

23259 RESOLUCION de 14 de septiembre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del II Convenio Colectivo interprovincial de «Asociación Unión Eléctrica-Fenosa, Sociedad Anónima», «Iberduero, Sociedad Anónima», «Hidroeléctrica del Cantábrico, Sociedad Anónima» y «Central de Trillo I».

Visto el texto del II Convenio Colectivo interprovincial de «Asociación Unión Eléctrica-Fenosa, Sociedad Anónima», «Iberduero, Sociedad Anónima», «Hidroeléctrica del Cantábrico, Sociedad Anónima», y «Central de Trillo I», que fue suscrito con fecha 7 de julio de 1989, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la Empresa, y de otra, por los representantes de los Comités 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 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 14 de septiembre de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

ASOCIACION CENTRAL DE TRILLO I II CONVENIO COLECTIVO AÑOS 1989, 1990 Y 1991

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º

Ámbito Territorial: El presente Convenio Colectivo tiene carácter interprovincial y regirá en los centros de trabajo que la Asociación Central de Trillo I, (en adelante "La Empresa") tiene instalados, en Madrid y Guadalajara, y en todas aquellas provincias en las que existan Delegaciones o tenga personal destacado en comisión de servicios.

Artículo 2º

Ámbito Personal: El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal de plantilla de La Asociación Central de Trillo I, cualquiera que sea su categoría profesional o especialidad, y a quienes en lo sucesivo se integren, quedando excluido de su ámbito, el personal de la Dirección a que se refiere el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3º

Ámbito Temporal: El presente Convenio Colectivo se considera en vigor desde el 1º de enero de 1989 hasta el 31 de Diciembre de 1991.

Desde el 31 de Diciembre de 1991, se entenderá prorrogado tácitamente, de año en año, si no se denuncia por escrito por cualquiera de las partes con la anterioridad de un mes a la de su terminación normal o de cualquiera de sus prórrogas.

Se entiende por denuncia válida la efectuada por escrito dirigido a la otra parte, en el que deberá constar una sucinta exposición razonada de los motivos de la denuncia.

Artículo 4º

Revisión del Convenio: Se podrá solicitar la revisión parcial de este Convenio por cualquiera de las partes, para adaptar sus disposiciones a normas legales de observancia necesaria promulgadas con posterioridad a la firma del Convenio. A este respecto, será suficiente el acuerdo de la Comisión Paritaria para que sea efectiva la revisión.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO Y REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

Artículo 5º

Organización del trabajo: La Organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, que la ejercerá de acuerdo con lo establecido por la legislación vigente.

El objetivo perseguido con la organización del trabajo es alcanzar el máximo desarrollo con los medios adecuados para asegurar la prosperidad de la Empresa y con ello mejorar el bienestar y el nivel de vida de todos los empleados, para lo que se cuenta con el apoyo de los mismos.

Corresponderá al personal con mando velar por que sus subordinados consigan el mejor rendimiento y eficacia en el trabajo para lo cual estará dotado de la autoridad y responsabilidad que implican el cumplimiento de su misión. Al propio tiempo, procurará elevar el nivel profesional de sus subordinados.

El personal tendrá los deberes de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo, respetando los horarios y sometiéndose a los controles que la Dirección tenga establecidos o establezca en el futuro, a tenor de lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 6º

Clasificación y valoración de puestos de trabajo: La estructuración de puestos de trabajo se realiza mediante su valoración, con arreglo a la técnica denominada "asignación de puntos por factores" y de acuerdo con este sistema y características propias de la Empresa, los puestos de trabajo, según las distintas puntuaciones se clasifican en 14 escalones que se corresponden con los correspondientes al personal valorado de la tabla que figura en el Anexo I.

Artículo 7º

Categorías laborales: Todo trabajador tendrá la categoría profesional que corresponda a su puesto de trabajo o funciones que realmente realice.

El nivel de retribución económica no condiciona la categoría profesional del trabajador.

Las tarifas de cotización a la Seguridad Social se aplicarán de acuerdo con el sistema de categorías profesionales.

Artículo 8º

Cambios de puesto de trabajo: La situación del trabajador derivada de un cambio de puesto de trabajo estará regulada por la normativa contenida en el Estatuto de los Trabajadores en su articulado relativo a movilidad funcional o geográfica y trabajos de superior o inferior categoría.

Artículo 9º

Capacidad disminuida: Los trabajadores que se encuentren con su capacidad disminuida o que en un momento determinado no cumplan los requisitos físicos o psíquicos requeridos por los Organismos Oficiales, y previa declaración de esta situación por los Servicios Médicos de la Empresa y los Organismos Oficiales competentes, podrán ser destinados a otro puesto de trabajo de categoría inferior, adecuado a sus aptitudes y capacidades respetándoseles la remuneración y categoría profesional anteriores.

Asimismo, se adoptarán las disposiciones oportunas a fin de mejorar la condición del personal en esta situación, mediante los sistemas de rehabilitación, recuperación o formación que sean necesarios.

Artículo 10º

Productividad y Absentismo: Como compensación de la mejoras que por este Convenio se establecen, el personal se compromete a incrementar su productividad a fin de que la Empresa pueda desarrollar su actividad con la máxima eficiencia.

Artículo 11º

Comités de Empresa: Los miembros de los Comités de Empresa serán elegidos y reelegidos por los trabajadores de acuerdo con la legislación vigente.

Udntarán la representación de todos los trabajadores adscritos a los respectivos Centros de Trabajo para la defensa de sus intereses, estando

capacitados para la denuncia, iniciación y derivación de la negociación colectiva, con facultad para designar la Comisión negociadora.

Los Comités de Empresa tendrán las siguientes competencias:

- A) Ser informados por la Dirección de la Empresa trimestralmente de la evolución general del Sector Económico de la Empresa, situación de la producción y evolución del empleo en la Empresa.
- B) Ser informados de los cambios que se produzcan en materia de horarios, jornada, tratados de instalaciones y planes de formación del personal.
- C) Ser informados de la instalación o revisión de la organización de trabajo y clasificación de puestos de trabajo.
- D) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- E) Conocer, trimestralmente al menos, el índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias, estudios del ámbito laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.
- F) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantías medidas dicte la misma para el incremento de la productividad y reducción del absentismo.

