

19801 *RESOLUCION de 24 de julio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Empresa «Hidroeléctrica de Cataluña, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Hidroeléctrica de Cataluña, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 2 de junio de 1989, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1640/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 24 de julio de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE HIDROELECTRICA DE CATALUÑA, S.A.

CAPITULO I

Artículo 1º. **AMBITO TERRITORIAL.**— Rige este Convenio en los centros de trabajo e instalaciones de la Empresa Hidroeléctrica de Cataluña, S.A. radicados en las provincias a las cuales se extiende o puede extenderse en el futuro su actividad.

Artículo 2º. **AMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL.**— El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones de trabajo entre Hidroeléctrica de Cataluña, S.A. y los productores de plantilla cuyas relaciones de trabajo vengan sometidas a la Ordenanza de Trabajo de las Industrias de Producción, Transformación, Transporte o Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica, de 30 de julio de 1970, quedando excluido el personal directivo.

Asimismo quedará excluido el régimen salarial del personal adscrito a la primera categoría de los grupos Técnico, Administrativo, Jurídico Sanitario y Actividades Complementarias, en aquellos casos en que estén encuadrados en la política retributiva que viene aplicando la Empresa a este personal.

Artículo 3º. **AMBITO TEMPORAL.**—El presente Convenio tendrá una duración de dos años, entrando en vigor a efectos económicos el 1º de enero de 1989 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1990. Este Convenio se considerará prorrogado de año en año si alguna de las partes, mediante escrito fehaciente, no proceda a su denuncia con tres meses de antelación a la finalización de su vigencia.

CAPITULO II

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 6º. **CLAUSULA DE GARANTIA DE EMPLEO.**— Durante la vigencia de este Convenio la Empresa no rescindiré el contrato de trabajo a ningún trabajador fijo de plantilla ni por posibles intercambios de mercado, ni por otras causas salvo las previstas en el artículo 54º del vigente Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III

CLASIFICACION LABORAL DEL PRODUCTOR

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

Se crea, con efectos 1 de enero de 1990, la categoría de Administrativo Especial con nivel retributivo de la 3a. categoría.

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

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

CAPITULO IV

Sección 1a. ASCENSOS Y PROMOCIONES

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

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

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

Artículo 10º.— Principios generales del sistema de promoción:

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

2. Por ascenso automático no podrá accederse en ningún caso a puestos de trabajo ni categorías que comporten mando.
3. En el presente sistema de promociones, éstas se producirán siempre que no exista sanción reglamentaria al empleado quedando en tal caso sometido dicho empleado a la normativa establecida en los artículos 38 a 40 de la Ordenanza Laboral, en tanto existan los efectos que dieron lugar a la misma.
4. Los empleados que accedan a una nueva categoría por este sistema, deberán ocupar necesariamente, en la primera ocasión que se presente y si así se dispone por la Empresa, las plazas vacantes que pudieran existir de la nueva categoría, siempre que ello no implique necesariamente cambio de residencia domiciliar ni se dé un cambio sustancial de las funciones propias de su oficio o profesión.
5. Los ascensos automáticos o a través de pruebas se concederán a título personal y por lo tanto no supondrán cambio de nivel de puesto de trabajo. En consecuencia, en los casos de sustitución de empleados, si procediera el pago de diferencia de sueldo por trabajos de categoría superior, el nivel salarial que contará será el correspondiente al puesto y no al empleado. El cálculo de los plusos se efectuará sobre el nivel de la categoría que ostente el empleado, una vez asumida y consolidada la misma. En ningún caso el mencionado cálculo se realizará sobre las percepciones del empleado cuando éstas sean superiores a las de la categoría realmente ostentada.
6. Queda incluido en el presente sistema de promoción el personal contratado a término de obra o con contrato eventual con una duración mínima de tres o más años.

Artículo 11º.- Categorías afectadas :

1. En el grupo I. Personal Técnico.

- a) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la 5a. categoría, ascenderán a la 4a. categoría en dicho momento.
- b) Los empleados que permanezcan diez años de trabajo efectivo ostentando la 4a. categoría, pasarán a percibir el salario correspondiente a la 3a. categoría en dicho momento.
- c) Además de lo anterior, los empleados con un mínimo de dos años de trabajo efectivo en la 5a. categoría, podrán optar a la 4a. categoría mediante la superación de una prueba de nivel.
- d) Igualmente, los empleados con un mínimo de trabajo efectivo de seis años ostentando la 4a. categoría podrán optar a la 3a. categoría, mediante la superación de una prueba de nivel.

2. En el grupo II. Personal Administrativo.

2.1. Subgrupo I

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

- f) Podrán acceder a la nueva categoría Administrativo Especial, todos aquellos empleados clasificados en la 4a. categoría Oficial Nivel A que acepten o hayan aceptado colaborar en las medidas planteadas por los servicios para sacar adelante el trabajo existente, indiferentemente de la Dirección o Departamento al que estén asignados.

