únicos periodos. Antes del 30 de septiembre de cada año en cada servicio se conocerá el calendario de los días aún no disfrutados por su personal.

Quienes, total o parcialmente, tomen sus vacaciones entre el 7 de enero y el 30 de abril, así como durante el mes de noviembre, percibirán la cantidad de 1.600 pesetas por cada uno de los días laborables disfrutados como vacación, en los meses de mayo y octubre 1.100 pesetas.

El personal de nuevo ingreso o que reingrese las disfrutará en la parte proporcional que corresponda al tiempo de servicio en el año del ingreso o reingreso.

Para la adjudicación de los periodos de vacaciones entre el personal del mismo servicio se atenderá a turno anual de elección rotativo.

Siempre que no exista acuerdo entre los interesados, para facilitar la rotación dentro de cada uno de los servicios, queda convenida la división de su disfrute en dos periodos. Se procurará que el personal pueda disfrutarlas total o parcialmente en el periodo comprendido entre los meses de mayo a octubre.

Si el trabajador contrajese enfermedad durante el disfrute de sus vacaciones, se entenderán interrumpidas siempre que lo justifique fehacientemente ante la Empresa.

CAPITULO V

Régimen económico

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

Conceptos salariales:

- a) Salario base.
- b) Complementos personales:
 1. Plus de antigüedad.
- c) Complementos del puesto de trabajo:
 1. Plus de turno.
 2. Plus de nocturnidad.
 3. Compensación de Festivos.
- d) Complementos por cantidad o calidad:
 1. Horas extraordinarias.
 2. Plus de asistencia.
 3. Plus de conducción.
 4. Servicios de retenes.
 5. Descargos en festivos.
 6. Prima de productividad.
- a) Complementos de vencimiento superior al mes:
 1. Pagas extraordinarias.
 2. Participación en beneficios.
 3. Bolsa de vacaciones.

Conceptos no salariales:

1. Desayuno, media dieta y dieta.
2. Kilometraje.
3. Gratificación por quebranto de moneda.
4. Gratificación del 24 y 31 de diciembre.
5. Ayuda de comida.

Art. 25. *Salario base.*—Las retribuciones fijas para cada categoría, en su mínimo bruto, son las que se detallan en el anexo I.

Las pagas ordinarias se abonarán en la forma y fechas habituales.

Art. 26. *Complementos personales.*—Son los conceptos que derivan de las condiciones personales de los trabajadores y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base.

1. Plus de antigüedad.—La percepción por antigüedad se fija en el 1,8 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente, por mes/año de servicio.

Art. 27. *Complementos del puesto de trabajo.*—Son los complementos que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, dependiendo su percepción exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, no teniendo carácter consolidable.

Plus de turno.—El personal que trabaja en turno rotativo percibirá un plus de turno con arreglo a la siguiente valoración:

- En turno cerrado (mañana, tarde y noche): 233 pesetas.
- En turno abierto (mañana y tarde): 175 pesetas.

Este plus queda establecido por cada turno trabajado de ocho horas. Si por imperativos del servicio o circunstancias anómalas el trabajador se viera en la necesidad de prolongar su turno a doce horas continuadas, además de las remuneraciones que correspondan, le será abonado el importe de medio plus de turno.

2. Plus de nocturnidad.—Su valor se determinará de conformidad con lo establecido por la Ley.

Tiene derecho a percibirlo todo el personal que realice toda o parte de su jornada dentro del horario nocturno, estableciéndose para este último caso el devengo de la parte proporcional correspondiente.

3. Plus de compensación de festivos:

Los presentes cuadros horarios de los servicios de turno se han realizado de forma que se evite al máximo las horas extraordinarias y se beneficie a los empleados en el disfrute de sus derechos laborales.

Se establecen los calendarios de seis personas en turno y de cinco en turno con uno de apoyo.

En los Centros que, por motivo de inminente automatización, se mantenga el calendario de cinco personas o en aquellos que se rija por algún calendario que suponga no poder disfrutar de alguno de los veintiséis días de vacaciones, en su cómputo total anual, se pagará una prima de 1.600 pesetas/día por cada uno de éstos que el trabajador no pudiera fijar de sus vacaciones por haber sido utilizado para establecer periodos de descanso.

Quienes se rijan por calendarios de seis o de cinco más uno percibirán las primas en las condiciones marcadas para la generalidad de la plantilla.

Se establece una jornada anual para el año 1987 de doscientos catorce días laborables y para el año 1988 de doscientos trece días.

El plus de compensación de festivos, que se abonará por cada día de trabajo únicamente será el siguiente:

- Técnico segunda categoría, nivel «A»: 1.213 pesetas.
- Técnico segunda categoría, nivel «B»: 1.174 pesetas.
- Técnico tercera categoría: 1.034 pesetas.
- Técnico cuarta categoría: 965 pesetas.
- Técnico quinta categoría: 889 pesetas.
- Operador primera categoría, nivel «A»: 965 pesetas.
- Operador primera categoría, nivel «B»: 910 pesetas.
- Operador segunda categoría, nivel «A»: 863 pesetas.
- Operador segunda categoría, nivel «B»: 830 pesetas.
- Operador tercera categoría: 807 pesetas.
- Peón Especialista: 788 pesetas.

