

**14964 RESOLUCION de 8 de junio de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de «Unión Eléctrica Fenosa», Zona norte.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Unión Eléctrica Fenosa», Zona norte, que fue suscrito con fecha 23 de marzo de 1990, de una parte por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por miembros 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 éste Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 8 de junio de 1990.-El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO DE «UNION ELECTRICA FENOSA»  
ZONA NORTE**

**PREAMBULO**

El 18 de Marzo de 1990, la Dirección de la Empresa y la Representación mayoritaria de los trabajadores compuesta por 3 miembros de U.O.T., 3 de U.S.O. y 2 de la C.S.G.E., firmaron un Práctico de Convenio Colectivo para 1990, cuyo contenido, una vez ratificado por la mayoría de los trabajadores que concurren en las Asambleas convocadas al efecto, se incorporó al presente Convenio Colectivo.

**CAPITULO I**

**NORMAS GENERALES**

Artículo 1. **Ámbito Territorial.**- El presente Convenio Colectivo afecta a los Centros de Trabajo donde FENOSA venía desarrollando su actividad industrial de producción, transformación, transporte y distribución de energía eléctrica hasta su fusión con Unión Eléctrica, S.A.

Artículo 2. **Ámbito Personal.**- Las normas de este Convenio serán de aplicación al personal que constituya la plantilla de FENOSA y a quienes en lo sucesivo se integren, en las mismas condiciones, dentro del ámbito territorial definido en el artículo anterior.

Artículo 3. **Ámbito Temporal.**- El presente Convenio se considera en vigor desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1990.

Desde el 31 de diciembre de 1990 se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, si no se denuncia por cualquiera de las partes con anterioridad de un mes a la de su terminación normal o de cualquiera de sus prórrogas.

En el caso de que el Índice de precios al consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E., registrara al 31 de Diciembre de 1990 un incremento superior al 6% respecto a la cifra de dicho I.P.C. al 31 de diciembre de 1989, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el 100% del exceso sobre el indicado 6%. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1990 sirviendo, por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1991 y para llevarla a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año. Esta revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1991.

Estas revisiones así establecidas, se aplicarán sobre el conjunto de las magnitudes económicas, distribuyéndose con los mismos criterios con los que se ha negociado el presente Convenio Colectivo.

Si por disposiciones oficiales se modificasen las actuales condiciones económicas para la Industria Eléctrica y siempre que sean superiores a las de este Convenio será obligatoria la revisión de aquellas.

Por tener este Convenio un carácter contractual entre la representación de los trabajadores y la Dirección de la Empresa, no se podrán modificar las condiciones de dicho Convenio en ningún Centro de trabajo sin un previo acuerdo entre las partes contratantes.

**CAPITULO II**

**ORGANIZACION DEL TRABAJO**

Artículo 4. La Empresa puede establecer los sistemas de organización, racionalización, automatización, mecanización, modernización y dirección del trabajo que crea convenientes, así como adoptar nuevos métodos y establecer y cambiar los puestos y turnos de trabajo, de acuerdo siempre con las normas legales vigentes y las establecidas en este Convenio.

La determinación, clasificación, modificación o supresión de las distintas Divisiones, Departamentos, Secciones, etc., es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, respetando siempre para ello las normas dispuestas en la legislación vigente.

En cualquier caso, los progresos técnicos de la mecanización o modernización de los servicios o procedimientos no podrán producir efectos ni perjuicio alguno en la situación económica de los trabajadores que se procurará participar de alguna manera en la mejora que de ello pueda derivarse.

La Dirección de la Empresa prestará especial atención a mejorar las condiciones ambientales de trabajo en todas las instalaciones, bajo el asesoramiento de los Gabinetes Técnicos Provinciales y de los Comités de Seguridad e Higiene, el objeto de conseguir siempre unas buenas condiciones de seguridad e higiene para los trabajadores.

Como otras normas de carácter general se establece que:

a) Los Jefes y Encargados de Trabajo tendrán a sus órdenes y mantendrán la disciplina entre todo el personal que presta sus servicios en la circunscripción a ellos encomendada, debiendo fomentar y aplicar siempre las debidas normas de convivencia y relaciones humanas.

b) En todo trabajo o servicio corresponderá la responsabilidad de su ejecución al productor que esté al frente del mismo. Tendrá siempre autoridad sobre el personal que se encuentre a sus órdenes y deberá dar cuenta inmediata y detallada a su jefe superior de todas las incidencias que ocurran en el trabajo que realicen. En ausencia del jefe lo sustituirá el inmediato inferior en categoría profesional y mayor antigüedad.

c) Los productores tienen que realizar los trabajos que se les encomienden dentro de su grado de preparación y competencia, no sólo en el servicio en que normalmente los presta, sino en otro cualquiera que pueda encargársele la Empresa cuando por su categoría y formación tengan aptitud para realizarlo y siempre que ello no suponga una vejeción o aneocabo de su formación profesional o un riesgo para el productor, para otras personas o para las instalaciones.

Cuando un productor realice una sustitución en puesto de trabajo de superior categoría, percibirá durante el tiempo que dure aquella el sueldo y demás percepciones correspondientes a la categoría del puesto ocupado por el trabajador al que sustituya.

d) Cuando se trate de casos de fuerza mayor o de averías que requieran reparación urgente y otras análogas que por su trascendencia sean insalvables, todo el personal tiene siempre que prestar sus servicios en la Empresa, aun cuando ello ocurriese fuera de la jornada laboral.

e) El productor no podrá aceptar o recibir gratificaciones de personas o Entidades ajenas a la Empresa por servicios realizados en el desempeño de su cargo o empleo.

f) Tampoco podrá el personal comprendido en cualquiera de las categorías ejercer cargos o representaciones en otras Compañías análogas a las que se refiere este Convenio, ni colaborar de cualquier forma con quien haga concurrencia o competencia a la Empresa. Queda prohibido a todo el personal dedicarse a negocios relacionados con los de la Empresa o a trabajar con clientes y abonados de la misma que puedan tener relación directa con peticiones de suministros de energía y otros derivados, no pudiendo tampoco ser agente revendedor, administrador, comisionista, proyectista, asesor o montador de instalaciones y materiales eléctricos de alta y baja tensión y que pertenezcan a abonados o sean de la propiedad de la Empresa.

La Dirección General de la Empresa vigilará y controlará que sus productores cumplan con los horarios establecidos y tengan obligatoriamente una presencia efectiva en el trabajo, evitándose así la prestación de dos o más empleos en el mismo horario.

La Junta de Empresa puede conocer los boletines de cotización a la Seguridad Social, los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, estando la Dirección General obligada a dar esta información.

g) Todo productor respetará las plantaciones, árboles, cultivos, etc., de las propiedades en las cuales deba penetrar para hacer algún trabajo, debiendo procurar al efectuar éste ocasionar el menor daño posible, quedando también obligado a atender cualquier indicación que sea hecha por el propietario o sus representantes. Cuando se precise causar algún daño, deberá siempre comunicarlo previamente a su jefe inmediato, y si las circunstancias le impidiesen esta consulta, trabajará de acuerdo con las instrucciones que hubiese recibido, dando inmediatamente cuenta de lo ocurrido, con el nombre del propietario, lugar, etc.

h) El personal tiene la obligación de guardar la máxima reserva, corrección y consideración con los abonados y público en general, oyendo atentamente sus observaciones y reclamaciones.

i) Todo el personal tiene que dar cuenta a la Empresa del cambio de domicilio en el plazo más breve posible. Está obligado también a comunicar los cambios o modificaciones que experimente en su situación familiar a los efectos correspondientes de la Seguridad Social.

j) Todo el personal está obligado a conocer las normas existentes en la Empresa y a cumplirlas en todas sus partes, así como las instrucciones y órdenes que con carácter general y por escrito, se den por la Dirección, siendo sancionado su incumplimiento con las penas establecidas.

**Artículo 5.**

a) Las reclamaciones, quejas, peticiones y observaciones que por cualquier causa o motivo decida un productor formular a la Empresa, deberán ser dirigidas a la Dirección por conducto de sus Jefes inmediatos, siendo este el único camino que habrán de seguir los productores para obtener una decisión de ella. En caso de no haber obtenido contestación a su primer escrito en un plazo prudencial de tiempo, se pueden enviar directamente a la Dirección.

Podrán presentar copia de su reclamación a los representantes de los trabajadores y, en caso de que ella sea aceptada o fallada en su favor, se

considerará que tiene derecho a partir de la fecha en que aquella haya sido presentada a la Dirección por conducto de sus Jefes.

b) Las relaciones profesionales del personal técnico, administrativo u obrero de una categoría escalafonal, han de sustentarse con el de otra superior a través de sus Jefes inmediatos. Las que tengan lugar entre los diferentes Departamentos, lo serán por medio de sus correspondientes Jefes, que podrán delegarlas en otras personas.

c) Cuando en las Centrales productoras de energía que tengan personal a turnos se produzcan unas circunstancias especiales, como averías, revisiones o averías, el personal que preste servicios en esos turnos podrá ejecutar temporalmente los trabajos de mantenimiento propios de su categoría profesional, realizando por tanto la jornada partida establecida para los demás servicios, previa autorización de la autoridad laboral.

Cuando las averías, revisiones o averías se produzcan de una forma imprevista, se comunicará posteriormente a la autoridad laboral. En estos casos se respetará la remuneración que venían percibiendo esos productores, con excepción de la compensación por jornada trabajada a turnos, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 36.

d) En los centros de producción que se pongan en servicio y que por sus especiales características técnicas y de situación exijan que todos o que parte de sus empleados residan en un radio de acción próximo a las instalaciones de dichos centros, la Empresa tratará de habilitar los medios adecuados para resolver el problema de vivienda y transporte que pueda originarse.

### CAPITULO III

#### CLASIFICACION DE CENTROS, SUBESTACIONES Y DEPARTAMENTOS

Artículo 6. La existencia de diferentes puestos de trabajo cuya categoría profesional viene determinada por la importancia de las instalaciones de producción, transformación o control, exige el establecimiento de una clasificación de estas instalaciones a los efectos anteriores.

#### CENTRALES GENERADORAS

Su categoría quedará definida según la potencia generadora instalada, de acuerdo con la siguiente escala o clasificación:

##### I. Centrales Hidráulicas:

Primera Categoría Especial: Igual o superior a 80 MVA.

Primera Categoría: Igual o superior a 20 MVA, e inferior a 80 MVA.

Segunda Categoría: Igual o superior a 10 MVA, e inferior a 20 MVA.

Tercera Categoría: Igual o superior a 5 MVA, e inferior a 10 MVA.

##### II. Centrales Térmicas:

Primera Categoría Especial: Potencia de grupo igual o mayor de 140 MVA, o potencia total de la central igual o mayor de 250 MVA.

Primera Categoría: Potencia de grupo igual o mayor de 50 MVA, y menor de 140 MVA, o potencia total igual o mayor de 90 MVA, y menor de 250 MVA.

Segunda Categoría: Potencia de grupo igual o mayor de 1,5 MVA, y menor de 50 MVA, o potencia total igual o mayor de 2,5 MVA, y menor de 90 MVA.

Tercera Categoría: Potencia de grupo inferior a 1,5 MVA, o potencia total menor de 2,5 MVA.

#### ESTACIONES Y SUBESTACIONES TRANSFORMADORAS

Primera Categoría Especial: Son aquellas que reúnen las condiciones siguientes:

a) Que tengan como mínima una potencia aparente de transformación, en una cualquiera de las altas tensiones, igual o superior a 240 MVA, y que además existan condensadores sincrónicos rotativos o baterías de condensadores.

b) Que una de las altas tensiones sea la de 220 kV, o superior, con un mínimo de tres altas tensiones, excluyendo las inferiores a 45 kV.

c) Que el número de circuitos, disyuntores o posiciones de las tres altas tensiones sea igual o superior a 20.

Primera Categoría: Son aquellas que con una potencia de 25 MVA, o más tengan una de las condiciones siguientes:

a) Tres o más tensiones distintas en alta, considerándose como una tensión más la existencia de corriente continua para suministrar a los abonados.

b) Tres o más líneas de alta tensión que para acoplar al sistema se deban sincronizar.

c) Tres o más máquinas rotativas.

d) Dos o más convertidores de mercurio.

Segunda Categoría: Se clasifican en esta las que con potencia instalada de 15 MVA, o más tengan cualquiera de las condiciones siguientes:

a) Dos o más tensiones distintas en alta, considerándose como una tensión más la existencia de corriente continua para suministrar a los abonados.

b) Dos o más líneas de alta con sincronización.

c) Dos o más máquinas rotativas.

d) Un convertidor de mercurio.

#### DESPACHOS CENTRALES DE EXPLOTACION

Según el control anual de energía se clasificarán en:

Primera Categoría: Con un movimiento anual igual o mayor a 1.750.000.000 KWh.

Segunda Categoría: Con un movimiento anual inferior a 1.750.000.000 de KWh.

Para el cómputo anual de la energía se tendrá en cuenta la producción hidráulica, térmica, aducida y trevosada.

### CAPITULO IV

#### CLASIFICACION Y DEFINICION DEL PERSONAL

Artículo 7. La Empresa clasificará a su personal en los cuatro grupos profesionales siguientes:

I Técnico

II Administrativo

III Operarios

IV Jurídico, Sanitario y de Actividades Complementarias

El grupo administrativo estará compuesto de dos subgrupos:

Subgrupo I - Administrativos

Subgrupo II - Auxiliares de Oficina

El grupo operarios se subdividirá en dos subgrupos:

Subgrupo I - Profesionales de Oficio

Subgrupo II - Peonaje

Artículo 8. GRUPO I. Personal Técnico.

Este grupo estará dividido en las siguientes categorías profesionales:

Primera Categoría

Segunda Categoría

Tercera Categoría

Cuarta Categoría

Quinta Categoría

Quedará incluido en este grupo todo el personal que haya sido contratado y preste sus servicios en razón de sus conocimientos de carácter técnico y desempeñe puestos de trabajo adscritos a este grupo profesional en la organización de la Empresa.

Primera Categoría. Técnicos Superiores.- Quedará adscrito a ella el personal con título de Escuela Técnica Superior, Facultad Universitaria o a ellos equiparado con convalidación oficial que haya sido contratado en función de aquellos.

Dentro de esta primera categoría existirán tres niveles distintos:

Superior Especial

Superior Primero

Superior Segundo

Al nivel superior especial pertenecerán todos aquellos que, ostentando la jefatura de un Servicio General Técnico, dependan directamente de la Dirección de la Empresa o de personas de la categoría superior especial.

Al nivel superior primero, quienes ejerzan funciones que impliquen responsabilidad, mando o jerarquía más elevada a la de superior segundo, estando bajo la dependencia directa de personas de la categoría especial o primero.

Al nivel superior segundo, el resto del personal encuadrado en esta primera categoría.

Se podrá assimilar a esta categoría otro personal técnico que, a juicio de la Empresa, reúna los méritos apropiados para ello.

Delegados de Zona son los que, a las inmediatas órdenes de la Dirección de personal perteneciente a la primera categoría, asumen la responsabilidad de la organización, distribución y ejecución de los trabajos de todo índole que ordinariamente se plantean en la zona a ellos encomendados, pudiendo también ser clasificados en la primera categoría administrativa.

Segunda Categoría.- Quedará adscrito a ella el personal con título de grado medio expedido por Organismos que tengan competencia para otorgarlo oficialmente y que haya sido contratado en función de aquél.

También se considerarán pertenecientes a esta categoría quienes ostentando título de menor rango o sin título alguno sean promovidos en atención a las circunstancias que en ellos concurren.

Dentro de esta segunda categoría se distinguirán dos niveles:

Nivel A

Nivel B

En cualquiera de estos niveles estarán comprendidos aquellos que desempeñen algunas de las funciones que se definen a continuación:

**Jefes de Despacho Central de Explotación.**— Son aquellos técnicos que, con capacidad y conocimientos adecuados, tienen bajo su dirección y responsabilidad los despachos centrales de explotación de la Empresa.

Con esta misma categoría serán clasificados los **Subjefes de Despacho Central** que, con plena capacidad y responsabilidad, sustituyen al Jefe en su ausencia.

No obstante, se considerarán como técnicos de primera categoría los **Jefes de Despacho Central de Explotación de primera categoría.**

**Jefes de Servicio.**— Son los que tienen a su cargo, con plena responsabilidad, uno o varios servicios de una sección, teniendo además a su ordenes técnicos de tercera categoría.

**Inspectores de Servicio.**— Son los que tienen a su cargo la inspección de uno o varios servicios de una sección.

**Jefes de Centrales de Primera Especial.**— Se incluyen en esta categoría los que están al frente de una Central de estas características.

**Jefes de Estaciones y Subestaciones de Primera Especial.**— Se incluyen en esta categoría los que están al frente de una estación transformadora de estas características.

**Jefes de Turno de Centrales Técnicas de Primera Especial.**— Son los que tienen como misión fundamental la continuidad del servicio y funcionamiento de todos los equipos de la Central en las mejores condiciones, tanto técnicas como de seguridad.

Deberán vigilar y controlar los arranques y paradas de los elementos principales de la Central. Bajo su responsabilidad ordenan la parada de aquellos elementos que lo requieran.

Durante su turno, y en ausencia de sus superiores, es el responsable de la Central.

En caso de emergencia, la toma de decisiones es de su plena responsabilidad.

Jerárquicamente depende del Jefe de Producción.

Los que desempeñen estas funciones de Jefes de Turno serán clasificados en el nivel A.

**Operadores de Control de Centrales Técnicas de Primera Especial.**— Son los que tienen como misión fundamental controlar el buen funcionamiento del equipo de turbomáquina, caldera y sus servicios auxiliares, actuando sobre los dispositivos de los cuadros de mando a su cargo.

Deben mantener una vigilancia constante sobre el cuadro, realizar las operaciones y maniobras necesarias de mando y regulación, tanto en funcionamiento normal como en emergencias, arranques, paradas, sincronizaciones o variaciones de carga; tomar lecturas en los aparatos de registro y medida y realizar comprobaciones sistemáticas del equipo.

Dan las órdenes precisas al personal de planta para la realización de las maniobras que no sean telemandadas, cerciorándose de su cumplimiento.

Actúan directamente a las órdenes del Jefe de Turno.

**Jefes de Servicio de Mantenimiento Mecánico, Eléctrico o Instrumentación.**— Son aquellos técnicos que, con capacidad y conocimientos adecuados y a las órdenes de los Jefes de Mantenimiento (1ª categoría técnica), tienen bajo su dirección y responsabilidad el mantenimiento preventivo y/o eléctrico y/o instrumentación, reparaciones de los elementos que se puedan averiar, realización de planos eléctricos y/o mecánicos, y/o instrumentación para verificaciones de las instalaciones, pudiendo sustituir a su/s superiores en caso de necesidad. En el mantenimiento mecánico, eléctrico y de instrumentación, pueden existir colaboradores del Jefe, clasificados en esta 2ª categoría técnica o en otras inferiores.

**Jefes de Servicio de Oficina Técnica.**— Son aquellos técnicos que, con capacidad y conocimientos adecuados y a las órdenes del Jefe de Oficina Técnica, responden a la preparación y seguimiento del mantenimiento, tanto en los aspectos relativos al trabajo como al aprovisionamiento de materiales, realizan el control de calidad de la operación y recolectan, procesan y difunden información técnica, pudiendo mantener contactos con el exterior para el desarrollo de estas actividades. Sustituyen al Jefe de Oficina Técnica en caso de ausencia.

**Jefes de Servicio de Laboratorio.**— Son aquellos técnicos que, con capacidad y conocimientos adecuados y a las órdenes del Jefe de Laboratorio, responden a la organización y dirección de los trabajos encaminados al perfecto control de todos los procesos, estudios, análisis y ensayos que se realicen, efectuando por sí mismos los que así lo requieran o supervisando su ejecución. Sustituyen al Jefe de Laboratorio en caso de ausencia.

**Jefes de Turno del Despacho Central de Explotación.**— Son los técnicos que, con capacidad y conocimientos adecuados, prestan sus servicios en el Despacho Central de Explotación, asumiendo la responsabilidad de algunos de los distintos turnos que en los mismos se establezcan por la Empresa.

Los que desempeñen estas funciones de Jefes de Turno serán clasificados en el nivel A.

**Subjefes de Turno de Despacho Central de Explotación.**— Son aquellos que, a las órdenes de un Jefe de Turno, colaboran con él en el desempeño de su función, sustituyéndolo con plena eficacia y responsabilidad en los casos de ausencia.

### TERCERA CATEGORÍA TÉCNICA

Está comprendido en ella el personal que, dependiendo de otro de mayor categoría, y con conocimientos básicos adecuados a su nivel profesional, desempeña con plena responsabilidad y eficacia los trabajos que se le encomiendan.

Quedan incluidos en esta categoría los siguientes cargos:

**Subjefes de Servicio.**— Son aquellos que, a las órdenes de un Jefe de Servicio, colaboran con él en el desempeño de su función, sustituyéndolo con plena eficacia y responsabilidad en los casos de ausencia.

**Encargados o Jefes de Turno de Despacho Delegado de Explotación.**— Son los que, con capacidad y conocimientos adecuados, prestan sus servicios en un Despacho Delegado de Explotación, asumiendo la responsabilidad de algunos de los distintos turnos que en los mismos se establezcan por la Empresa.

