

2745 RESOLUCION de 18 de enero de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Red Eléctrica de España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Red Eléctrica de España, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 17 de diciembre de 1987, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal 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, 18 de enero de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
«RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA, S. A.»**

CAPITULO PRIMERO

Ambitos de aplicación

Artículo 1.º *Ambito funcional.*—Las normas del presente Convenio regularán las relaciones de trabajo entre «Red Eléctrica de España, Sociedad Anónima», y sus empleados.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Cuanto se establece en este Convenio será de aplicación en todos los Centros de trabajo de «Red Eléctrica de España, Sociedad Anónima».

Art. 3.º *Ambito personal.*—Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a los empleados de la Empresa «Red Eléctrica de España, Sociedad Anónima», comprendidos en las actuales categorías profesionales desde la categoría profesional «nivel 0» hasta la categoría profesional «nivel 22», ambas incluidas, quedando excluidos transitoriamente los trabajadores provenientes de la «Empresa Nacional de Electricidad, Sociedad Anónima», incorporados a «Red Eléctrica de España, Sociedad Anónima», en virtud de lo dispuesto en el artículo 44 de la L.E.T.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su firma y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1988. No obstante, retrotraerá sus efectos económicos a 1 de enero de 1987.

Al término de su vigencia, el presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado y, en tanto no se sustituya por uno nuevo, permanecerá vigente el contenido normativo del mismo.

CAPITULO II

Condiciones de aplicación

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, y sustituyen a la totalidad de los aplicables en la Empresa, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Art. 6.º *Compensación y absorción.*—Las normas contenidas en el presente Convenio son, en su conjunto, más beneficiosas para el personal que las establecidas por las disposiciones vigentes.

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

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 7.º *Organización práctica del trabajo.*—La organización práctica del trabajo, así como las decisiones sobre políticas,

sistemas y procedimientos de organización del trabajo corresponden a la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de las facultades que competen legalmente a la representación de los trabajadores y de las consultas y acuerdos que pudieran articularse con la misma.

Ambas partes manifiestan que la organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad, calidad y servicio basado en la óptima utilización de todos los recursos. Para este objetivo se entiende necesaria la existencia de una organización ágil y flexible y la mutua colaboración de todo el personal de la Empresa.

Ambas partes consideran que es positiva la existencia de cauces para que los trabajadores, a través de sus representantes, estén informados o sean oídos en el proceso de toma de decisiones y de formación de voluntad en la Empresa.

Ambas partes acuerdan que la articulación de dichos cauces debe ser, a la vez, eficaz y operativa, para lo cual deben establecerse a través de los órganos que realizan funciones efectivas en la materia.

En este capítulo se articulan cauces de participación en materias de categorías profesionales, de valoración de puestos de trabajo, de formación profesional y de planes de carrera.

Art. 8.º *Categoría profesional.*—Todo empleado tiene reconocida por la Dirección de la Empresa, en base a las facultades de organización que le corresponden, una categoría profesional que figurará en el recibo de salarios y a la que le corresponde el salario base reflejado en el anexo.

Ambas partes manifiestan que estas categorías no tienen definido su contenido por lo que se comprometen a realizar conjuntamente durante 1988 la definición del contenido de las mismas.

Si como consecuencia de la definición de los contenidos o del establecimiento del sistema de valoración de puestos de trabajo a que se refiere el artículo siguiente, fueran necesarias nuevas clasificaciones o reclasificaciones, éstas no supondrán una modificación a la baja de la categoría profesional, ni congelación o absorción del actual nivel salarial.

La representación de los trabajadores podrá proponer anualmente las revisiones individuales de categoría que estime oportunas. Estas propuestas serán estudiadas por el órgano correspondiente de la Empresa conjuntamente con la representación de los trabajadores.

Art. 9.º *Valoración de puestos de trabajo.*—Para el establecimiento del sistema de valoración de puestos de trabajo se recabará informe previo de la representación de los trabajadores. La representación de los trabajadores designará a dos miembros de la misma para integrarse en el órgano responsable de realizar las valoraciones técnicas de los puestos de trabajo a clasificar o reclasificar.

Art. 10. *Formación Profesional y planes de carrera.*—Las partes firmantes coinciden en señalar que existe una continua aceleración de la producción de conocimientos y de introducción de cambios en la Empresa y su entorno y que para cubrir el posible desfase entre los requerimientos de los puestos de trabajo y las destrezas del personal es necesario establecer una estrategia de formación profesional para los empleados de Red Eléctrica.

Asimismo, ambas partes consideran que la formación profesional debe estar conectada de forma efectiva con la carrera profesional de los trabajadores, de la cual acuerdan que aquélla será en la práctica un factor relevante, tal como se establece en el artículo 14.

La representación de los trabajadores designará a dos miembros de la misma para integrarse en el órgano responsable de diseñar los planes de formación profesional y de carreras profesionales.

Art. 11. *Planes de formación profesional.*—La Dirección de la Empresa considera de primordial interés la permanente formación y actualización profesional del personal, por lo que se compromete a elaborar un sistema de formación profesional basado en el análisis sistemático de necesidades, integrado con todos los valores y planes de Red Eléctrica, y orientado a dar un valor añadido a las personas, a la organización y al servicio que presta la Empresa.