No se abonará en ningún caso más de un plus diario.

Por depender su valor del de la hora extraordinaria, su valor variará siempre que se modifique ésta.

Art. 28. *Complementos por cantidad o calidad.*—Son conceptos que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo.

1. Horas extraordinarias.—Teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que presta la Empresa, se consideran como de inexcusable cumplimiento la realización de las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor, sin previa autorización, y las que tengan el carácter de estructurales, pactándose como tales las siguientes:

Siniestro, accidente y averías que originen parada, así como cualquier otra incidencia que reduzca o ponga en riesgo inminente de reducción la seguridad del personal o de las instalaciones. Tendrán la misma consideración cuanto por estas circunstancias se haya producido o pueda originar un corte de suministro que no

pueda ser atendido por los equipos de averías que se encuentren prestando servicio.

Actividades en ocasión del descargo obligado de instalaciones fuera de la jornada.

Sustitución imprevista del personal de turno, por un máximo de diez días desde la notificación de la ausencia.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité, a los Delegados de personal y a los Delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y, en su caso, la distribución por secciones, y por trabajadores, debiendo especificarse los datos del mes objeto del informe, y los acumulados durante el año en curso.

El valor de la hora extraordinaria se pacta en función de las demás mejoras acordadas en este Convenio Colectivo de trabajo y en su consideración conjunta.

Su importe es el que figura en el anexo II.

El trabajador podrá optar por percibir el valor económico de la hora extraordinaria o cambiar por el doble de las horas realizadas en tiempo de descanso, si el Servicio lo permite y si se guarda dentro de los diez días siguientes, teniendo, en este caso, la consideración de día efectivamente trabajado a efectos del plus de asistencia. Superado este plazo sin guardar el descanso, se percibirá su importe al precio establecido.

2. Plus de asistencia.—Para favorecer la reducción del absentismo laboral y la permanencia en los puestos de trabajo, se mantiene el plus de asistencia.

Su importe se establece por día efectivamente trabajado en 340 pesetas para el personal de turno y en 300 pesetas para el resto del personal.

3. Plus de conducción.—Se establece para retribuir la doble función del trabajador que, a la vez que realiza las labores propias de su categoría profesional y especialidad, conduce un vehículo de la Empresa al servicio de la misma; se devengará, por cada día de trabajo en dichas condiciones, con un importe de 368 pesetas.

Igualmente se abonará este plus a los conductores que, simultáneamente con sus funciones, realicen trabajos de operarios y a los conductores de grúas, devengándose por día efectivamente trabajado.

4. Servicio de Retenes.—Para atender las necesidades de servicio público encomendado a la Empresa se establecerá un Servicio de Retenes, cuya regulación y compensaciones económicas se fijarán, previo estudio y acuerdo, entre la Dirección y el Comité de Empresa.

El objetivo del Servicio de Retén es que el Servicio inherente a la finalidad pública de la Empresa pueda ser realizado con mayor efectividad, al tener localizados a aquellos empleados a quienes afectará, tras la realización de la jornada laboral o en día de descanso, sin estar presentes en el puesto de trabajo.

El establecimiento de este Servicio supondrá la desaparición del actual de guardias.

Los Servicios afectados serán: Mantenimiento de Centrales y SET, Mantenimiento de Control, Mantenimiento de Líneas de Transporte, Telecomunicaciones y Zonas (Distribución).

Quien cubra el servicio de retén será compensado por ello con diferenciación entre día laborable y día de descanso. La salida para realizar un trabajo efectivo será compensada por una prima de salida.

Quien sin pertenecer al servicio de retén fuera requerido para apoyarlo percibirá también la prima de salida. En ambos casos percibirán el valor de las horas de trabajo realizadas con el valor de horas extraordinarias.

5. Prima de productividad.—En base a la obtención de un mejor y mayor índice de productividad cifrado en 420 GWh de producción hidráulica, corregida con el índice de hidráulicidad anual, se establece una prima de productividad en cuantía de 16.700 pesetas a devengar en el mes de noviembre. Para 1988 su cuantía será de 25.000 pesetas por empleado.

El Comité de Empresa se compromete a colaborar con la Dirección para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas se acuerden para el incremento de la productividad y disminución del absentismo.

6. Prima por descargo en festivos.—Tendrá derecho a percibirla el personal que sea requerido para actividades en ocasión de descargo que se realicen en día festivo o de descanso, estableciéndose una prima variable según la siguiente escala:

- Una hora: 3.500 pesetas.
- Dos horas: 3.000 pesetas.
- Tres horas: 2.500 pesetas.
- Cuatro horas: 2.000 pesetas.
- Cinco y más horas: 1.500 pesetas.

Art. 29. Complementos de vencimiento superior al mes.—1. Pagas extraordinarias.—Las pagas extraordinarias se abonarán en los meses de enero, febrero, mayo, septiembre y diciembre.

2. Participación en beneficios.—El importe de la participación en beneficios, equivalente a 1,60 mensualidades del salario base vigente, se abonará en una sola vez en el mes de abril.