**Subjefes de Centrales y de Estaciones y Subestaciones Transformadoras de primera especial.**— Son aquellos que actúan a las órdenes inmediatas del Jefe de una Central o de Estación Transformadora de primera especial, pudiendo sustituirle con amplios conocimientos y responsabilidad en sus ausencias.

**Jefes de Agencia.**— Son los que, a las órdenes de la Dirección de la Empresa o de personas pertenecientes a la primera o segunda categoría, asumen la responsabilidad de la organización, distribución y ejecución de los trabajos que ordinariamente se plantean en la demarcación a ellos encomendada. Tendrán a su ordenes al personal adscrito permanentemente o en forma circunstancial a la Agencia. Podrán estar clasificados en la 2ª categoría técnica.

**Topógrafos de primera.**— Son los que, poseyendo los conocimientos prácticos necesarios, efectúan levantamientos, levantan planos topográficos con taquímetro o nivel; hacen croquis del terreno con todos sus detalles en la libreta taquímetrica; expresando los cultivos, plantaciones, etc.; gráficamente, debiendo tener aquellos conocimientos de construcción necesarios para el desempeño de su cometido, realizando en el gabinete el cálculo y desarrollo del trabajo efectuado en el campo.

**Delimitantes proyectistas.**— Son los que dan realización práctica por medio de planos a las ideas sugeridas por sus Jefes o concebidas por ellos mismos. Deberán conocer el cálculo de resistencia de materiales, estructuras metálicas y saber cruzar secciones en conjunto y despiece; previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a las que están sometidos, poseyendo al propio tiempo los conocimientos técnicos y matemáticos de su respectiva especialidad.

**Sobrestantes.**— Son aquellos que, con capacidad suficiente y a las órdenes de otro Técnico de igual o superior categoría y con mando directo sobre los Capataces, tienen la responsabilidad del trabajo a realizar, correspondiéndoles la organización y dirección del mismo, cruzación de herramientas y útiles; dictado de las disposiciones que se precisan para la ejecución de aquellos vigilancia de estados de herramientas, material y energía y combustible; preparación de datos para la confección de presupuestos de obras, según los planos y proyectos que les hayan sido facilitados, los cuales deberán saber interpretar y ejecutar.

**Jefes de Centrales de primera.**— Se incluyen en esta categoría los que están al frente de una Central de estas características.

**Jefes de Estaciones o Subestaciones de primera.**— Se clasifican en esta categoría los que están al frente de una Estación Transformadora considerada como tal en el presente Convenio.

Quedarán también incluidos en esta categoría los **Jefes de Estaciones o de Subestaciones transformadoras** que, con una potencia inferior a 25 MVA, reúnan tres de las cuatro condiciones señaladas para las Estaciones y Subestaciones de primera.

**Montadores Jefes.**— Son los que dirigen y realizan los trabajos de montaje y reparación de equipos e instalaciones mecánicas, eléctricas, electrónicas e instrumentación y elementos auxiliares, debiendo tener los conocimientos precisos de dibujo, interpretación de planos, cálculo de resistencia de materiales, estructuras metálicas y sección de conductores eléctricos, etc.; necesarios para el desempeño de su función.

**Jefes de Mantenimiento Electromecánico de Centrales Hidráulicas.**— Son aquellos que dirigen y realizan los trabajos de mantenimiento preventivo, reparación de averías y ampliación y modificación de las instalaciones, debiendo tener los conocimientos precisos para todo ello. Dependen directamente del Jefe y Subjefe del Centro y tienen mando directo sobre las Brigadas de Mantenimiento y Conservación.

En casos de ausencia de la Jefatura pueden sustituirlos en lo que se refiere a sus funciones y ordenación y control de los turnos de explotación y servicios de la Central.

**Analistas de Laboratorio.**— Son aquellos técnicos que, con la capacidad y conocimientos adecuados, preparan y realizan los análisis y ensayos rutinarios, así como los ocasionales, según instrucciones, y pueden interpretar los resultados procediendo en consecuencia. Son responsables del buen orden y limpieza del material y aparatos a su cargo.

**Ensayadores Técnicos.**— Son aquellos que para el desempeño de sus funciones tienen que efectuar o interpretar pruebas de análisis de materiales, puesta a punto y localización de defectos de máquinas, aparatos, instalaciones y sus equipos, realizando estudios sobre los mismos y de las anomalías que en su funcionamiento puedan presentarse.

**Inspectores de Seguridad e Higiene.**— Son los que, con conocimientos teórico-prácticos necesarios, revisan en cuanto a seguridad e higiene industrial el estado de las instalaciones, forma de ejecución de los trabajos, redactan informes, efectúan estudios concretos y son monitores en cura de prevención e higiene industrial, dependiendo del Departamento de Seguridad e Higiene.

#### CUARTA CATEGORIA TECNICA

Quedará clasificado en esta categoría el personal que, procedente de la categoría inmediata inferior o del Subgrupo de Profesionales de Oficio, haya superado las pruebas de promoción correspondientes y posea los conocimientos teórico-prácticos necesarios para el desempeño de las funciones a este nivel asignadas.

Estarán incluidos en esta categoría los cargos siguientes:

**Jefes de Centrales de segunda.**— Son los que están al frente de una Central así definida por este Convenio.

**Jefes de Estaciones o Subestaciones de segunda.**— Son los que están al frente de una Estación transformadora de estas características.

Quedará también incluido en esta categoría los Jefes de Estaciones y Subestaciones transformadoras que, con una potencia inferior a 15 MVA., reúnan tres de las cuatro condiciones señaladas para las Estaciones y Subestaciones de segunda.

**Topógrafos de segunda.**— Son los que, con conocimientos prácticos en el manejo de los instrumentos topográficos más usuales, poseen, además, nociones de Geometría y Trigonometría, estando capacitados para el levantamiento topográfico de un determinado trozo de terreno, representándolo después en el dibujo a la escala interesada.

**Delineantes.**— Son los que, teniendo los conocimientos técnicos y matemáticos necesarios para el desempeño de su función, dibujan o copian planos de conjunto y detalle, precisos y acotados, previa entrega del croquis, efectuando cubriciones, etc. Croquisan del natural, ejecutando con perfección proyecciones, acotamientos, secciones, rotulaciones y dibujos de detalle. Serán responsables de mantener al día el archivo de planos y el buen orden del mismo.

**Verificadores.**— Son aquellos que, con plena garantía, realizan toda clase de trabajos de contratación de aparatos de medida, especialmente contadores eléctricos en su totalidad de tipos, señalando sus defectos, causas a que obedecen y reparaciones necesarias.

**Subjefes de Centrales de segunda.**— Son aquellos que actúan a las órdenes inmediatas del Jefe de Central de segunda, pudiendo sustituirle con amplios conocimientos y responsabilidad en sus ausencias.

**Subjefes de Estaciones o Subestaciones de primera.**— Son los que actúan a las órdenes inmediatas del Jefe de Estación o Subestación de primera, pudiendo sustituirle con amplios conocimientos y responsabilidad en sus ausencias.

**Técnicos Montadores.**— Son los que realizan trabajos de montaje y reparación de equipos e instalaciones mecánicas y eléctricas, y elementos auxiliares, debiendo saber interpretar planos y esquemas, así como hacer croquis de las mismas y tener nociones de cálculo de resistencia de materiales y de sección de conductores, necesarios para el desempeño de su función.

**Inspectores de instalaciones.**— Son los que, con los conocimientos teórico-prácticos necesarios para el desempeño de su función, comprueban los cálculos y proyectos presentados por los instaladores, corrigiendo sus anomalías o deficiencias y, directamente, o por medio de los operarios a sus órdenes, inspeccionan, comprueban o controlan las nuevas instalaciones, interpretando y realizando planos y orientando a los instaladores sobre los problemas que se presentan y la aplicación de las normas reglamentarias y particulares de la Empresa.

**Inspectores de Obras.**— Son los que, con los conocimientos teórico-prácticos necesarios para el desempeño de su función, interpretan planos y comprueban la realización de las obras proyectadas, corrigiendo sus anomalías y dando soluciones a los problemas presentados por el contratista, hacen mediciones, comprueban las certificaciones de obra y otros trabajos similares, bien directamente o por medio de los operarios a sus órdenes, aplicando las normas reglamentarias y particulares de la Empresa.

**Técnicos de Laboratorio o de Oficina Técnica.**— Quedará clasificado en esta categoría el personal que, procedente de otras categorías haya superado las pruebas de promoción o posea los conocimientos teórico-prácticos necesarios para el desempeño de las funciones propias de la misma.

#### QUINTA CATEGORIA TECNICA

El personal en ella integrado desempeñará fundamentalmente todas aquellas funciones de carácter auxiliar, constituyendo un nivel de formación y capacitación para categorías superiores. Dentro de esta categoría estarán comprendidos los siguientes cargos:

**Jefes de Central de tercera.**— Son los que están al frente de una Central considerada como de tal categoría.

**Auxiliares Técnicos.**— Son los que colaboran en la realización de los trabajos de carácter elemental técnico, tales como Auxiliares de Laboratorio, encarpetao, encuadernado y plegado, copia y archivo de planos y proyectos, etc.

**Calcedores.**— Son aquellos cuya misión se reduce a copiar por medio de papeles transparentes los dibujos, calcos y litografías ya preparadas, así como a dibujar a escala croquis sencillos y claros, de fácil interpretación y rotulación. Deberán también realizar el encarpetao y encuadernado de planos y proyectos.

El personal técnico que realice funciones de conmutación, cuando no haya de efectuar sustituciones, participará en los trabajos de mantenimiento que

se le asignen, en la formación del personal y/o en la realización de otros trabajos propios de su categoría, pero con el mismo horario que tendrían de continuar como conmutadores.

#### Artículo 9. GRUPO II. Personal Administrativo.

Este grupo estará dividido en las siguientes categorías profesionales:

##### Subgrupo I. Administrativos:

Primera Categoría

Segunda Categoría

Tercera Categoría

Cuarta Categoría

Quinta Categoría

##### Subgrupo II. Auxiliares de Oficina:

Categoría Especial

Primera Categoría

Segunda Categoría

Tercera Categoría

**Subgrupo I. Administrativos.**— Quedará comprendido en este subgrupo el personal que haya sido contratado y preste sus servicios en razón de sus conocimientos de carácter administrativo y desempeñe puestos de trabajo adscritos a este subgrupo profesional en la organización de la Empresa.

**Primera categoría. Administrativos Superiores.**— Quedará adscrito a ella el personal con título de Facultad Universitaria o a él equiparado por convalidación oficial, que haya sido contratado en función de aquél.

Asimismo, quedarán encuadrados en esta categoría aquellos que en posesión de títulos de menor rango o sin título alguno, sean promovidos por la Empresa en atención a las circunstancias que en ellos concurren.

Dentro de esta primera categoría existirán tres niveles distintos:

Superior especial

Superior primero

Superior segundo

Al nivel superior especial pertenecerán todos aquellos que, ostentando la Jefatura de un Servicio General Administrativo, dependan directamente de la Dirección de la Empresa, o de personas de la categoría superior especial.

Al nivel superior primero, quienes ejerzan funciones que impliquen responsabilidad, siendo o jerarquía más elevada a la de superior segundo, estando bajo la dependencia directa de personas de la categoría superior especial o primero.

Al nivel superior segundo, el resto del personal encuadrado en esta primera categoría.

**Delegados de Zona.**— Son los que, a las inmediatas órdenes de la Dirección o de persona perteneciente a la primera categoría, asumen la responsabilidad de la organización, distribución y ejecución de los trabajos de toda índole que ordinariamente se plantean en la Zona a ellos encuadrada, pudiendo también ser clasificados en la primera categoría técnica.

**Segunda Categoría.**— Quedará adscrito a ella el personal con título de grado medio expedido por Organismos que tengan competencia para otorgarlo oficialmente y que haya sido contratado en función de aquél.

También se considerarán pertenecientes a esta categoría quienes ostentando título de menor rango o sin título alguno sean promovidos en atención a las circunstancias que en ellos concurren.

Dentro de esta segunda categoría se distinguirán dos niveles:

Nivel A

Nivel B

En cualquiera de estos niveles estarán comprendidos aquellos que desempeñen algunas de las funciones que se definen a continuación:

**Jefes de Sección o Negociado.**— Son los que tienen a su cargo la dirección, distribución y realización de los trabajos de una Sección o Negociado determinados, de carácter central y general, estando a las órdenes directas de la Dirección o de persona perteneciente a la primera categoría.

**Analistas de Aplicaciones.**— Son los que desarrollan y analizan una parte del proyecto. Poseen capacidad de síntesis y conocen las posibilidades y limitaciones del equipo de proceso de datos. Utilizan las técnicas de programación en todo su extension, diseñan los documentos de entrada y salida de la aplicación y proyectan mejoras en los procedimientos y técnicas a emplear.

**Tercera categoría.**— Quedará clasificado en esta categoría el personal que, dependiendo de otro de mayor categoría y con conocimientos básicos adecuados a su nivel profesional, desempeñe con plena responsabilidad y eficacia los trabajos que se le encomienden.

Estarán incluidos en esta categoría los siguientes cargos:

Jefes de Agencia.- Son los que, a las órdenes de la Dirección de la Empresa o de personas pertenecientes a la primera o segunda categoría tienen la responsabilidad de la organización, distribución y ejecución de los trabajos que ordinariamente se realizan en la fabricación a ellos encomendada. También a su orden el personal técnico especializado o en fuerza circunstancial a la Empresa. Pueden estar clasificados en la 2ª categoría administrativa.

Subjefes de Sección o Inspector.- Son los que, con la capacidad necesaria, actúan como mediadores colaboradores del personal de la primera o segunda categoría, realizando y supervisando el de este último en casos de ausencia o ausencia definitiva, así como encargados al propio tiempo de una especialidad determinada, de cuya organización y dirección serán responsables.

Programadores de primera.- Son los que desarrollan programas computarizados a partir de procedimientos previamente definidos por los Analistas hasta en total suelta en explotación. Tienen a sus órdenes otros Programadores. Cubren categoría. Oficial.- Cuando clasificado en esta categoría el personal que, procedente de la industria interior, haya obtenido las pruebas de promoción correspondientes y posea las competencias teórico-prácticas necesarias para el desempeño de las funciones propias de esta categoría.

Dentro de esta categoría se distinguirán dos niveles:

- Tercera
- Primera

El ascenso de Oficial de Ingeniería a Oficial de Termino se realizará a través de Curso de ascenso, de acuerdo con lo regulado en el artículo 65 de este Convenio.

En cualquiera de estos niveles estarán comprendidos los Oficiales que, sin distinción de especialidad y bajo la dirección de los superiores designados y ejecutan satisfactoriamente los trabajos que se les encomiendan correspondientes a la Sección o Negociado a que pertenecen.

No obstante, quedarán excluidos en el nivel Termino los siguientes

Operadores de Operador de primera.- Son los que operan y controlan ordenadores ligados al sistema operativo y capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipo y programas de naturaleza comercial. Deben saber detectar y resolver los problemas operativos, definirlos como errores de operación o de hardware.

Programadores de segunda.- Son los que desarrollan subrutinas o tareas bien definidas de programas computarizados, de contenido simple a partir de procedimientos previamente definidos por los Analistas o Programadores de primera.

Agentes comerciales de servicios e instaladores.- Son aquellos que realizan de manera permanente las funciones que a continuación se detallan:

- a) Trabajos y secciones acerca de los Organismos Oficiales en representación de la Empresa.

- b) Gestión, fuera de la Empresa para la transmisión y obtención de permisos para la construcción de nuevas líneas de transporte y distribución y de Estaciones Transformadoras. Particulares de dicho contenido en los trabajos de instalación.

- c) Transición con los abandonados, fuera de la Empresa, de toda clase de servicios relacionados con la contratación, aplicación de tarifas, ventas, convenios, paralizaciones, etc.

Este personal es clasificara en la tercera categoría cuando realice las funciones de los tres apartados.

Entre los oficiales de nivel Ingeniería estarán comprendidos los Operadores de segunda de segunda, que son aquellos capacitados que operan y controlan ordenadores sin sistema operativo ni multiprogramación, principalmente equipo y programas elementales. En un equipo de multiprogramación, operan las unidades de entrada y salida a las órdenes de un Operador de primera.

Quinta categoría. Auxiliares Administrativos.- En la categoría de Ingeniería y el personal en ella integrado desarrollará fundamentalmente todas aquellas funciones de carácter auxiliar, constituyendo un nivel de formación y capacitación para categorías superiores.

El ascenso de Auxiliar a Oficial de Ingeniería se realizará a través de Curso de ascenso de acuerdo con lo regulado en el artículo 65 de este Convenio.

Dentro de esta categoría estarán comprendidos los:

Perforistas-perforadores de Operador.- Son los que manejan máquinas perforadoras automáticas y/o manuales para perforar o verificar la información de documentos-cuentas. Siguen las reglas específicas de perforación que han sido calificadas y prescritas con detalle y resumen en cada o ninguna aplicación, codificación e interpretación de los datos.

Subgrupo II. Auxiliares de Oficina.- Queda comprendido en este subgrupo todo el personal que desempeña en la Empresa trabajos mecánicos de carácter, esencialmente de oficina y similares.

Integrados este subgrupo la siguientes categorías profesionales:

Categorías específicas y primera. Mecanógrafos.- Son aquellos empleados que, con capacitación adecuada, realizan trabajos mecánicos sin necesidad ni responsabilidad distinta de la que se deriva directamente de dicha función.

Telefonistas.- Son aquellos que tienen a su cargo, como misión exclusiva, el manejo de las centralitas telefónicas para la comunicación de las distintas dependencias de la Empresa, entre sí y con el exterior, con la obligación de tomar nota de comunicaciones, buques y similares, para su traslado al personal a las servicios correspondientes.

Encargados de almacén, de cobradores o de factores.- Son aquellos a quienes la Empresa otorga tal categoría jerárquico sobre el personal correspondiente encargado en la categoría inmediata inferior, con las funciones que se refieren de distribución, vigilancia e inspección del personal a sus órdenes.

Camareros.- Son los que tienen bajo su mando a los Porteros; Ordenanzas, mujeres de limpieza, etc., cuando de la distribución del servicio y del orden, policía y limpieza de las distintas dependencias de la Empresa.

Ayudantes de Oficina.- Es el que realiza diversos trabajos auxiliares de oficina, tales como: manejo de máquinas reproductoras o de escribir computarizadas, archivo computarizado, señalizaciones correspondientes, trabajos elementales de mecanógrafos y otros similares.

Segunda categoría.- En esta categoría quedan incluidos:

Cobradores.- Son los encargados de la cobranza de recibos en el domicilio de los abonados o en las viviendas, así como de entregar a devoluciones en su caso, las devoluciones o liquidaciones por diferencias realizadas después de la liquidación del cargo, de acuerdo con las normas propias de la organización de la Empresa, con la obligación de recoger y comunicar debidamente cualquier incidencia y observaciones formuladas por los abonados.

El importe de la planta que deben prestar, mediante de abandonos, preste de su cobranza y las demás normas propias de su trabajo, se el establecido actualmente en la Empresa.

Lectores.- Son los que registran en los medios que la Empresa ponga a su disposición los datos e informaciones necesarias para el conocimiento de la energía suministrada a los clientes, así como las anomalías en las instalaciones o consumos observados, realizando las operaciones necesarias con arreglo a las Normas de la Empresa.

Cuando no realicen el trabajo normal de lectura, se le pueden encomendar trabajos de repase, comprobación y similares del conjunto de operaciones que constituyen el labor habitual.

Lectores-cobradores.- Son aquellos productores que desempeñan funciones de cobranza de recibos o de lectura de contadores. Los procedidos de cobranza y los recibos computarizados serán los que se establecen en la Empresa, ajustándose a convenientes ritmos y aplicaciones a la función que realicen en cada momento.

Almaceneros.- Son los que, con conocimiento de los materiales, tienen a su cargo la recepción, clasificación, vigilancia, ficheros y despacho de los mismos, debiendo colaborar, en caso necesario, en el movimiento de materiales.

Limpieza.- Son los encargados de pasar lista al personal, anotar su falta de asistencia, horas extraordinarias trabajadas, altas y bajas y liquidaciones sencillas y similares.

Preservacionistas.- Son los que efectúan el pasaje de entradas y salidas de todo clase de mercancías y materiales, entregando el oportuno comprobante y llevando además el registro general de dichas operaciones, confeccionando los resúmenes correspondientes.

Tercera categoría.- En esta categoría quedan incluidos:

Porteros.- Son aquellos a quienes están encomendada la vigilancia de la portería, así como de informar al público para hacerle llegar a las distintas dependencias de la Empresa.

Ordenanzas.- Son los encargados del reparto de documentos y correspondencia dentro o fuera de las oficinas de la Empresa, de realizar trabajos en el exterior, orientar al público en los letrados de auxilio; también deberán hacer copias y manejar documentos y stampar pesquisas centralitas telefónicas que no les ocupan permanentemente, así como cualquier otro trabajo secundario enlaza a los especificados.

Seguros, Vigilantes y Serenos.- Son los que normalmente en centros urbanos, bien durante el día o durante la noche, tienen a su cargo la vigilancia de recintos, instalaciones, construcciones, etc.