2.2. Subgrupo II

- a) Los empleados que permanezcan diez años como mínimo de trabajo efectivo como Guardas, Vigilantes, Serenos, Porteros, Ordenanzas, Almaceneros y Cobradores-Lectores, pasarán a percibir el salario correspondiente a la 1a. categoría de este Subgrupo.
- b) Los empleados con seis años de trabajo efectivo como mínimo como Guardas, Vigilantes, Serenos, Porteros, Ordenanzas, Almaceneros y Cobradores-Lectores, podrán optar a la 4a. categoría Oficial Nivel B del Subgrupo I, mediante la superación de una prueba de nivel.
- c) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la categoría 1a. o Especial del 2º Subgrupo, pasarán a percibir el salario correspondiente al Nivel A de la 4a. categoría del Subgrupo Iº. Administrativo.

3. Grupo III. Personal Operario.

3.1. Subgrupo I

- a) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la categoría de Ayudante, ascenderán a la 2a. categoría Oficial Nivel B, en dicho momento.
- b) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la categoría Oficial Nivel B, pasarán en dicho momento a Oficial Nivel A de la 2a. categoría.
- c) Los empleados que permanezcan un mínimo de diez años de trabajo efectivo ostentando el Nivel A de la 2a. categoría, pasarán a percibir el salario correspondiente a la 1a. categoría Nivel B.
- d) Además, los empleados con un mínimo de dos años de trabajo efectivo ostentando la 3a. categoría, Ayudante, podrán optar al Nivel B de la 2a. categoría mediante la superación de una prueba de nivel.
- e) Igualmente, los empleados con un mínimo de dos años de trabajo efectivo ostentando el Nivel A de la 2a. categoría podrán optar a la 1a. categoría Nivel B mediante la superación de una prueba de nivel.

3.2. Subgrupo II

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

Artículo 12º.- Las pruebas de nivel a que se refieren los pactos anteriores, se celebrarán de acuerdo con la normativa "Procedimiento Pruebas de Nivel" de fecha 18.9.79.

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

Artículo 13º.- Planes de Carrera para terceras y segundas categorías.

1. Terceras Categorías Técnicas-Administrativas

A fin de estimular el rendimiento en el trabajo y la actualización de conocimientos de los Cuadros

Intermedios, la Dirección tiene establecidos unos Planes de Carrera apropiados para cada puesto de trabajo mediante cuya realización satisfactoria, dichos empleados podrán acceder a la 2a. categoría Nivel B.

Por el presente Convenio se extiende el acceso de éste personal, mediante dicho sistema, a la 2a. categoría Nivel A mediante los siguientes requisitos:

- Enriquecimiento del puesto de trabajo (asimilación de tareas de mayor nivel)
- Experiencia (mínimo de años en la categoría),
- Formación adecuada.

2. Segundas categorías.

A fin de estimular el rendimiento en el trabajo y la actualización de conocimientos de los Técnicos Medios, la Dirección tiene establecidos unos Planes de Carrera apropiados para cada puesto de trabajo de este nivel, mediante cuya realización satisfactoria dichos empleados podrán acceder a la 2a. categoría Nivel A y Superior 2a

Todo ello de acuerdo con el documento "Bases del Plan de Carrera para terceras y segundas categorías" de fecha 12 de diciembre de 1979 y las nuevas especificaciones recogidas en el párrafo anterior.

Se creará una Comisión Mixta para el estudio y seguimiento de dichos Planes de Carrera.

Todo empleado clasificado en estas categorías podrá solicitar individualmente dicha promoción.

El Comité Incentros será informado previamente de las peticiones del Plan de Carrera, contenido de los mismos y del resultado.

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

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

De dicho Tribunal formará parte un delegado representante del personal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Por haberlas realizado con anterioridad, con ocasión de otro concurso-oposición de la misma naturaleza.
- Por haberlas realizado a petición propia como base para su orientación profesional.

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

Sección 2a. - INGRESOS

Artículo 16º.- El ingreso del personal procedente del exterior se efectuará en los supuestos contemplados en el artículo 9º de este Convenio.

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

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

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

Sección 3a. - FORMACION

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

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

CAPITULO V

REGIMEN ECONOMICO

Sección 1a. - PERCEPCIONES DEL PERSONAL

Artículo 18º.- Las percepciones anuales totales brutas correspondientes a cada una de las categorías y subcategorías en el año 1989 serán las que figuran en la tabla anexa nº 1.

De acuerdo con lo convenido en cuanto a la inclusión en tablas salariales de las retribuciones del personal que integran la 1a. categoría y que hayan manifestado su voluntad en tal sentido, se especifican los salarios de Convenio de cada uno de los niveles de dicha categoría, en anexo nº 2.

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

Los incrementos económicos para 1990 se establecerán a partir del 1.1.1990 en base al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicha anualidad. Para llevarlos a cabo se tomarán como referencia los salarios, tablas y otros conceptos que fueron incrementados en 1989.

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

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

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

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

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

Artículo 21*.- Cuando el dividendo bruto que perciban los accionistas de la Empresa exceda del trece por ciento, la participación en beneficios del personal quedará incrementada en media mensualidad, que se satisfará dentro de los treinta días siguientes a la celebración de la Junta General de Accionistas aprobatoria de las cuentas del ejercicio.

Artículo 22*.- PAGA DE CONVENIO Se establece en concepto de Paga de Convenio la cantidad lineal de 19.398 - ptas brutas que se abonará en el momento de liquidar los atrasos.