Esta paga se devenga mes a mes del año en que se percibe, por lo que habrá que descontar la parte proporcional correspondiente en los casos en que la relación laboral se extinga antes de la finalización del año en que se hizo efectiva, así como en los casos en que un trabajador ingrese durante el año tendrá derecho a percibir la parte proporcional según el tiempo trabajado durante dicho año.

3. Bolsa de vacaciones.—La bolsa de vacaciones se abonará en el mes de julio por importe de 53.430 pesetas.

Art. 30. Conceptos no salariales.—1. Desayuno, media dieta y dieta.—Su valor es el pactado. Sus importes se detallan en el anexo II.

2. Kilometraje.—Se mantiene el régimen vigente para los casos de utilización autorizada de vehículos propios en actos de servicio para la Empresa.

El precio por kilómetro será el mismo cualquiera que sea el número de ocupantes.

3. Gratificación por quebranto de moneda.—Bajo esta denominación se concede una asignación extrasalarial a los Cajeros y Cobradores que desempeñen principal y permanentemente trabajos de cobranza y pagos, con movimiento dinerario suficiente y que soporten a su propio riesgo y cuenta las diferencias económicas que por error en aquellas operaciones pudieren producirse.

Atendiendo el número y volumen de las operaciones, se establecen cinco categorías diferenciadas con las correspondientes indemnizaciones:

Cantidades/mes Pesetas	Quebranto/mes Pesetas
De 5.000 a 500.000	5.976
De 500.000 a 3.000.000	11.952
De 3.000.000 a 9.000.000	23.892
De 9.000.000 a 20.000.000	47.784
Más de 20.000.000	71.676

Para la asignación del módulo de quebranto de moneda deberá considerarse en cada caso el promedio resultante de los cobros realizados durante el año natural anterior. Dejará de percibirse en toda su cuantía cuando el empleado cese en la prestación de los servicios que motivaron dicha compensación. No se estimarán como cese los casos de baja por enfermedad, accidente, vacación o cualquier otra ausencia a la que la Empresa preste su conformidad.

Esta percepción se concederá, asimismo, a todos aquellos trabajadores que, entre otros trabajos, desarrollen labores de cobro por suministro de energía (Cobradores-lectores, electricistas, gratificados, etc.).

4. Gratificación del 24 y 31 de diciembre.—El personal que trabaje durante estas noches percibirá por cada una de ellas una gratificación de 6.500 pesetas.

5. Ayuda de comida.—Esta ayuda, dotada con 814 pesetas, será únicamente abonable al personal que, realizando jornada continuada, rebase ésta en período no superior a una hora; tendrá derecho a media dieta cuando supere dicho tiempo.

Art. 31. Revisión salarial.—En caso de que el IPC establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1987 un incremento superior al 5,7 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC a 31 de diciembre de 1986, se llevará a cabo la revisión salarial que resulte de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$(\text{IPC real} - 5,7) \frac{5,7}{5}$$

El incremento resultante de la revisión se abonará con efecto de 1 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 utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Para el segundo año de vigencia de este Convenio, la revisión salarial será la resultante de aplicar la siguiente fórmula:

$$(\text{IPC real} - \text{IPC previsto}) 133 \%$$

Los conceptos salariales utilizados en la negociación para el primer año de vigencia, una vez actualizados conforme a la revisión de 1987, experimentarán para 1988 un incremento del 133 por 100 del IPC previsto por el Gobierno para ese año.

Art. 32. Otros incentivos y complementos individuales.—Todos los que no se contemplan expresamente en el texto de este Convenio permanecerán con el mismo valor de 1986. Podrá estudiarse, no obstante, cada caso en concreto por la Comisión Mixta Interpretativa.

Los complementos individuales se considerarán absorbibles en cuanto queden afectados por cambio de categoría.

Art. 33. *Abono de percepciones por Entidad bancaria o Caja de Ahorros.*—Por razones de seguridad, los haberes se seguirán abonando a través de Entidades bancarias o Cajas de Ahorro libremente designadas por los interesados.

CAPITULO VI

Previsión social

Art. 34. *Jubilación.*—Se considerarán parte integrante de este Convenio Colectivo de trabajo las siguientes condiciones económicas:

La Empresa se compromete y obliga voluntariamente a proporcionar a su personal que haya cumplido los sesenta y cinco años de edad un complemento de jubilación, sin posterior actualización.

Cuando ofrecida por la Empresa la pensión complementaria de jubilación no sea aceptada por el interesado perderá el derecho a la misma.

A petición propia, también tendrán derecho a ser jubilados y a percibir la pensión complementaria en las mismas condiciones que cuando la jubilación sea ofrecida por la Empresa todos los trabajadores que hayan cumplido los sesenta y cinco años de edad.

La pensión máxima complementaria de jubilación consistirá en abonar la diferencia entre lo que perciba el interesado por el INSS y el importe de sus ingresos anuales.

La Empresa no absorberá los aumentos de pensión acordados por el INSS.