Rezos de Enfermeros.- Son los encargados de la limpieza y conservación de los aparatos médicos y botiquines, ayudando a prestar los cuidados propios en caso de enfermedad o accidentes.

Receptacionistas.- Son aquellos empleados cuya misión principal consiste en recibir y orientar al público que acude a las dependencias de la Empresa, realizando trabajos complementarios de control, mecanógrafos e instaladores.

El personal administrativo que realiza funciones de correspondencia cuando no haya de efectuar modificaciones participará en la realización de trabajos propios de su categoría, pero con el mismo horario que vendría de continuar como correspondiente.

Artículo 10. GRUPO III. Personal Operario.- Este grupo estará dividido en los siguientes subgrupos y categorías profesionales:

- SUBGRUPO I. Profesionales de Oficina:
  - Primera Categoría
  - Segunda Categoría
  - Tercera Categoría
- SUBGRUPO II. Peonaje.
  - Primera Categoría
  - Segunda Categoría
  - Tercera Categoría

**Subgrupo I. Profesionales de Oficio.**— Son los que, poseyendo los conocimientos y prácticas de las artes y oficios clásicos o de los propios de la industria, realizan, en las actividades reglamentadas en este Convenio, trabajos correspondientes a las categorías profesionales que se indican a continuación:

**Primera categoría.**— En esta primera categoría se distinguirán dos niveles:

Nivel A  
Nivel B

Dentro del nivel A quedarán comprendidos los cargos siguientes:

**Montadores electricistas.**— Son aquellos que, con suficiente competencia, efectúan y dirigen los trabajos propios de su especialidad, tales como interpretación de planos y esquemas de instalaciones eléctricas y de sus elementos auxiliares, montaje y reparación de toda clase de máquinas eléctricas, de sus elementos auxiliares y cuadros de distribución.

**Montadores de instrumentación.**— Son aquellos que, con suficiente competencia, efectúan y dirigen los trabajos propios de su especialidad, tales como interpretación de planos y esquemas de control y de sus elementos auxiliares, montaje, ajuste y reparación de toda clase de equipos de control, de sus elementos auxiliares y paneles de control.

**Montadores mecánicos.**— Son los que, en el desempeño de su función, interpretan planos y esquemas de instalaciones, motores y elementos auxiliares, efectúan y dirigen su montaje, reparación y ajuste, sabiendo al mismo tiempo diseñar y construir pequeñas piezas en relación con las citadas operaciones.

**Encargados de planta de Central Térmica de primera especial.**— Son los que, a las órdenes del Técnico de Control de unidad, con suficiente competencia, atienden al buen funcionamiento y vigilancia de los turbogrupos, calderas y elementos auxiliares de la Central, colaborando en su puesta en marcha y parada, así como en las maniobras a realizar con los diversos elementos, siendo aptos para interpretar planos y efectuar trabajos de ajuste, montaje y reparación de averías.

**Capataces de Oficio-Contramaestres y Encargados de Taller.**— Son aquellos obreros de superior categoría que dirigen personalmente los trabajos de los profesionales de oficio y peonaje, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsables de su disciplina, seguridad y rendimiento, así como de la perfecta ejecución del trabajo.

**Nivel B.**— En este nivel quedarán incluidos los cargos siguientes:

**Subcapataces.**— Son los que realizan funciones similares al Capataz, o los que, bajo las inmediatas órdenes de un productor del nivel A, pueden sustituirle con plena eficacia en casos de ausencia.

**Segunda categoría.**— Estarán comprendidos en esta categoría los Oficiales, los cuales quedarán clasificados en dos niveles:

Nivel Término

Nivel Ingreso

El ascenso de Oficial de Ingreso a Oficial de Término se realizará a través de Cursos de ascenso, de acuerdo con lo regulado en el artículo 65 de este Convenio.

Integran esta categoría tanto los que realizan funciones correspondientes a los oficios especiales como a los oficios clásicos, encontrándose en ellos incluidos:

a) **De Oficios especiales.**— Son los operarios que, además de poseer los conocimientos de alguno de los oficios clásicos, tienen los que requieren las especialidades de las actividades reglamentarias. Comprenden los siguientes oficios:

**Mecanistas de Centrales de 3.500 KVA o más.**— Son los que efectúan la puesta en marcha y regulación de turbinas y vigilancia del regulador, cojinetes de alternadores, apertura y cierre de válvulas; de limpieza, cuidado y engrase de máquinas, motores de refrigeración y depósitos de agua. Deberán estar capacitados además para realizar pequeñas reparaciones en las máquinas a su cargo, teniendo perfecto conocimiento del funcionamiento de las mismas y de cuantos aparatos dependen de ellas, siendo aptos para interpretar planos de los órganos de las máquinas.

Los mecánicos de Central de menos de 3.500 KVA., a los que no se exigen los conocimientos anteriormente enumerados, podrán conceptuarse como Peones Especialistas.

**Fogoneros.**— Son aquellos que efectúan trabajos de engrase, atención y vigilancia de las calderas, hogares, presión, alimentación de agua, vigilancia de la carga automática del combustible y su peso a los hogares, pudiendo, en caso necesario, colaborar en los trabajos de alimentación y extracción de residuos.

**Operarios de planta.**— Son aquellos que, a las órdenes del Encargado de Planta, tienen como misión fundamental la vigilancia y maniobra de los turbogrupos, calderas y elementos auxiliares de la Central que les están asignados, en cualquier condición de funcionamiento (arranques, paradas, perturbaciones, marcha normal, etc.).

Realizarán rondas sistemáticas de inspección, observando el correcto funcionamiento y tomando lecturas de los aparatos de registro y medida, y efectuarán pruebas periódicas en funcionamiento y paradas.

Deberán desempeñar los diferentes puestos de trabajo de su nivel y competencia profesional existentes en la Central, cuando ello sea necesario.

**Operadores de cuadro.**— Son los que, estando al frente de los cuadros de operación de las Centrales, Estaciones o Subestaciones de Transformación, y con conocimientos de las redes de distribución, efectúan todas las operaciones de control y maniobras ordenadas por sus superiores, como:

Acoplar y desacoplar máquinas de corriente continua y alterna, repartir las cargas, conexión y desconexión de interruptores automáticos, desconectores, reposición de fusibles, lectura de aparatos de medida y regulación de tensión y frecuencia, confección de partes de curvas y cargas e interpretación de esquemas unipolares de cualquier instalación.

No obstante, serán clasificados en la primera categoría del subgrupo de profesionales de oficio los que tengan a su cargo, con responsabilidad directa, los cuadros de centrales generadoras, estaciones y subestaciones transformadoras de primera especial, que además de realizar las funciones enumeradas anteriormente, demuestran suficientemente poseer los conocimientos para interpretar planos de instalaciones eléctricas y sus elementos auxiliares, y de montaje y reparación de toda clase de máquinas eléctricas, de sus elementos auxiliares y cuadros de distribución, estando obligados a realizar estos trabajos y cuando les sean encomendados a nivel de Montador Eléctrico.

Como excepción se establece que los Jefes de Turno de Centrales y Subestaciones de Primera Categoría serán clasificados en la 1ª Categoría de P.O.. No obstante, cuando se produzca el relevo de las Subestaciones y este personal tenga que ser destinado a otros centros de trabajo, en caso de que no existieren en estos vacantes de 1ª Categoría de P.O., los Jefes de Turno podrán ocupar plazas de Oficiales de Turno P.O., categoría en la que quedarán clasificados, pero continuarán percibiendo las retribuciones correspondientes a la 1ª Categoría.

En las Centrales de potencia inferior a 500 KVA, o pequeñas Subestaciones en las que no se exigen a los operarios los conocimientos que se señalan en el párrafo primero podrán conceptuarse como Peones Especialistas.

**Empalmadores de cables.**— Son aquellos que realizan trabajos en cables subterráneos o aéreos de alta y baja tensión, tales como confección de empalmes, derivaciones y cajas terminales.

**Instaladores de líneas y redes.**— Son aquellos que, con capacidad suficiente, ejecutan en alta y baja tensión todos o parte de los trabajos siguientes:

— Colocación de postes y torres metálicas, tendido de líneas de alta y baja tensión y montaje de las instalaciones accesorias.

— Instalación de estaciones de transformación, aéreas, interiores o subterráneas, con sus aparatos complementarios.

— Montaje y reparación de distribución de baja tensión, acometidas e instalaciones de contadores.

**Bobinadores.**— Son aquellos que efectúan con perfección el devanado de transformadores y demás máquinas eléctricas, con arreglo a las instrucciones recibidas de sus superiores. Deben saber, además, proceder al secado del aceite de los transformadores, máquinas, etc., realizando todas las operaciones auxiliares, a fin de ultimar las reparaciones.

**Oficiales auxiliares de Laboratorio y Revisores de Contadores.**— Son los que realizan toda clase de reparaciones de aparatos eléctricos y, especialmente, de los de control y medida; comprobando el montaje y funcionamiento de los contadores y efectuando mediciones con los aparatos apropiados en el domicilio de los abonados, dando cuenta al servicio correspondiente del resultado de los trabajos que ejecuten y de las anomalías que observen con motivo de los ajustes.

**Prácticos de Instalaciones.**— Son los que comprueban e informan sobre las características y condiciones prácticas y de seguridad de las instalaciones de los abonados, especialmente la derivación, entrada y protección del contador, según las normas e instrucciones que reciben de sus Jefes.

**Prácticos de Obra.**— Son los que comprueban e informan sobre las características y condiciones prácticas y de seguridad de las obras, según las normas e instrucciones que reciben de sus Jefes.

**Responsables de las comunicaciones en Centros de Distribución.**— Son los que tienen a su cargo el saneo de los equipos de telecomunicaciones para la relación de las distintas dependencias y servicios de la Empresa, entre sí y el exterior, con la obligación y responsabilidad de atender las llamadas, avisos y transmisión de órdenes de maniobras que el servicio requiera, de todo lo cual deberán dejar constancia fehaciente.

**Electricistas-Conductores.**— Son los operarios que, además de realizar los trabajos correspondientes a Profesionales de Oficio, conducen vehículos de la Empresa para el transporte de otros trabajadores y/o materiales, rigiéndose por lo dispuesto en las circulares de esta Empresa números 733 y 734, de 30 de noviembre de 1981, que quedan por tanto integradas en este Convenio.

b) **De Oficios clásicos.**— Son los operarios que, en posesión de los conocimientos y práctica propia de las artes y oficios clásicos, realizan en la Empresa los trabajos propios de su especialidad, tales como Ajustador, Calderero, Cerrajero, Hojalatero, Lamiplata, Moldeador de fundición, Bronzista, Electricista, Mecánico, Relojero, Albañil, Carpintero, Pintor, Chófer, Mecánico, Jardín, Encuadernador, Plomero, etc.

Las profesiones correspondientes a oficios clásicos no especificados en el párrafo anterior y que, sin embargo, pueden existir en la Empresa, se clasificarán de acuerdo con las normas que se establezcan en la misma.

**Tercera categoría. Ayudantes.**— Constituyen la categoría de ingreso para desempeñar las funciones del subgrupo de profesionales de oficio, adecuando la formación precisa para su ascenso a la categoría superior.

El ascenso de Ayudante a Oficial de Ingreso se realizará a través de los Cursos de ascenso, de acuerdo con lo regulado en el artículo 65 de este Convenio.

**Subgrupo II. Peonaje.**— Integran este subgrupo las tres categorías siguientes:

**Primera categoría. Encargados de Peones.**— Son los que, reuniendo las condiciones prácticas y de mando necesarias, dirigen y vigilan un grupo de Peones Especialistas o Peones, en trabajos propios de su categoría.

**Segunda categoría. Peones Especialistas.**— Se entiende comprendidos en esta categoría a los obreros mayores de dieciocho años a quienes se les encomienda una o varias de las actividades que a continuación se enumeran:

**Cuidadores de alumbrado.**— Son los que tienen a su cargo la vigilancia y mantenimiento de las instalaciones de alumbrado público de las poblaciones, ocupándose del apagado y encendido, recambio de lámparas y limpieza de aranduras y globos.

**Guardas de líneas.**— Son aquellos cuya misión consiste en el mantenimiento y vigilancia de las líneas eléctricas y telefónicas, informando a los superiores de la existencia en ellas de las anomalías que se observan. Quedan asimilados a los Guardas de Líneas los Guardas de Seccionamiento y los Vigilantes de pequeñas Subestaciones.

**Engranadores.**— Son los que tienen a su cargo mantener en perfecto estado de engrase y limpieza las máquinas e instalaciones, realizando al propio tiempo otras operaciones auxiliares de escasa importancia.

**Guardas de Canal, Comporteros y Lectores de Aforo.**— Son los que habitualmente tienen a su cargo la vigilancia y limpieza de canales, la lectura de las lavinas, de agua y aforo en las compuertas de paso, aliviaderos y desagües, e igualmente la vigilancia del material fijo móvil, limpieza de rejas y demás operaciones semejantes a las enumeradas.

**Tercera categoría. Peones.**— Son aquellos obreros mayores de dieciocho años que para el desempeño de sus funciones sólo aportan su esfuerzo físico y no precisan por tanto prácticas previas para alcanzar un rendimiento normal.

Esta categoría se denomina **Peones Especialistas** solamente a efectos escalafonales y de retribución económica, para los productores que no están clasificados como Encargados de Peones ni como Peones Especialistas y los que ingresen posteriormente continuarán desempeñando las funciones indicadas en el párrafo anterior.

El personal obrario que realiza funciones de Corretornos, cuando no haya de efectuar sustituciones, participará en los trabajos de mantenimiento que se le asignen, en la formación del personal y/o en la realización de otros trabajos propios de su categoría, pero con el mismo horario que tendría de continuar como Corretornos.

**Artículo 11. GRUPO IV. Personal Jurídico, Sanitario y de Actividades Complementarias.**— Este grupo estará dividido en las siguientes categorías profesionales:

Primera categoría

Segunda categoría

Tercera categoría

Quedará comprendido en este grupo todo el personal que haya sido contratado y preste sus servicios en la Empresa en razón de sus conocimientos de carácter jurídico, sanitario y especialidad complementaria a su pertenencia y desempeño puestos de trabajo adscritos a este grupo profesional en la organización de la Empresa.

**Primera categoría.**— Quedará adscrito a ella el personal con título de Facultad Universitaria o a él equiparado por convalidación oficial que haya sido contratado en función de aquel.

Dentro de esta primera categoría existirán tres niveles distintos:

Superior especial

Superior primero

Superior segundo

Al nivel superior especial pertenecerán todos aquellos que ostentando la jefatura de un Servicio General, dependan directamente de la Dirección de la Empresa, o de personas de la categoría de superior especial.

Al nivel superior primero, quienes ejerzan funciones que impliquen responsabilidad, siendo a jerarquía más elevada a la de superior segundo, estando bajo la dependencia directa de personal de la categoría superior especial o primero.

Al nivel superior segundo, el resto del personal encuadrado en esta primera categoría.

Se podrá asimilar a esta categoría otro personal que, a juicio de la empresa, reúna los méritos apropiados para ello.

**Segunda categoría.**— Formará parte de ella el personal con título de grado medio expedido por Organismo que tengan competencia para otorgarlo oficialmente y que haya sido contratado en función de aquel. También se considerarán pertenecientes a esta categoría quienes, ostentando título de menor rango o sin título alguno, sean promovidos en atención a las circunstancias que en ellos concurren.

Dentro de esta segunda categoría se distinguirán dos niveles:

Nivel A

Nivel B

**Tercera Categoría.**— Estará comprendido en ella el personal que, dependiendo de otro de mayor categoría y con conocimientos básicos adecuados a su nivel profesional, desempeñe con plena responsabilidad y eficacia los trabajos que se le encomienden.

**Artículo 12. Personal de características especiales. Inspectores de Fraudes.**— Los Inspectores de Fraudes podrán pertenecer a cualquiera de los escalafones y categorías de la industria afectada por este Convenio, conservando

su sueldo y categoría y derechos en el escalafón de procedencia. Su designación para este cargo, suveasta su aceptación por el interesado, y su cese en el mismo, es facultad de la Dirección de la Empresa.

En ningún caso podrán percibir mientras cumplan tal función salario inferior al de la quinta categoría del personal técnico o al de procedencia, si fuese superior, percibiendo los ayudantes el que corresponda a su categoría. La diferencia de salarios que esto pueda suponer la percibirá el interesado en concepto de gratificación.

A los Inspectores de Fraudes y a los Ayudantes se les abonará una compensación económica del 10 por cien de la retribución base que perciban, que se distribuirá semestralmente entre ellos.

#### Artículo 13.

a) Las funciones que realizan los productores clasificados en estas categorías son todas las definidas anteriormente, pudiendo existir también otras funciones diferentes en la Empresa.

b) Las clasificaciones del personal designadas en este Convenio son meramente enunciativas y no imponen la obligación de tener previstas todas las profesiones y funciones señaladas, ya que la Empresa, teniendo en cuenta sus características especiales, puede no tener cubiertos algunos de los puestos en la misma.

c) De acuerdo con lo dispuesto en este Convenio, a cada productor se le concederá la categoría profesional que le corresponda teniendo en cuenta las condiciones de su tarea, dando cuenta de ello a los representantes de los trabajadores.

d) Los puestos de trabajo que queden vacantes podrán ser amortizados por la Empresa cuando considere que no es necesario cubrirlos y siempre que con ello no se cause perjuicio a la promoción del personal. De estas amortizaciones se dará previa cuenta a los representantes de los trabajadores con un preaviso de dos meses.

#### CAPÍTULO V

##### REGIMEN DE PEQUERAS EXPLOTACIONES

**Artículo 14.** Cuando la escasa importancia o volumen de las instalaciones existentes en alguna localidad no permitan ocupar durante la jornada completa a los trabajadores comprendidos en este Convenio, con una sola de las funciones específicas definidas en las presentes normas, UNION FENOSA podrá aplicar el régimen que se consigna en este Capítulo, previa justificación de su necesidad, ante la Delegación de Trabajo competente, quien deberá recabar el oportuno informe del Comité de Empresa.

**Artículo 15.** Al personal de servicio en estas localidades podrán encomendarse trabajos de índole diversa, siempre que el conjunto de horas realmente necesarias para la ejecución no rebase la jornada legal de ocho horas diarias, sin exceder de la jornada establecida en este Convenio para el personal que no trabaje en oficinas y se hallen comprendidos entre las que a continuación se enumeran:

a) Instalación de Contadores.

b) Lectura de Contadores.

c) Cobranza de recibos.

d) Reparación de pequeñas averías.

e) Encendido y apagado del alumbrado público.

f) Recambio de fusibles de alta y baja tensión en los ramales de líneas, caudales y redes de baja.

g) Enganches y desenganches de abonados.

h) Vigilancia de ramales cortos en las líneas de alta.

i) Admitir, para su tramitación, las peticiones de alta y baja en el suministro de fluido eléctrico, así como tramitar las reclamaciones que se formulen por los abonados en relación con la Empresa o sus instalaciones.

**Artículo 16.** El número de abonados y el importe del premio de gestión que se entregue a cada productor, se encuentra establecido en dos foros diferentes:

a) Como máximo rendimiento de estos productores se establece la cantidad de cincuenta abonos en servicio o fracción por cada sedía hora diaria, sin exceder de la jornada establecida en este Convenio para el personal que no trabaje en oficinas.

Este índice servirá para valorar la remuneración mínima a percibir por el interesado, que será proporcional a la cantidad de horas de jornada que se calcule, pudiendo aquella ser superior (nunca inferior) al resultado de aplicar la fórmula anteriormente consignada.

b) Como la lectura de contadores y cobranza de recibos a los abonados tiene lugar de dos en dos meses, se ha llegado a un acuerdo con varios de estos productores, por el cual tienen a su cargo 1.125 abonos en cada período bimestral, recibiendo por ello unos mayores premios por esta gestión.

Como tipo de salario mínimo se tomará el correspondiente al Ayudante de Profesional de Oficio. El tipo de salario se elevará al de Oficial de Ingreso o mayor, si el productor se le confiaren trabajos no consignados en el artículo anterior y estuviesen comprendidos entre los que se definen en este Convenio como correspondientes a los Profesionales de Oficio.

Artículo 17. Los productores que cumplan cuatro o más horas de jornada, se consideran de plantilla de la Empresa, pero no integrarán ninguno de los escalafones. Todos los devengos serán proporcionales a la jornada, excepto el Plus Familiar, que será completo.

Quedan obligados a prolongar su jornada de trabajo, tanto circunstancial como temporalmente, cuando para ello sean requeridos por UNION FERROSA, cobrando el exceso de tiempo trabajado sin recargo alguno hasta el límite de ocho horas de jornada diaria, sin exceder de la jornada establecida en este Convenio para el personal obrero.

Artículo 18. Cuando estos productores realicen jornada inferior a las cuatro horas diarias, se les considerará como personal gratificado, calculándose todas sus percepciones en proporción a las horas trabajadas.

Con todo obrero gratificado será preciso establecer por escrito el correspondiente contrato de trabajo, en el que se harán constar: condiciones y detalladamente, las diversas funciones que se le encomiendan y el tiempo medio necesario para realizarlas, fijando el trabajo semanal en horas y la remuneración que deben percibir.