Para 1990, este concepto se incrementará en el IPC real y se abonará conjuntamente con la mensualidad de enero.

Artículo 23*.- PRODUCTIVIDAD.- Se crea en concepto de Paga de Productividad las cantidades que figuran en el Anexo núm. 5

Dicha Paga se abonará el 15 de diciembre de cada año.

Para el cálculo de la paga correspondiente a 1990, se tendrá en cuenta la revisión salarial, si la hubiese.

Artículo 24*.- CLAUSULAS DE REVISION SALARIAL.

1. Revisión salarial año 1989.- En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1989 un incremento superior al 5,75% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1988, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1º de enero de 1989, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento de 1990, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios, tablas y otros conceptos utilizados para realizar los aumentos pactados para 1989.

La revisión salarial de 1989 se abonará en una sola paga, durante el mes de febrero de 1990.

2. Si a 30 de junio de 1990, el IPC superase el incremento pactado a 1 de enero de 1990 para toda la anualidad, se aplicará el exceso con efectos retroactivos para todo el período enero-junio.

En cualquier caso, se garantiza el IPC real a 31 de diciembre de 1990.

Sección 2a. - AUMENTOS POR ANTIGÜEDAD

Artículo 25*.- Se establece el importe de un trienio o período de tres años de antigüedad en la Empresa, en la cuantía de 30.551,- pesetas brutas anuales.

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

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

Artículo 26*.- A todos los efectos se estimará como antigüedad del trabajador, tanto en la Empresa como en la categoría, la que conste en el escalafón.

Artículo 27*.- A partir de la fecha en que el trabajador cumpla la edad de sesenta y cinco años dejará de devengar nuevos aumentos por antigüedad.

Artículo 28*.- El devengo de los aumentos por antigüedad se efectuará por semestres naturales, entendiéndose por semestre natural el período de tiempo comprendido entre el uno de enero y el treinta de junio y entre el uno de julio y el treinta y uno de diciembre. Por tanto, el trabajador que cubriere el período de tres años de antigüedad en el transcurso del semestre natural, iniciará su percibo a partir del inicio del mencionado semestre.

Artículo 29*.- Los trabajadores que a partir de la entrada en vigor de este Convenio cumplan veinticinco años de antigüedad en la Empresa recibirán un premio equivalente a la dozava parte de sus percepciones anuales fijas. Los que en iguales circunstancias, cumplan cuarenta años de antigüedad recibirán un premio equivalente a la sexta parte de sus percepciones anuales fijas.

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

Los trabajadores que se jubilen sin haber cumplido los 25 ó 40 años de antigüedad, percibirán la parte proporcional de estos premios que les corresponda según su antigüedad en la Empresa.

Sección 3a. - HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 30*.- El valor de las horas extraordinarias que realice el trabajador, será para los años 1989 y 1990 el que se fija en la tabla correspondiente (anexo nº 3)

Las horas extraordinarias que se realicen de forma inevitable, podrán cobrarse o compensarse, a elección del trabajador, por un tiempo de descanso en la proporción de una hora tres cuartos de descanso por cada hora extraordinaria trabajada

Quienes opten por compensar podrán hacerlo en el plazo de los diez días siguientes, teniendo en cuenta las necesidades del Servicio, pudiendo ser acumuladas al período vacacional siempre que haya acuerdo entre el Servicio y el trabajador.

Artículo 31*.- En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2º del Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, a efectos de cotización de las horas extraordinarias, las realizadas en la Empresa tendrán la consideración siguiente:

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

b) Horas extraordinarias estructurales.

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

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

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

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

Sección 4a. - DIETAS

Artículo 32º.- A efectos del percibo de dietas, el personal de zona a que se refiere la Ordenanza de Trabajo en su artículo 20, apartado b) percibirá en 1989 la cantidad de 772 pesetas netas en los casos en que trabaje bajo horario discontinuo y, con arreglo al precepto reglamentario, devengue dieta de comida.

Se considera personal de zona a los productores de grupo profesional obrero adscrito a brigadas cuya misión es desplazarse para la ejecución de una tarea, a los lugares que le son señalados. Se hallan entre tales productores los que prestan sus servicios en las brigadas de la red aérea y subterránea y de estaciones transformadoras de distribución Barcelona, los adscritos a las brigadas de líneas de alta tensión, de mantenimiento de subestaciones y de distribución exterior de las delegaciones, etc.

Artículo 33º.- Los productores no comprendidos en la denominación anterior o de zona y aquellos otros que siendo de zona trabajen bajo horario de trabajo continuo percibirán las dietas que se señalan en el cuadro anexo nº 4.

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

Artículo 34º.- El personal de turno de operación que por razón de un servicio extraordinario prolongue su jornada de trabajo de las seis a las catorce horas o de las catorce a las veintidós, durante una hora o más percibirá dieta de comida o cena.

Artículo 35º.- En los supuestos en que la Ordenanza de Trabajo haga alusión a dietas equivalentes a un porcentaje determinado se entenderá que se refiere a la dieta fija correspondiente, mencionada en el cuadro de dietas de este capítulo.