Art. 12. *Contenido mínimo de los planes de formación profesional.*—En función del análisis sistemático de necesidades, la Dirección de la Empresa incluirá dentro del Plan General de Formación Profesional programas relacionados con:

- a) Adecuación del personal al cambio tecnológico y organizativo.
- b) Desarrollo de estilos participativos de gestión.
- c) Desarrollo de programas en conexión con el plan de carreras.
- d) Formación académica reglada en conexión con el plan de carreras.
- e) Formación en nuevas tecnologías.
- f) Formación lingüística derivada de las nuevas tecnologías y contactos internacionales.
- g) Formación de formadores.
- h) Formación en técnicas de gestión.
- i) Técnicas y procedimientos de seguridad e higiene.

Art. 13. *Compromisos sobre formación.*—En una perspectiva más amplia, la formación ha de ser un factor dinamizador que acompañe el desarrollo a largo plazo, permita la prestación de servicios de mayor calidad que satisfagan las necesidades de los usuarios de Red Eléctrica, promoviendo la diversificación y profundización de los conocimientos de los trabajadores de modo permanente, en conexión con el análisis sistemático de necesidades de la Empresa.

A estos efectos, la Dirección de la Empresa se compromete a desarrollar una política de formación tendente a:

Realizar, por sí o por medio de Entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las cualificaciones futuras y necesidades de personal en la Empresa.

Desarrollar y promover la aplicación efectiva del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, así como de los Convenios internacionales suscritos por España, referentes al derecho a la formación continua, facilitando el tiempo necesario para la formación.

Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en la Empresa o a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por Organismos competentes.

Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante Entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en la Empresa, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los empleados afectados.

Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por la Empresa en el marco de los acuerdos firmados por la misma.

Evaluar de manera continua todas las acciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación empresarial.

Promover programas de personal en formación (becas).

Art. 14. *Promociones y ascensos.*—La Dirección de la Empresa se compromete a implantar un sistema de planes de carrera orientado a la progresión de todos los trabajadores dentro de la Empresa en condiciones de competitividad con el mercado.

Los planes de carrera tendrán en cuenta las necesidades y planes de Red Eléctrica y los requerimientos de cualificación profesional, presentes y futuros, para su cobertura y realización. Estarán relacionados de manera esencial con los planes de formación profesional y, a medida que los planes de carrera se vayan implantando, serán el medio habitual de promoción en la Empresa.

La Dirección de la Empresa ejercerá sus facultades organizativas en la toma de decisiones sobre ascensos y promociones en el trabajo teniendo en cuenta la formación, los méritos y la antigüedad del trabajador y, en su caso, su adecuación al puesto de trabajo de que se trate.

La formación, los méritos y la adecuación al puesto de trabajo tendrán el carácter de factores primordiales para el ascenso o promoción. Se ponderará de forma subsidiaria la antigüedad del trabajador, que en ningún caso tendrá el carácter de condición suficiente para el ascenso o promoción.

No obstante lo anterior, los trabajadores de las categorías profesionales «nivel 0», «nivel 1», «nivel 2» y «nivel 3» ascenderán a la categoría inmediatamente superior, si media informe favorable del Director correspondiente, después de transcurridos nueve, doce, dieciocho y veinticuatro meses, respectivamente, en su categoría profesional. En el supuesto de que no se acuerde el ascenso, la representación de los trabajadores podrá elevar informe para su estudio por la Dirección de Organización y Personal.

CAPITULO IV

Ingresos y período de prueba

Art. 15. *Ingreso y contrato de trabajo.*—La Dirección de la Empresa acordará con el trabajador de nuevo ingreso su categoría profesional, tras la realización de las pruebas de ingreso que considere necesarias para la eficaz contrastación del mercado de trabajo y de acuerdo con los procedimientos aprobados.

El ingreso se formalizará mediante contrato de trabajo por escrito, cuyos modelos serán facilitados a la representación de los trabajadores.

La representación de los trabajadores será informada de los puestos de trabajo que se piensan cubrir, de las condiciones que deben reunir los candidatos y de las características de la selección, en cuyo caso se efectuará posteriormente. La salvedad citada no deberá representar un porcentaje superior al 20 por 100 de las plazas cubiertas anualmente.

En los controles de calidad que realice el órgano competente de la Empresa para que los procesos de reclutamiento y selección de

personal se atengan a los procedimientos aprobados participará un miembro de la representación de los trabajadores designado al efecto.

La contrastación con el mercado de trabajo tendrá carácter subsidiario para la cobertura de puestos de trabajo correspondientes a las categorías profesionales «nivel 0» hasta «nivel 7», ambas inclusive, para los cuales tendrá preferencia el personal de Red Eléctrica que, en las pruebas correspondientes, demuestre aptitud para el desempeño de los mismos, proceso en el que será oído el miembro de la representación de los trabajadores designado al efecto.