Artículo 19. A los efectos de accidente de trabajo, todo el personal al que afecte el contenido del presente capítulo deberá quedar asegurado en tal forma que, caso de producirse aquel, el occiso, conexas o renta a percibir correspondan al jornal completo de ocho horas.

CAPITULO VI  
REGIMEN ECONOMICO

Artículo 20. Las percepciones mínimas brutas del personal afectado por este Convenio estarán integradas por los siguientes conceptos:

CATEGORIAS	HABERES ANUALES									
	Sueldo o Jornal	Sueldo o Jornal a pagar	Participación Benefic.	Prestación Asistencial	Ayuda de Comida	Paga de OFILE	Premio de Productividad	Total	Bonos	Incapacidades
Superior 1.1-1	307.421	14.918.734	885.372	66.250	99.972	76.441	188.178	6.234.948	67.896	33.748
Superior 1.1-2	287.428	14.602.048	828.368	66.250	99.972	76.441	176.219	5.849.298	67.896	33.748
Superior 1.1-3	262.116	14.193.854	754.894	66.250	99.972	76.441	160.806	5.352.219	67.896	33.748
Superior 1.1-4	242.524	13.680.384	698.448	66.250	99.972	76.441	146.949	4.970.681	67.896	33.748
Superior 2.1-1	222.536	13.566.576	640.903	66.250	99.972	76.441	136.893	4.581.035	67.896	33.748
Superior 2.1-2	207.354	13.317.664	587.179	66.250	99.972	76.441	127.721	4.285.272	67.896	33.748
Superior 2.1-3	194.145	13.106.640	559.195	66.250	99.972	76.441	119.753	4.028.259	67.896	33.748
Superior 2.1-4	180.991	12.895.656	521.254	66.250	99.972	76.441	111.794	3.771.566	67.896	33.748
Superior 2.1-5	167.807	12.684.912	483.284	66.250	99.972	76.441	103.828	3.514.687	67.896	33.748
2.1 Téc. y Adm. A-1	162.794	12.604.704	468.846	66.250	99.972	76.441	100.800	3.417.012	59.448	29.724
2.1 Téc. y Adm. A-2	151.858	12.429.728	437.321	66.250	99.972	76.441	94.193	3.203.934	59.448	29.724
2.1 Téc. y Adm. A-3	147.470	12.362.720	425.289	66.250	99.972	76.441	91.662	3.122.334	59.448	29.724
2.1 Téc. y Adm. B-1	138.519	12.216.304	398.934	66.250	99.972	76.441	86.134	2.944.034	59.448	29.724
2.1 Téc. y Adm. B-2	128.752	12.028.032	365.045	66.250	99.972	76.441	79.025	2.719.764	59.448	29.724
2.1 Act. Com. B-3	126.011	12.016.204	362.934	66.250	99.972	76.441	78.582	2.700.482	59.448	29.724
2.1 Act. Com. B-4	120.040	11.920.940	345.772	66.250	99.972	76.441	74.982	2.584.576	59.448	29.724
3.1 Téc. y Adm. 1	135.698	12.171.168	390.810	66.250	99.972	76.441	84.429	2.869.070	59.448	29.724
3.1 Téc. y Adm. 2	126.019	12.016.304	362.934	66.250	99.972	76.441	78.582	2.700.482	59.448	29.724
3.1 Téc. y Adm. 3	120.346	11.925.880	346.659	66.250	99.972	76.441	75.168	2.590.377	59.448	29.724
3.1 Téc. y Adm. 4	116.218	11.891.488	340.467	66.250	99.972	76.441	73.667	2.540.486	59.448	29.724
3.1 Téc. y Adm. 5	112.576	11.801.216	324.218	66.250	99.972	76.441	70.460	2.436.556	59.448	29.724
4.1 Téc. y Adm. 1	99.186	11.586.976	285.633	66.250	99.972	76.441	62.370	2.177.644	45.708	22.860
5.1 Téc. y Adm. 1	92.190	11.475.040	265.507	66.250	99.972	76.441	58.148	2.041.353	45.708	22.860
As. Adm. 1	86.353	11.413.648	254.456	66.250	99.972	76.441	55.825	1.986.592	45.708	22.860
As. Oficina 1.1	89.297	11.428.752	257.175	66.250	99.972	76.441	56.396	1.984.985	45.708	22.860
As. Oficina 2.1	86.353	11.413.648	254.456	66.250	99.972	76.441	55.825	1.986.592	45.708	22.860
As. Oficina 3.1	86.000	11.376.000	247.680	66.250	99.972	76.441	54.404	1.920.744	45.708	22.860
Carataz	3.292	11.596.620	280.379	66.250	99.972	76.441	62.746	2.196.628	45.708	22.860
Subcarataz	3.149	11.527.265	275.852	66.250	99.972	76.441	60.146	2.105.925	45.708	22.860
Oficial Térm. P.D.	3.054	11.481.190	267.536	66.250	99.972	76.441	58.405	2.049.744	45.708	22.860
Oficial Inge. P.D.	2.935	11.423.475	257.106	66.250	99.972	76.441	56.225	1.979.648	45.708	22.860
Ayudante P.D.	2.846	11.360.310	249.309	66.250	99.972	76.441	54.394	1.926.675	45.708	22.860
Free	2.801	11.358.445	245.347	66.250	99.972	76.441	53.749	1.906.204	37.092	18.552

Artículo 21. La percepción salarial total anual es el resultado de multiplicar por 12 el sueldo mensual de las categorías técnicas, administrativas y tituladas, o por 485 el haber diario de cada categoría obrera.

Estos devengos se abonarán a todo el personal de plantilla en activo que preste sus servicios en esta Empresa y que pertenezca a los escalafones de la misma.

El personal que cese en la Empresa, por cualquier motivo, no tendrá derecho a percibir cantidad alguna proporcional por pagos extraordinarios por los meses trabajados durante el año en que haya dejado de prestar sus servicios, con la excepción de los productores integrados como fijos en la Empresa antes del 1 de enero de 1967.

Las mejoras, aumentos o modificaciones salariales de cualquier clase que pudieran establecerse por los Organismos oficiales, podrán ser absorbidos o compensados siempre que no superen el total concedido por la Empresa.

Artículo 22. Bienes.- Los productores percibirán el importe de un bienio por cada dos años de antigüedad en la plantilla de personal fijo de la

Empresa, aplicándose las actuales normas de vencimientos por semestres, sin límite alguno en el número de ellos.

Estos bienes no serán nunca absorbidos ni compensados por aumentos o aumento salarial.

Cuando se eleven las sumas de las percepciones salariales, se aumentarán la cuantía de los bienes en la misma proporción que la media del incremento que hayan experimentado el conjunto de los sueldos.

Las cantidades señaladas como bienes en el cuadro del presente Convenio se refieren a su total anual, no pudiendo por lo tanto sufrir variación económica alguna, salvo cuando ocurra el caso señalado en el párrafo anterior. Estos bienes se comenzarán a devengar el 1 de julio de 1964.

Los productores que en los años 1944, 1954 y 1964 tuviesen diez o más años de antigüedad continuarán como hasta ahora percibiendo el importe de tres, dos o un bienio, respectivamente, siempre que cumplan con las condiciones establecidas en el año de su creación, 1972.

Artículo 23. Premio de vinculación.- Los productores fijos de plantilla percibirán el importe de una vinculación por cada cinco años de antigüedad en la Empresa.

El importe de este premio será igual al valor de medio bienio. Cuando la jornada de trabajo sea de cuatro horas o más, se cobrará íntegramente, y para el resto del personal será proporcional a su jornada.

Artículo 24. Quinquenio de Gracia.- Tendrá el valor de un bienio y se comenzará a devengar cuando se cumplan veinte años de antigüedad en la plantilla de personal fijo de la Empresa.

Artículo 25. Premio de asistencia.- Se establece un premio de asistencia consistente en la percepción de las cantidades consignadas en el cuadro (265 pesetas).

Este premio se recibirá por día efectivo trabajado.

Por cada media jornada que un productor falte al trabajo, pierde derecho al importe de un premio de asistencia.

Si la ausencia está motivada por incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo o por enfermedad profesional, el productor percibirá el total del importe del premio de asistencia por cada uno de los días que hubiese trabajado si se encontrase en situación de alta. Se cobrará asimismo en los días de descanso en compensación de horas extraordinarias realizadas, en los llamados días puente que sean recuperados a lo largo del año y en las dos fiestas de carácter local.

También, y como excepción, se abonará este premio durante el periodo de vacaciones anuales, calculándose por cada uno de los días que hubiese trabajado el productor en caso de que no hubiese disfrutado de esas vacaciones.

Artículo 25 bis. Ayuda de comida por cambio de horario.- Se establece una Ayuda de comida por cambio de horario, cuyo importe será de \$ 331 pesetas mensuales.

Artículo 26. Cantidad fija anual de 76.441 pesetas.- Esta cantidad no será absorbida o compensada con aquellas mejoras, aumentos o modificaciones de cualquier clase que pudieran establecerse por la Empresa y Organismos oficiales. También, y como excepción, el importe de 76.441 pesetas se abonará proporcionalmente a los meses trabajados el productor que sea alta o baja en la Empresa durante el año.

Artículo 27. Beneficios.- En el mes de junio de cada año se abonará de una sola vez a los productores el importe de la participación en Beneficios de la Empresa, que se calculará reglamentariamente sobre el importe del salario, incrementándole la mitad del valor de los bienes y el quinquenio de gracia de los que lo perciben.

El importe de la paga de Beneficios se calculará tomando como base el salario del mes de mayo de cada año, multiplicando por doce cuando es sueldo y por trece cuando es sueldo y cinco cuando es jornal, sin inclusión de la parte proporcional de las pagas extraordinarias, en la siguiente cuantía:

Cuando la Empresa no obtenga un beneficio superior al 5 por cien, percibirá el personal una participación equivalente al 16 por cien de su retribución señalada anteriormente. Si el beneficio excede del 5 por cien sin rebasar el 7, la percepción del personal se elevará al 20 por cien, y si excede el 7, al 24 por cien.

Durante el periodo de vigencia de este Convenio, esta percepción será del 24 por cien.

El beneficio a que se refieren las normas anteriores estará determinado por el dividendo bruto que perciban los accionistas.

El importe será proporcional a los meses trabajados durante el año en que se devenga.

Artículo 28. Forma de percepción.- El importe de las percepciones señaladas anteriormente será satisfecho a los productores de la siguiente forma:

1.- El día último de cada mes percibirán la suma de las cantidades que a continuación se indican:

- a) El importe del sueldo mensual o de los jornales correspondientes al mes.
- b) La doceava parte del importe anual de los bienes.
- c) La cantidad resultante de dividir entre doce el importe de los cuatro pagos extraordinarios indicados en la Ordenanza Laboral.

4) La que pertenezca a cada productor por premio de asistencia, horas extraordinarias, plusones, ayuda familiar, premio de vinculación, ayuda de comida por cambio de horario, etc.

2ª.- Con independencia de la categoría profesional, cada productor percibirá al año la cantidad de 76.441 pesetas indicada en el artículo 26, que se abonará el 15 de diciembre de cada año.

3ª.- En el mes de junio se abonará la participación en Beneficios establecida en el artículo anterior.

**Artículo 29. Premio de Fidelidad.**- Para la percepción del Premio de Fidelidad, es necesario haber prestado servicio en la plantilla de la Empresa sin interrupción superior a tres meses consecutivos, bien por excedencia voluntaria o por licencia sin sueldo.

Como excepción, y solamente a estos efectos, no se considerarán como interrupción en los servicios prestados a la Empresa los siguientes casos:

Haber disfrutado de excedencia voluntaria por una enfermedad grave de un paciente en primer grado con informe favorable de los Servicios Médicos de Empresa, o por razón de estudios, siempre que en ese período de excedencia se hubiese obtenido el título oficial correspondiente a los estudios realizados; si bien este período de excedencia no se tendrá en cuenta para el cálculo de los años de antigüedad necesarios para tener derecho a este premio.

Si el productor ha sido sancionado por la comisión de una falta grave, el período de tres años siguientes a esa falta no entrará en el cómputo de los años de antigüedad necesarios para la percepción del Premio de Fidelidad, y en casos de faltas muy graves, el período anterior se eleva a cinco años, pero no será causa de interrupción.

Aquellos empleados que en el momento de su jubilación no tuvieren derecho al Premio de Fidelidad por haber incurrido en falta grave o muy grave, percibirán no obstante de forma excepcional dicho Premio, si cumplen los requisitos de antigüedad necesarios.

El importe a que asciende el mismo es el siguiente:

a) En la percepción del importe de dos pagas mensuales a todos los productores en el momento de cumplir veinticinco años de antigüedad en la Empresa.

b) En la percepción del importe de cuatro pagas mensuales a todos los productores en el momento de cumplir los treinta y cinco años de antigüedad en la Empresa.

c) La cuantía de dichas pagas estará integrada por los siguientes conceptos:

- Sueldo base
- Bienios
- Vinculación
- Quinquenio de gracia

Se regirá por las siguientes normas:

Se percibirá en la fecha en que se cumplan los 25 a 35 años de antigüedad, disfrutando además de dos o tres días de licencia respectivamente.

Como excepción se establece que el productor que haya cumplido los treinta y cinco años de servicio y que tenga derecho a este premio, podrá optar por percibirlo en ese semestre tal y como se señala anteriormente o en la fecha de su jubilación, en cuyo instante lo percibirá con la cuantía que entonces le correspondiese. En caso de que éste opte por cobrarlo en la fecha de su jubilación, deberá comunicarlo por escrito a la Subdirección General de Asuntos Sociales, con dos meses de anticipación como mínimo a julio o enero, según los casos.

d) Cuando el productor se jubile después de haber cumplido los sesenta años de edad y por no haber cumplido treinta y cinco años de antigüedad en la Empresa no tendrá derecho a percibir las cuatro anualidades indicadas en el apartado b), recibirá el importe de tres pagas mensuales, siempre que haya cumplido treinta años de antigüedad en la Empresa.

Si después de haber obtenido el derecho a la percepción de cualquiera de estos premios el productor falleciese antes de haberlos cobrados, las cantidades devengadas serán satisfechas a sus herederos.

**Artículo 30. Horas extraordinarias.**- Se acuerda reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, por lo que se establece como principio general que los trabajadores habrán de desarrollar su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir el máximo rendimiento durante la jornada ordinaria de trabajo, y consecuentemente sólo en casos especiales se realizarán horas extraordinarias, a iniciativa de la Empresa y libre aceptación por el trabajador.

No obstante, teniendo en cuenta el carácter público de los servicios encomendados a la Empresa, se considera como de inexcusable cumplimiento la realización de estas horas estructurales en los casos siguientes:

- Siniestro, accidente y averías que originen parada, así como cualquier otra incidencia que reduzca o ponga en riesgo inminente de reducción la seguridad del personal o de las instalaciones. Tendrán la misma consideración cuando por estas circunstancias se haya producido o pueda originar un corte de suministro que no pueda ser atendido por los equipos de averías que se encuentren prestando servicio.
- Actividades de puesta en marcha de centrales o subestaciones.
- Actividades en ocasión del descenso obligado de instalaciones en domingo y festivos o de noche.

- Sustitución imprevista del personal de turno o de servicios insalvables cuando haya quedado desbordado el servicio de corretornos.

- Completar o iniciar servicios cuya parada o suspensión cause grave perjuicio.

Se informará mensualmente a los comités de Empresa sobre las horas extraordinarias realizadas, así como el carácter y naturaleza de cada una de ellas. Esta información será semanal para aquellos comités que así lo soliciten.

Los Comités colaborarán con la Dirección de la Empresa para tratar de reducir al mínimo el número de horas extraordinarias, tendiendo a eliminar las que no tengan el carácter de inexcusable cumplimiento.

Con objeto de que todos los productores de cada categoría profesional perciban la misma cantidad por hora extraordinaria realizada, se acuerda establecer el siguiente valor para cada una de las horas que se ejecuten, cuya cuantía no podrá ser modificada este año:

CATEGORIAS	Hora Tipo	Hora Extra 1 (Diurna)	Hora Extra 2 (Nocturna)
2ª Categoría	638	1118	1514
3ª Categoría	533	929	1091
4ª Categoría	451	789	933
5ª Categoría	444	776	906
Auxiliar Administrativo	439	765	898
Conserje	443	770	910
Ordenanza	439	765	898
Capataz	451	789	933
Subcapataz	449	780	920
Oficial de Termino	443	770	910
Oficial de Ingreso	439	765	898
Ayudante y Enc. Peones	437	759	895
Peón	434	756	890

Para la obtención de estos importes se ha partido de la fijación de un valor único para la hora ordinaria (hora tipo) de cada categoría profesional que se recoge en la tabla anterior, con independencia de las distintas jornadas de trabajo y del período de vacaciones que correspondan a cada trabajador, todo ello de acuerdo con las facultades establecidas en el Art.68 del Decreto 2.380/73, sobre Ordenación del Salario.

Las horas extraordinarias que se trabajen de diez de la noche a seis de la mañana se abonarán con el valor indicado en la columna número 2 del cuadro anterior.

Cuando algún productor que no se encuentre de servicio tenga que realizar por motivos excepcionales trabajos en domingos o días festivos, en su día de descanso semanal o entre las veintidós horas y las seis de la mañana de cualquier día laboral, percibirá el importe correspondiente al número de horas que realice, y en compensación a ese trabajo imprevisto recibirá como gratificación una cantidad equivalente que será la de completar hasta media jornada cuando el número de horas extras no exceda de cuatro, y de jornada completa si excediese de este número.

En los supuestos de realización de horas extraordinarias, se podrá convenir entre la Empresa y el trabajador su abono en metálico de acuerdo con lo indicado anteriormente o su compensación con descansos. Cuando por circunstancias imprevistas el número de horas pase del tipo establecido por la Ley, 80 horas al año, ese disfrute en tiempo de descanso es obligatorio, siempre que ello no origine nuevas horas extraordinarias, no deje su equipo de trabajo reducido al 50 por cien o menos de su dotación normal y se tome la compensación dentro de los 180 días naturales siguientes a la terminación de la realización de las horas extraordinarias, teniendo derecho en esos días de descanso a la percepción del Premio de Asistencia, como se indica en la regulación del mismo y en su caso a la Compensación por Jornada Trabajada a Turnos.

Este descanso se tomará obligatoriamente cuando el productor tenga acumulados siete días de descanso en compensación de las horas extras realizadas, a no ser que por urgentes e inevitables necesidades del servicio tenga que salir ese período de descanso, pero siempre, y como condición general deberá ser disfrutado dentro de los 180 días.

Se exceptúan del descanso obligatorio las horas consideradas como de inexcusable cumplimiento y aquellas otras que, por sus circunstancias especiales, tales como las de los conductores de vehículos en determinados servicios, vigilantes, serenos y productores que trabajen en obras, se puedan estimar como necesarias.

A los efectos de determinar el cómputo de los referidos descansos, se establece la siguiente tabla de equivalencia:

Por cada hora extraordinaria diurna: Noventa minutos de descanso.

Por cada hora extraordinaria nocturna o realizada en sábado, domingo o festivo: 105 minutos, sin abonarse recargos legales por superar el tiempo extraordinario trabajado.

El disfrute de estos descansos será por jornada completa y las fracciones que no lleguen a cubrir esa jornada quedarán pendientes, con el fin de facilitar su acumulación a las que en sucesivas ocasiones vayan realizándose.

Excepcionalmente, a solicitud del trabajador se podrá conceder el descanso de media jornada.

En todo caso, para la realización de horas extraordinarias por parte del personal se precisará la autorización de los jefes de las instalaciones, servicios, secciones o dependencias correspondientes.

**Artículo 31. Suplemento de remuneración por trabajo nocturno.**- Los productores que trabajen entre las 22 y las 6 horas disfrutarán de un suplemento de trabajo nocturno consistente en el 25% del salario base de su categoría profesional.

Se regirá por las siguientes normas:

Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el suplemento exclusivamente sobre las horas trabajadas.

Si las horas trabajadas fuesen cuatro o más, se abonará el suplemento correspondiente a toda la jornada.

También, y como excepción, se abonará este suplemento durante el período de vacaciones anuales, calculándose por cada uno de los días que hubiese trabajado el empleado entre las 22 y las 6 horas, de acuerdo con su calendario de turnos, en caso de no haber disfrutado de sus vacaciones.

Queda exceptuado del cobro de este suplemento:

- a) El personal que realice exclusivamente su trabajo durante el período nocturno, y que habitualmente no preste sus servicios durante el día.
- b) El personal que por trabajar horas extraordinarias nocturnas percibe su importe con el recargo correspondiente.

**Artículo 32. Dietas.-**

El personal de la Primera y Segunda Categorías, no percibirá Dietas por desplazamiento ya que la Empresa le abonará los gastos de viaje previa su justificación.

a) Cuando, por necesidades del servicio, algún trabajador de las restantes Categorías tuviera que desplazarse de la localidad en que habitualmente tenga su destino o bien prolongase obligatoriamente su jornada laboral, percibirá en concepto de Dietas las cantidades señaladas en este Convenio, siempre y cuando cumplan con las condiciones establecidas para ello.