Artículo 36º.- El régimen de dietas pactado sustituye plenamente al establecido por la Ordenanza de Trabajo ya que considera que las condiciones económicas de este texto resultan en su conjunto más beneficiosas y como consecuencia absorben y compensan cualquier situación individual, aunque consideradas aisladamente sean más favorables.

Sección 5a. - BOLSA DE VACACIONES

Artículo 37º.- El importe de la Bolsa de Vacaciones para 1989 será de 54.246,- pesetas brutas.

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

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

Sección 6a. - PLUSSES

Artículo 38º.- Los pluses proporcionales al salario (Turnicidad y Mantenimiento, etc.) se incrementarán en la misma cuantía que experimente el salario que les sirve de base de cálculo.

A los restantes pluses se les aplicará un incremento del 6,5 por ciento.

Artículo 39º.- PLUS DE TURNICIDAD. Cuando por decisión de la Empresa o por disminución de las aptitudes físicas, reconocidas y prescritas por el Servicio Médico de Empresa, el trabajador se vea obligado a cambiar de puesto de trabajo y como consecuencia no devengue plus de turnicidad continuará, a título personal, percibiendo el importe del plus, sin variación en su cuantía, en los siguientes porcentajes.

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

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

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

El personal que perciba Plus de Turnicidad, en situación de baja por Incapacidad Laboral Transitoria, podrá recuperar el setenta y cinco por ciento de lo que haya dejado de devengar por dicho concepto, a partir del día 31 de la baja producida, mediante carta dirigida personalmente al Comité Intercéntricos y con el Vº Bº del Servicio Médico.

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

CAPITULO VI

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Artículo 40º.- La jornada de trabajo es de cuarenta horas semanales efectivas de trabajo.

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

Artículo 41º.- Dentro del régimen de la jornada establecida, continuada o fraccionada, será facultad de la Empresa la determinación del horario, una vez oído el Comité Intercéntricos y sujetándose al cumplimiento de los preceptos vigentes.

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

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

Artículo 42º.- Se mantiene, en el marco de la jornada laboral de cuarenta horas semanales efectivas de trabajo, para el personal administrativo y técnico de oficinas, de acuerdo con la normativa vigente al respecto, al siguiente horario:

7 a 8,30 horas, entrada flexible.

8,30 a 14 horas, tiempo de presencia obligada.

14 a 16 horas, pausa comida mínimo una hora máximo dos horas y presencia obligada posterior de una hora mínimo para devengo indemnización comida.

16 a 18,30 horas, flexibilidad salida.

a) Jornada semanal de 40 horas con presencia obligada para todo el personal entre las 8,30 horas y las 14 horas, de lunes a viernes.

b) Flexibilidad entrada entre las 7 horas y las 8,30 horas.

c) A partir de las 14 horas podrán iniciar la pausa de comida mínima de una hora y máximo de dos horas, los empleados que prolonguen su jornada por la tarde.

d) La indemnización comida, de 1.132,- pesetas brutas se devengará automáticamente, siempre que se registre una presencia de una hora como mínimo tras la pausa de comida y dicha pausa de comida no sea superior a dos horas.

Artículo 43º.- El personal que trabaje en régimen de turnos prestará sus servicios de acuerdo con el cuadro de turnos que corresponda, con devengo como extraordinarias de aquellas horas trabajadas que excedan de la jornada de trabajo pactada.

Artículo 44º.- En atención a la naturaleza del servicio público y permanente que presta la Empresa, el personal de turno vendrá obligado a mantener su régimen de trabajo con la compensación que se establece en el artículo anterior.

Artículo 45º.- Cuando el productor deba incorporarse para la realización de su trabajo en lugares situados dentro del municipio en que se halle su residencia laboral o centro de trabajo, el espacio de tiempo invertido en el desplazamiento para llegar al lugar de trabajo y para regresar del mismo no se considerará que forma parte de la jornada de trabajo, por cuyo motivo el productor deberá cumplir íntegramente la jornada y horario de puestos de trabajo que lleven implícito en régimen normal, el desplazamiento fuera del municipio.

CAPITULO VII

QUEBRANTO DE MONEDA

Artículo 46º.- El quebranto de moneda a que se refiere la Ordenanza Laboral vigente, de 30 de julio de 1970, se fija en la cantidad de 29.606,- pesetas anuales.

CAPITULO VIII

VACACIONES

Artículo 47º.- El personal con una antigüedad superior a un año de servicio disfrutará de veinticinco días laborables de vacaciones.

Para 1990, el periodo de vacaciones se establece en veintiseis días laborables.

A tal efecto se considerarán festivos los sábados y domingos.

CAPITULO IX

USO VEHICULO PROPIO

Artículo 48º.- Aquellos empleados que utilicen un vehículo propio previa autorización de la Jefatura correspondiente, para la prestación de servicios a la Empresa, percibirán la cantidad de 29,- ptas. por kilómetro.