Además de lo anterior y durante la vigencia del presente convenio, se acuerda lo siguiente:

- 1) No se contabilizarán como horas sindicales las ocupadas en las negociaciones del Convenio, comisiones o reuniones con la Empresa, a petición de ella.
- 2) Los Comités dispondrán en todo momento de: Organización actualizada.
- 3) Los miembros de los Comités podrán comparecer con cargo a su tiempo de trabajo, el tiempo que utilicen en actividades sindicales en horas de descanso, siempre dentro del límite establecido como crédito horario.
- 4) Para el ejercicio de sus funciones, el Comité de Empresa dispondrá de un local facilitado por la Empresa, siempre que las posibilidades de este último lo permitan.

Artículo 12º

Garantías de los Comités de Empresa: Los miembros de los Comités de Empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- A) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o representantes Delegados de Personal.
- B) Immutabilidad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- C) No ser sancionados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 24 de Estatuto de los Trabajadores, así como de poderán ser sancionados en su función económica y profesional por falta, precisamente, por desempeño de su representación.

D) Expresar colegiadamente, si se trata de los Comités, con liberado sus congresos en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicando a la Dirección de la Empresa.

- E) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros de los Comités o Delegado de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:
 - Hasta cien trabajadores, quince horas.
 - De cien uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
 - De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
 - De quinientos uno a seiscientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
 - De seiscientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Durante la vigencia de este convenio, se podrán acumular mensualmente las horas sindicales en uno o varios de los miembros de los Comités de Empresa, siempre que exista comunicación previa escrita a la Empresa de la renuncia del cesante.

Artículo 13º

Delegados Sindicales: En los términos previstos en la legislación vigente, las Secciones Sindicales que quedan constituidas por los trabajadores estarán representadas a todos los efectos, por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en el centro de trabajo. Igualmente, las garantías de los Delegados Sindicales, serán las establecidas por la legislación vigente.

Artículo 14º

Regimen disciplinario: La facultad disciplinaria se ejercerá por la Dirección de la Empresa de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, acordándose la expresa renuncia a los artículos 7º y siguientes de la Ordenanza de la Industria de Producción de Energía Eléctrica de fecha 30 de Junio de 1970.

Artículo 15º

Faltas: Los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador, atribuidos al mismo por su voluntad maliciosa o su conducta negligente, tendrán la consideración de falta grave, siempre su importancia, trascendencia y naturaleza, se clasificaran en:

- Leves.
- Graves.
- Muy graves.

Faltas Leves:

Según consideradas como faltas leves las siguientes:

- 1.- El incumplimiento de la puntualidad en la asistencia al trabajo de hasta tres veces en un mes por tiempo inferior a 30 minutos, sin la oportuna justificación.
- 2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivos justificadas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3.- El abandono del servicio sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causare perjuicio de

alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como "grave" o "muy grave", según los casos.

- 4.- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5.- No comunicar a la Dirección de la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 6.- Faltar al trabajo un día en el mes, a menos que exista causa que lo justifique.

Faltas graves:

Serán consideradas como faltas graves las siguientes:

- 1.- El incumplimiento de la puntualidad en la asistencia al trabajo en más de tres veces en un mes, superior a 30 minutos, sin la debida justificación.
- 2.- Faltar dos días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique.
- 3.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social obligatoria o voluntaria. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta "muy grave".
- 4.- Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean durante la jornada de trabajo.
- 5.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 6.- La desobediencia a las ordenes de trabajo. Cuando de ello se derivase perjuicio notorio para la Empresa o peligro de avería de las instalaciones, podrá ser considerada como "muy grave".
- 7.- Simular la presencia de otro trabajador, alterando lo dispuesto por la normativa de registro y control de entrada y salida al trabajo.
- 8.- La negligencia o desidia que afecte a la buena marcha del servicio.
- 9.- La imprudencia en el desempeño del trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como "muy grave".
- 10.- Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios útiles o herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
- 11.- Las derivadas de lo previsto en la causa tercera de las faltas leves.
- 12.- La reincidencia en faltas leves (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Faltas muy graves:

Serán consideradas como faltas muy graves las siguientes:

- 1.- Más de 10 incumplimientos de puntualidad (no justificados) en la asistencia al trabajo cometidos en un periodo de seis meses o de 20 durante un año.
- 2.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier lugar.

3.- El hurto de fluido eléctrico o complicidad con el mismo.

- 4.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, materiales, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- 5.- La embriaguez habitual o toxicomania si repercuta negativamente en el trabajo.
- 6.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
- 7.- Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.
- 8.- Dedicarse a actividades contrarias a los intereses de la Empresa o que pudieran incidir en desdoro o menoscabo del buen nombre o imagen de la misma.
- 9.- Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados, como consecuencia de la relación laboral.
- 10.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
- 11.- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- 12.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- 13.- El originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- 14.- Las derivadas de lo previsto en la causa tercera de las faltas leves y en la tercera, sexta y novena de las faltas graves.
- 15.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.
- 16.- Las discusiones sobre asuntos extraños que produzcan escándalo notorio.

Artículo 16º

Sanciones:

Por faltas leves:

- Amonestación
- Suspensión de empleo y sueldo hasta de 2 días

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 hasta 15 días

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 20 hasta 90 días
- Traslado a otro centro de trabajo en distinta localidad, sin derecho a indemnización alguna, y
- Despido con pérdida total de sus derechos en la Empresa.

Las sanciones impuestas por incumplimientos laborales, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando el incumplimiento pudiera ser constitutivo de delito.

CAPITULO III

REQUIMEN ECONOMICO

Artículo 17º

Personal excluido del régimen económico: Queda excluido del sistema general de retribución, contenido en el presente Convenio Colectivo, el

personal de Dirección a que alude el artículo 2. 1º), del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18º

Remuneración del personal no sujeto al sistema de valoración: Percibirá la remuneración que corresponde al escalón de la tabla incluida como Anexo I a este Convenio Colectivo y según la clasificación y el nivel libremente otorgado a cada uno por la Dirección de la Empresa, en base a sus circunstancias personales y a la responsabilidad y complejidad inherentes a la función encomendada.

Artículo 19º

Remuneración del personal sujeto al sistema de valoración: Percibirá las remuneraciones correspondientes al escalón de clasificación según la valoración de su puesto de trabajo y de acuerdo con la tabla incluida como Anexo I a este Convenio Colectivo.