Se considerará siempre como punto de partida y llegada del viaje la localidad donde se halla situado cada empleado.

La percepción fraudulenta o abusiva de cualquiera de estas Dietas, por parte de algún productor, será considerada como falta grave.

**b) Normas especiales:**

**Desayunos.-** Los productores tendrán derecho a percibir Dieta de desayuno cuando se inicie el viaje dos o más horas antes del comienzo normal de la jornada.

**Comida.-** Percibirán Dieta de comida cuando se regrese al centro de trabajo una hora después de finalizada la jornada normal y con posterioridad a las quince horas en la jornada intensiva, en cualquier centro de trabajo.

**Cena.-** La Dieta de cena tiene lugar cuando se regrese después de las diez de la noche.

**Habitación.-** Tendrá derecho a percibir la Dieta por habitación cuando, a consecuencia del desplazamiento, se vea obligado el productor a permanecer en localidad distinta de su centro de trabajo y tenga entonces que alojarse en cualquier hotel o pensión que no pertenezca a la Empresa.

**Completa.-** Se abonará Dieta completa cuando, por necesidades del servicio, un productor permanezca un día completo fuera de su centro de trabajo, siempre que los gastos hayan sido realizados en una misma localidad. Si éstos fueran efectuados en distintos lugares, se podrá fraccionar el gasto, lo cual tendrá que ser perfectamente justificado.

Durante los tres primeros días de cada viaje se percibirá cada concepto individualizado, pero cuando el viaje tenga una duración mayor, se debe cobrar Dieta completa desde el primer día.

c) **Cuanta:** la cuantía de las mismas a partir del 1 de enero de 1990 será la siguiente:

CONCEPTOS	IMPORTE
Desayuno .....	175
Comida o cena .....	1.379
Cena .....	2.017
Completa .....	4.397
Obras .....	3.029

El valor indicado anteriormente será incrementado en un 25 por cien cuando se produzca en viajes realizados fuera de Galicia.

Quando se tenga que realizar viajes al extranjero se justificarán los gastos necesarios realizados, sin aplicarse por tanto las cantidades señaladas anteriormente.

El personal que habite en sus desplazamientos en las residencias de la Empresa, tendrá sus gastos pagados y no tendrá, por tanto, derecho a abono de gastos por estos viajes, pero cuando el productor desplazado habite un día completo en una de esas residencias recibirá el 25 por cien del total.

En aquellos desplazamientos extraordinarios (cuando en atención a la circunstancia del lugar pueda resultar insuficiente el importe de la Dieta) el interesado podrá solicitar y el Jefe del Servicio proponer, con carácter excepcional la aplicación del régimen de gastos a justificar.

El personal que se encuentre desplazado en obra por un período superior a seis meses, percibirá la cantidad indicada anteriormente. Se percibirá todos los días del mes en que se encuentren destinados en obra, con excepción de vacaciones, permisos e licencias. Este concepto engloba los gastos

de locomoción, así como cualquier tipo de gratificación de obra, por lo cual no se percibirá cantidad alguna por ningún otro concepto.

**Locomoción.-** El personal que por necesidades del servicio tuviese que desplazarse de su centro de trabajo habitual, tendrá derecho a percibir los gastos de locomoción correspondientes.

Cada productor que se desplace tendrá que fijar su residencia temporal en el pueblo más cercano posible del lugar en el que se desarrollarán los trabajos que originan el desplazamiento.

En el caso de no cumplir esta norma sin causa justificada no tendrá derecho a percibir los gastos diarios de desplazamiento entre su residencia accidental y su lugar temporal de trabajo; ni podrá usar para ello vehículo de la Sociedad.

Cuando un productor lo solicite, la Empresa le concederá anticipos para sufragar los gastos que se produzcan con el desplazamiento, siendo necesario para ello el visto bueno de un Jefe de su servicio.

Estos anticipos se entregarán al iniciarse cada viaje y su importe máximo se calculará teniendo en cuenta la posible duración del mismo, debiendo presentar cuentas de cada uno de ellos al finalizar los mismos. No se podrá conceder un segundo anticipo sin haberse justificado previamente el anterior.

Los desplazamientos se realizarán:

- 1) Utilizando los medios de transporte de compañías ajenas a la Empresa, como son los trenes, autobuses, etc.
- 2) En vehículos propiedad de la Empresa, en cuyo caso no percibirá cantidad alguna.
- 3) En el caso de que el interesado se desplace en vehículo propio, previa autorización de la Empresa, tendrá derecho a percibir el importe de 22,20 pesetas por cada kilómetro recorrido.

Estos precios serán incrementados en una peseta por kilómetro a los que justifican que la cobertura del seguro del vehículo lo es a todo riesgo. Los precios serán revisados cuando varíe el coste del vehículo, combustible o seguro; aunque durante la vigencia de este Convenio estos precios se mantendrán en la citada cuantía.

**Artículo 33. Quebranto de moneda.-** En concepto de quebranto de moneda, el personal que desempeñe permanentemente funciones de Caja y Cobro que entrañen necesariamente movimiento dinerario diario en cantidad que justifique a juicio de la Empresa tal concesión, percibirá por este concepto la cantidad siguiente: 18.533 pesetas al año.

En el caso de los lectores-cobradores, la cuantía del quebranto de moneda será proporcional a los días en que realicen la función de cobro.

En las pequeñas explotaciones, la indemnización por quebranto de moneda se establecerá por la Dirección de la Empresa.

Dada el carácter especializado de este concepto, dejara de percibirse cuando la persona que lo disfrute deje de prestar los servicios que motivaron su concesión. Asimismo se suspenderá su cobro, excepto en vacaciones, cuando motivos de cualquier índole voluntarios e involuntarios, incluida la enfermedad o accidente, hayan impedido el desempeño de sus funciones al percipiente; si bien para que esta suspensión tenga lugar, la no realización de esas funciones debe durar treinta días al menos en forma continuada.

**Artículo 34. Participación en fraudes.-**

a) Cuando el personal de Inspección descubra y compruebe un fraude, le corresponderá percibir el 50 por cien del importe que se recaude como consecuencia de las actas formuladas, distribuido en la forma siguiente:

Si el que denuncia y comprueba el fraude es un solo Inspector, percibirá el 50 por cien.

Si son dos Inspectores, cada uno de ellos recibirá un 25 por cien.

Si intervienen un Inspector y un Ayudante, percibirá cada uno de ellos un 30 y un 20 por cien, respectivamente.

b) Cuando el denunciante no pertenezca al personal de Inspección, percibirá el 36 por cien del importe recaudado, distribuyéndose el otro 14 por cien entre el personal de Inspección que lo compruebe, en la forma indicada anteriormente, es decir:

- Si es un Inspector, recibe el 14 por cien.

- Si son dos Inspectores, un 7 por cien.

- Si es un Inspector y un Ayudante le corresponde también un 7 por cien a cada uno de ellos.

- En cualquiera de estos casos, la Empresa recibirá el 50 por cien restante.

Este fondo estará constituido por la totalidad de las facturaciones extendidas con carácter retroactivo derivadas de anomalías producidas por los abonados. Cuando la comprobación del fraude se produzca como consecuencia de la información facilitada por el Ordenador, según horas de utilización de la potencia contratada, variaciones con el consumo o cualquier otra anomalía observada en la oficina, subsistirá el derecho al percibo del 10 por cien por comprobación sobre la facturación complementaria que pudiera realizarse con carácter retroactivo.

Las visitas se realizarán siempre por parejas formadas por un Inspector y un Ayudante, e inspeccionará, por término medio, entre 600 y 700 abonados al mes. A fin de mejorar su rendimiento, cada plantilla de Inspección se doblará en dos, una dedicada exclusivamente a la vigilancia y comprobación

de fraudes y otras para reconocimiento de las instalaciones antes de su puesta en servicio; cortes de suministro por falta de pago y reposición del mismo, etc.

**Artículo 35. Plus de Turnicidad.**— El personal que preste sus servicios en turnos recibirá en concepto de plus de turnicidad 5.121 pesetas anuales. Este plus lo recibirá el personal sujeto a servicio continuo de turnos y no dejará de percibirse por enfermedad, vacaciones o cualquier otra causa que impida su asistencia al trabajo, dejando de tener derecho a él cuando se le cambie el puesto de trabajo y por lo tanto no trabaje a turnos, no teniendo efectos en cuanto a sueldo, suentos periódicos, complemento de jubilación, etc.

El productor sujeto a jornada partida y que excepcionalmente tenga que trabajar a turnos, percibirá el Plus de Turnicidad de acuerdo con el siguiente sistema:

- De 1 a 4 días de trabajo efectivo a turnos cada mes natural: Plus 1.116 pesetas

- De 5 a 10 días de trabajo efectivo a turnos cada mes natural: Plus de 2.790 pesetas

- Más de 10 días de trabajo efectivo a turnos cada mes natural: Plus de 279 pesetas por día trabajado.

**Artículo 36. Compensación por jornada trabajada a turnos.**— Esta compensación, creada en la revisión del Convenio Colectivo para el año 1981, se abonará por turno efectivamente realizado al personal que preste sus servicios en régimen de turnos de ocho horas. Su importe por cada categoría figura en el cuadro adjunto y es el resultado de la suma de los tres siguientes conceptos:

- a) Procede de la antigua Compensación por Jornada Trabajada a Turnos.
- b) Procede de la antigua Compensación del descanso intermedio en jornada continuada ("media hora del bocadillo").
- c) Procede del importe de las horas extraordinarias que se venían abonando al personal de turnos que trabajaba en día festivo.

CATEGORIAS	Compensación por jornada			trabajada a turnos
	a)	b)	c)	
2ª Categoría	540	550	608	1698
3ª Categoría	467	459	508	1434
4ª Categoría y Cabataz	405	383	421	1209
5ª Categoría	396	363	403	1162
Subcabataz	396	365	409	1170
Ofic. Terc. y Aux. Oficina 1)	379	345	382	1105
Ofic. Ingr. P.O. y Aux. Of. 2) y 3)	368	340	373	1081
Ayudante P.O.	365	329	367	1061
Peon	358	328	360	1046

No se tendrá derecho a esta Compensación por Jornada Trabajada a Turnos durante las situaciones de baja por enfermedad o accidente, vacaciones, permisos, licencias, etc., o cuando por cualquier circunstancia, como permisos, revisiones, averías, etc., se deje de realizar jornada a turnos. Esta Compensación, al igual que el Plus de Turnicidad, no tendrá efectos en cuanto a sueldos, suentos periódicos, complemento de jubilación, etc.

Por todo lo anteriormente expuesto, el personal que trabaje en régimen de turnos percibirá con carácter permanente el Plus de Turnicidad y por cada día efectivo de trabajo en este régimen la Compensación por Jornada Trabajada a Turnos, sin tener derecho con independencia de ésta a la compensación por jornada, a la media hora de bocadillo ni a las horas extraordinarias por trabajo en días festivos, ya que van englobadas en dicha Compensación, y además con el nuevo régimen de turnos los festivos que trabaje los descansará en otros días laborales. Estos dos plusos tienen, pues, por objeto compensar al trabajador de todas las circunstancias que se derivan de su trabajo en régimen de turnos.

Cuando por necesidades ineludibles del servicio se produzca prolongación de la jornada de trabajo, se percibirá la mitad del importe de la Compensación por Jornada Trabajada a Turnos y del Premio de Asistencia, cuando la prolongación sea de cuatro horas y la totalidad cuando sea de 8 horas.

El productor sujeto a jornada partida y que excepcionalmente tenga que trabajar a turnos percibirá una compensación por día efectivamente trabajado consistente en la suma de los conceptos a) y b) del cuadro anterior. Si trabaja en sábado, domingo o festivo, también se le abonará el concepto c) tomando posteriormente un día de descanso compensativo correspondiente a cada uno de ellos.

Cuando un productor sujeto a jornada partida excepcionalmente tenga que trabajar a turnos durante el periodo de jornada intensiva, además del Plus y Compensación correspondientes, percibirá una cantidad equivalente al exceso de jornada realizado entre 6 y 8 horas al valor de la hora extraordinaria. Se conceptuarán como extraordinarias, las que superen las 8 horas diarias.

CAPITULO VII

OTRAS PERCEPCIONES

**Artículo 37. Suministro de energía eléctrica.**— UNION FENOSA, en los lugares donde distribuya en baja tensión, concede a su personal de plantilla energía eléctrica para alumbrado y usos domésticos, en las mismas condiciones en que se viene haciendo actualmente.

No podrá facturarse alquiler de contador ni tampoco cuota alguna.

Este beneficio alcanzará tan sólo al fluido consumido por el trabajador en su propio domicilio, siendo condición indispensable para disfrutar de él que el interesado justifique debidamente ante la Empresa que dicho domicilio es el suyo y que el consumo es para uso exclusivo del productor y de los familiares a su cargo o accidentados que con él convivan.

El derecho del productor a la potencia instantánea queda condicionado a que la Empresa disponga de instalación adecuada en el lugar de suministro, pudiendo en otro caso limitarse dicha potencia hasta medio kilovatio instantáneo. Tampoco está obligada la Empresa a prolongar su red de baja para que sus productores disfruten del beneficio a que se refiere el presente capítulo.

Dentro de las normas ya especificadas en lo anteriormente expuesto, los beneficios sobre el suministro de electricidad alcanzarán al personal de plantilla que por razón de edad, años de servicio o inutilidad física se haya jubilado o se jubile en lo sucesivo.

Las viudas y viudos tendrán los mismos beneficios en el suministro de energía eléctrica que los que le correspondían a su cónyuge, pero sólo mientras continúen en ese estado legal.

Dicho beneficio sólo alcanzará a las viudas y viudos que, siendo principal sostén de los familiares que con ellos convivan, figuren como beneficiarios de pensión de viudedad a cargo del INSS.

La potencia instantánea máxima tendrá la misma limitación fijada para los productores de plantilla, sin que la citada energía pueda utilizarse para usos comerciales o industriales.

El personal de limpieza y encargados rurales que trabajen cuatro o más horas diarias, disfrutará de las mismas condiciones en el suministro de energía eléctrica que el personal de plantilla.

El personal de limpieza y productores gratificados que trabajen diariamente dos o más horas sin llegar a cuatro, siempre que demuestre ser cabeza de familia y principal sostén de la misma, disfrutará de una bonificación en el precio de la energía eléctrica del 40 por cien de la tarifa correspondiente.

Con independencia de lo establecido en estos artículos, los productores de nuevo ingreso disfrutará de las mismas condiciones en el suministro de energía eléctrica que los que forman parte actualmente de su plantilla de personal fijo.

**Artículo 38. Incapacidad por accidente de trabajo.**— Los productores que hayan sufrido accidente de trabajo y que continúen prestando servicios a la Empresa percibirán el total de los haberes de su categoría profesional, con independencia de las pensiones que reciban por su incapacidad permanente.

A estos productores se les procurará acoplar a trabajos adecuados a sus condiciones, señalándoles una nueva clasificación profesional de acuerdo con tales trabajos, pero manteniéndoles hasta su cese en la Empresa la retribución de la categoría profesional a la que pertenecían antes de sufrir el accidente.

A este beneficio no tendrán derecho aquellas personas cuyo accidente se haya producido por imprudencia o negligencia inexcusable. Para ello, se tendrán en cuenta los informes presentados por el Departamento de Seguridad e Higiene y de los representantes de los trabajadores.

**Artículo 38(bis). Responsabilidad Civil.**— Los trabajadores que sean procesados con ocasión o como consecuencia de un accidente de trabajo, podrán proponer a la Dirección de la Empresa el nombre de un abogado defensor, al cual dará la Dirección el Visto Bueno, considerándose que correrá a cargo de Unión Fenosa las costas y gastos que se deriven de la defensa y alabando se prestarán las fianzas a que hubiere lugar a favor del trabajador procesado.

**Artículo 39. Enfermedad.**— Al personal que se encuentre dado de baja por enfermedad la Empresa le abonará la diferencia entre lo percibido de la Seguridad Social y su retribución como trabajador, con la excepción del premio de asistencia, previo informe favorable de los Servicios Médicos de Empresa.

Transcurrido el periodo de dieciocho meses en situación de baja por incapacidad laboral transitoria, o antes, si la Inspección Médica así lo determina, y pasando por tanto a depender del INSS en la nueva situación de invalidez, la Empresa le abonará también la diferencia entre la pensión de dicho Instituto y su retribución en activo, incluido el importe del régimen económico del Convenio, excepto el premio de asistencia, hasta un máximo de cuatro años y medio, en que debe solicitar, si procede, la jubilación por vejez o invalidez. En este caso, la retribución que ha de servir de base para el cálculo del complemento de jubilación a cargo de la Empresa será el total que hubiese percibido en el último año de su periodo de invalidez, incluido el premio de asistencia.

**Artículo 40. Absentismo.**— Es un principio de carácter general en la Empresa el establecido en el artículo 4.º de este Convenio, cuando dispone que se prestará atención a mejorar las condiciones ambientales de trabajo en todas las instalaciones, con objeto de conseguir siempre unas buenas condiciones de seguridad e higiene para los trabajadores.

En todas las situaciones que se produzcan en el campo del trabajo y que puedan afectar tanto a la salud física como a la mental de los trabajadores de la Empresa, es conveniente y necesario recibir el informe de los representantes sociales.

Pero así como se trata siempre de salvaguardar la vida e integridad de los productores de la Empresa, tanto en el aspecto médico como en el de la seguridad e higiene, es necesario también evitar el problema de absentismo, que produce una pérdida de un elevado número de horas de trabajo.

Con objeto de señalar cuál es el verdadero absentismo en esta Empresa, no se consideran como no presencia del trabajador en su puesto de trabajo las siguientes causas:

- Matrimonio.
- Enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre, madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos y hermanos.
- Permisos por maternidad.
- Lactancia por un hijo menor de nueve meses.
- Ausencias derivadas de accidente laboral y enfermedad, en caso de que exista hospitalización.
- Las ocasiones por la suspensión de la actividad cuando haya una posibilidad de accidente, por riesgo inminente para la integridad física del trabajador.
- Realización de funciones de representación del personal.
- Traslado de domicilio habitual.
- El tiempo señalado para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas.

El número de horas o días en que se pueden tener estas ausencias que no son consideradas como absentismo son las indicadas en la legislación vigente o en este Convenio Colectivo y las que superen las mismas se consideran como causas de absentismo.

#### CAPÍTULO VIII

#### SISTEMAS DE PENSIONES

Artículo 41. Jubilación.-La Empresa se compromete y obliga voluntariamente a proporcionar a los empleados un complemento que mejore la prestación reglamentaria de jubilación que le corresponde por el INSS de tal forma que la suma de la pensión del INSS y la de este complemento pueda igualar el total de sus ingresos en el último año de su actividad como productor de la Empresa, como se indica posteriormente.

El derecho a la percepción del complemento tendrá carácter vitalicio y su valor inicial, así como el de sus posteriores revisiones, se calcularán de acuerdo con lo dispuesto en este artículo.

Como norma general se establece que la jubilación es obligatoria cuando el trabajador cumpla los sesenta y cinco años de edad y en caso de no ser aceptada por el productor se le aplicará lo dispuesto en el punto 2) de este artículo.

Las normas que se tendrán en cuenta para la percepción de este complemento serán las siguientes:

##### 1. Jubilación solicitada por el productor.

a) Cuando el trabajador haya cumplido los sesenta años de edad y prestado servicios en la Empresa por un periodo de treinta años, alcanzando los treinta y cinco de cotización a la Seguridad Social, la Sociedad se obliga a concederle el complemento de jubilación.

b) Si el trabajador ha cumplido los sesenta años, pero no reúne los demás requisitos señalados en el apartado anterior, la Empresa podrá conceder o denegar aquel complemento.

##### 2. Jubilación propuesta por la Empresa.

Cuando la Empresa proponga a cualquier productor mayor de sesenta años su jubilación, éste podrá aceptar o rechazar la propuesta. Si la rechaza, pierde para su futuro todo derecho al complemento de jubilación.

##### 3. Determinación del complemento de jubilación.

El importe del complemento inicial máximo de jubilación será igual a la diferencia entre la pensión que le corresponde por la Mutuallidad Laboral o por cualquier otra Entidad y el total de los ingresos percibidos por el productor en el periodo de un año inmediatamente anterior al día de su jubilación, deducida su cotización a la Seguridad Social. Este complemento será de doce mensualidades iguales.

El importe de estos ingresos estará integrado por los conceptos siguientes, con exclusión de cualquier otro que pudiera haber recibido:

- Sueldo o jornales que corresponda.
- Bienes y quinquenios de Gracia.
- Pagos extraordinarios reglamentarios.
- Premio de Vinculación.
- Participación en Beneficios.
- Prestación Familiar.
- Cantidad fija establecida en el Convenio Colectivo (antigua paga de OFILE).
- Premio de Productividad.

-El total del premio de asistencia que le correspondiera si hubiese trabajado todos los días laborables del último año anterior al día de su jubilación.

-La cantidad anual que perciba mensualmente en concepto de gratificación fija por razón de su cometido específico o responsabilidad en el momento de su jubilación, con excepción de las horas extraordinarias o de la gratificación H concedida a los productores de los escalafones Administrativo, Técnico y Titulado.

- Quebranto de moneda percibido.
- Ayuda de comida por cambio de horario.