El efectivo de los ingresos anuales anteriormente citados estará integrado por los siguientes conceptos en la cuantía que se hubiesen percibido en el año anterior a su jubilación, es decir, en los doce meses inmediatamente anteriores:

- a) Salario base.
- b) Antigüedad.
- c) Pagas extraordinarias reglamentarias.
- d) Gratificaciones fijas de carácter personal.
- e) Participación en beneficios.
- f) Bolsa de vacaciones.
- g) Plus de turno.

Para alcanzar la pensión complementaria de jubilación se exigirá a cada productor que haya cumplido los sesenta y cinco años de edad y que tenga cubierto el período de cotización que el Régimen General de la Seguridad Social exige para tener derecho a la pensión de jubilación.

Art. 35. *Jubilación anticipada.*—Todo trabajador que cumpla sesenta años de edad y tenga cubierto el período de cotización exigido para tener derecho a la pensión de jubilación del Régimen General de la Seguridad Social podrá solicitar con un preaviso de seis meses la jubilación anticipada.

Se concederá en las siguientes condiciones:

La Empresa abonará una cantidad idéntica a la diferencia existente entre el 100 por 100 de los conceptos que figuran en el artículo anterior, valorados en el promedio de los doce meses inmediatamente precedentes a la fecha de jubilación, y el importe de la pensión que correspondería satisfacer al INSS si calculase la base reguladora computando únicamente las bases de cotización de los veinticuatro meses inmediatamente anteriores al de la jubilación.

A todos los jubilados con posterioridad a 1 de enero de 1982 se les garantiza una pensión total no inferior a 2,5 veces el salario mínimo interprofesional vigente en cada año.

La Empresa garantiza que el complemento de jubilación a su cargo se incrementará cada año en la cuantía precisa para que la pensión total, incluido lo satisfecho por el INSS, no sea inferior a la cantidad indicada en el párrafo anterior.

Esta garantía se aplicará sin efecto retroactivo desde el 1 de enero de 1985 y se actualizará por última vez en 1 de enero del año en que se cumplan los sesenta y cinco años de edad, quedando definitivamente fijado el complemento.

Esta garantía se aplicará a las personas que, en activo, realizaban jornada parcial en proporción a la jornada efectiva de trabajo.

La Empresa no absorberá los aumentos de pensiones que acuerde el INSS respecto del personal a que no afecte esta garantía.

Cuando ofrecido por la Empresa, por motivos de salud y previo dictamen de los Servicios Médicos, el complemento de la pensión no sea aceptado por el interesado perderá el derecho al mismo. En estos casos deberá ser informado el Comité de Empresa, comprometiéndose la Empresa en tales situaciones a la contratación de otro trabajador.

Art. 36. *Viudedad.*—Se concede un complemento de pensión para las nuevas situaciones de viudas/os que se puedan producir a partir de la fecha de vigencia del presente Convenio.

Para su percepción será requisito indispensable:

- a) Que el causante figure en la plantilla del personal fijo de la empresa o haber sido jubilado de la misma después del 1 de enero de 1984.
- b) Que el viudo/a no trabaje por cuenta ajena.
- c) Que perciba pensión por el concepto de «viudedad» del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Su cuantía será determinada para el:

Personal fijo: Se complementará la pensión asignada por el INSS con la cantidad necesaria para alcanzar el 50 por 100 de los haberes percibidos por el empleado/a causante en el último año por los conceptos salariales que figuran en el artículo 34 de este Convenio.

Personal jubilado: Se complementará la pensión de viudedad que perciba por el INSS con la cantidad necesaria para alcanzar el 50 por 100 de la pensión de jubilación del causante.

Estos complementos se abonarán mientras no se modifique la situación que los motiva y no serán revalorizados, variados o absorbidos en ningún caso.

Art. 37. *Pensiones mínimas de jubilación, viudedad y orfandad.*—La Empresa garantizará como complemento a lo percibido a través del INSS una pensión mínima de jubilación igual al 130 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente en 1 de enero de cada año.

Las pensiones de viudedad serán de tres cuartos de la pensión mínima de jubilación, siempre que no trabajen por cuenta ajena ni perciban ninguna otra pensión o pensiones o la que perciban sea de cuantía inferior a dicha cantidad, en cuyo caso la Empresa las completará hasta la cifra antes indicada.

Las pensiones de orfandad (menores de edad y disminuidos físicos) serán del 20 por 100 de la pensión de viudedad.

Estas pensiones se abonarán en catorce mensualidades. Las viudas de empleados que reúnan también la condición de jubiladas de la Empresa podrán optar por el complemento de la pensión que les sea más beneficioso.

La Empresa no absorberá los aumentos de pensión acordados durante el año natural por el INSS.

Art. 38. *Personal en situaciones de baja por incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad.*—El trabajador en situación de baja por incapacidad laboral transitoria, continuará percibiendo el total de sus haberes fijos o la diferencia para completar los mismos, cuando reciba indemnización con cargo a la Seguridad Social, durante el período de doce meses, prorrogables por otros seis más, hasta completar los dieciocho meses.