Artículo 20º

Personal de nuevo ingreso: El personal de nuevo ingreso que, después de las pruebas de selección que la Dirección de la Empresa considere en cada caso necesarias, se contrate sin experiencia, percibirá el ochenta por ciento en el primer año y el noventa por ciento en el segundo de la retribución anual que corresponda al escalón de clasificación según la valoración de su puesto de trabajo.

Cuando el personal de nuevo ingreso acceda a la Empresa con experiencia, de forma que esta le sea reconocida por la Dirección, percibirá el 90% o el 100% de la remuneración correspondiente al nivel de clasificación de su puesto de trabajo según la experiencia reconocida.

Artículo 21

Conceptos incluidos en la retribución anual: El régimen económico establecido en este Convenio Colectivo, está constituido por lo siguientes conceptos:

- a) Salario Base Anual (S.B.A.)
- b) Complementos salariales personales:
 - Antigüedad
 - Premio de vinculación al escalón
 - Premio de fidelidad
 - Complementos a título personal
 - Plus dedicación y mando
- c) Complementos del puesto de trabajo:
 - Plus de trabajo a turnos
 - Trabajo nocturno
 - Plus de destino
 - Plus de licencia
- d) Complementos por calidad o cantidad de trabajo:
 - Plus de llamada
 - Horas extraordinarias
 - Plus de retén
 - Plus de asistencia y productividad
- e) Otros conceptos:
 - Ayuda de comida
 - Ayuda de transporte.
 - Complementos de fiestas especiales
 - Plus de vacaciones

Artículo 22

Conceptos integrantes de la retribución anual: La retribución anual establecida en este Convenio Colectivo sustituye a todos los conceptos retributivos que venía satisfaciendo la Empresa y, por tanto, quedan comprendidos en la misma los sueldos reglamentarios y voluntarios, pagas

extraordinarias de uno u otro carácter y participación en beneficios, así como cualquier otra remuneración que, a título general, la Empresa haya venido satisfaciendo a sus trabajadores; conceptos todos ellos que quedan absorbidos o compensados.

Artículo 23

Salario Base Anual: Se entiende por Salario Base Anual, la retribución asignada a cada nivel o a cada escalón de clasificación y que se indica en el ANEXO I. El Salario Base Anual, se distribuirá en 14 pagas iguales que se abitarán en 12 mensualidades más dos pagas extraordinarias en los meses de Julio y Diciembre.

Artículo 24

Premio de antigüedad: Dentro de los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, se establece un premio a la antigüedad por cada dos años de servicio en la Empresa, cuyo importe íntegro en el año 1989 será de 2.500.- Ptas. por paga.

Para el cómputo de dicho premio de antigüedad, la fecha considerada será la reconocida por la Empresa a cada trabajador y su devengo se producirá en el mes inmediatamente posterior a su vencimiento.

Artículo 25

Premio vinculación al escalón: Para paliar las dificultades de promoción en la Empresa, los trabajadores sujetos al sistema de valoración de puestos de trabajo recibirán el premio de vinculación al escalón de forma que, a los diez años de antigüedad en el escalón terminen percibiendo la diferencia entre el nivel retributivo de dos escalones superiores y el suyo propio. Este premio será a título personal siempre que no medien faltas graves o muy graves, será absorbible por futuros ascensos o mejoras en el escalón de clasificación. Se devengará de la siguiente manera:

<u>1º ciclo</u>	<u>año vencido</u>	<u>% diferencia entre el escalón superior</u>
	1	20
	2	40
	3	60
	4	80
	5	100
<u>2º ciclo</u>	<u>año vencido</u>	<u>% diferencia entre el siguiente escalón</u>
	6	20
	7	40
	8	60
	9	80
	10	100

En caso de promoción durante el primero o el segundo ciclo, el trabajador continuará la progresión hacia el nivel retributivo del escalón inmediatamente superior al que ocupe, continuando dicha progresión hasta el nivel retributivo de dos escalones por encima del que tenga asignado.

A efectos económicos, este premio de vinculación se devengará a partir de 1º de Enero de 1989.

Artículo 26

Premio de fidelidad: Se considera acreedor al Premio de Fidelidad, al trabajador que preste sus servicios continuos sin interrupción alguna por excedencia voluntaria o por licencia sin sueldo superior a tres meses, y sin que medie sanción por falta grave o muy grave.

Este premio se establece para los periodos y con los importes siguientes:

A los 10 años: 1 mensualidad y 1 día de vacaciones, en ese año.

A los 20 años: 2 mensualidades y 3 días de vacaciones, en ese año.

A los 30 años: 3 mensualidades y 7 días de vacaciones, en ese año.

A los 40 años: 4 mensualidades y 30 días de vacaciones, en ese año.

En los supuestos de fallecimiento, jubilación o incapacidad en que se produzca la baja definitiva del empleado en la Empresa, se abonará la parte proporcional, en función de los años de servicio, del premio más inmediato que le falte por percibir.

Artículo 29

Plus de Dedicación y Horas: Los Trabajadores Superiores en razón de su rango de trabajo y como compensación a su especial dedicación, disponibilidad y responsabilidad en el manejo de hombres, percibirán un plus, denominado de Dedicación y Horas, por un importe comprendido entre 0 y 666.000 Pesetas/año, y en la cantidad que fije anualmente la Dirección de la Empresa.

Artículo 28

Plus de Trabajo a Turnos: El personal que preste su actividad laboral de acuerdo con alguna de las modalidades de turno existentes en la Empresa, percibirá por cada día de trabajo realizado en dichas condiciones, un plus denominado Plus de Turno, cuyos importes se especifican en el Anexo II.

Cuando por necesidades del servicio se efectuar las suplencias, dando lugar a la realización de turno y medio o dos turnos en el mismo día, percibirá plus y medio o dos pluses en función de la jornada realizada. Con independencia de dicho plus, el personal de turnos y según su escala de clasificación percibirá los recargos regulados correspondientes a las horas trabajadas en su día: labor o festivo, cuando ocite por descansar las ocho días.