Con independencia de estos conceptos, los productores jubilados con anterioridad al 1 de enero de 1967 seguirán percibiendo los derechos que les correspondan por subsidio de vejez.

Como excepción se establece que cuando el importe de las pensiones de jubilación que perciba un productor sea inferior a 90.850 pesetas mensuales, se le complementará a dicho importe con la cantidad necesaria para que la suma de esas pensiones: Empresa e INSS, alcance la cifra citada, en cómputo anual.

Para tener derecho al complemento de jubilación máximo será preceptivo que el productor haya prestado servicios en la plantilla de personal fijo de la Empresa durante treinta años y cotizado a la Seguridad Social durante treinta y cinco.

Para los productores que no hayan alcanzado esta antigüedad, su pensión de jubilación se calculará reduciendo el importe de sus haberes anuales, calculados según el punto tres de este artículo, en un 1 por cien por cada año que le falte para alcanzar los treinta años de servicio en la Empresa.

Con objeto de facilitar la percepción de estas pensiones, la Empresa abonará a sus productores el total mensual de la cantidad a que tiene derecho, complemento e INSS, y dichos jubilados autorizarán a la Empresa para que ésta perciba del INSS la pensión que le corresponde y que ya ha sido entregada previamente por la Empresa a cada jubilado.

Premio de jubilación: A los productores que se jubilen, se les entregará un premio en efectivo, consistente en dos pagos extraordinarios integrados por sueldo base y suentos periódicos.

Artículo 42. Ayuda de viudedad y orfandad.-El importe inicial del complemento de pensión de viudedad y de orfandad se determinará según las siguientes normas:

Conocido el tanto por cien fijado por la Mutuallidad sobre la base reguladora individual, se calculará el importe de dicho tanto por cien aplicado a las percepciones siguientes, recibidas por el productor en el periodo de un año inmediatamente anterior a su fallecimiento, deducida su cotización a la Seguridad Social:

- Sueldo o jornales que correspondan.
- Bienes y Quinquenios de Gracia.
- Pagos extraordinarios reglamentarios.
- Premio de Vinculación.
- Participación en Beneficios.
- Prestación Familiar.
- Cantidad fija establecida en el Convenio Colectivo (antigua paga de OFILE).
- Premio de Productividad.
- El total del premio de asistencia que le correspondiera si hubiese trabajado todos los días laborables del último año anterior al día de su fallecimiento.
- La cantidad anual que perciba mensualmente en concepto de gratificación fija por razón de su cometido específico o responsabilidad en el momento de su fallecimiento, con excepción de las horas extraordinarias o gratificación H concedida a los productores de los escalafones Administrativo, Técnico y Titulado.
- Quebranto de moneda percibido.
- Ayuda de comida por cambio de horario.

El valor de este complemento será la cantidad resultante de restar el importe así deducido la pensión que corresponda a la viuda por la Mutuallidad Laboral u otra percepción semejante.

Con independencia de esta compensación las viudas de productores fallecidos en accidente de trabajo percibirán una compensación mensual de 24.674 pesetas y la prestación familiar se calculará sobre la que hubiese percibido en el último mes.

Las prestaciones de las pensiones complementarias de viudedad finalizarán cuando concurren alguna de las causas de extinción establecidas por la legislación vigente.

Como excepción, se establece que cuando el importe de las pensiones de viudedad que perciba una viuda de productor de la Empresa sea inferior a 44.361 pesetas mensuales, se le complementará dicho importe con la cantidad necesaria para que la suma de esas pensiones: Empresa e INSS, alcance la citada cifra, en cómputo anual.

A los viudos de empleados de nuestra Sociedad que perciban pensión de viudedad del INSS, les será de aplicación el complemento a cargo de la Empresa, siempre que no tengan derecho a pensión de jubilación o no tengan rentas por su trabajo, excepcionalmente y aun en estos casos se les complementará su pensión o salario hasta alcanzar el mínimo de la pensión de viudedad establecido en cada momento.

En caso de fallecimiento de la viuda, esta ayuda podrá ser concedida a sus hijos menores de veintidós años que no trabajen o a los mayores, siempre que estén incapacitados para el trabajo. Si el fallecido es un productor viudo, sus hijos percibirán esta misma ayuda siempre que se encuentren en cualquiera de las condiciones anteriores, menores de edad o incapacitados.

Con objeto de facilitar la percepción de estas pensiones, la Empresa abonará a las viudas el total mensual de la cantidad a que tiene derecho, complemento e INSS, y dichas viudas autorizarán a la Empresa para que ésta perciba del INSS la pensión que le corresponde, y que ya ha sido entregada previamente por la Empresa a cada viuda.

Artículo 43. Las pensiones totales, integradas por la del INSS y el complemento, percibidas por los jubilados, viudas y huérfanos durante el año 1989, descontados los suentos experimentados a lo largo del mismo por la pensión del INSS de cada uno de ellos, se incrementarán en un 6,75 por cien en el año 1990.

En consecuencia, el complemento de UNION FENOSA Zona Norte para el año 1990 será la diferencia existente entre la pensión incrementada en un 6,75

por cien señalada en el párrafo anterior y el importe de la pensión anual del INSS (calculada de acuerdo con el valor de dicha pensión en 1 de enero de 1990), por considerarse como adelantos a cuenta de esta revisión las revalorizaciones de la pensión del INSS durante el transcurso del año 1989.

En adelante estas pensiones se aumentarán con este mismo sistema de incremento de la media salarial que experimenten los productores en activo, deducidos los incrementos del INSS durante ese año.

#### CAPITULO IX.

##### JORNADA DE TRABAJO VACACIONES Y LICENCIAS

###### Artículo 44. Jornada de trabajo.-

a) El personal de la Empresa tiene la jornada intensiva de seis horas consecutivas de trabajo durante el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de setiembre de cada año. Disfrutará, asimismo, de esta jornada, en los días comprendidos entre el 1 y el 6 de enero y entre el 24 y 31 de diciembre.

El horario de trabajo para el personal que presta servicios en oficinas durante los restantes días del año continuará siendo el establecido en la Empresa: 8:30 a 13:30 y 15:30 a 18:45 horas.

El horario de trabajo en los meses de jornada partida para el resto del personal será el siguiente:

De 8:15 a 13:00 h. y de 15:00 a 18:30 h.

Continuara existiendo el régimen semanal de cinco días de trabajo y el sistema de flexibilidad establecido, con la salvedad de que durante los meses de jornada partida los nuevos periodos de flexibilidad de entradas serán de 8 a 9 horas y de 15 a 15:30 horas y de salidas de 13:30 a 14 horas y de 17:15 a 19:15 horas.

b) Se exceptúa de este régimen de jornada.

1) El personal sujeto a turnos en cualquier clase de trabajo, ya que su jornada se regula en el artículo 45 de este Convenio.

2) Los que desempeñan su misión en otras horas laborales del día, tales como Serenos, Vigilantes, etc.

Cuando por necesidades del servicio se debe trabajar en lugares alejados del centro de trabajo y a más de 10 kilómetros del mismo, la jornada, cuando la Empresa lo considere conveniente, podrá continuar también siendo dividida, percibiendo los productores los gastos de manutención que reglamentariamente les correspondan, y si trabajan más horas diarias que sus compañeros de jornada intensiva, se les aplicará el sistema establecido en el párrafo siguiente.

El personal destacado en obra que se encuentre prestando servicios en la misma con carácter permanente, tendrá que cumplir con la jornada de trabajo establecida en aquella. Se conceptuarán como horas extraordinarias las

que trabaje semanalmente cada productor que superen el número de 40, y durante el periodo de jornada intensiva percibirá, además, una cantidad equivalente al importe de las horas que se trabajen, entre treinta y cuarenta, con el valor de la hora extraordinaria.

No se podrá percibir ningún otro concepto de gratificación por obra.

c) Todo el personal vendrá obligado a marcar en el reloj control las horas de comienzo y fin de la jornada de trabajo, o a cumplir cualquier otro sistema de registro de entradas y salidas, teniendo en cuenta esta diligencia tanto para el cómputo de las horas extraordinarias en su caso, como para toda posible recompensa por su puntualidad. Deberán desarrollar su trabajo de la mejor manera posible, no pudiendo dedicarse a otras actividades que interrumpan o retrasen su ejecución. Todo productor tiene que cumplir obligatoriamente la jornada de trabajo indicada en los párrafos anteriores, bien se encuentre trabajando a jornada partida intensiva o a turnos.

d) No obstante lo señalado en el apartado a) de este artículo, queda pendiente de concreción, por parte de la Dirección y de los distintos centros de trabajo, el horario del personal que no disfruta de flexibilidad, previa consulta a ese Personal. Estos nuevos horarios comenzarán a aplicarse a partir de su concreción.

Artículo 45. Trabajo en régimen de turnos.- En cada Centro de trabajo los turnos se organizarán de tal forma que los trabajadores que disfruten de 24 días laborales de vacaciones efectuarán una jornada ordinaria de 1.760 horas al año y para los de 29 días laborales de vacaciones, la jornada ordinaria será de 1.720 horas al año. Sólo se podrá superar este número de horas al año cuando se trate de horas extraordinarias de fuerza mayor y de inexcusable cumplimiento.

##### CRITERIOS PARA LA ELABORACION Y APLICACION DE LOS CUADROS CALENDARIOS DE TURNO

Entre la Junta y la Dirección de la Empresa se elaborará un cuadro-calendario tipo para su aplicación en los Centros de trabajo que deeben sustituirlo por el actual.

El cuadro-calendario tendrá carácter genérico; cada letra representará un sólo trabajador y servirá de base para el desarrollo de los cuadros que en cada caso concreto se precisen elaborar, pudiéndose adaptar en cada Centro de trabajo el horario de comienzo y final de turno.

Los turnos deberán de tener una duración uniforme de 8 horas.

El cuadro-calendario ha de ser cíclico, continuado e indefinido en el tiempo.

A cada trabajador se le darán las jornadas de descanso necesarias con el fin de conseguir la jornada pactada de 1.760 y 1.720 horas/año.

Se procurará que a cada trabajador le coincida un Domingo de descanso cada cuatro semanas como mínimo.

En aquellos Centros en que así lo acuerden la Dirección y el Comité local, se podrá sustraer la sexta jornada de Corretornos pasando a ser de descanso, en compensación de los acoplamientos por entradas y salidas de vacaciones que siempre producen una perturbación en el desenvolvimiento normal del cuadro de, de esta manera no devengarán horas extraordinarias. Esta sexta jornada se considerará de este modo como trabajada.

Una vez finalizado el año se procederá al cómputo del número de horas trabajadas por cada productor (descontando las cobradas como extraordinarias), abonando a los que proceda las que excedan de 1.760 o 1.720 mediante gratificación, al valor de las horas extraordinarias.

El personal operario que realice funciones de Corretornos cuando no haya de efectuar sustituciones, participará en los trabajos de mantenimiento que se le asignen, en la formación del personal y/o en la realización de otros trabajos propios de su categoría, con la jornada correspondiente a dichas funciones, percibiendo también en estos casos el Plus de Turnicidad, pero no la Compensación por Jornada Trabajada a Turnos establecida en el artículo 36 de este Convenio.

Artículo 46. Vacaciones.- El personal a quien afecte este Convenio disfrutará una vacación anual de veinticuatro días laborales.

No obstante, el primer año natural de colocación solo dará derecho al trabajador a disfrutar de vacaciones proporcionalmente al tiempo trabajado en dicho primer año.

Los Jefes confeccionarán todos los años, con la antelación necesaria, las listas de vacaciones anuales correspondientes a su personal, las cuales serán sometidas a la aprobación de la Dirección. Para la determinación de las fechas, salvedad las necesidades del servicio, y en caso de no existir acuerdo entre los interesados, se establecerán turnos rotativos anuales entre los productores agrupados por Servicios o Secciones, de acuerdo con el orden de antigüedad iniciado en el año 1977.

Los productores que tomen sus vacaciones entre los días 1 de noviembre y 30 de abril tendrán derecho a disfrutar de cinco días laborales más que los que les correspondan. Cuando un productor que tenga programadas todas sus vacaciones de acuerdo con la Empresa entre el 1 de mayo y el 30 de octubre, tenga que dividirlos en dos periodos debido a necesidades del servicio, la parte que disfrute de invierno gozará de la proporción de los cinco días, tal y como se viene realizando en la Empresa.

Las vacaciones se pueden tomar de forma continuada o divididas en dos periodos, ninguna de los cuales podrá ser inferior a cinco días laborales.

La Empresa no podrá modificar las vacaciones programadas con una antelación inferior a un mes a la fecha de su comienzo, salvo en casos excepcionales.

Artículo 47. Licencias.- Se concederán hasta cinco días de permiso retribuido en los casos que a continuación se relacionan, debiendo el trabajador avisar con la mayor antelación posible y justificándolo adecuadamente: por embarazo de esposa o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos y hermanos.

Asimismo, se concederán quince días de licencia a los que contraigan matrimonio.

Los trabajadores podrán solicitar, sin derecho a retribución alguna, dos licencias al año que no excedan de diez días naturales cada una, siendo la primera de obligatoria concesión siempre que se cuente con la plantilla mínima de que se dispone en vacaciones. En ningún caso las licencias y permisos podrán descontarse de la vacación anual retribuida.

Los permisos por estudios se ajustarán a lo dispuesto en la Orden de 16 de marzo de 1945 y Ley de 8 de abril de 1976, entendiéndose que los productores deberán realizar sus exámenes en la Facultad, Escuela o Centro de Estudios del lugar en que se encontrasen destinados, y en caso de que no hubiese en la misma plaza, se realizarán obligatoriamente en el lugar más próximo.

Cuando, por consecuencia de obligaciones previstas por disposiciones legales decretadas por Autoridades legítimas, haya de acudir un trabajador a cumplir un deber público, le será concedido permiso retribuido por el tiempo que dure tal deber.

En todos los casos de concesión de permisos retribuidos por las causas reguladas anteriormente, deberán los trabajadores presentar a su jefe inmediato, que lo hará llegar a la Sección de Personal, lo más tarde en el plazo de cuarenta y ocho horas después de la reincorporación, los justificantes y documentos legales o médicos que acrediten la existencia de la circunstancia alegada para la obtención del permiso.

Artículo 48. Excedencias.- La Empresa concederá, al personal de plantilla que lleva prestando sus servicios de manera permanente un año como mínimo, el pase a la situación de excedencia por un periodo de tiempo no inferior a tres meses ni superior a cinco años; transcurridos estos sin solicitar el regreso, perderá el excedente todos sus derechos.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de al menos cuatro años de servicio efectivo a la Empresa.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto, y la petición de regreso habrá de efectuarse con un mes de antelación

por lo menos, debiendo quedar colocado en el número que tenía cuando le fue concedida, en un plazo no superior a treinta días. La excedencia voluntaria se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguna, y no podrá utilizarse para prestar servicios en otras Empresas de las comprendidas en la Ordenanza de Trabajo de Energía Eléctrica, salvo autorización expresa de esta Sociedad. El no cumplimiento de este requisito llevará automáticamente aparejada la pérdida de todos los derechos.

**Artículo 49. Situaciones especiales.**-Al trabajador que se vea privado de libertad y posteriormente sea declarado no culpable, se le reservará su puesto de trabajo u otro de similar categoría en el mismo centro de trabajo, si aquél se encontrara cubierto.

Al trabajador que le sea retirado definitivamente el título profesional, carnet de conducir, etc. en razón al cual desempeña su trabajo en la Empresa, se le ofrecerá la primera vacante que se produzca dentro de su categoría, siempre que reúna las condiciones necesarias para desempeñarla.

**Artículo 50. Servicio Militar.**-Durante el tiempo en que el trabajador cumpla sus obligaciones militares se abonará a los familiares del mismo que a continuación se expresan y por el orden que se consignan, el 50 por cien de sus haberes, siempre que aquellos vivieran a sus expensas.

- a) Esposa
- b) Descendientes
- c) Padre o progenitor o incapacitado para el trabajo y madre viuda, en cualquier edad, y que carezca de medios de fortuna.
- d) Hermanos menores o que, siendo mayores, están incapacitados para el trabajo y que carezcan de medios de fortuna.

Por cada familiar de los expresados que excedan de uno se incrementará el 50 por cien anteriormente establecido con un 15 por cien más, sin que en ningún caso la cifra total a percibir por los beneficiarios pueda exceder del sueldo que tuviera el trabajador.

Las percepciones por gratificaciones y participación en beneficios serán proporcionales a las cantidades resultantes de la aplicación de las normas arriba mencionadas.

Siempre que las obligaciones militares permitan a un trabajador asistir a sus tareas durante dos o más horas consecutivas diarias, dentro de la jornada que tenga establecida la Empresa, tanto este 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; esta cantidad, sumada a la que cobre en virtud de lo dispuesto en el artículo anterior, no podrá en ningún caso rebasar el sueldo que el trabajador tuviese asignado.

Las obligaciones consignadas anteriormente se extenderán también a los que presten su Servicio Militar con carácter voluntario, por el tiempo que dure el primer compromiso.

Cuando un trabajador cese en el trabajo a causa del cumplimiento de sus deberes militares, le será reservado su plaza con plenitud de derechos, incluso el movimiento ascendente del escalafón. Igualmente se reservarán a los que cumplan con carácter voluntario, pero con las limitaciones establecidas anteriormente.

Cuando un productor tenga concedidos los derechos establecidos anteriormente, está obligado a comunicar a la Empresa todos los permisos que obtenga en dicho Servicio Militar, siempre que sean superiores a quince días.

**Artículo 51.** El personal femenino que contraiga matrimonio podrá optar, en sus relaciones con la Empresa, entre las siguientes situaciones:

- a) Continuar prestando sus servicios normales en la misma.
- b) Causar baja definitiva en la Empresa, percibiendo en este caso una indemnización equivalente a tantas mensualidades de haberes como años de servicios completos o fracción de ellos hayan prestado en la Empresa y figuren reconocidos en su escalafón.
- c) Pasar a la situación de excedencia voluntaria por más de un año y menos de cinco.
- d) Pasar a excedencia especial indefinida con derecho a su reintegro a la plantilla de la Empresa únicamente en casos excepcionales, que sean:

- Por fallecimiento o incapacidad total del marido.

A esta situación se equiparará el caso de abandono por parte del marido o separación de hecho durante un período superior a un año, siempre que esté debidamente probada.

Asimismo la mujer trabajadora tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido vivo, a contar desde la fecha del parto. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

También tendrá derecho a un período de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho semanas después del parto.

El período postnatal será obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

Asimismo, la Empresa le concederá una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora, con la misma finalidad.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o sordo que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo

con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

El trabajador que utilice esta reducción, elegirá su horario de acuerdo con las necesidades del servicio.

Este derecho sólo podrá ser ejecutado por uno de los padres.

## CAPÍTULO X

### SEGURIDAD E HIGIENE

**Artículo 52.** Los trabajadores y la Dirección de la Empresa reconocen la gran importancia y atención preferente que tiene la seguridad e higiene en el trabajo, recordando que deben tener primacía en la actuación cotidiana las acciones encaminadas a proteger al trabajador contra los riesgos que pueden derivarse de la ejecución de sus trabajos, así como las tendentes a crear y fomentar en todos los componentes de la Empresa el espíritu de seguridad.

De la seguridad e higiene en el trabajo son responsables tanto la Empresa como sus productores, no pudiendo por tanto dejar de colaborar ni uno solo de ellos en el estudio, vigilancia, control, aplicación y cumplimiento de las normas establecidas.

De acuerdo con todo lo anterior, se tomarán las medidas apropiadas por parte de la Dirección y de los trabajadores para que los nuevos procesos tecnológicos no supongan incremento del riesgo. Todas las nuevas técnicas o procesos de trabajo, aparte de otros objetivos, deben tener como base primordial mejorar las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

**Artículo 53.** El Comité Central de Seguridad y las Comisiones Locales legalmente constituidas tienen como objetivo fundamental hacer llegar a todos los productores las medidas adoptadas en orden al mejoramiento de la seguridad y, asimismo, ser portadores de las inquietudes de éstos como auténticos colaboradores de seguridad.

Las funciones del Comité de Seguridad son:

a) Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.

b) Informar sobre el contenido de las normas de seguridad e higiene de la Empresa.

c) Realizar visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos para los trabajadores de la Empresa, para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la Empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias, y cualesquiera otras que considere oportunas.

d) Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores de la Empresa, conforme a lo dispuesto en las disposiciones vigentes.

e) Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la Empresa.

f) Conocer las investigaciones realizadas por los técnicos de la Empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.

g) Informar previamente el programa de compras de materiales y utillaje de seguridad a la Dirección de la Empresa.

h) Designar a las personas o personas, de las que formará parte algún representante de los trabajadores, para analizar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en la Empresa, con objeto de evitar unos y otras, y en los casos graves y especiales, practicar las informaciones correspondientes.

i) Cuidar de que todos los trabajadores reciban una formación adecuada en materias de seguridad e higiene y fomentar la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

j) Estudiar y proponer a la Dirección de la Empresa todas cuantas medidas considere necesarias para obtener y conseguir unas buenas condiciones de seguridad e higiene, que redunden en una debida protección de la vida e integridad física de los trabajadores.

k) Cooperar a la realización y desarrollo de programas y campañas de seguridad e higiene del trabajo en la Empresa, de acuerdo con las orientaciones y directrices del plan nacional, y ponderar los resultados obtenidos en cada caso.

l) Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la seguridad e higiene mediante cursos y conferencias al personal de la Empresa, bien directamente o a través de instituciones oficiales.

m) Proponer la concesión de recompensas al personal que se distinga por su comportamiento, sugerencias o intervención en actos meritorios, así como la imposición de sanciones a quienes incumplan normas e instrucciones sobre seguridad e higiene de obligada observancia en el seno de la Empresa.

n) El Comité Central de Seguridad, que mantendrá una total coordinación y colaboración con los Gabinetes Provinciales de Seguridad e Higiene, puede solicitar de los mismos asesoramiento en todos aquellos casos que considere oportuno, pudiendo también recabar este asesoramiento de la Junta de Galicia.