Art. 39. *Personal en situación de invalidez permanente absoluta.*—El trabajador que cause baja definitiva en la Empresa por declaración de incapacidad permanente absoluta derivada de larga enfermedad o accidente le será abonada una pensión complementaria a la asignada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social que complete el 100 por 100 de sus remuneraciones fijas, que tenga reconocidas en ese momento.

Esta pensión será regulada para su cálculo al igual que la pensión de jubilación.

Esta pensión no se absorberá por ningún concepto.

Art. 40. *Personal en situación de invalidez permanente parcial o total para su profesión habitual.*—El trabajador que quede afectado por cualquiera de estos tipos de invalidez será destinado a otro puesto de trabajo más adecuado a sus aptitudes físicas, clasificándolo profesionalmente con arreglo al nuevo puesto de trabajo y manteniéndole sus percepciones anteriores íntegras, hasta que sean absorbidas por nuevos incrementos de Convenio.

En ningún caso la Empresa descontará cantidad alguna en función de la pensión que le sea asignada al trabajador por su incapacidad, por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Art. 41. *Reingreso de incapacitados.*—A los trabajadores que como consecuencia de haberles sido reconocida una incapacidad permanente y en virtud de la cual cesen o hubiesen cesado en la Empresa, se les reconocerá el derecho a reingreso si por los mismos Organismos oficiales se declarara la recuperación de su capacidad.

Art. 42. *Inspección médica.*—El Servicio Médico de Empresa realizará visitas periódicas de inspección a los trabajadores que se encuentren en situación de baja por enfermedad o accidente, siendo indispensable su informe favorable para la concesión de los beneficios contemplados en la situación de incapacidad laboral transitoria.

Art. 43. *Seguro colectivo de vida.*—La Empresa mantiene este Seguro para todo el personal de plantilla en las condiciones establecidas en la póliza suscrita en 1 de enero de 1982.

A partir de la fecha del Convenio se ampliará la póliza para cubrir las siguientes garantías:

- a) Pago de un capital de 1.000.000 de pesetas a sus beneficiarios inmediatamente después de ocurrido el fallecimiento del

empleado, cualquiera que sea la causa, durante el trabajo o fuera de él. En esta garantía no hay límites de edad.

b) Pago al propio empleado de un capital de 750.000 pesetas si se produce invalidez permanente absoluta para todo trabajo, por cualquier accidente o enfermedad, siempre que no hubiera cumplido los sesenta y cinco años de edad.

c) Pago de un capital adicional de 4.000.000 de pesetas a sus beneficiarios, si el empleado fallece en accidente de cualquier clase y de un capital de 4.250.000 pesetas al propio empleado si por causa de accidente se le declara por el Organismo competente en situación de invalidez absoluta para todo trabajo, siempre que no hubiera cumplido los sesenta y cinco años de edad.

d) Se mantendrán las condiciones anteriores a los empleados que se jubilen después de 1 de enero de 1984, hasta cumplir los sesenta y cinco años de edad.

CAPITULO VII

Asuntos sociales y asistenciales

Art. 44. *Suministro de energía.*—Podrá disfrutar de este beneficio todo el personal fijo de plantilla, previa solicitud a la Dirección de Relaciones Laborales. El personal soltero se beneficiará en las mismas condiciones que los demás empleados, siendo condición indispensable que éste resida en domicilio propio o con sus padres y hermanos, haciéndolo constar así en la Dirección de Relaciones Laborales, que pasará informe de su situación a efectos de formalización del referido suministro.

El beneficio alcanzará igualmente al personal que se halle cumpliendo el servicio militar y a los viudos de empleada mientras permanezcan en tal estado.

Los empleados que, por razones de servicio, tienen su domicilio habitual fuera de la zona de suministro de la Empresa, gozarán de los mismos beneficios que el resto del personal. Estas condiciones son extensivas a los jubilados y sus cónyuges viudos.

Igualmente, a los empleados que posean vivienda de descanso, además de la habitual, en la zona de suministro de la Empresa, y existan instalaciones adecuadas, se les facilitará el suministro en las siguientes condiciones: 1.000 kW/hora anuales al precio reducido de empleado y el exceso al precio de intercambio de Empresas. Este beneficio es exclusivo para viviendas propiedad del empleado y uso del mismo.

Asimismo, se extenderá a las viviendas en alquiler, siempre que el contrato esté legalizado por los Organismos correspondientes y su duración sea como mínimo de un año.

El personal que se jubile conservará el beneficio en las mismas condiciones en que lo disfrutase al tiempo de su jubilación.

Art. 45. *Ayuda de estudios.*—Se concederán de acuerdo con el Reglamento elaborado al efecto, destinándose la cantidad de 23.174.151 pesetas para hacer frente a su importe.

En 1988 esta cantidad se revisará con los criterios del artículo 31.

El mayor importe de la cantidad destinada a este fin es consecuencia de la renuncia formal y solemne al Economato Laboral.

Art. 46. *Ayuda de deficientes físicos o psíquicos.*—Se atenderán las necesidades de cada caso, procurando facilitar la ayuda necesaria tanto de orientación como económica, destinándose la cantidad de 2.500.000 pesetas para atender en lo económico los gastos originados, previa justificación.