En dicho plus de turno se encuentran comprendidos y compensados los siguientes conceptos:

- Todos los inconvenientes que se derivan de esta peculiar forma de prestación de trabajo.
- La disponibilidad, en cuanto a cambio de jornada y horario laboral, cuando circunstancias de emergencia y organizativas del ciclo de turnos lo requieran.
- El importe del cuarto de hora extraordinaria para el descansillo.
- El tiempo de solape entre turnos siempre que se realice en condiciones normales y sin incidencias.

Los días en que este personal no trabaje a turnos se le aplicará el régimen establecido para la jornada partida y, por consiguiente, no se devengará el plus de turnos.

Artículo 29

Trabajo nocturno: Cada hora trabajada entre las 22 y las 6 horas, será retribuida con el 25% de recargo sobre la hora base ordinaria, (según Anexo III).

Este recargo nocturno es aplicable en cualquier régimen de trabajo.

Artículo 30

Plus de Destino: El personal adscrito al Centro de Trabajo de Central, percibirá un plus (fijo anual) denominado "Plus de Destino" por un importe comprendido entre:

Trabajados Superiores y asimilados	0 a 746.426.- Ptas./año.
Trabajados Medios y asimilados	0 a 269.824.- Ptas./año.
Resto del personal	0 a 122.000.- Ptas./año.

Artículo 31

Plus de Licencia: Este plus compensa la obligación que tienen los Jefes de Turno, Supervisores de Turno y Operadores de la Central, de mantener vigente una licencia específica de su función, otorgada por el Consejo de Seguridad Nuclear.

Se establecen las siguientes cantidades mensuales:

- Licencia de Supervisor	8.000.- Ptas./mes
- Licencia de Operador	7.000.- Ptas./mes

Artículo 32

Plus de Asistencia y Productividad: Este plus se percibirá por cada día de jornada laborable del año trabajado, y su importe será el reflejado en el Anexo III.

Artículo 33

Plus de Llamada: Se entiende por "llamada" la incorporación, a requerimiento de la Empresa, de trabajadores para prestar un servicio, fuera del horario de trabajo, por una causa imprevisible y no programada y con independencia de que sea día laborable o festivo.

El importe de este plus, que percibirán los trabajadores sujetos al sistema de valoración de puesto de trabajo, se establece en el Anexo II a este Convenio Colectivo. Si la llamada tuviese lugar entre las 22 y las 6 horas, su importe será el de "llamada nocturna" indicada en el Anexo II.

Este plus de llamada, es incompatible con el de Retén y será regulado por norma interna elaborada por la Dirección de la Empresa y dada a conocer a los trabajadores.

Artículo 34

Horas Extraordinarias: Es el exceso de horas por las que el trabajo se realiza con plena eficacia dentro de la jornada normal de trabajo, para reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias.

Para la realización y cómputo de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores en todo su contenido.

A los efectos establecidos en el artículo 2 del Real Decreto 1508/1981, las partes acuerdan definir las horas extraordinarias como:

1.- Fuerza Mayor:

Horas motivadas por causas de fuerza mayor y las horas extraordinarias originadas por averías que afecten a la seguridad o disponibilidad de la Central, así como las realizadas por personal que habitualmente no realiza horas extraordinarias y que por alguna situación de emergencia se vea obligado a realizarlas.

2.- Estructurales:

Se consideran horas estructurales las que, en caso de producirse con permisos de la propia organización, tales como suplencias por permisos, vacaciones, ausencias imprevisibles, enfermedad o accidentes, cambio de turnos, cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, funciones sindicales o de representación del personal, formación comisión de servicios, reducción de jornada por imperativo legal, fiestas laborales trabajadas dentro del régimen de turnos rotativos y retiros de emergencia, así como otras de igual naturaleza.

3.- No estructurales:

Las que no cabe incluir en los apartados 1 y 2 anteriores.

El trabajador realizará aquellas horas extraordinarias necesarias para atender al servicio que la Empresa presta o aquellas que, de no realizarse, den lugar a un perjuicio notoriamente grave para la misma.

Cuando el trabajador así lo desee, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá optar por percibir solamente el recargo legal de sus horas extraordinarias, ibíndolas posteriormente, percibiendo el correspondiente Plus de Asistencia y Productividad.

La hora base para la aplicación del incremento del 75%, previsto en el artículo 30.1 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con las horas

extraordinarias, será para cada uno de los escalones, el que se especifica en la tabla adjunta (Anexo II).

Las horas extraordinarias que se realicen entre las 22 y las 6 horas, se abonarán con un incremento del 100% (75% más 25% de trabajo nocturno), sirviendo de base para la aplicación de dicho incremento la hora base descrita en el párrafo anterior.

Artículo 35

Plus de Retén: Se entiende por retén la situación del trabajador que, fuera de la jornada laboral, está en disposición de ser llamado a trabajar, para lo cual debe estar fácil e inmediatamente localizable y en disposición de incorporación inmediata al trabajo.

La Dirección de la Empresa podrá, por necesidades del servicio, disponer al trabajador en situación de retén.

El personal sujeto a valoración de puesto de trabajo que se encuentre de retén percibirá por cada día que este en esta situación un plus denominado Plus de Retén cuyo valor se fija para cada escalon según el Anexo II.

Cuando el trabajador en situación de retén sea llamado a trabajar, percibirá con independencia del Plus de Retén establecido, un máximo de dos horas extraordinarias o la cantidad que corresponda a las horas efectivamente trabajadas si se superan estas dos horas.

La organización y funcionamiento del Retén se ajustará al procedimiento interno correspondiente que se revisará anualmente por la Dirección de la Empresa y será dado a conocer a los trabajadores, previa información al Comité de Empresa.

Artículo 36

Ayuda de Comida: Su importe será de 742.- Ptas. Su percepción se establece de acuerdo con el artículo 59 de este Convenio.

Artículo 37

Ayuda de Transporte:

Centrales: (Excepto titulados Superiores y asimilados) 988.- Ptas./día
Dedicadas Centrales: (Excepto Titulados Superiores, Medios y asimilados) 567.- Ptas./día. Su percepción se establece de acuerdo con el artículo 51 de este Convenio.

Artículo 38

Complemento de fiestas especiales: La Empresa gratificará con el importe de 12.000.- Ptas. a aquellos trabajadores cuya jornada laboral coincida con las tardes y noches del 24 al 25 de Diciembre, del 31 de Diciembre al 1 de Enero y del 5 al 6 de Enero, así como las mañanas del 25 de Diciembre, 1 y 6 de Enero.