Al Comité Central de Seguridad e Higiene se le entregará una copia del informe que, sobre cada accidente u otra circunstancia, elaboren conjuntamente un técnico de Seguridad y un vocal de dicho Comité.

El Comité Central de Seguridad e Higiene estará constituido por doce miembros, seis de los cuales serán designados por la Dirección de la Empresa y otros seis por los representantes de los trabajadores.

Este Comité tendrá, además, un Presidente designado por la Dirección de la Empresa con voto de calidad.

**Artículo 54. Comisiones Locales.**— Teniendo en cuenta el número y dispersión de los centros de trabajo, se establecen Comisiones Locales de Seguridad en cada una de las Zonas de Distribución, Sectores de Subestaciones de Transformación, Brigadas de Línea A.T., Aprovisionamientos y Transportes, Grupos de Centrales de Producción Hidráulica convenientemente agrupadas y en cada una de las Centrales de Producción Térmica.

Cada una de estas Comisiones Locales de Seguridad agrupa el número mínimo de 100 productores.

Las Comisiones Locales de Seguridad tendrán entre cuatro y diez Vocales, la mitad nombrados por la Dirección y la otra mitad por los representantes de los trabajadores. En cada Comisión Local habrá, además, un Presidente nombrado por la Dirección de la Empresa que tendrá voto de calidad.

En cada Comisión Local tendrán representación todos los Comités de Empresa de centro de trabajo afectos a aquella Comisión y, en caso de ser más de dos, se ampliará el número de Vocales de ambas representaciones pertenecientes a aquella.

Las funciones principales de estas Comisiones Locales de Seguridad son:

- a) Velar por el cumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene.
- b) Informar al Comité Central, a través del Departamento de Seguridad, sobre los accidentes mortales o graves, y de aquellos otros que, por su importancia, y aun sin haber ocasionado víctimas, deba tener conocimiento dicho Comité.
- c) Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores.
- d) Prestar su asesoramiento para evitar o reducir los riesgos que puedan provocar accidentes.
- e) Informar al Departamento de Seguridad e Higiene sobre los equipos de seguridad apropiados para los diferentes tipos de trabajo.
- f) Proponer la concesión de premios e imposición de sanciones.

Las Comisiones Locales deberán realizar en el plazo más breve posible una amplia información de todos los accidentes graves o importantes ocurridos en su sector de trabajo que tendrán que enviar al Comité Central de Seguridad e Higiene.

**Artículo 55.** Con el fin de prestar una acción coordinadora y eficaz en defensa de la salud e integridad física de los trabajadores, el Departamento de Seguridad asesorará, propondrá y colaborará con la Dirección General, Divisiones, Departamentos y representantes de los trabajadores en la consecución de los fines indicados.

**Artículo 56.** La Empresa facilitará el equipo de protección adecuado al riesgo de cada actividad, siendo obligación de todos los empleados el uso del mismo, así como el respeto a las normas concretas elaboradas por los Departamentos para los trabajos específicos.

Los trabajadores mantendrán en perfectas condiciones de conservación los elementos de protección que se les entreguen, haciendo adecuado uso de ellos, y deberán poner en conocimiento de sus superiores, y en la forma más rápida posible, cualquier defecto que observen en los mismos, sancionándose su incumplimiento.

El Departamento de Seguridad informará al Comité Central de Seguridad e Higiene de los programas de compra del material de protección de accidentes que se utilice en la Empresa.

El Departamento de Seguridad recibirá el asesoramiento de los Departamentos que corresponden para conocer las características de las instalaciones, proponiendo las medidas que deben adoptarse en orden a reducir y eliminar los riesgos que puedan existir en aquellas. Dichas medidas se pondrán en conocimiento de los Jefes respectivos, para que sean llevadas a la práctica con carácter preferente a cualquier otra actuación, informando sobre todas estas medidas los Inspectores de Seguridad.

El Departamento de Seguridad informará al Comité Central de Seguridad e Higiene de los expedientes que se tramitan en la Empresa relacionados con la seguridad e higiene.

**Artículo 57.** En cada centro de trabajo se celebrarán, como mínimo, cada dos meses reuniones periódicas de instrucción sobre técnicas de seguridad, que serán impartidas por el Departamento de Seguridad, siendo obligación de los responsables de cada centro de trabajo que intervengan y colaboren activamente para que esta labor formativa tenga la mayor eficacia.

Serán sancionados las ausencias de los productores a estas reuniones, cuando las mismas no estén debidamente justificadas, a menos que se celebren dentro de horas de trabajo o sean remuneradas.

Con el fin de evitar posibles accidentes, todos los trabajadores tendrán la obligación de denunciar las condiciones peligrosas existentes en sus centros de trabajo al Comité Local, Comité Central o a su Jefe de Centro de Trabajo.

Cuando el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión del 75% de los representantes de los trabajadores o la totalidad de los mismos cuando se trate de servicio a turnos, y tal acuerdo será comunicado de inmediato a la Empresa y a la autoridad laboral.

El Jefe del Centro de Trabajo informará urgentemente a la División de que depende y al Departamento de Seguridad que, a su vez, dará cuenta del mismo al Comité Central de Seguridad e Higiene de todo accidente que se produzca en el mismo, origine o no baja laboral.

El personal de nuevo ingreso o aquel que cambie de puesto de trabajo en la Empresa recibirá una instrucción e información adecuada sobre los riesgos y peligros que pueda tener en su nuevo puesto de trabajo, así como sobre las formas, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos y evitarlos.

**Artículo 58.** El Departamento de Medicina de Empresa.— Será el responsable de la confección y divulgación de las charlas y cursos teórico-prácticos de primeros auxilios y socorrismo que se impartan en la Empresa, programando cada año la celebración de los mismos.

Se deberá realizar obligatoriamente un reconocimiento médico anual, como mínimo, a todo el personal de la Empresa.

Además de estos reconocimientos, el Departamento de Servicios Médicos, con objeto de conservar y mejorar la salud de los trabajadores, realizará también las siguientes revisiones médicas:

a) Con el fin de complementar una medicina preventiva en la Empresa, cuando un productor esté de baja por enfermedad o accidente por un período superior a treinta días y aquellos otros que tengan repetidas bajas por enfermedad.

b) Se reconocerá a los trabajadores que sean enviados con esa finalidad por orden de sus superiores.

c) Reconocimiento médico a todos los productores con anterioridad a su ingreso como personal fijo o eventual de la Empresa.

d) Cuando voluntariamente lo solicite el empleado.

El resultado del reconocimiento médico anual y demás reconocimientos que por cualquier causa se le efectúen al trabajador se inscribirán en la cartilla sanitaria del interesado y en el Servicio Médico de Empresa.

Presentará el informe correspondiente al Comité Central de Seguridad e Higiene en cada reunión que este celebre.

En los casos en que sea necesaria asistencia médica especial, la Subdirección General de Recursos Humanos posibilitará los medios adecuados para el oportuno tratamiento.

## CAPÍTULO XI

### SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

**Artículo 59. Vacantes de carácter fijo.**— Las vacantes de carácter fijo que se produzcan en la Empresa se anunciarán entre el personal de plantilla, y en caso de no proveerse con este personal, se recurrirá a personal de nuevo ingreso, todo ello de acuerdo con lo establecido en los artículos siguientes:

**Artículo 60. Provisión de vacantes de carácter fijo con personal de plantilla.**

A) Vacantes correspondientes a la primera, segunda y tercera categorías de los escalafones Técnico, Administrativo y Jurídico Sanitario y de Actividades Complementarias.

A las vacantes que se produzcan en estas categorías podrá optar todo el personal que pertenezca a la categoría y escalafón de la vacante y a la categoría inmediata inferior y mismo escalafón. A la vista de las solicitudes presentadas, la Dirección podrá nombrar a alguno de los candidatos mediante libre designación, teniendo en cuenta sus circunstancias personales y profesionales, así como las necesidades de la Empresa, o declararlo desierto. Los candidatos designados estarán sometidos a un período de prueba, de acuerdo con lo establecido en el punto II del apartado B) de este mismo artículo.

A estas vacantes podrán también concurrir aquellos productores que no perteneciendo a estas categorías estén en posesión de un título profesional que a juicio de la Empresa les capacite para el desempeño de las mismas.

Cuando lo estime oportuno, la Dirección podrá exigir pruebas adecuadas para la provisión de estas vacantes.

El anuncio de estas vacantes se enviará a todos los centros de trabajo de la Empresa para su publicación en los correspondientes tablones y a los Comités de Empresa.

B) Vacantes correspondientes a las restantes categorías y escalafones.

**Principio general.** Se establece para la provisión de estas vacantes, como principio general, la capacitación demostrada a través de concurso-oposición. Se exceptúan aquellas vacantes que puedan ser cubiertas con personal cuya capacidad de trabajo haya disminuido por edad u otras circunstancias, al que la Empresa procurará acoger a puestos de trabajo adecuados a sus condiciones.

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

**NORMAS POR LAS QUE SE REGIRAN  
LOS CONCURSOS-OPOSICION**

**1) Requisitos para la participación en los concursos-oposición:**

Como norma general se establece que a cada concurso se podrá presentar cualquier productor de la plantilla de personal de la Empresa.

No podrá participar en estos concursos-oposición el personal que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

- Excedencia voluntaria.
- Cumpliendo el Servicio Militar.
- No tener una permanencia mínima de dos años en el puesto de trabajo, excepto en el caso de que este sea amortizable.

Como excepción se establece que cuando la vacante se produzca en un centro de trabajo, zona, sector de subestaciones o central en donde existan puestos amortizables, se anunciará previamente el concurso entre su personal y en caso de quedar desierto este concurso restringido podrá ocupar este puesto un productor cuyo puesto sea amortizable. Cuando las características del puesto lo requieran, se podrán presentar a un concurso solamente aquellos productores que por su edad, categoría profesional, título de estudios, etc., se encuentren en condiciones de poder desempeñar el puesto vacante.

Los empleados que no tengan una permanencia mínima de dos años en su puesto de trabajo podrán presentarse a concurso-oposición cuando tengan unos motivos muy justificadas a juicio de la Dirección de la Empresa.

Los productores que hubieran sido sancionados con falta grave o muy grave podrán presentarse a los concursos-oposición, pero si lo hicieron antes de haber transcurrido 3 ó 5 años respectivamente desde la imposición de la sanción, solo podrán acceder a la plaza objeto de concurso en el supuesto de que ninguno de los demás concursantes obtuviera la puntuación mínima necesaria.

**2) Autorización de vacantes.** - La Jefatura del Área solicitará de la Dirección, mediante comunicación interior, cubrir las vacantes de plantilla que se produzcan como consecuencia de jubilación, cese voluntario, despido, fallecimiento, etc., así como la creación de nuevos puestos de trabajo.

La Subdirección General de Recursos Humanos estudiará la propuesta e informará de todos sus aspectos a la Dirección, quien autorizará, si lo cree conveniente, la convocatoria para la provisión de las plazas vacantes, mediante el oportuno concurso-oposición o libre designación.

Aquellos puestos que, por la naturaleza del trabajo en ellos desempeñado, no puedan permanecer vacantes, se cubrirán con carácter eventual, bien con personal fijo de la Empresa o bien con personal procedente del exterior.

**3) Anuncio del concurso.** - Una vez autorizado el concurso-oposición, el Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos procederá a anunciar la convocatoria del mismo en todos los centros de trabajo de la Empresa, enviando el anuncio directamente a cada centro y copia a las Jefaturas correspondientes y a los Secretarios de los Comités Locales de centro de trabajo, con la excepción señalada en el punto 1) referente a los centros de trabajo donde existan puestos amortizables, en cuyo caso solo se anunciará en este centro.

Se harán constar en el los siguientes datos:

- Centro de trabajo
- Puesto de trabajo
- Categoría profesional
- Número de plazas
- Jornada de trabajo
- Condiciones que habrán de reunir los concursantes
- Plazo de admisión de solicitudes
- Lugar, hora y fecha de las pruebas
- Duración del período de prueba
- Vivienda

Tanto la definición de las funciones como las condiciones que habrán de reunir los concursantes, tendrán que ajustarse a la clasificación y definición de personal y a las demás normas del Convenio Colectivo.

**4) Admisión de solicitudes.** - El personal de la Empresa solicitará, a través de sus superiores, el participar en los concursos-oposición utilizando para ello el impreso confeccionado a tal fin, enviando una copia directamente a la Subdirección General de Recursos Humanos, Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos.

La admisión de solicitudes en este Departamento tendrá un plazo de dos semanas, computadas desde la fecha del anuncio, no siendo admitidas aquellas solicitudes que se reciban fuera de plazo o que no estén cubiertas en su totalidad.

Los Jefes de los centros de trabajo transmitirán, debidamente informados, todas las solicitudes presentadas, cursándolas a través de la Jefatura del Área correspondiente, quien dará el visto bueno a las mismas antes de su envío al Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos, que realizará la selección de solicitudes en un plazo de una semana a contar desde el cierre de la admisión.

El Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos, a través del Jefe del centro, comunicará a los interesados cuyas solicitudes no hayan sido admitidas tal circunstancia, así como las razones que lo justifiquen.

**5) Tribunal.** - Formarán parte del Tribunal:

- El Subdirector de Recursos Humanos, que actuará como Presidente.
- Un representante del Área afectada por la vacante, clasificado en la primera o segunda categoría técnica, administrativa o jurídica, sanitaria y de actividades complementarias.
- Un representante de otra Área, clasificado también en la primera o segunda categoría técnica, administrativa o jurídica, sanitaria y de actividades complementarias.
- El representante de los trabajadores titular y, en su defecto, un suplente.

-Un representante del Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos, que actuará de Secretario.

La ausencia de alguno de estos miembros en cualquiera de las fases del concurso-oposición no supondrá, en ningún caso, la invalidez del mismo, debiendo haber sido citado con una semana, como mínimo, de antelación y teniendo que nombrarse un suplente en caso de no poder asistir el designado previamente.

El Secretario confeccionará los programas, seleccionará las pruebas y dirigirá los ejercicios que se realicen y su calificación, y para ello solicitará la colaboración de los otros miembros del Tribunal. Estos conocerán el programa, presentarán la administración de las pruebas y participarán en la calificación de los ejercicios.

En cada examen que se celebre se presentarán tres sobres cerrados con temas y ejercicios diferentes en cada uno de ellos, y un concursante elegirá el que servirá como prueba del concurso.

**6) Pruebas.** - Como norma general, el concurso-oposición constará de las siguientes pruebas:

- Examen médico
- Examen sicotécnico
- Examen teórico
- Examen de conocimientos propios del oficio y de seguridad en el trabajo
- Concurso de méritos

**a) Examen médico.** - Con anterioridad a la celebración de las pruebas, el Servicio Médico de la Empresa realizará un examen médico a los concursantes.

Este examen será eliminatorio cuando el aspirante no reúna las condiciones exigidas para ocupar el puesto de trabajo objeto del concurso-oposición.

**b) Examen sicotécnico.** - El Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos aplicará aquellos tests sicotécnicos que se ajusten a las necesidades del puesto a cubrir y sus calificaciones tendrán carácter estrictamente confidencial.

Aquellos candidatos que no alcancen una puntuación mínima de cinco puntos sobre un máximo de diez serán eliminados del concurso.

Se considerará este examen a los concursantes que hubieran obtenido una puntuación suficiente en pruebas sicotécnicas similares realizadas en un plazo no superior a dos años; lo que se comunicará a los interesados al recibir su solicitud para un nuevo concurso.

**c) Examen teórico.** - El examen teórico comprenderá los conocimientos de carácter general que se relacionen con el puesto. El Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos elaborará estos programas, que estarán permanentemente a disposición del personal.

También será eliminatorio para los candidatos que no obtengan un mínimo de cinco puntos sobre un máximo de diez.

Se considerará este examen a los que hubieran superado, en un plazo no superior a dos años los cursos de formación en los que se desarrolle el programa correspondiente al concurso, lo que se comunicará a los interesados una vez finalizado cada curso.

**d) Examen de conocimientos propios del oficio.** - El examen de conocimientos propios del oficio se referirá a aquellos específicos imprescindibles para el desarrollo de este oficio.

Estos programas se entregarán a los concursantes cuando presenten su solicitud.

Se exigirán conocimientos tecnológicos, conocimientos prácticos y conocimientos de Seguridad e Higiene y Primeros Auxilios.

**e) Concurso de méritos.** - La puntuación correspondiente a este concepto será aportada por la Subdirección General de Recursos Humanos, Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos; se considerarán:

- Valoración de méritos
- Antigüedad en la Empresa
- Idoneidad para el cargo
- Afinidad
- Circunstancias especiales

Valoración de méritos (puntuación máxima: 15 puntos).

Se tendrán en cuenta los informes reservados sobre la valoración de méritos dados por los Jefes que haya tenido el productor durante el último año. La puntuación podrá tener cualquiera de los valores comprendidos entre 0 y 15 puntos.

Antigüedad en la Empresa (puntuación máxima: 5 puntos)

Se aplicará el siguiente baremo:

Antigüedad:

- De 4 a 6 años: 1 punto
- De 6 a 8 años: 2 puntos
- De 8 a 10 años: 3 puntos
- De 10 a 12 años: 4 puntos
- Más de 12 años: 5 puntos.

Idoneidad para el puesto (puntuación máxima: 5 puntos).

Según las características del puesto, se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

- Motivo de residencia familiar
- Haber ocupado el puesto en suplencias

Datos de sando  
 Aptitud para el trato con el público  
 Constitución física  
 Edad más apropiada  
 Puestos anteriormente ocupados  
 Asistencia y calificación en cursos de Formación  
 Títulos académicos  
 Poser carnet de conducir

Cuando el puesto a cubrir lo exija, se tendrá muy en cuenta el expediente personal de los candidatos, llegando incluso, según este expediente, a su eliminación.

Afinidad (puntuación máxima, 5 puntos).

Personal de la misma Área, 1 punto  
 Personal del mismo Departamento, 3 puntos  
 Personal de otro Departamento de la misma Área con tareas similares, 3 puntos  
 Personal del propio Servicio, 5 puntos  
 Personal de otras Áreas con tareas similares, 2 puntos.

Esta puntuación no será acumulativa.

f) Circunstancias especiales (puntuación máxima, 5 puntos).

- Personal con edad superior a 40 años, 1 punto.  
 - Personal con más de 15 años en trabajo a turnos, de gran altura o similar, 2 puntos.  
 - Personal con edad superior a 40 años y más de 15 años en trabajo a turnos, de gran altura o similar, 3 puntos.  
 - Personal con edad superior a 45 años y más de 15 años en trabajo a turnos, de gran altura o similar, 4 puntos.  
 - Personal con edad superior a 50 años y más de 15 años en trabajo a turnos, de gran altura o similar, 5 puntos.

Esta puntuación no será acumulativa.

g) Resumen de puntuaciones.

Conocimientos propios del oficio 45 puntos.

Concurso de méritos:	
Valoración de méritos.....	15 puntos
Antigüedad en la Empresa.....	5 puntos
Idoneidad.....	5 puntos
Afinidad.....	5 puntos
Circunstancias especiales.....	5 puntos

TOTAL..... 80 puntos

El Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos, una vez calificadas las pruebas, confeccionará un cuadro resumen donde constarán los datos personales de los concursantes, así como las calificaciones obtenidas en los ejercicios psicotécnicos, teóricos y prácticos realizados, y las puntuaciones correspondientes al concurso de méritos.

Este cuadro, una vez estudiado y firmado por los miembros del Tribunal, se presentará a la Dirección para su resolución, en el plazo de una semana desde la finalización de las pruebas.

Para la calificación de pruebas teóricas o prácticas, el Tribunal podrá solicitar el informe de expertos en la materia de que se trate.

h) Puntuación necesaria.

Para poder ser declarado apto es necesario superar el examen médico, el examen psicotécnico y el examen teórico eliminatorio, y alcanzar como mínimo 40 puntos en el examen de conocimientos propios del oficio más concurso de méritos.

Las plazas se adjudicarán por orden de puntuación, teniendo siempre preferencia los productores cuyos puestos sean amortizables, adjudicándose a ellos las plazas cuando sea declarado apto para el puesto.

Si ningún concursante alcanza la puntuación mínima exigida se declarará desierto el concurso, pudiendo ser cubierta la vacante en este caso por libre designación de la Empresa.