CAPITULO X

CALENDARIO LABORAL

Artículo 49º.- Para 1989 el Calendario Laboral se establece en la siguiente forma:

1. Fiestas para los centros de trabajo de Cataluña.

a) Doce fiestas oficiales: 6 de enero, Reyes; 24 de marzo, Viernes Santo; 27 de marzo, Lunes de Pascua de Resurrección; 1 de mayo, Fiesta del Trabajo; 15 de Agosto, Asunción de la Virgen; 11 de septiembre, Diada Nacional; 12 de octubre, Fiesta de la Hispanidad; 1 de noviembre, Todos los Santos; 6 de diciembre, Día de la Constitución; 8 de diciembre, La Inmaculada; 25 de diciembre, Navidad; 26 de diciembre, San Esteban.

b) Dos fiestas de carácter local.

c) Fiestas de Convenio: 23 de marzo, Jueves Santo; y dos más que a nivel individual escoja cada empleado, de acuerdo con las necesidades del servicio.

2. Fiestas para los centros de trabajo de Huesca:

a) Doce fiestas oficiales: 6 de enero, Reyes; 23 de marzo, Jueves Santo; 24 de marzo, Viernes Santo; 1 de mayo, Fiesta del Trabajo; 25 de mayo, Corpus Cristi;

25 de julio, Santiago Apóstol; 15 de agosto, Asunción de la Virgen; 12 de octubre, Fiesta de la Hispanidad; 1 de noviembre, Todos los Santos; 6 de diciembre, Día de la Constitución; 8 de diciembre, La Inmaculada; 25 de diciembre, Navidad.

b) Dos fiestas de carácter local.

c) Fiestas de Convenio: 3 fiestas que a nivel individual escoja cada empleado, de acuerdo con las necesidades del servicio.

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

CAPITULO XI

ROPA DE TRABAJO

Artículo 50º.- La distribución y duración de la ropa de trabajo se rige por la Normativa específica que existe al respecto.

La ropa de trabajo, tanto de verano como invierno, se entregará en el mes de mayo.

CAPITULO XII

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 51º.- La Empresa pone de relieve la importancia que debe concederse a la Medicina, Seguridad e Higiene, en el Trabajo. Las acciones dirigidas a proteger a todo el personal de la Empresa, así como las tendentes a fomentar la conciencia y espíritu de seguridad, deben ser objeto de una atención preferente. Es pues un objetivo prioritario conseguir que todos los que componen la Empresa se integren en la labor preventiva.

La variedad de trabajos, la dispersión geográfica, la diversidad de instalaciones, la aparición de nuevas técnicas, hacen necesario la actualización de las actividades preventivas que se vienen realizando desde hace años en nuestra Empresa; es por ello por lo que se ha establecido la **NORMATIVA DE MEDICINA, SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO** que tiene como objeto fundamentalmente el aunar todos los esfuerzos en la tarea común de la Prevención de Riesgos Profesionales en nuestra Empresa. Pretende, asimismo, conseguir la integración de toda la línea jerárquica, en las actividades preventivas.

La constitución y funciones del Comité de Seguridad estará adecuada a la normativa del Decreto 432/1971, ampliándose la representación social a ocho miembros que deberán corresponder al Servicio Permanente de Urgencias, Explotación Barcelona, Dispatching, Vallés, Subestaciones, Zona Lleida, Zona Girona, y Administrativos y Técnicos.

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

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

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

CAPITULO XIII
GRUPO DE EMPRESA

Artículo 52º.- Para el desenvolvimiento de las actividades que competen al Grupo de Empresa, en el orden deportivo, artístico y cultural de los productores, la Empresa aportará hasta la cantidad de 2.073.362,- pesetas anuales.

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

CAPITULO XIV
FONDO DE PREVISION SOCIAL

Artículo 53º.- Se mantiene el Fondo de Previsión Social, cuyo destino es cubrir las necesidades apremiantes del productor que escapen a toda solución con medios ordinarios o que supongan evidentes trastornos en la economía familiar del interesado.

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

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

Artículo 54º.- El Fondo se mantendrá con la cantidad de 2.443.227,- pesetas para el presente ejercicio económico.

Artículo 55º.- El Fondo será administrado por una Comisión Mixta, que presidida por la persona designada por la Dirección, se compondrá de cuatro miembros: dos, representando al Comité Intercentros y Delegados y otros dos, a la propia Empresa.

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

CAPITULO XV
PREVISION

Sección 1a. - JUBILACIONES

Artículo 56º.- Uno. Cuantos productores posean una antigüedad en la Empresa de veinte o más años de servicio y se jubilen una vez cumplidos los sesenta y cinco años y antes de cumplir los sesenta y seis, percibirán una mejora de su pensión de jubilación equivalente a la diferencia entre los conceptos A) y B), a continuación definidos:

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

El concepto B) equivale al salario regulador anual utilizado por la Mutuallidad Laboral para el cálculo de la pensión.

Para el personal en régimen de turnos que perciba plus de turnicidad, el concepto A) se incrementará en los porcentajes y condiciones que sobre la cuantía de dicho plus establece el artículo 39º.

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

Entre los sesenta y seis y los sesenta y siete años se percibirá un ochenta y cinco por ciento de la indicada

diferencia; entre los sesenta y siete y los sesenta y ocho años un setenta y cinco por ciento, continuando de esta forma la reducción del porcentaje en diez centésimas por cada año más de edad del productor jubilado.