Artículo 39

Plus de vacaciones: Si por necesidades de servicio, la Dirección de la Empresa fijase al trabajador la fecha de las vacaciones de forma que las mismas queden comprendidas en el periodo de 1º de Octubre al 30 de Abril se le abonarán 1.712.- Ptas. por cada uno de los días de vacaciones disfrutados en dicho periodo.

Artículo 40

Absorción y compensación: Las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo absorben y compensan, en cuanto no sean rebasadas por ellos, los posibles aumentos y modificaciones que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales.

Artículo 41

Forma de pago de la nómina: El importe anual del salario bruto será satisfecho al trabajador en 14 pagas iguales, en forma de 12 mensualidades y dos pagas extraordinarias en los meses de Julio y Diciembre.

La Empresa procurará liquidar los haberes de forma que estén ingresados en la cuenta de cada trabajador el último día laborable de cada mes. En cuanto a los importes de plusos y otros devengos, se abonarán mensualmente la parte proporcional o la que corresponda.

CAPITULO IV

FORMACION Y PROMOCION

Artículo 42

Formación: Ambas partes son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la formación integral de todos los trabajadores y fomentar muy especialmente la acción formativa de carácter profesional de los mismos.

El personal tiene el derecho y la obligación de adquirir la formación necesaria, que garantiza el buen desarrollo de las tareas y funciones que correspondan a su trabajo y permitan su promoción profesional.

Para ello la Empresa, a través de la Sección de Formación, realizará el estudio y desarrollo de los planes encaminados al perfeccionamiento profesional del personal.

Se emprenderán acciones encaminadas a:

- a) Formación del personal de nuevo ingreso.
- b) Perfeccionamiento profesional.
 - Cursos de carácter especializado. Para mejorar la formación teórica y/o práctica del ocupante de un puesto de trabajo, con el objeto de conseguir una mayor eficacia en su especialidad.
 - Cursos de reciclaje, para formar a los asistentes en especialidades afines a la suya propia.
 - Cursos de promoción, para capacitar a los asistentes para el acceso a niveles profesionales superiores.

Asimismo y en la medida de lo posible, la Empresa emprenderá acciones encaminadas a conseguir una mayor formación del nivel personal, cultural y social de todo el personal.

Artículo 43

Promoción: La promoción de un trabajador puede tener lugar de las siguientes maneras:

1. Promoción por méritos
La promoción por méritos, se dará cuando un trabajador, desarrollando el mismo trabajo y en atención a su desempeño profesional, será promovido por la Empresa a un escalón superior a título personal y sin que ello implique el cambio de puesto de trabajo. Esta promoción puede suponer el cambio de categoría laboral.
2. Promoción por concurso
La promoción por concurso será aquella que se realice para cubrir posibles vacantes en la Empresa y se ceñirá a los siguientes criterios:
 - A) Una vacante se produce en la plantilla por promoción o baja del trabajador que ocupaba el puesto que da lugar a dicha vacante, siempre que la Empresa no considere conveniente la amortización de la misma.
 - B) La cobertura de vacantes será por concurso interno, salvo en aquellos casos en que por la especial naturaleza de la vacante, la Empresa decida designar a un trabajador determinado.

- C) Los aspectos básicos a considerar en el concurso interno deberán ser los siguientes:
- a) Requisitos del puesto de trabajo:
- Características del puesto
 - Formación necesaria
 - Desempeño profesional
 - Antiquedad
 - Etc.
- b) Requisitos del aspirante
- Expediente
 - » Especialidad
 - » Formación
 - » Informe Profesional
 - » Etc.
 - Prueba teórica (dependiendo del puesto)
 - Prueba práctica (dependiendo del puesto)
- c) Tribunal Calificador:
- Un representante de la organización de la vacante
 - Un representante designado por la Empresa
 - Un representante del Comité de Empresa
- d) Puntuación
- Expediente 30%
 - Prueba teórica y/o práctica 40%
 - Informe del tribunal 30%
- e) Calificación: Reunido el Tribunal Calificador, confeccionará la propuesta a la Dirección de la Empresa para cubrir la vacante.
- D) En el caso de que el tribunal Calificador no pueda proponer la cobertura interna de la vacante, la Empresa podrá iniciar el proceso de cobertura externa de la misma.
- E) Las vacantes existentes en la Empresa serán anunciadas en el tablón con una antelación de dos meses a la de la fecha de concurso.
3. Promoción automática por antigüedad, será la indicada en el artículo sobre el Premio de Vinculación al Escalón.

CAPÍTULO V

JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO ANUAL

Artículo 44

Jornada de Trabajo: Con carácter general, la jornada de trabajo en cómputo anual durante la vigencia del presente Convenio, será la siguiente:

1.989 y 1.990: 39 horas semanales
1.991: 36 horas semanales

Dicha jornada será distribuida en 5 días laborables de lunes a viernes.

La media teórica en el conjunto de la Empresa es de 1.739,4 horas anuales de trabajo en 1.989 y 1.990 y de 1.694,8 horas anuales en 1.991 durante 223 jornadas laborales, una vez deducidas las fiestas y días de vacaciones.

El personal a turnos se atenderá individualmente al cómputo anual de horas. Para el personal a jornada normal, se computarán en promedio los minutos de recuperación en jornada de invierno, de forma que el cómputo anual de horas será siempre global y nunca individual.

En aquellos casos en que los días 24 y 31 de Diciembre no coincidan con sábado o domingo, serán considerados como festivos.

En función de lo anterior, la jornada de trabajo quedará del siguiente modo:

A) Oficinas Centrales:

Entre 1 de Enero a 15 de Junio y de 16 de Septiembre a 31 de Diciembre, Jornada partida de mañana y tarde, con viernes por la tarde libre.

Entre 16 de Junio y 15 de Septiembre jornada intensiva de verano.

B) Central:

Entre 1 de Enero y 30 de Junio y entre 1 de Septiembre y 31 de Diciembre, para 1.989, así como de 1 de Enero a 15 de Junio y de 16 de Septiembre a 31 de Diciembre para los años 1.990 y 1.991, jornada partida de mañana y tarde, con viernes por la tarde libre. El resto del año, jornada intensiva de verano.