Art. 16. *Periodo de prueba.*—Todo nuevo contrato de trabajo estará sujeto a periodo de prueba en los términos máximos previstos en la legislación vigente.

La suspensión del contrato de trabajo, cualquiera que sea su causa, interrumpirá el periodo de prueba.

Cualquier rescisión de un contrato en periodo de prueba será comunicada a la representación de los trabajadores.

CAPITULO V

Condiciones de trabajo

Art. 17. *Jornadas y horarios.*—El tiempo de trabajo en cómputo anual será el que cada año resulte de aplicar a la siguiente tabla de días laborables, correspondientes a los periodos de jornada partida y de jornada continuada, mil setecientos setenta y seis horas anuales.

La jornada continuada se realizará en el periodo comprendido entre el segundo lunes de junio y el segundo viernes de septiembre.

	Lunes a jueves en jornada partida	Viernes y jornada continua
	Horas	Horas
Horas/día	8,45 ± 1	6 ± 0,30
Horario de coincidencia	9 a 14 16 a 17,45	8,30 a 14
Hora de entrada	8 a 9	8 a 8,30
Tiempo para la comida:		
Mínimo	1	-
Máximo	2	-
Acumulación máxima	± 15 horas	

La jornada de trabajo de los días 24 y 31 de diciembre finalizará a las doce horas.

Art. 18. *Vacaciones.*—Las vacaciones anuales se fijan en treinta días naturales. Se podrá convenir su disfrute en dos periodos como máximo.

Salvo necesidades del servicio, las vacaciones de cada empleado se disfrutarán dentro del periodo de jornada continuada.

Las fechas inicial y final del o de los periodos de vacaciones de cada trabajador coincidirán con días de trabajo efectivo en Red Eléctrica de España.

No se considerarán periodos, aunque sí vacaciones, los días sueltos a cuenta de las mismas con autorización y con un máximo de tres días al año.

Art. 19. *Permisos y licencias.*—1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

3. Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

4. Licencias no retribuidas: Hasta tres días al año, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Art. 20. *Horas extraordinarias.*—Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, ambas partes acuerdan la minimización de las horas extraordinarias.

Mensualmente se facilitará un resumen de las horas extraordinarias realizadas a los representantes de los trabajadores.

En función del objetivo de creación de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en dicha materia, las horas extraordinarias se retribuirán preferentemente mediante compensación por tiempo de descanso, en lugar de su retribución económica.

Por excepción y de acuerdo con el artículo 35.3, del Estatuto de los Trabajadores las horas extraordinarias trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, que pongan en riesgo o impidan la continuidad del servicio, sin perjuicio de su consideración como tales a efectos de su retribución, tendrán carácter necesario y no se computarán a efectos del número máximo de horas extraordinarias.

Art. 21. *Regímenes especiales.*—La asunción por parte de Red Eléctrica de las funciones encomendadas por la Ley y el Real Decreto de su creación, exigen un marco flexible para establecer regímenes especiales adecuados a las tareas que, por sus características, requieran la aplicación de un régimen distinto al general. Los puestos con régimen especial podrán tener un complemento de puesto de trabajo y condiciones de horario u otras distintas de las generales.

Es facultad de la Dirección de la Empresa señalar el tipo de régimen que corresponde a cada puesto de trabajo. De los cambios que se produzcan será informada la representación de los trabajadores.

Art. 22. *Turno abierto.*—Este régimen supone la realización, durante todo el año y de lunes a viernes, de las horas semanales establecidas con carácter general, con el horario a definir por la Empresa, sin que dicha jornada pueda iniciarse antes de las ocho de la mañana, ni finalizarse después de las nueve de la noche, con una interrupción máxima de una hora treinta minutos para la comida.

Art. 23. *Turno cerrado.*—Este régimen supone la cobertura de los puestos de trabajo durante las veinticuatro horas del día, todos los días del año, con el límite del número de horas anuales aplicables con carácter general y respeto al cómputo general de los días de descanso anuales.

Las rotaciones se establecerán por calendario para los distintos periodos de tiempo o según las necesidades del servicio en cada momento.

Art. 24. *Horario abierto.*—Este régimen supone la disponibilidad para la realización de un máximo de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo entre las seis de la mañana y las diez de la noche de los días laborables, considerándose a estos efectos los sábados que no sean festivos, con el tope de horas anuales aplicables con carácter general.

Este régimen conlleva la obligatoriedad de realizar los trabajos necesarios, fuera de su jornada ordinaria, para el mantenimiento del servicio, cuando fuera requerido para ello.

Tendrán la consideración de extraordinarias las horas trabajadas en exceso, siendo compensadas con horas de descanso, siempre que la organización del trabajo lo permita; en otro caso se retribuirán económicamente.

Art. 25. *Retén.*—Este régimen supone la permanencia a un grupo de retén que garantiza permanentemente el mantenimiento del servicio.

Tal garantía vendrá dada por la permanente accesibilidad y disponibilidad de forma rotatoria, como mínimo, de uno de los miembros del grupo.