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

Dos. A los jubilados de la Empresa que tengan percepciones por pensión y mejora de pensión inferiores a 753.247,- pesetas anuales, se les garantizará la expresada cantidad anual de 753.247,- pesetas a cuyo efecto la Empresa cubrirá la diferencia.

Las mejoras oficiales que puedan producirse durante 1989, no serán absorbibles.

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

Sección 2a. - VIUDEDAD

Artículo 57º.- A las viudas de productores fallecidos en activo en la Empresa o de jubilados en la misma que tengan pensiones de viudedad inferiores a 552.381,- pesetas anuales, se les garantizará la expresada cantidad anual de 552.381,- pesetas a cuyo efecto la Empresa cubrirá la diferencia.

Las mejoras oficiales que puedan producirse durante 1989 no serán absorbibles.

Sección 3a. - INVALIDEZ

Artículo 58º.- Al empleado que le sea declarada una incapacidad total y permanente para su profesión habitual y cause baja en la Empresa, se le garantiza una mejora de pensión calculada en la forma prevista para el jubilado a los sesenta y cinco años, sobre la base de una antigüedad mínima de veinte años de servicio en la Empresa.

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

Sección 4a. - SEGURO DE VIDA

Artículo 59º.

1. Queda establecido en Seguro Colectivo de Vida aplicable a todo el personal de la Empresa en activo o jubilado, hasta cumplir la edad de 65 años, garantizando un capital de dos millones de pesetas en el caso de muerte natural o invalidez absoluta y permanente; doble capital en caso de fallecimiento por accidente laboral y triple capital en caso de fallecimiento por accidente de circulación.
2. A partir de los 65 años, se garantiza, para el caso de muerte y con independencia de la causa de la misma, un capital único consistente en el 50% del capital garantizado en el momento de cumplir los 65 años.
3. El coste de las primas de las garantías expuestas correrán a cargo de la Empresa.

Sección 5a. - TARIFA ESPECIAL PARA EL SUMINISTRO ELECTRICO A LAS VIUDAS.

Artículo 60º.- Se mantiene en favor de las viudas de los productores de la Empresa que perciban pensión de viudedad de la Mutuallidad Laboral de la Empresa y que reúnan las condiciones a que se refiere el artículo 23º de la vigente Ordenanza Laboral, la tarifa especial en el consumo de energía eléctrica que se aplica a los empleados y jubilados de la Empresa, siempre y cuando se sometan a las normas establecidas para dicha clase de suministro.

CAPITULO XVI

OTRAS ATENCIONES

Sección 1a. - PREMIOS DE NUPIALIDAD Y NATALIDAD

Artículo 61º.- Los productores con una antigüedad mínima de un año en la Empresa percibirán un premio de 30.505,- ptas. al contraer matrimonio.

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

Artículo 62º.- Se establece para el personal de plantilla un premio de 15.254,- pesetas por el natalicio de un hijo.

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

Sección 2a. - SERVICIO MILITAR

Artículo 63º.- El empleado con una antigüedad mínima de un año percibirá durante el período de tiempo que preste el servicio militar obligatorio el cincuenta por ciento de su retribución anual, abonable por dozavas partes. Caso de que el trabajador estuviera casado y con cargas familiares el porcentaje a percibir sería el sesenta por ciento de su retribución anual, abonable por dozavas partes.

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

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

Sección 3a. - MINUSVALIDOS

Artículo 64º.- Se establecerá una ayuda mensual, de 12.692,- pesetas, para el personal que conviva y tenga a su cargo el cuidado de familiares minusválidos o subnormales. Para el percibo de esta ayuda se exigirá la certificación que el Instituto Nacional de la Seguridad Social expide para el reconocimiento de dichos casos.

La Empresa prestará su colaboración, al empleado que lo solicite, para el acceso del familiar minusválido a Centros de Rehabilitación o Formación especializada.

CAPITULO XVII

RELACIONES SINDICALES

Artículo 65º.- Derechos de representación colectiva.

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

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

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

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

4. Se reconoce el derecho a 40 horas mensuales pagadas para los representantes de los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

Artículo 66º.- Derechos sindicales.

1. Reconocimiento de las Secciones Sindicales que se constituyan en la Empresa, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

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

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

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

Artículo 67º.- Derecho de asambleas.

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

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

La Empresa mantendrá una Sala de Asambleas permanente en el edificio Vilanova.

Artículo 68º.- En todo lo no previsto en el presente Capítulo se estará a lo dispuesto en el Título II de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO XVIII

EMPLEO

Artículo 69º.

- Creación de una Comisión Mixta de control del empleo en la que ambas partes llevarán, si procede, propuestas

razonadas de ampliación de plantilla en cualquier área. El paso previo por esta comisión será preceptivo para efectuar nuevas contrataciones.

- Mantenimiento de la plantilla en el periodo 89-90, cubriendo todas las jubilaciones y bajas voluntarias con el reforzamiento de aquellas brigadas que estén objetivamente sobrecargadas.

- Al final del ejercicio se concretarán las contrataciones necesarias a efectuar.