Art. 47. *Préstamos para vivienda y personales.*—La Empresa facilitará al personal préstamos para la primera adquisición o construcción de vivienda y de carácter personal.

En casos de larga enfermedad o accidente, quedarán en suspensión las amortizaciones del préstamo por el tiempo que medie hasta que el trabajador sea dado de alta.

En el supuesto de fallecimiento del trabajador, la Empresa condonará la porción de préstamo pendiente de amortización.

La concesión de estos préstamos y anticipos, que son incompatibles entre sí, requerirán el informe favorable de la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio.

Préstamos para viviendas: La cantidad destinada a este fin se incrementará con las amortizaciones de los préstamos extraordinarios concedidos al personal trasladado forzoso y con la amortización del préstamo concedido por la Empresa a los trabajadores de E. R. Z. para la adquisición de acciones de GESA.

Se concederán al personal fijo en plantilla, por una cuantía máxima de 500.000 pesetas, sin devengar interés alguno, y se amortizará mediante descuentos mensuales en nómina, en cinco años.

Para su concesión será obligatoria la presentación del contrato de compraventa, cédula de habitabilidad o cualquier otra documentación que la Comisión estime necesaria.

La Empresa realizará gestión oportuna ante entidades de crédito al objeto de poder conseguir la concesión de préstamos personales

para este mismo fin en las mejores condiciones de intereses y plazos de amortización.

Préstamos de carácter personal: Con la cantidad actualmente destinada a este fin se podrán conceder, por una cuantía equivalente de hasta seis mensualidades, en las condiciones que establece el artículo 112 de la Ordenanza Laboral para la Industria Eléctrica.

Anticipos sobre sueldo: Todo empleado tendrá derecho a la concesión de un anticipo de cuantía hasta una mensualidad de su salario base sin justificación alguna y con la única condición de no estar amortizando otro, y que devolverá por descuentos en nómina durante seis meses.

La cantidad destinada a este concepto no podrá rebasar los 6.000.000 de pesetas.

Art. 48. *Préstamo para adquisición de vehículo al servicio de la Empresa.*—La Empresa facilitará al personal préstamos para la adquisición de vehículos particulares al servicio de la Empresa en las condiciones que en su momento determine la Comisión Mixta Empresa-Comité, que se crea para el seguimiento de la concesión de estos préstamos.

Art. 49. *Ayuda por accidente de vehículo particular al servicio de la Empresa.*—Se constituye un fondo de 2.000.000 de pesetas con destino a subvencionar los gastos que puedan ocasionarse como consecuencia de los accidentes que sufran los vehículos de propiedad particular de empleados en desplazamientos al servicio de la Empresa. Para acogerse a dicha ayuda será necesario como norma la existencia de atestado de tráfico sobre el accidente sufrido.

Art. 50. *Premio de vinculación.*—Para recompensar la permanencia al servicio de la Sociedad, se concederán en la cuantía que se indica:

Primer año de vigencia del Convenio:

- A los veinticinco años: 40.000 pesetas.
- A los treinta y cinco años: 50.000 pesetas.
- A los cuarenta años: 70.000 pesetas.
- A los cuarenta y cinco años: 70.000 pesetas.
- A los cincuenta años: 70.000 pesetas.

Segundo año de vigencia del Convenio:

- A los veinticinco años: 60.000 pesetas.
- A los treinta y cinco años: 50.000 pesetas.
- A los cuarenta años: 100.000 pesetas.
- A los cuarenta y cinco años: 70.000 pesetas.
- A los cincuenta años: 70.000 pesetas.

A los veinticinco y cuarenta y cinco años se impondrán, además, las tradicionales medallas de plata y oro, respectivamente.

En 1988 se devengarán por última vez los premios correspondientes a los treinta y cinco, cuarenta y cinco y cincuenta años.

Art. 51. *Premio de jubilación.*—El personal que se jubile a partir de 1 de enero de 1987, percibirá su importe, establecido en 125.000 pesetas en el momento de la jubilación.

Art. 52. *Aguinaldo.*—Se mantendrá durante la vigencia del Convenio el mismo aguinaldo.

Art. 53. *Ayuda a las vacaciones.*—Durante el primer trimestre de cada año la Dirección y el Comité de Empresa establecerán las condiciones en que se otorga esta ayuda de acuerdo con el Reglamento elaborado al efecto.

CAPITULO VIII

Art. 54. *Comité Intercentros.*—Se conviene la constitución de un Comité Intercentros, con residencia en el domicilio social de la Empresa, que estará constituido por doce miembros designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centros.

Este Comité tendrá las siguientes competencias y funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa.

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico de la Empresa, situación de la producción, consumo y evolución del empleo de la Empresa.

b) Anualmente sobre el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y resto de documentos que se faciliten a los accionistas.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales; definitivos o temporales, las variaciones de jornada, traslados de personal y planes de formación profesional.

d) En función de la materia de que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempos; establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Conocer los modelos de contratos de trabajo que se utilicen habitualmente en la Empresa.