En consecuencia, la adscripción al grupo de retén conlleva la obligatoriedad de realización de los trabajos necesarios para el mantenimiento del servicio. Estas horas, que tendrán el carácter de extraordinarias, serán compensadas con horas de descanso, siempre que la organización del trabajo lo permita; en otro caso se retribuirán económicamente.

El régimen de retén llevará aparejada la disponibilidad para la aplicación del horario correspondiente al régimen de horario abierto.

La Dirección de la Empresa fijará el número de miembros de cada grupo de retén, en cual no se considerará disminuido, a efectos económicos, por vacantes o incapacidad laboral transitoria de sus miembros, de duración no superior a tres meses, ni por vacaciones de los mismos, excepto en el caso de que el grupo de retén quede reducido a la mitad, en cuyo caso la anterior duración no podrá exceder del tiempo correspondiente a vacaciones.

CAPITULO VI

Retribuciones

Art. 26. *Principios generales.*—El sistema retributivo que aquí se establece, sustituye a todos los efectos al de la Ordenanza de

Trabajo para las Industrias de Producción, Transformación, Transporte, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica, siendo los conceptos salariales aplicados hasta la entrada en vigor de este Convenio reemplazados por los que en este capítulo se contemplan.

Las retribuciones se abonarán en doce pagas coincidentes con los meses naturales del año, que incluyen el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias legales.

El nivel salarial se determina mediante la suma de los conceptos salariales definidos en los artículos 27 a 29 que constituyen el sistema retributivo más, en su caso, los complementos personales que correspondan.

Art. 27. *Salario base.*—Es el que para cada categoría profesional se establece en cómputo anual en el anexo y es la base para determinar la retribución por antigüedad y, en su caso, por complementos de puesto de trabajo.

Art. 28. *Antigüedad.*—Por cada año de servicio en la Empresa, el empleado percibirá el 1 por 100 de su salario base. Dicho concepto se empezará a percibir el 1 de enero del segundo año natural siguiente al de alta en la Empresa.

Art. 29. *Complementos de puesto de trabajo.*—El personal que ocupe puestos de trabajo que tengan asignado un complemento de índole funcional, percibirá dicho complemento en tanto ocupe el mismo y dejará de percibirlo si deja de ocuparlo, con la excepción de lo previsto para los puestos con régimen especial de «turno cerrado».

Los complementos de puesto de trabajo correspondientes a los puestos de trabajo con régimen especial de turno abierto, turno cerrado y retén son los siguientes:

a) Turno abierto:

El personal en régimen especial de turno abierto percibirá un complemento de puesto de trabajo equivalente al 10 por 100 de su salario base.

b) Turno cerrado:

El personal en régimen especial de turno cerrado percibirá un complemento de puesto de trabajo equivalente al 25 por 100 de su salario base.

Los complementos de puesto de trabajo percibidos por turno cerrado, se consolidarán de la siguiente forma:

Al final de los años 5.º a 14, el 5 por 100 por cada año.

Al final de los años 15 a 19, el 10 por 100 por cada año.

Retén:

El personal en régimen especial de retén percibirá un complemento de puesto de trabajo de acuerdo con la siguiente escala:

	Porcentaje sobre salario base
Grupos de retén de seis personas	10
Grupos de retén de cinco personas	12
Grupos de retén de cuatro personas	14
Grupos de retén de tres personas	16
Grupos de retén de dos personas	18

Art. 30. *Complementos personales derivados de la disposición transitoria sexta del Convenio Colectivo 1985.*—Los complementos personales derivados de la disposición transitoria sexta del Convenio Colectivo de 1985 mantendrán, hasta la cuantía máxima de 385.000 pesetas anuales, su carácter de congelados e inabsorbibles, a menos que se produzca cambio de categoría profesional del trabajador. El resto, si lo hubiere, se determinará de la siguiente forma.

En 1987, la parte absorbible del complemento será la del año anterior, menos el 35 por 100 del incremento correspondiente a salario base, antigüedad y complemento de puesto de trabajo. En los casos en que el incremento resultante de sumar este complemento personal al salario base, a la antigüedad y al complemento de puesto de trabajo no permitiera el mantenimiento del poder adquisitivo del trabajador, en términos de IPC, la absorción operará sólo en la medida en que dicho mantenimiento se produzca, excepto cuando para ello fuera preciso aumentar el complemento personal, en cuyo caso se garantiza un incremento global del 80 por 100 del IPC.

En 1988, el porcentaje de absorción será el 30 por 100.

Art. 31. *Abono por enfermedad.*—Durante la situación de ILT todo empleado percibirá, con cargo a la Empresa, la diferencia entre la prestación correspondiente de la Seguridad Social y el 100 por 100 del salario bruto.

Art. 32. *Abono de retribuciones.*—Las retribuciones pactadas en este Convenio se abonarán por transferencia bancaria a la cuenta que a estos efectos deberá todo trabajador haber indicado a la Dirección de Organización y Personal.

Art. 33. *Pagos correspondientes al Convenio en 1987 y a cuenta del Convenio en 1988.*-1. En el mes de diciembre de 1987 se realizará el abono correspondiente a los atrasos de 1987.