En caso de parada de la Central, programada o no, durante el disfrute de la jornada intensiva en Central, ésta quedará suspendida durante el tiempo necesario, con el consiguiente reajuste horario.

Todo lo establecido en el presente artículo en materia de jornada no será de aplicación para el personal que trabaje en régimen de turnos, al que se le aplicará el régimen especial regulado en el artículo siguiente.

Artículo 45

Personal en régimen de turnos:

1. Condiciones Generales de Trabajo. El personal que trabaja en turnos rotativos vendrá obligado, por imperativo de las circunstancias, a prestar su servicio en turnos continuados de ocho horas.

El exceso de horas trabajadas en cómputo anual, serán compensadas con el correspondiente descanso.

En la suplencia de personal por enfermedad, accidentes, etc. no habrá obligación de continuar doblando el turno normal (8 horas) más que en el primer día. En caso de tener que continuar más días, la suplencia se efectuará en jornadas de 4 horas extraordinarias, antes o después del turno normal. Cuando la suplencia se efectúe por razón de baja en la Empresa, jubilación, traslado o cualquier otra causa que no tenga carácter de eventualidad, la Dirección de la Empresa cubrirá en el menor plazo posible la vacante producida, dentro de la normativa vigente y en los plazos que de la misma se derivan. Cuando el interesado así lo desee y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá optar por percibir solamente el recargo legal de las horas extraordinarias, librándolas posteriormente.

La planificación y desarrollo del cuadro de turnos, vacaciones, revisiones, etc., será competencia de la Dirección de la Empresa y lo publicará dentro del 1º trimestre del año.

La organización, duración y número de trabajadoras que formen parte de un turno, compete exclusivamente a la Dirección de la Empresa.

2.- Régimen económico general. Se reconocen dos tipos de turnos que vienen determinados por las características de su realización:

1. Turnos cerrados. Los realizados de manera rotativa durante mañana, tarde y noche:

- Turnos cerrados continuos: Los realizados de forma continuada a lo largo del año.

- Turnos cerrados eventuales: Los realizados de forma esporádica.

2. Turnos abiertos. Los realizados en rotación de mañana y tarde, o de mañana, tarde y noche; de lunes a viernes, en ambos casos.

Artículo 46

Vacaciones: Los trabajadores disfrutaran de un período de vacaciones anuales de 25 días laborables.

Como norma general, las vacaciones deberán ser disfrutadas inintermedamente. Sin embargo, de modo especial, podrán fraccionarse cuando lo exiguamen las necesidades de los servicios o la falta que fundamente la petición de fraccionamiento por parte del trabajador estuviese suficientemente justificada, pero, en este último caso, dicho fraccionamiento no podrá ser superior a tres períodos.

La Dirección de la Empresa podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la misma, previa consulta con los Representantes Legales de los Trabajadores.

Por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores, se podrá fijar los períodos de vacaciones de todo el personal ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sus más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

Cuando existe un régimen de turno de vacaciones, los trabajadores con hijos en edad escolar tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Las vacaciones se distribuirán antes del 31 de Diciembre de cada año. Si por necesidades del servicio no pudieran disfrutarse en dicho período, se prorrogará este hasta el 31 de Marzo del año siguiente.

Artículo 47

Descanso mínimo garantizado: El descanso mínimo garantizado entre una jornada y la siguiente será de 12 horas.

No obstante, el personal que por prolongación de jornada o por llamada de turno o fuera de turno tenga que trabajar en la Central fuera de su jornada, podrá descansar 10 horas a contar desde la de salida de la Central, antes de iniciar la siguiente jornada laboral siempre que como consecuencia de cualquiera de los supuestos anteriores se realicen a o más horas de trabajo efectivo.

Artículo 48

Ferretización. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

A) 15 días naturales en caso de matrimonio

B) 2 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 4 días.

C) Un día por traslado del domicilio habitual.

D) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado I del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

E) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

F) Los trabajadores, por falta de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Los trabajadores, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

G) Duen por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o la 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, un mínimo de un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

CAPÍTULO VI

DIETAS Y GASTOS DE ALIMENTACIÓN

Artículo 49

Dieta y gastos de locomoción: Se revisará el procedimiento existente con el fin de adaptarlo a la normativa vigente.

Artículo 50

Ayuda de Comida: Este concepto económico será percibido por el personal de planta que trabaje en régimen de jornada partida, por las realmente trabajado en dicho régimen. Su importe es el establecido en el artículo 36 de este Convenio.

Esta ayuda será incompatible con cualquier otro tipo de dieta o percepción de naturaleza similar.

Artículo 51

Ayuda de Transporte: Se abonará mensualmente y en función de los días realmente trabajados en tanto la Dirección de la Empresa no facilite medio de transporte alternativo.

Esta ayuda se percibirá según lo indicado en el artículo 37 de este Convenio

CAPÍTULO VII

RESTRICCIONES SOCIALES

Artículo 52

Viviendas: La Empresa podrá conceder a los trabajadores en régimen de uso gratuito, viviendas de las que dispone en el emplazamiento de la Unidad.

La ocupación de tales viviendas estará sujeta a la vigencia del contrato de trabajo.

El mantenimiento y conservación de las viviendas queda regulado por el correspondiente reglamento en vigor, elaborado por la Dirección de la Empresa y dado a conocer a los trabajadores.

En los supuestos de jubilación, muerte o incapacidad absoluta se podrá gozar el derecho de uso de la vivienda por el interesado o su familia hasta un tiempo máximo de 12 meses. Las personas que se encuentren en alguna de las anteriores situaciones descritas en este párrafo percibirán la cantidad de 25.000,-Pts./mes en concepto de ayuda de vivienda y durante el plazo de 12 meses, a partir del momento de abandono de la vivienda de la Empresa.

La Dirección de la Empresa adjudicará las viviendas según su criterio, teniendo en cuenta y por este orden, los siguientes conceptos:

- 1.- Antigüedad.
- 2.- Categoría profesional.
- 3.- No tener vivienda en la zona.
- 4.- Número de hijos.

En el caso de que la Empresa no disponga de viviendas para facilitarlas a algún trabajador adscrito al Centro de Trabajo de la Central, se establecerá una ayuda única por vivienda habitual que se cifre en 25.000,-Pts./mes.