Artículo 70º.- Cuando en el presente Convenio se hace referencia a cantidades y cifras tanto en los escalados y cuadros anexos, como en el articulado del mismo, se entiende brutas excepto en aquellos casos en que se mencionen como netas.

Artículo 71º.- La Representación Económica y Social consideran lo pactado como un todo indivisible a todos los efectos.

Artículo 72º.- Será causa de revisión del presente Convenio, el hecho de que por disposiciones legales se establezcan mejoras de carácter general en las Empresas del ramo, que sean superiores a la totalidad de las señaladas en este Convenio, consideradas en su cómputo anual. En todo lo no expresamente pactado en el presente Convenio, se estará a lo establecido en la Ordenanza de Trabajo, aunque durante la vigencia del Convenio pudiera ser derogada, y demás legislación vigente aplicable al caso.

Artículo 73º.- COMISION PARITARIA. Las incidencias que puedan derivarse de la aplicación de este Convenio serán obligatoriamente estudiadas y, en su caso, resueltas por una Comisión Paritaria, y de no llegarse a acuerdo alguno en el plazo de quince días se elevará lo actuado al Organismo Competente. La Comisión Paritaria estará integrada por miembros de la Comisión Deliberadora.

Disposición adicional primera.- Durante la vigencia del presente Convenio se creará una comisión mixta para el estudio y análisis, con criterios de globalidad, homogeneidad y no discriminación, de un plan para técnicos y administrativos que comporte para dicho colectivo una incentivación que responda al enriquecimiento de tareas y polivalencia necesario para atender, con la estructura actual, la realización del trabajo existente.

La comisión queda facultada para extender la aplicación de dicho plan a aquellos otros trabajadores que, sin pertenecer al colectivo de técnicos y administrativos, se hallen en análoga situación, así como para el tratamiento de la reclasificación prevista en el artículo 7º.

Disposición adicional segunda.- Con efectos 1 enero 1990 la 1ª. categoría Montador Nivel A estará asimilada al nivel salarial de la 3ª. Técnica.

Asimismo el Montador Nivel B quedará asimilado al nivel salarial medio entre Montador Nivel A y Oficial Nivel A.

ANEXO 1

TABLA SALARIAL 1989

CATEGORIAS	SALARIO 1989
GRUPO I	
2º. Técnico Nivel A	2.912.941
2º. Técnico Nivel B	2.674.178
3º. Técnico y Técnico-Encargado.	2.459.291
4º. Técnico	2.244.490
5º. Técnico	2.043.880
GRUPO II - SUBGRUPO 1º	
2º. Administrativo Nivel A	2.912.941
2º. Administrativo Nivel B	2.674.178
3º. Administrativo	2.459.291
4º. Administrativo Nivel A	2.244.490
4º. Administrativo Nivel B	2.043.880
5º. Administrativo	1.886.357

CATEGORIAS	SALARIO 1989
GRUPO II - SUBGRUPO 2º	
E. Encargado Cobrador-Lector	2.043.880
E. Consejo	2.043.880
E. Encargado-Almacenero	2.043.880
1º. Mecanógrafo	1.886.357
1º. Telefonista	2.043.880
2º. Cobrador-Lector	1.886.357
2º. Almacenero	1.886.357
3º. Portero-Ordenanza	1.886.357
3º. Guarda, Vigilante y Sereno	1.886.357
GRUPO III - SUBGRUPO 1º	
1º. Nivel A (P.O.)	2.432.425
1º. Nivel B (P.O.)	2.314.688
2º. Oficial Nivel A (P.O.)	2.244.490
2º. Oficial Nivel B (P.O.)	2.043.880
3º. Ayudante	1.886.357
GRUPO III - SUBGRUPO 2º	
1º. Encargado Peones	2.043.880
2º. Peon Especialista	1.886.357
GRUPO IV	
2º. J.S.A.C. Nivel A	2.912.941
2º. J.S.A.C. Nivel B	2.674.178
3º. J.S.A.C.	2.459.291
Limpiaor/a	1.886.357
Botones	992.724
Aprendiz	1.014.614

* Los salarios de la Tabla anterior no incluyen la Bolsa de Vacaciones.

ANEXO 2

CATEGORIAS	SALARIO 1989
1a. Categoría Superior Especial	4.657.836
1a. Categoría Superior Primero	4.051.671
1a. Categoría Superior Segundo	3.361.692

* Los salarios de la tabla anterior no incluyen la Bolsa de Vacaciones.

ANEXO 3

1 DE ENERO DE 1989

TABLA VALOR DE HORAS EXTRAORDINARIAS

(Importes brutos)

CATEGORIAS	1989	1990
GRUPO I		
2º. Técnico Nivel A	1.273	1.591
2º. Técnico Nivel B	1.273	1.591
3º. Técnico y Técnico-Encargado.	1.135	1.419
4º. Técnico	1.001	1.251
5º. Técnico	909	1.136
GRUPO II - SUBGRUPO 1º		
2º. Administrativo Nivel A	1.273	1.591
2º. Administrativo Nivel B	1.273	1.591
3º. Administrativo	1.135	1.419
4º. Administrativo Nivel A	1.001	1.251
4º. Administrativo Nivel B	909	1.136
5º. Administrativo	800	1.000