2. Los abonos que se realicen en 1988 serán a cuenta de las retribuciones definitivas, que se regularizarán en enero de 1989.

3. A partir del mes de enero de 1988 se realizará un incremento del 5 por 100.

CAPITULO VII

Seguridad e higiene

Art. 34. *Principios generales.*-La Dirección de la Empresa se compromete a desarrollar las acciones y medidas en materia de seguridad e higiene en el trabajo que sean necesarias para lograr unas óptimas condiciones de trabajo.

Estas acciones y medidas estarán encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejora de las condiciones de trabajo y potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen.

Las técnicas preventivas irán encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud del empleado desde su propia generación, tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar como a los elementos empleados en el proceso.

Se extremarán las medidas de seguridad e higiene en los trabajos peligrosos, adecuándose las oportunas acciones preventivas.

La formación en esta materia es uno de los elementos esenciales para la mejora de las condiciones del trabajo y seguridad. Las partes firmantes del presente Convenio valoran la importancia de la formación como elemento preventivo, comprometiéndose asimismo a realizarla de forma eficaz.

Art. 35. *Composición del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.*-En el ámbito de la Empresa se establece un Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo con la siguiente composición:

Vocales:

Dos miembros designados por la Dirección de la Empresa, uno de los cuales será el Presidente.

Un representante de los trabajadores por cada Zona de Operación y Mantenimiento.

Un representante de los trabajadores del Centro de trabajo de La Moraleja.

Un representante de los trabajadores del Centro de trabajo de Castellana.

Un representante designado por la Empresa por cada Zona de Operación y Mantenimiento.

Secretario (con voz, pero sin voto): Un técnico de seguridad en el trabajo designado por la Dirección de la Empresa.

Art. 36. *Funcionamiento.*-Para ser nombrado Vocal del Comité se exigirá una antigüedad mínima de seis meses en la Empresa y tener al menos unos conocimientos elementales de seguridad e higiene en el trabajo. En el caso de que éstos no se tengan, el Vocal se comprometerá a recibir un cursillo sobre estas materias en un plazo no superior a tres meses desde su toma de posesión.

La duración inicial del mandato de los miembros del Comité de Seguridad e Higiene será el siguiente:

Presidente (dos años).

Vocales representantes de los trabajadores (la mitad, un año y la otra mitad, dos años). Si es un número impar, serán mayoría los de dos años.

Vocales representantes de la Dirección de la Empresa (la mitad, un año y la otra mitad, dos años). Si es un número impar serán mayoría los de un año.

Secretario (dos años).

Los miembros que se elijan posteriormente tendrán un mandato de dos años de duración.

Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo pueden causar baja por alguna de las siguientes causas:

Por haber transcurrido el plazo antes señalado.

Por causar baja en el Centro de trabajo de la Moraleja o de la Castellana.

Por causar baja en la Zona de Operación y Mantenimiento.

En el caso de los representantes de los trabajadores, por revocación acordada por dos tercios de los miembros de todos los Comités y Delegados de Personal o por renuncia al cargo del propio interesado.

En el caso de los miembros designados por la Dirección de la Empresa, cuando la Dirección así lo decida.

Cuando un miembro cause baja, el sustituto cumplirá el plazo del anterior.

El Comité funcionará colegiadamente y sus reuniones se celebrarán dentro de las horas de trabajo.

El Comité se reunirá con una periodicidad trimestral o bien a solicitud de su Presidente o de al menos tres de sus miembros. Las convocatorias se enviarán por escrito a sus componentes e incluirán el orden del día.

El Comité tomará sus decisiones por mayoría absoluta de sus miembros. El Presidente no tendrá voto de calidad.

El Secretario redactará un acta de cada reunión que, una vez visada por el Presidente, se enviará a los miembros de dicho Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como a la Dirección y a los Comités de cada Centro de trabajo y Delegados de personal. En la siguiente reunión el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo procederá a aprobar el acta, introduciendo previamente las modificaciones que se estimen oportunas.

El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo redactará anualmente una Memoria de actividades que remitirá a la Dirección, a los Comités de cada Centro de trabajo y Delegados de personal y a la autoridad laboral.

La relación nominal de componentes del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo será comunicada a la autoridad laboral dentro de los quince días siguientes al de su constitución. En igual plazo se comunicarán las variaciones que se produzcan en el seno del mismo.

Art. 37. *Cometidos.*

a) Promover en los Centros de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

b) Estudiar y proponer a la Dirección de la Empresa las medidas que se estimen oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores. En este cometido colaborará con los servicios técnicos establecidos en la Empresa.

c) Fomentar la participación de los trabajadores en los planes y programas de seguridad e higiene en el trabajo, cuidando de que cada trabajador reciba una formación en estas materias adecuada al puesto que desempeña.

d) Conocer los distintos documentos que se elaboren en la Empresa y en cada Centro de trabajo, que tengan especial incidencia sobre las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, tanto en lo que afecta a las instalaciones, a los equipos utilizados, o a los procedimientos de trabajo, con el fin de informar sobre los mismos antes de su puesta en práctica.

e) Recibir información relativa a la evolución de la accidentalidad, proponiendo aquellas medidas que se crean necesarias para la mejora de la misma. Se estudiarán especialmente los informes que preparen los técnicos de la Empresa sobre los accidentes graves que hayan podido producirse, colaborando en el proceso de información y en el de aplicación de medidas.

f) Conocer el material de seguridad que se utiliza en la Empresa, proponiendo aquellas modificaciones o mejoras que se estimen necesarias en orden a incrementar la seguridad de los trabajadores.

g) Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios.