En los casos de jubilación, muerte o incapacidad absoluta, el trabajador o sus familiares de 1.º grado que convivan con él seguirán disfrutando de esta ayuda durante al menos 12 meses.

La Empresa no facilitará ayuda de vivienda a aquellos trabajadores adscritos al Centro de Trabajo de la Central a los que haya concedido un crédito para adquisición de la misma.

Artículo 53

Subsistio de Energía: La Empresa aplicará la Tarifa de empleo a todos los trabajadores en la vivienda familiar de los mismos.

Se mantendrá el subsistio de energía en análogas condiciones a las ayudas de trabajadores en tanto permanezcan en estado de viudez, judicados o empadronados en condiciones de invalidez absoluta.

Los trabajadores tendrán derecho a extender esta prestación a la segunda vivienda, siempre y cuando se acredite suficientemente la titularidad de la misma por el trabajador y cuando ésta se utilice exclusivamente por la unidad familiar.

Artículo 54

Anticipos: El personal de plantilla con más de dos años de antigüedad que se encuentre ante una necesidad urgente, imprevista y no sujeta a debidamente justificada, podrá solicitar de la Empresa un anticipo, cuya cuantía podrá, ser de hasta seis mensualidades.

Este artículo no devengará interés alguno y su reintegro se efectuará deduciendo de cada mensualidad que el trabajador perciba importes de igual cuantía de forma que el artículo quede amortizado en un plazo máximo de 36 meses. El trabajador podrá liquidar en cualquier momento el anticipo concedido en menor tiempo del indicado.

Ningún trabajador podrá solicitar nuevo anticipo mientras no haya liquidado el anterior.

Artículo 55

Personal en situación de Baja por Accidente o Enfermedad: El personal de la planta en situación de incapacidad laboral Temporal derivada de accidente o enfermedad, cualquiera que fuera su causa, la Empresa le abonará la diferencia entre el importe de las indemnizaciones que otorga la Seguridad Social y el de los haberes que al trabajador le correspondiera percibir si se encontrara en situación de actividad laboral más el 100% de aquellos plusos o devengos ligados a la prestación laboral, excepto los complementos en los apartados d) y e) del artículo 21 y el Plus de trabajo a turnos y trabajo nocturno del mismo artículo.

Los trabajadores enfermos, demeritarios de esta situación, quedan obligados a permitir la visita e inspección en su domicilio de los médicos que el Servicio Médico de la Empresa designe. En caso de negativa a estas visitas domiciliarias se considerará falta grave y productora automáticamente la pérdida de este beneficio.

Artículo 56

Ayudas por fallecimiento: Con independencia de las indemnizaciones que, como consecuencia de las disposiciones en vigor, puedan corresponder a los familiares del trabajador fallecido en accidente de trabajo, la Empresa abonará al viudo o herederos legítimos la cantidad de 750.000,-Pts..

Artículo 57

Ayuda Sanitaria: La Empresa continuará contratando los servicios de la Sociedad Médica actualmente existente para todos los trabajadores como complemento de la asistencia prestada por la Seguridad Social.

Asimismo, para la zona de Trillo y Cliventes se contratará con médicos privados una asistencia periódica de las especialidades médicas más necesarias (Pediatria y Ginecología).

La Empresa cubrirá en el mismo porcentaje y concepto que la Seguridad Social los gastos de farmacia recetados por los servicios de la Seguridad Médica contratada.

En el caso de enfermedad del trabajador este se compromete a seguir la normativa vigente en materia de altas y bajas de la Seguridad Social.

Artículo 58

Ayuda de Estudios: La Empresa revisará el importe de la cuota para ayuda de estudios en un 7% para el año 1989. Las concesiones de ayuda de estudios a los hijos de los empadronados, se realizará por la Comisión Mixta de Empresa y Trabajadores atendiendo a las necesidades de los solicitantes.

Artículo 59

Seguros: La Empresa continuará contratando para los trabajadores de plantilla un Seguro de Vida Colectivo Voluntario que consistirá en una indemnización por trabajador por 4.000.000,-Pts. en caso de fallecimiento o invalidez absoluta, cualquiera que fuera su causa. En el caso de producirse el fallecimiento o la invalidez absoluta como consecuencia de accidentes ocurridos en los desplazamientos por motivos de trabajo se amplía esta indemnización hasta 10.000.000,-Pts.

La participación del trabajador en el coste de este seguro será del 20% de la prima, cantidad que será deducida de su nómina mensualmente.

La Dirección de la Empresa ofrecerá la posibilidad, a aquellos trabajadores que lo soliciten y de acuerdo con la entidad aseguradora, una mejora en la póliza del seguro a cargo del trabajador.

Artículo 60

Fondo de Pensiones: La Empresa reconoce el interés de ayudar en la constitución por los trabajadores de un fondo de pensiones para casos de jubilación, viudedad, orfandad, invalidez permanente, etc.

En este sentido la Comisión Mixta continuará con el análisis y estudio de las propuestas existentes para su creación.

Artículo 61

Grupo de Empresa: La Dirección de la Empresa continuará apoyando económicamente al Grupo de Empresa en la medida de sus posibilidades contribuyendo así a la realización por este de las actividades culturales, deportivas y sociales que le sean propias.

CAPÍTULO VIII

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 62

Seguridad e Higiene en el Trabajo: La atención a la seguridad laboral y la prevención de riesgos será prioritaria sobre cualquier otro aspecto a considerar del desarrollo de las actividades de la A.C. (Inillo S). Esta premisa marcará la actuación de todos los servicios de toda la Central y será impulsada expresamente por los máximos responsables de las directrices que impartan para la ejecución de cualquier tipo de trabajo y su seguimiento.

Artículo 63

Principios generales: Siempre que sea posible las medidas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se materializarán antes de la realización de los mismos, efectuándose al mismo tiempo el control durante su supuesta en práctica y el estudio de los resultados obtenidos.

Los trabajadores, a través de sus representantes en el Comité de Seguridad e Higiene, participarán en la organización y seguimiento de los planes y directrices de Seguridad e Higiene en el trabajo.

Artículo 64

Comité de Seguridad e Higiene: Los trabajadores estarán representados en el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo de acuerdo con la legislación vigente; sus representantes serán designados por el Comité de Empresa.