3. Ser informados por las sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en los casos de despido.

4. Anualmente, en lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos y condiciones o usos de Empresa en vigor.

b) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Los miembros del Comité Intercentros y éste en su conjunto observarán sigilo profesional, aun después de dejar de pertenecer a dicho Comité y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

D) Las competencias y funciones que con carácter general se atribuyan por las disposiciones legales a los Comités de Empresa.

La representación de los trabajadores notificará a la Empresa los nombres de los representantes que pasarán a integrar el Comité Intercentros.

Art. 55. *Garantías sindicales.*—a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, y el Delegado del Sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poserán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

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

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina.

Se establecerá un sistema de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal, para uso de uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total que determina la ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

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

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

f) Serán de cargo de la Empresa las dietas y gastos de viaje que originen los desplazamientos de los miembros de los Comités de Empresa.

Art. 56. *Prácticas antisindicales.*—En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Art. 57. *De la Sección Sindical.*—La Empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La Empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un Sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa. Los Sindicatos podrán remitir información a todos aquellos centros en los que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

La Empresa reconoce a las Centrales o Sindicatos la designación de Delegados sindicales conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

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

El Delegado sindical tiene las siguientes funciones:

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

2. Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de interpretación con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

4. Será oído por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Será asimismo informado y oído por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que puedan afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrá recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado un tablón de anuncios, que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

El Delegado sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley. Convenios Colectivos y por el Acuerdo Marco Interconfederal a los miembros de los Comités de Empresa.

En todos los Centros en los que ello sea materialmente factible, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional que participan en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos

vos les serán concedidos permisos retribuidos a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la negociación.

Art. 58. *Participación sindical en la Empresa pública.*-Se incorpora al presente Convenio el texto del acuerdo sobre participación sindical en la Empresa pública establecido en virtud del artículo 21 del AES entre responsables de la Empresa pública y la UGT y ello en sus propios términos.

La participación establecida en el artículo 4 del acuerdo adoptará la forma de participación en el Consejo de Administración.

Una copia del mismo constituye un anexo del propio Convenio.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.-Ambas partes se comprometen a negociar la implantación de un fondo de pensiones conforme a las posibilidades que ofrezca la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.

Segunda.-La Empresa procederá a gestionar con otras Compañías de Seguros las posibles mejoras del actual Seguro Colectivo.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

El presente Convenio Colectivo de Trabajo sustituye al publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de febrero de 1985 («Boletín Oficial del Estado» de 30 de abril), así como a su revisión salarial publicada por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30 de julio de 1986 («Boletín Oficial del Estado» de 27 de agosto), que en consecuencia quedan sin efecto.

ANEXO I

CONVENIO COLECTIVO PARA EL AÑO 1987-1988 DE LA EMPRESA «ELECTRICAS REUNIDAS DE ZARAGOZA, S. A.»

Percepciones aplicables a cada una de las categorías en el año 1987

Categorías	Sueldo base año 1987
PERSONAL TÉCNICO	
Primera Superior Especial.....	223.866
Primera Superior Primera.....	164.261
Primera Superior Segunda.....	144.428

Categorías	Sueldo base año 1987
Segunda nivel A.....	134.286
Segunda nivel B.....	126.994
Tercera.....	114.490
Cuarta.....	106.905
Quinta.....	98.261
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
<i>Subgrupo I</i>	
Primera Superior Especial.....	223.866
Primera Superior Primera.....	164.261
Primera Superior Segunda.....	144.428
Segunda nivel A.....	134.286
Segunda nivel B.....	126.994
Tercera.....	114.490
Cuarta nivel A.....	106.905
Cuarta nivel B.....	95.442
Quinta.....	89.370
<i>Subgrupo II</i>	
Especial.....	91.917
Primera.....	91.917
Segunda.....	89.370
Tercera.....	87.410
PERSONAL OPERARIO	
<i>Subgrupo I</i>	
Primera nivel A.....	106.905
Primera nivel B.....	100.774
Segunda nivel A.....	95.442
Segunda nivel B.....	91.917
Tercera-Ayudante.....	89.370
<i>Subgrupo II</i>	
Primera.....	91.917
Segunda.....	87.410
Limpieza (jornada completa).....	87.410
Limpieza (jornada de cinco horas).....	65.625

ANEXO II

CONVENIO COLECTIVO PARA EL AÑO 1987-1988 DE LA EMPRESA «ELECTRICAS REUNIDAS DE ZARAGOZA, S. A.»