CAPITULO VIII

Representación de los trabajadores y acción sindical

Art. 38. *Sistemas de representación.*-La representación de los trabajadores en el seno de la Empresa se instrumenta a través del Comité Intercentros de los Comités de Centro de trabajo y, en su caso, de los Delegados de Personal.

Art. 39. *Comité Intercentros.*-Se acuerda la constitución de un Comité Intercentros compuesto por siete miembros elegidos con criterio de proporcionalidad de entre aquellos que forman los Comités de Centro de trabajo y de los Delegados de Personal.

Se atribuyen al Comité Intercentros las facultades y competencias reconocidas a los Comités de Centro de Trabajo y Delegados de Personal cuando éstas incidan en aspectos o materias que por su naturaleza y alcance afecten al conjunto de los trabajadores.

El Comité Intercentros celebrará tres reuniones al año.

Art. 40. *Competencias y garantías de la representación de los trabajadores.*-1. Las competencias de la representación de los trabajadores en el seno de la Empresa serán las siguientes:

a) Recibir información trimestralmente sobre el programa de producción y evolución del empleo.

b) Conocer, anualmente, cuantos documentos se den a conocer a los socios y en especial el Balance, la Cuenta de Resultados y la Memoria de la Empresa.

c) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones, implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo, establecimientos de sistemas de primas e incentivos.

d) Emitir informes sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

e) Ser informada de los objetivos generales de la Empresa.

f) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que habitualmente se utilizan en el Centro de trabajo, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

g) Recibir información y ser oídos sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en los casos de despido.

h) Ser informada periódicamente sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedad profesional y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.

i) Vigilar el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral vigente.

j) Participación a través de los cauces previstos en el Convenio en materias de:

Definición del contenido de las categorías profesionales y proposición anual de las revisiones que se estimen oportunas.

Diseño de los planes de formación profesional.

Diseño de los planes de carrera.

k) Emitir informe previo al establecimiento del sistema de valoración de puestos de trabajo, e integración en el órgano responsable de realizar las valoraciones técnicas.

l) Ser informada acerca de los puestos de trabajo a cubrir, de las características de la selección y de la rescisión de contratos en períodos de prueba.

m) Ser informada sobre la descripción funcional de los puestos de trabajo, así como de su adscripción orgánica, a medida que una y otra se vayan aprobando.

n) Proponer, a través de dos miembros de la misma nombrados al efecto, cuantas recomendaciones, sugerencias o mejoras, estimen oportunas en materia de procedimiento de recursos humanos.

ñ) Formar parte de la comisión constituida para entender de los asuntos sociales previstos en el Convenio.

Los informes que deban emitir los representantes de los trabajadores deberán elaborarse en el plazo de quince días.

Los miembros de los Comités y los Delegados de Personal observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información y datos que se les faciliten por la Dirección de la Empresa, aun después de dejar de pertenecer al mismo o de ser Delegado de Personal, y en especial de todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa a los representantes de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

2. Las garantías de los representantes de los trabajadores serán las siguientes:

a) Ser protegidos contra cualquier acto de usurpación, abuso o injerencia que afecte al libre ejercicio de su función.

b) Expresar, colegiadamente si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, fuera de las horas efectivas de trabajo, publicaciones de carácter laboral o social, comunicándolo a la Dirección de la Empresa.

c) En los Centros de trabajo con más de 100 trabajadores fijos y siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición del Comité de Centro de trabajo un local adecuado, aunque pudiera no ser de uso exclusivo, en el que puedan desarrollar sus actividades representativas, así como uno o varios tableros de anuncios, visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil con los trabajadores, que podrán ser utilizados para fijar comunicaciones o información de interés laboral, comunicándolo a la Dirección de la Empresa.

d) Ser protegidos contra los actos abusivos o discriminatorios, tendentes a menoscabar su libertad sindical en relación con su empleo.

e) Derecho a la apertura de un expediente contradictorio en el supuesto de sanciones graves, muy graves o despido en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Centro de Trabajo o, en su caso, los restantes Delegados de Personal.

f) Disponer para el ejercicio de su función representativa del crédito de horas mensuales que la legislación determine en cada momento que, sin rebasar el máximo legal, podrán ser acumuladas,

para el ejercicio de sus funciones de representación y también para posibilitar la asistencia al Comité Intercentros y a cursos organizados por su Sindicato. El sistema de acumulación de horas se hará mensualmente.