La Empresa tomará las medidas a su alcance para poner en práctica recomendaciones sobre Seguridad e Higiene acordadas por el Comité de Seguridad e Higiene.

La normativa de Seguridad e Higiene en la Empresa estará de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 65

Formación en Seguridad: La Empresa exigirá a sus trabajadores, los conocimientos necesarios sobre temas de Seguridad e Higiene, tanto generales como específicos para su puesto de trabajo, impartiendo en su caso la formación complementaria que sea precisa.

CAPÍTULO IX

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 66

Comisión paritaria: Las incidencias que pudieran derivarse de la aplicación de este Convenio, serán obligatoriamente estudiadas y, en su caso, resueltas por una Comisión paritaria que estará formada por D. José Luis Sánchez Miró, D. Joaquín Santamaría Tanayo, D. Federico Sánchez Lanovas, D. Rafael Malago Sánchez, D. Miguel Ruiz Berlanga en representación de la Empresa y D. Fernando Gutiérrez García, D. Francisco Javier Valiente Labatut, D. Fernando Cabero Gutiérrez, D. Antonio Herino Ortiz y D. Servando Sánchez Bistainante en representación de los trabajadores.

Artículo 67

Condiciones más beneficiosas: La Empresa se obliga a respetar las condiciones anteriores de cualquiera de los trabajadores, cuando en su conjunto y cómputo anual resulten más beneficiosas que las pactadas en este Convenio Colectivo.

Artículo 68

Revisión económica: Clausula de revisión para los años 1.990 y 1.991. Para estos años la revisión de las magnitudes económicas de este convenio, será respectivamente del 110% y 115% del IPC previsto por el Gobierno (y en su defecto el utilizado en el Presupuesto General del Estado) y en su caso del IPC real si al final de cada año fuera superior.

Esta revisión aplicará a los conceptos contenidos en los anexos I y III así como en los artículos: 24, 27, 30, 33, 35, 36, 37, 38, 39 y 52.

Artículo 69

Clausula final: A la entrada en vigor de este Convenio Colectivo y durante cada año de vigencia del mismo, y totalmente independiente del salario y de cualquier otra retribución, se abonará a cada trabajador de plantilla una Paga de Convenio equivalente al 50% de un catorceavo del salario anual reconocido en la tabla salarial.

Artículo 70

Vinculación a la totalidad: El presente Convenio Colectivo forma un todo unitario y quedará sin efecto cuando por decisión de la Autoridad competente se anule alguna parte del mismo y ello desvirtuara esencialmente su contenido.

Artículo 71

Clausula Derrogatoria: El presente Convenio Colectivo, sustituye al vigente hasta la fecha, que, en consecuencia, queda sin efecto.

ANEXO I

TABLA SALARIO BASE ANUAL - 1989

PERSONAL NO SUJETO A VALORACION

NIVEL T.S.	BRUTO ANUAL
5A	7.075.082
5B	6.681.277
5C	6.291.932
5:2	5.925.277
5:1	5.579.986
5:0	5.238.969
5C9	4.948.598
5C8	4.660.223
5C7	4.388.653
5C6	4.132.910
5C5	3.891.344
5C4	3.747.389
5C3	3.627.621
5C2	3.512.073
5C1	3.291.903

PERSONAL NO SUJETO A VALORACION		PERSONAL SUJETO A VALORACION	
NIVEL T.M.	BRUTO ANUAL	ESCALON	BRUTO ANUAL
E-2	3.747.389	14	3.512.073
E-1	3.627.621	13	3.291.903
		12	3.187.049
		11	3.085.535
		10	2.735.467
		09	2.603.490
		08	2.398.025
		07	2.301.456
		06	2.208.776
		05	2.119.838
		04	2.034.462
		03	1.952.535
		02	1.875.905
		01	1.796.442

ANEXO II

COMPLEMENTOS APARTADOS C Y D, ART. 21

ESCALONES	HORA BASE	TURNO CERRADO CONTINUO	TURNO CERRADO EVENTUAL	TURNO ABIERTO	PLUS LLAMADA NORMAL	PLUS LLAMADA NOCTURNA	PLUS RETEN LABORABLE	PLUS RETEN FESTIVO
14 y especiales	970	4.477	3.606	2.984	1.940	3.880	2.910	3.298
13	932	4.304	3.467	2.869	1.864	3.728	2.797	3.170
12	915	4.223	3.402	2.815	1.830	3.660	2.745	3.111
11	897	4.142	3.336	2.761	1.794	3.588	2.692	3.051
10	863	3.985	3.210	2.657	1.726	3.452	2.590	2.936
09	847	3.910	3.149	2.606	1.694	3.388	2.541	2.880
08	752	3.472	2.797	2.315	1.504	3.008	2.257	2.556
07	697	3.218	2.593	2.146	1.394	2.788	2.092	2.371
06	647	2.986	2.406	1.991	1.294	2.588	1.941	2.200
05	594	2.743	2.210	1.829	1.188	2.376	1.783	2.021
04	541	2.495	2.010	1.663	1.082	2.164	1.622	1.838
03	503	2.322	1.870	1.548	1.006	2.012	1.509	1.711
02	495	2.284	1.840	1.523	990	1.980	1.485	1.683
01	493	2.273	1.831	1.516	986	1.972	1.478	1.675

ANEXO III

PLUS DE ASISTENCIA Y PRODUCTIVIDAD

PERSONAL NO SUJETO A VALORACION		PERSONAL SUJETO A VALORACION	
NIVEL T.S.	IMPORTE DIARIO BRUTO	ESCALON	IMPORTE DIARIO BRUTO
SA	1.599	14	1.221
SB	1.599	13	1.145
SC	1.569	12	1.108
S12	1.599	11	1.073
S11	1.599	10	958
S10	1.599	09	905
S09	1.506	08	
S08	1.418	07	915
S07	1.332	06	865
S06	1.258	05	797
S05	1.184	04	745
S04	1.140	03	704
S03	1.104	02	676
S02	1.069	01	649
S01	1.002		623
			597

23260

RESOLUCION de 14 de septiembre de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 12/1989, interpuesto ante la Sala Segunda de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Madrid.

Ante la Sala Segunda de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Madrid se ha interpuesto por doña Natividad Gutiérrez Prieto, funcionaria de la Seguridad Social destinada en la