CATEGORIAS	1989	1990
GRUPO II - SUBGRUPO 2º		
E. Encargado Cobrador-Lector	909	1.136
E. Conserje	909	1.136
E. Encargado-Almacenero	909	1.136
1º. Mecanógrafo	800	1.000
1º. Telefonista	909	1.136
2º. Cobrador-Lector	800	1.000
2º. Almacenero	800	1.000
3º. Portero-Ordenansa	800	1.000
3º. Guarda, Vigilante y Sereno	800	1.000
GRUPO III - SUBGRUPO 1º		
1º. Nivel A (P.O.)	1.058	1.419
1º. Nivel B (P.O.)	1.015	1.335
2º. Oficial Nivel A (P.O.)	1.001	1.251
2º. Oficial Nivel B (P.O.)	909	1.136
3º. Ayudante	800	1.000
GRUPO III - SUBGRUPO 2º		
1º. Encargado Peones	909	1.136
2º. Peon Especialista	794	993
GRUPO IV		
2º. J.S.A.C. Nivel A	1.273	1.591
2º. J.S.A.C. Nivel B	1.273	1.591
3º. J.S.A.C.	1.135	1.419
Limpador/a		
Botones	338	425
Aprendiz	356	444

ANEXO 4

CUADRO DE DIETAS

Desayuno	Comida	Cena	Habitación	Dieta Completa
224	936	852	1.085	3.157

Dieta de Zona : 772 pesetas netas.

ANEXO 5

IMPORTE PAGA PRODUCTIVIDAD

(Importes brutos)

CATEGORIAS	1989	1990
GRUPO I		
2º. Técnico Nivel A	41.027	87.388
2º. Técnico Nivel B	37.664	80.225
3º. Técnico y Técnico-Encargado.	34.638	73.779
4º. Técnico	31.813	67.335
5º. Técnico	28.787	61.316
GRUPO II - SUBGRUPO 1º		
2º. Administrativo Nivel A	41.027	87.388
2º. Administrativo Nivel B	37.664	80.225
3º. Administrativo	34.638	73.779
4º. Administrativo Nivel A	31.813	67.335
4º. Administrativo Nivel B	28.787	61.316
5º. Administrativo	26.568	56.591
GRUPO II - SUBGRUPO 2º		
E. Encargado Cobrador-Lector	28.787	61.316
E. Conserje	28.787	61.316
E. Encargado-Almacenero	28.787	61.316
1º. Mecanógrafo	26.568	56.591
1º. Telefonista	28.787	61.316
2º. Cobrador-Lector	26.568	56.591
2º. Almacenero	26.568	56.591
3º. Portero-Ordenansa	26.568	56.591
3º. Guarda, Vigilante y Sereno	26.568	56.591

CATEGORIAS	1989	1990
GRUPO III - SUBGRUPO 1º		
1º. Nivel A (P.O.)	34.358	73.779
1º. Nivel B (P.O.)	32.601	70.557
2º. Oficial Nivel A (P.O.)	31.813	67.335
2º. Oficial Nivel B (P.O.)	28.787	61.316
3º. Ayudante	26.568	56.591
GRUPO III - SUBGRUPO 2º		
1º. Encargado Peones	28.787	61.316
2º. Peon Especialista	26.180	55.784
GRUPO IV		
2º. J.S.A.C. Nivel A	41.027	87.388
2º. J.S.A.C. Nivel B	37.664	80.225
3º. J.S.A.C.	34.638	73.779
Limpador/a	26.180	55.784
Botones	13.982	29.792
Aprendiz	14.290	30.438

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

19802 RESOLUCION de 29 de abril de 1989, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 1.524/1984, promovido por «International Paint Public Limited» contra acuerdos del Registro de 5 de marzo de 1983 y 18 de mayo de 1984. Expediente de marca número 997.884.

En el recurso contencioso-administrativo número 1.524/1984, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «International Paint Public Limited» contra resoluciones de este Registro de 5 de marzo de 1983 y 18 de mayo de 1984, se ha dictado, con fecha 14 de octubre de 1988, por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Estimamos el recurso interpuesto por don Rafael Rodríguez Montaut. Anulamos las resoluciones del Registro de la Propiedad Industrial de 5 de marzo de 1983 y 18 de mayo de 1984 y declaramos la procedencia del registro de la marca «Intershield» para distinguir los productos pinturas, esmaltes y revestimientos (en forma de pintura), barnices (salvo los aislantes); colores, temples, charoles; preparaciones y sustancias secantes de pinturas y barnices; preservativos de la madera; tintes para la madera; anticorrosivos; composiciones antiadherencias; diluyentes para todos los mencionados productos, con exclusión de las resinas naturales. Sin costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 29 de abril de 1989.-El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

19803 RESOLUCION de 30 de junio de 1989, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Barcelona, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 758-S-85, promovido por «Nutrexpa, Sociedad Anónima», contra acuerdos del Registro de 20 de diciembre de 1983 y 23 de abril de 1986.

En el recurso contencioso-administrativo número 758-S-85, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Barcelona por «Nutrexpa, Sociedad Anónima», contra Resoluciones de este Registro de 20 de