Las relaciones de los representantes de los trabajadores con la Empresa se llevarán a cabo a través de la Dirección de Organización y Personal, competente, asimismo, para recibir las comunicaciones legalmente previstas en materia de uso de la reserva de horas, convocatoria de asambleas y reuniones de la representación de los trabajadores.

Art. 41. *Asignación de crédito presupuestario para la representación de los trabajadores.*—Durante el año 1988, dos miembros de la representación de los trabajadores, de entre cuatro de ellos designados al efecto, tendrán capacidad para disponer gastos, utilizando los procedimientos establecidos en la Empresa, hasta un coste total de 500.000 pesetas.

Art. 42. *Acción sindical.*—Toda Central sindical legalmente constituida tendrá derecho al reconocimiento de una sección sindical en el seno de la Empresa, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical o tenga el carácter de Central sindical más representativa y presencia en los órganos de representación de los trabajadores, designando a los Delegados sindicales que le correspondan según dicho texto legal.

Los Delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte de ningún Comité de Centro de Trabajo o no sean Delegados de Personal, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités.

Los trabajadores afiliados a una Central sindical podrán solicitar individualmente y por escrito a la Dirección de Organización y Personal, que se descuente en su nómina el importe de la cuota sindical que corresponda.

CAPITULO IX

Disposiciones varias

Art. 43. *Comisión de Asuntos Sociales.*—Se crea una Comisión formada por seis miembros, tres de ellos designados por la representación de los trabajadores y tres por la Dirección de la Empresa, a fin de realizar las tareas previstas en los artículos 43, 44, 45 y 46, así como las que le encomienden conjuntamente la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores.

La Comisión de Asuntos Sociales tendrá un Secretario, nombrado por la Dirección de la Empresa, que tendrá voz pero no voto, y que será responsable de la documentación de la misma.

Art. 44. *Préstamos para vivienda.*—Los empleados fijos que hayan superado el período de prueba podrán solicitar un préstamo para la adquisición, mejora o acondicionamiento de su vivienda habitual.

Estos préstamos se ajustarán al principio básico de que el coste de los mismos será soportado por el prestatario. Las condiciones generales y las condiciones económicas que deban figurar en el contrato serán fijadas por la Dirección de la Empresa.

La cantidad máxima de crédito vivo para dichos préstamos se establece en 250 millones de pesetas.

La Comisión de Asuntos Sociales estudiará y propondrá a la Dirección de la Empresa la actualización de los límites y los plazos de devolución de los préstamos y decidirá sobre la concesión de los mismos.

Art. 45. *Préstamos para adquisición de automóvil.*—Los empleados fijos que hayan superado el período de prueba podrán solicitar un préstamo para adquisición de automóvil, preferentemente nuevo.

Estos préstamos se ajustarán al principio básico de que el coste de los mismos será soportado por el prestatario. Las condiciones generales y las condiciones económicas que deban figurar en el contrato serán fijadas por la Dirección de la Empresa.

La cantidad máxima de crédito vivo para dichos préstamos se establece en 30.000.000 de pesetas.

Art. 46. *Anticipos personales por razones de primera necesidad.*—Todos los empleados fijos que hayan superado el período de prueba podrán solicitar la concesión de un préstamo personal por un importe de hasta dos mensualidades de su salario bruto, ante una necesidad urgente e imprevista y debidamente justificada.

Este préstamo no devengará interés alguno para el empleado y será deudado de la nómina del interesado en un plazo no superior a un año.

La Comisión de Asuntos Sociales recomendará a la Dirección de la Empresa la decisión a tomar sobre la concesión de los anticipos personales.

Art. 47. *Acciones positivas.*—La Dirección de la Empresa se compromete a desarrollar acciones positivas orientadas a garantizar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, asumiendo como objetivos básicos la igualdad de oportunidades en el empleo, formación, promoción y desarrollo.

Es objetivo fundamental lograr que el principio de la igualdad entre hombres y mujeres sea real y efectivo, así como remover los obstáculos que dificulten su plenitud. En consecuencia, las acciones que se tomen al respecto serán consecuentes con los siguientes principios:

a) La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, en lo que se refiere, en particular, al estado matrimonial o familiar.

b) La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo en las condiciones de acceso a todos los puestos de trabajo de todos los niveles de la Empresa.

c) La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres supone corregir las desigualdades de hecho que afecten a las oportunidades de las mujeres.

d) La igualdad de oportunidades incluye, en particular, el acceso a todos los tipos y niveles de formación y perfeccionamiento y de reciclaje profesionales.

e) El respeto a la dignidad de la persona en el lugar de trabajo es condición indispensable para la existencia efectiva de igualdad de oportunidades profesionales.

Si para seguir estas orientaciones se necesita tomar medidas de acción positiva, éstas no se considerarán discriminatorias.

Con este espíritu se acuerda que la designación de, al menos, uno de los miembros que corresponde a cada parte en la Comisión de Asuntos Sociales creada en el artículo 43 recaerá en una mujer.

La Comisión, atendiendo al objetivo de este artículo, propondrá acciones y emitirá informes sobre las propuestas que los trabajadores formulen, así como sobre los proyectos de la Dirección de la Empresa en esta materia.