Percepciones aplicables a cada una de las categorías en el año 1987

Categorías	Diets					
	Desayuno	Jornada nocturna	Jornada completa	Media jornada	Hora ordinaria pactada	Hora extraordinaria 75 por 100
PERSONAL TÉCNICO						
Primera Superior Especial.....	-	-	-	-	-	-
Primera Superior Primera.....	-	-	-	-	-	-
Primera Superior Segunda.....	-	-	-	-	-	-
Segunda nivel A.....	213	1.119	4.784	1.733	1.096	1.917
Segunda nivel B.....	213	1.058	4.511	1.627	1.036	1.813
Tercera.....	213	954	3.963	1.404	933	1.634
Cuarta.....	213	892	3.963	1.404	872	1.526
Quinta.....	213	820	3.963	1.404	802	1.404
PERSONAL ADMINISTRATIVO						
<i>Subgrupo I</i>						
Primera Superior Especial.....	-	-	-	-	-	-
Primera Superior Primera.....	-	-	-	-	-	-
Primera Superior Segunda.....	-	-	-	-	-	-
Segunda nivel A.....	213	1.119	4.784	1.733	1.096	1.917
Segunda nivel B.....	213	1.058	4.511	1.627	1.036	1.813
Tercera.....	213	954	3.963	1.404	933	1.634
Cuarta nivel A.....	213	892	3.963	1.404	872	1.526
Cuarta nivel B.....	213	795	3.963	1.404	779	1.364
Quinta.....	213	744	3.963	1.404	728	1.276
<i>Subgrupo II</i>						
Especial.....	213	766	3.963	1.404	751	1.314
Primera.....	213	766	3.963	1.404	751	1.314
Segunda.....	213	744	3.963	1.404	728	1.276
Tercera.....	213	728	3.963	1.404	713	1.246

Categorías	Dietas					
	Desayuno	Jornada nocturna	Jornada completa	Media jornada	Hora ordinaria pactada	Hora extraordinaria 75 por 100
PERSONAL OPERARIO						
<i>Subgrupo I</i>						
Primera nivel A.....	213	892	3.963	1.404	872	1.526
Primera nivel B.....	213	840	3.963	1.404	822	1.439
Segunda nivel A.....	213	795	3.963	1.404	779	1.365
Segunda nivel B.....	213	766	3.963	1.404	751	1.314
Tercera-Ayudante.....	213	744	3.963	1.404	728	1.276
<i>Subgrupo II</i>						
Primera.....	213	766	3.963	1.404	751	1.314
Segunda.....	213	728	3.963	1.404	713	1.246
Limpieza (jornada completa).....	213	728	3.963	1.404	713	1.246
Limpieza (jornada de cinco horas).....	213	728	3.963	1.404	713	1.246

25730 RESOLUCION de 26 de octubre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.520, la banqueta aislante de maniobra, marca «Ibérica de Aparellajes», modelo IA 32/1, tipo A, clase II, fabricada y presentada por la Empresa «Ibérica de Aparellajes, Sociedad Limitada», de Masamagrell (Valencia).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicha banqueta aislante de maniobra, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la banqueta aislante de maniobra marca «Ibérica de Aparellajes», modelo IA 32/1, tipo A, clase II, fabricada y presentada por la Empresa «Ibérica de Aparellajes, Sociedad Limitada», con domicilio en Masamagrell (Valencia), calle Camino al Mar, sin número, como banqueta aislante de maniobra de tipo A, clase II, y medio de protección personal contra los riesgos de la electricidad.

Segundo.—Cada banqueta aislante de maniobra de dichos modelo, marca, tipo y clase, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T.-Homol. 2.520.-26-10-87.—Banqueta aislante de maniobra.—Tipo A.—Clase II».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-6 de «Banquetas aislantes de maniobra», aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 5 de septiembre).

Madrid, 26 de octubre de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

25731 RESOLUCION de 26 de octubre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.521, la herramienta manual aislada llave macho acodada, una cabeza para tornillos hexagonales 11 milímetros, marca «Sibille», referencia MS-23, importada de Francia y presentada por la Empresa «Segurinsa, Sociedad Limitada», de Barcelona.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicha herramienta manual aislada, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la herramienta manual aislada llave macho acodada, una cabeza para tornillos hexagonales, 11 milímetros, marca «Sibille», referencia MS-23, presentada por la Empresa «Segurinsa, Sociedad Limitada», con domicilio en Barcelona, calle Ribas, número 29, bajos, apartado de correos 8.088, que la importa de Francia, donde es fabricada por su representada la firma «Ateliers Sibille y Cie.», 20, rue du Colonel Candelot, 92340 Bourg-

La-Reine, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada herramienta manual aislada de dichos modelo, marca, referencia y medidas llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T.-Homol. 2.521.-26-10-87.—1.000 V».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-26 de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 10 de octubre).

Madrid, 26 de octubre de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

25732 RESOLUCION de 27 de octubre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la Empresa Centrales Térmicas del Norte de España «TERMINOR, Sociedad Anónima».

Visto el acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la Empresa Centrales Térmicas del Norte de España «TERMINOR, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 9 de octubre de 1987, 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 acuerdo en el correspondiente Registro de este grupo directivo con notificación a la Comisión Paritaria.

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

Madrid, 27 de octubre de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

COMISION PARITARIA DEL PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE «TERMINOR, SOCIEDAD ANONIMA»

Los miembros de la Comisión Paritaria del primer Convenio Colectivo de «Terminor, Sociedad Anónima», abajo firmantes certifican:

Que aun habiéndose omitido en el texto del Convenio el importe del Plus de Productividad (artículo 32) de todos los antecedentes negociadores, resulta indubitado que tal importe es el 1 por 100 del sueldo anual de calificación (artículo 22), pagadero en doce mensualidades.

Lo que se expide en Bilbao a 9 de octubre de 1987 para que surta efecto ante la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en Madrid.