Art. 48. *Plan de pensiones.*—Todo empleado fijo, una vez superado su periodo de prueba, podrá, si lo desea, ser participe del plan de pensiones de la Empresa, en las condiciones que los Reglamentos de dicho plan establezcan en cada momento.

Art. 49. *Seguro colectivo de fallecimiento e invalidez.*—«Red Eléctrica de España, Sociedad Anónima», mantendrá en vigor una póliza de seguro colectivo de fallecimiento e invalidez que cubrirá a todo trabajador que perciba retribución a cargo de la Empresa.

Este seguro tendrá carácter contributivo y la prima será individualizable. El coste de las primas individuales será compartido a partes iguales entre el empleado y la Empresa por la cobertura que exceda de 2.000.000 de pesetas y por la Empresa hasta esa cantidad. La cobertura individual será determinada libremente por cada trabajador, hasta un límite máximo de 10 veces su salario base.

Se respetarán en materia de contribución por parte de la Empresa las condiciones especiales reconocidas a determinados empleados, con carácter individual.

Art. 50. *Comisión Paritaria.*—Con la entrada en vigor del presente Convenio se constituye la Comisión Paritaria de la representación de las partes. Cada parte designará a tres miembros que la representen en la Comisión.

La Comisión Paritaria tendrá la competencia de resolver los conflictos derivados de la aplicación de este Convenio, así como los que acuerden atribuirle las partes.

DISPOSICION TRANSITORIA

Para el personal que desde el 1 de enero de 1986 se haya incorporado o se incorpore a «Red Eléctrica de España, Sociedad Anónima», en virtud del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores se establecen las siguientes condiciones para su adaptación a lo previsto en el presente Convenio:

A) En la retribución total en cómputo anual resultante de la aplicación del presente Convenio quedan comprendidos y compensados cuantos devengos y beneficios complementarios asistenciales pudieran corresponder por la subrogación establecida en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

B) Como quiera que los conceptos retributivos contenidos en este Convenio sustituyen a todas aquellas percepciones salariales y no salariales que se venían abonando hasta su entrada en vigor, se establece un complemento personal que compense aquella diferencia de retribución que pudiera afectar negativamente a un empleado por causa de dicha sustitución.

C) Las condiciones para la adaptación a lo previsto en el presente Convenio serán específicas para el colectivo concreto que se haya incorporado a «Red Eléctrica de España, Sociedad Anónima» y comprenderán los siguientes acuerdos:

a) Acuerdo sobre la valoración económica, de forma individualizada, de sus percepciones salariales y no salariales.

b) Acuerdo, en su caso, sobre el carácter del exceso de la valoración anterior sobre las percepciones que se derivan de este Convenio.

c) Acuerdo, en su caso, sobre la categoría profesional a reconocer por la Dirección de la Empresa.

DISPOSICION ADICIONAL

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan absorber y sustituir, mediante el mismo, la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Producción, Transformación, Transporte, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica, y aquellas que regulen las actividades incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, en virtud de lo previsto en la disposición transitoria segunda de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICION FINAL

La asunción por parte de Red Eléctrica de las funciones encomendadas por la Ley de su creación ha supuesto un proceso cuya maduración se plasmará al final de la vigencia de este Convenio.

Definidos el marco organizativo y los planes y programas esenciales de la Empresa, las normas pactadas en el presente Convenio suponen un paso relevante del proceso de estructuración de Red Eléctrica al dotarla de un marco de relaciones laborales estable e integrador.

Por ello, la Empresa ha acordado con la representación de los trabajadores el abono a todo el personal, por una vez y sin carácter consolidable, de una cantidad equivalente a la mitad del salario base mensual a percibir en enero de 1988 en reconocimiento, por una parte, al esfuerzo profesional en la etapa de lanzamiento de la Empresa y, de otra, a la voluntad de entendimiento puesta de manifiesto con la firma de este Convenio.

ANEXO QUE SE CITA

Los incrementos que, para 1987 y 1988, figuran en los epígrafes A) y B) incorporan el principio de que los trabajadores deben beneficiarse de las mejoras de productividad, aun cuando éstas no sean cuantificables global ni individualmente.

A) Tabla de salarios base por categorías profesionales en 1987: El salario base de 1987 se obtiene sumando los conceptos «Salario base» y «Beneficios sociales» percibidos en 1986 actualizados (0,3 por 100) e incrementados en el 7,5 por 100.

Categorías profesionales — Nivel	Salarios base 1987 — Pesetas
22	6.451.371
21	5.954.469
20	5.495.842
19	5.072.539
18	4.681.839
17	4.321.232
16	3.988.401
15	3.681.203
14	3.397.668
13	3.135.971
12	2.894.431
11	2.671.495
10	2.465.730
9	2.275.813
8	2.100.524
7	1.938.737
6	1.789.411
5	1.651.586
4	1.524.376
3	1.406.965
2	1.298.597
1	1.198.577
0	1.106.259

B) Incremento de los salarios base en 1988: En 1988 los salarios base por categoría profesional se incrementarán en el IPC real acumulado durante el año más dos puntos.