Si para un puesto igual se produjera vacante dentro de los doce meses siguientes a la resolución del concurso-oposición, la Dirección de la Empresa ofrecerá la plaza al opositor de más alta puntuación de los que hubieran obtenido la puntuación mínima exigida.

7) Resolución.- La Subdirección General de Recursos Humanos comunicará el resultado a los restantes miembros del Tribunal, Áreas afectadas, a los interesados y al Comité Central.

El productor a quien se adjudique la plaza quedará clasificado en la categoría correspondiente al puesto vacante, cualquiera que fuera su anterior categoría, renunciando expresamente a ella mediante una novación de su relación laboral con la Empresa.

En caso de que su puesto de trabajo fuese declarado amortizable, la Empresa estudiará la posibilidad de que continúe con su categoría actual.

Como excepción, los Oficiales de Término e Ingreso, tanto Administrativos como Profesionales de Oficio, que sean designados para ocupar puestos de inferior categoría dentro de su mismo subgrupo profesional, conservarán la categoría anterior, pero realizarán las funciones del puesto para el que han sido destinados.

El plazo máximo de resolución de los concursos-oposición será de nueve semanas, contadas a partir de la fecha de la petición del Área correspondiente, y distribuidas de la siguiente forma:

- Una semana para preparación de la convocatoria y autorización de la Dirección
- Una semana para su distribución
- Dos semanas para presentación de instancias
- Tres semanas para preparación y realización de exámenes
- Una semana para calificación del Concurso
- Una semana para su resolución

Las pruebas que haya efectuado cada productor, una vez que se encuentren corregidas, podrán ser conocidas directamente por él antes de transcurrir el plazo de quince días a contar desde que conozca la resolución del concurso.

8) Reclamaciones.- Cualquier reclamación que se quiera realizar deberá efectuarse por escrito a la Subdirección General de Recursos Humanos, antes de que transcurran quince días, contados desde la fecha de comunicación de resultados, y en los quince días siguientes se dará una respuesta de acuerdo con el Tribunal Calificador.

Contra esta decisión podrá interponer recurso por escrito, ante la Dirección, dentro del plazo de los quince días siguientes, y se informará de este recurso a la Junta de Empresa.

9) Presentación a nuevos concursos-oposición.- A los concursantes que no hayan alcanzado la puntuación mínima exigida, de presentarse en un plazo de un año a nuevo concurso, se les considerará día de permiso no retribuido y no percibirán además cantidad alguna por dieta o gasto de desplazamiento.

10) Traslado.- Si el puesto del concursante designado es amortizable, el traslado se efectuará el día 1 del mes siguiente a la fecha de resolución del concurso cuando esta se produzca en la primera quincena, o un mes más tarde si fuese en la segunda, y si no fuera amortizable, la incorporación se realizará un mes más tarde.

11) Período de prueba.- Se establece un período de prueba, cuya duración máxima será:

- Personal de primera y segunda categoría de los escalafones Técnico, Administrativo, Jurídico, Sanitario y de Actividades Complementarias, seis meses.
- Resto de personal Técnico, Administrativo, Actividades Complementarias y Profesionales de Oficio, tres meses.
- Pones, dos semanas.

El Jefe inmediato informará mensualmente del rendimiento y laboriosidad del productor designado para ocupar el puesto vacante, y a través de sus superiores a la Subdirección General de Recursos Humanos, utilizando para ello el impreso correspondiente.

El productor designado que no supere el período de prueba será reintegrado a su puesto de procedencia.

El traslado del sustituto no será definitivo mientras que el productor sustituido no haya superado su período de prueba en el nuevo destino.

Artículo 61. Provisión de vacantes con personal de nuevo ingreso.- La Dirección de la Empresa proveerá con personal de nuevo ingreso aquellas vacantes que no se cubran con personal fijo de plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo anterior.

Este personal podrá ingresar como:

- Personal fijo de plantilla.
- Personal eventual.

La forma de admisión podrá ser mediante:

- a) Concurso-oposición externo.

Para el ingreso del personal, además de la titulación y experiencia exigible en cada caso, se podrán realizar pruebas de selección que, junto con el reconocimiento médico, consistirán en: examen psicotécnico y/o teórico práctico.

- b) Libre designación.

El personal nombrado por libre designación no podrá exceder del 25 por cien del total ingresado en un año natural para el personal fijo, y no será mayor de un 50 por cien para el personal eventual.

En los concursos-oposición que se celebren para el ingreso en la Empresa tendrán siempre preferencia los huérfanos o hijos de productores y jubilados, adjudicándose a ellos las plazas cuando obtengan la puntuación mínima exigida.

El personal eventual disfrutará de las prioridades establecidas en el artículo 34 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Eléctrica para huérfanos o hijos de empleados en activo o jubilados.

Todas las vacantes de la primera categoría técnica, administrativa o titulada se cubrirán libremente por la Empresa.

Para los trabajadores mayores de cuarenta años y minusválidos se tendrán en cuenta las disposiciones legales vigentes.

Todo el personal que ingrese en la Empresa estará sujeto a un período de prueba que tendrá la duración máxima siguiente:

-Personal de primera y segunda categoría de los escalafones Técnico, Administrativo, Jurídico, Sanitario y de Actividades Complementarias, seis meses.

-Resto del personal Técnico, Administrativo, Actividades Complementarias y Profesionales de Oficio, tres meses.

-Peones, dos semanas.

Durante este período, o al final del mismo, el productor podrá ser admitido en la plantilla fija de la Empresa o despedido sin derecho a indemnización alguna, informando de ello al Comité de Empresa.

Solamente a efectos de antigüedad y aumentos periódicos se le reconoce el tiempo invertido en el período de prueba.

También podrá ingresar el trabajador eventual contratado para una cierta obra o servicio y que haya demostrado durante el mismo un buen trabajo. En este caso, al finalizar su contrato eventual se realizará una prueba de los conocimientos prácticos y teóricos que sean necesarios para el puesto de trabajo que desempeñe, y en caso de ser considerado apto ingresará en la plantilla de personal fijo en esa fecha.

Cuando no haya intervalo de tiempo entre el período en que se trabaja como eventual y el ingreso como productor fijo, se le reconocerá aquella antigüedad solamente a efectos de jubilación y aumentos periódicos.

Tendrán también estos derechos los productores cualificados, Botones y Aprendices, cuando pasen a formar parte de la plantilla, con esa solución de continuidad.

Artículo 62. Vacantes de carácter eventual.-Se entiende por personal eventual el que admite la Empresa para realizar trabajos que no tengan carácter normal y permanente en la misma, considerándose de esta condición, y entre otros, los siguientes:

a) Los que se refieren a montaje de aplicaciones, grandes reformas y extraordinarias reparaciones que no sean normales de la explotación y que no puedan atenderse con el personal de plantilla.

b) Los trabajos de conservación de carácter excepcional o periódico (pintar columnas, bóvedas, limpieza de canales y otros trabajos similares).

c) Los trabajos de puesta en marcha de nuevos elementos de producción, cuya duración no exceda de seis meses.

d) Los contratos de temporada, cuyo régimen normal de trabajo no exceda de tres meses en un año, habida cuenta de lo dispuesto en la resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de junio de 1957.

e) Construcción de nuevas instalaciones de producción y distribución, tales como saltos, centrales, líneas, subestaciones y otras análogas.

f) Los encomendados a cualquier trabajador mientras sustituya a los de plantilla por ausencia, permisos, vacaciones, excedencias, enfermedades, accidentes, servicio militar y otros análogos; en estos casos, al formalizarse el oportuno contrato de trabajo entre la Empresa y el eventual, se harán constar en el las causas de la sustitución y el nombre del sustituto, así como la clase de trabajo. En caso de producirse una vacante, se podrá contratar a un eventual hasta que aquella sea cubierta mediante el traslado de otro productor o hasta que se celebren las oportunas pruebas de admisión.

Si incorporado al servicio el trabajador cuya suplencia se venía efectuando, siguiera el trabajador suplente prestando sus servicios en la Empresa, pasará a formar parte de la plantilla de la misma a los treinta días de la fecha de la incorporación del trabajador cuya suplencia efectuaba.

Este personal tendrá derecho a la percepción asignada para su categoría profesional, en proporción a los días que haya trabajado durante el año.

Para ocupar los puestos de carácter eventual tendrán preferencia los candidatos que hubiesen tenido una buena puntuación en los concursos de ingreso y que no hubiesen ingresado en la plantilla de la Empresa. Al personal eventual se le someterá a pruebas de selección.

Artículo 63. Ascensos del personal.-El ascenso del personal se efectuará por medio de:

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

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

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

Artículo 64. Formación profesional.-En beneficio de la Empresa y en el de su personal, se atenderá debidamente a la formación y promoción profesional de éste.

Con independencia de los cursos de capacitación dirigidos a la formación de nuevos productores, la Empresa tratará de formar a todos sus trabajadores mediante la intensificación de cursos de capacitación, de perfeccionamiento y promoción profesional de su actual plantilla y readaptación del personal de capacidad disminuida a sus nuevos puestos de trabajo.

La Dirección desea que cada puesto de trabajo sea ocupado por el productor más idóneo por su actitud y capacidad, destinando a los mismos a los que cumplan las condiciones señaladas en las normas anteriormente expuestas.

Se desarrollarán cursos para formación del personal con sando y también habrá cursos de formación para los productores clasificados en el escalafón técnico.

El perfeccionamiento del personal se encaminará sobre todo a facilitarle el ascenso a las categorías superiores, pero cuidando de que aumente su formación y conocimientos generales al propio tiempo que los específicamente profesionales, a fin de proporcionarle una sólida y amplia base técnica y cultural en todos los órdenes.

En este sentido se programarán Cursos de Formación dirigidos a los productores clasificados en la 4ª y 5ª Categorías Técnicas, con el fin de completar su formación, con vistas a su presentación a los concursos de traslado que se celebren.

Dentro de la formación permanente del personal, y siempre que las circunstancias del Servicio lo permitan, los Oficiales de Término Administrativo y Profesional de Oficio podrán asistir a los Cursos que para el ascenso de Oficiales de Ingreso a Oficiales de Término se celebran periódicamente.

Se dedicará preferentemente atención a extender el conocimiento detallado de las nuevas instalaciones y dispositivos o aparatos que se implanten en la explotación y se celebrarán Cursos de Formación Profesional obligatorios para los trabajadores dentro de la jornada laboral.

Tal y como se indica en el artículo 98, apartado 2c), el Comité Central propondrá las medidas oportunas para mejorar la calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación en la Empresa, así como respecto a los planes de formación profesional.

#### Artículo 65. Cursos de ascenso

##### PERSONAL ADMINISTRATIVO

###### A) Subgrupo I

###### Administrativos

El Oficial de Ingreso podrá ascender a Oficial de Término, siendo necesario para ello que este clasificado como Oficial de Ingreso durante un mínimo de dos años y asista obligatoriamente y con aprovechamiento a un Curso de Formación Profesional.

El ascenso a Oficial de Ingreso tendrá lugar entre los Auxiliares Administrativos que tengan una antigüedad en su categoría de dos años como mínimo y obtengan la calificación de apto en cada uno de los dos cursos de formación que a tal efecto se celebren. Los empleados clasificados en esta categoría con anterioridad al 1 de enero de 1968 necesitarán realizar solamente un Curso de Formación.

Como excepción se establece que los Auxiliares y Oficiales de Ingreso Administrativos que hayan asistido durante los ocho años a los Cursos de Formación que se celebren en cada uno de esos años y no hubiesen obtenido la calificación de apto, serán clasificados en la categoría superior después de transcurrido ese período de tiempo.

Para poder ser clasificado en la categoría de Auxiliar Administrativo, y con independencia de las pruebas de ingreso que a este efecto se celebren, se realizarán Cursos de Formación y Aptitud entre los productores clasificados como Auxiliares de Oficina.

###### B) Subgrupo II

###### Auxiliares de oficina

Los Auxiliares de Oficina que asistan al primero y segundo Curso de Formación que se celebren para ascenso de Auxiliares Administrativos a Oficiales de Ingreso Administrativo y que sean declarados Aptos, tendrán derecho a ocupar una plaza de Auxiliar u Oficial de Ingreso Administrativo, cuando fuese declarada vacante y no se cubra en el concurso celebrado entre los productores de la Empresa.

Asimismo, los Auxiliares de Oficina que asistan y sean declarados Aptos en el Curso de Formación para ascenso de Oficiales de Ingreso a Oficiales de Término Administrativo, tendrán derecho a ocupar una plaza de Auxiliar, Oficial de Ingreso u Oficial de Término Administrativo cuando fuese declarada vacante y no se cubra en el concurso celebrado entre los productores de la Empresa.

En los casos anteriores, los Auxiliares de Oficina quedarán adscritos al Escalafón Administrativo con la categoría correspondiente a la del curso en que hubieran sido declarados Aptos.

Cuando los Auxiliares de Oficina fuesen declarados Aptos al final de los dos cursos para ascenso a Oficial de Ingreso Administrativo y no hubiese vacante de Auxiliar u Oficial de Ingreso Administrativo, seguirán clasificados como Auxiliares de Oficina, realizando las funciones propias de su categoría, pero percibirán el sueldo correspondiente a la categoría inmediata superior a la que ostentan, dentro del Subgrupo de Auxiliares de Oficina, y si estuviesen clasificados en la categoría especial o primera, pasarán a percibir las retribuciones de Auxiliar Administrativo.

Aquellos Auxiliares de Oficina que también asistan y sean declarados Aptos en el Curso de Formación para ascenso de Oficiales de Ingreso a Término Administrativo pasarán a recibir las percepciones correspondientes a la categoría inmediata superior a la del sueldo que vinieran devengando, siendo necesario para ello que hubieran percibido durante un mínimo de dos años dicho sueldo.

## PERSONAL OPERARIO

## a) Subgrupo I

## Profesionales de Oficio

Para ascender a Oficiales de Término será necesario estar clasificado como Oficial de Ingreso durante un mínimo de dos años y asistir obligatoriamente y con aprovechamiento a un Curso de Formación Profesional.

El ascenso a Oficial de Ingreso tendrá lugar entre los Ayudantes obreros que tengan una antigüedad mínima en su categoría de dos años y obtengan la calificación de Apto en cada uno de los dos Cursos de Formación que a tal efecto se celebren. Los empleados clasificados en esta categoría con anterioridad al 1 de enero de 1968 necesitarán solamente realizar un Curso de Formación.

Como excepción, se establece que los Ayudantes y Oficiales de Ingreso de Profesionales de Oficio que hayan asistido durante los ocho años a los Cursos de Formación que se celebran en cada uno de esos años, y no hubiesen obtenido la calificación de Apto, serán clasificados en la categoría superior después de transcurrido ese período de tiempo.

Para poder ser clasificado en la categoría de Ayudante obrero y con independencia de las pruebas de ingreso que a este efecto se celebren, se realizarán Cursos de formación y Aptitud entre los productores clasificados como Peones.

## B) Subgrupo II

## Peonaje

Los Peones que asistan al primero y segundo Cursos de Formación que se celebren para ascenso de Ayudantes a Oficiales de Ingreso P.O. y que sean declarados Aptos, tendrán derecho a ocupar una plaza de Ayudante u Oficial de Ingreso P.O., cuando fuese declarada vacante y no se cubra en el concurso celebrado entre los productores de la Empresa.

Asimismo, los Peones que asistan y sean declarados Aptos en el Curso de Formación para ascenso de Oficiales de Ingreso a Oficiales de Término P.O., tendrán derecho a ocupar una plaza de Ayudante, Oficial de Ingreso u Oficial de Término P.O., cuando fuese declarada vacante y no se cubra en el concurso celebrado entre los productores de la Empresa.

En los casos anteriores los Peones quedarán adscritos al Escalafón de Profesionales de Oficio con la categoría correspondiente a la del curso en que hubieran sido declarados Aptos.

Cuando los Peones fuesen declarados Aptos al final de los dos cursos para ascenso de Ayudante u Oficial de Ingreso P.O. y no hubiese vacante de Ayudante u Oficial de Ingreso P.O., seguirán clasificados como Peones, realizando las funciones propias de su categoría, pero percibirán las remuneraciones de Ayudante de Profesionales de Oficio.

Aquellos Peones que también asistan y sean declarados Aptos en el Curso de Formación para ascenso de Oficiales de Ingreso a Oficiales de Término P.O., pasarán a recibir las percepciones correspondientes a la categoría de Oficial de Ingreso P.O., siendo necesario para ello que hubieran percibido durante un mínimo de dos años el sueldo de Ayudante P.O..

En caso de producirse una vacante de Ayudante u Oficial P.O. en su centro de trabajo, se ofrecerá a estos productores cuando proceda y, si no aceptasen la plaza, perderán el derecho a seguir percibiendo la remuneración que se le habla otorgado por su calificación de aptitud.

## C) Encargados rurales

A los cursos de ascenso de Ayudantes a Oficiales de Ingreso de Profesionales de Oficio podrán asistir los productores clasificados como Encargados Rurales, con remuneración igual a la de aquellos, y en los de Oficiales de Ingreso a Oficiales de Término también podrán concurrir los que perciban la remuneración correspondiente a esta categoría.

Los que sean declarados Aptos al final de los cursos correspondientes obtendrán las retribuciones de Oficiales de Ingreso o de Término de Profesionales de Oficio, respectivamente, pero seguirán clasificados como Encargados Rurales, realizando el mismo cometido que actualmente desempeñan.

## NORMAS DE CARACTER GENERAL

Los productores Administrativos y de Profesionales de Oficio que superen los cursos de ascenso establecidos en los apartados anteriores, serán clasificados en la categoría superior a partir del día en que se cumplan los dos años de antigüedad en su categoría.

En caso de que algún curso no pueda celebrarse en el año que le corresponde, se desarrollará en el siguiente, y con objeto de no variar las normas de ascenso, la clasificación se realizará de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior.

Cuando un productor no sea declarado Apto en algún curso perteneciente al año en que le correspondiera ascender y lo supere en otro curso posterior, será clasificado en la categoría superior en la fecha de finalización de este último curso, siempre que hubiese cumplido los dos años de antigüedad en su categoría.

Los productores que, obteniendo la calificación de no apto en un curso de ascenso, hayan superado alguna de las partes del mismo, deberán asistir nuevamente a las clases en que se impartan, no siendo necesaria su participación durante el período de los dos cursos siguientes en las pruebas finales de las materias ya aprobadas.

De todos estos ascensos que se produzcan en los Cursos de Formación se dará cuenta al Comité Central de Empresa.

Artículo 66. Ayudas de Estudios.-Con objeto de fomentar la formación del personal que curse estudios en Centros Oficiales de Formación Profesional, Bachillerato, Ciencias Empresariales y cualquier otro de Grado Medio o Superior, adquiriendo conocimientos que puedan repercutir en su rendimiento profesional, se concederán unas ayudas de estudios a las que tendrán derecho todos los productores fijos de plantilla y consistirán en:

a) El abono de los gastos de matrícula, para lo cual se presentará recibo del Instituto, Escuela o Universidad.

b) Una cantidad mensual de 3.107 pesetas a los que efectúen estudios por libre.

Para poder percibir estas ayudas es necesario que entre las dos convocatorias de junio y setiembre de cada año el productor se examine de la mitad de las asignaturas del curso como mínimo.

Estas ayudas dejarán de percibirse cuando el productor no apruebe cada dos años el curso completo o un número equivalente de asignaturas, debiendo siempre presentar las calificaciones obtenidas.

Cuando un empleado haya perdido la ayuda de estudios de acuerdo con la normativa vigente, podrá recuperarla al superar el número de asignaturas pendientes.

Se abonarán estas cantidades en los meses de agosto y noviembre de cada año, según que las condiciones exigidas anteriormente se cumplan en la primera o segunda convocatoria. Las solicitudes de ayuda de estudios deberán dirigirse a Recursos Humanos, Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos, antes del día 31 del mes de mayo del curso en que se efectúe la matrícula.

Para poder optar a estas ayudas es necesario que los estudios se puedan simultanear con la jornada laboral.

## CAPITULO XII

## CAJA DE PREVISION SOCIAL

Artículo 67. Todas las obras de carácter social se realizarán a través de la Caja de Previsión Social, creada al amparo de lo dispuesto en la Ley de 6 de diciembre de 1941 y en su Reglamento de 26 de mayo de 1943.

Se establecen para ello tres tipos de prestaciones:

- a) Concesiones graciables
- b) Anticipos reembolsables
- c) Préstamos de viviendas

en favor de los empleados fijos de la plantilla de personal de la Empresa, aplicándose también determinadas normas de la misma a productores fijos, jubilados y viudas.

Artículo 68. Los fondos económicos de la Caja estarán integrados por:

a) La Empresa seguirá poniendo a disposición de la Caja de Previsión Social los fondos que considere necesarios para atender a las obras de carácter social que se realizan en la misma, mediante la propuesta elaborada por la Junta Directiva de la Caja.

b) Amortizaciones mensuales de los anticipos y préstamos.

Con estos fondos se concederán las prestaciones que se consideren de carácter social más urgente y se atenderán posteriormente los demás gastos de la Caja.

Es obligatorio tener siempre disponible en la Caja de Previsión Social la cantidad que la Junta Directiva estime conveniente para poder atender los anticipos reembolsables y concesiones que, por su urgencia e importancia, sea necesario resolver inmediatamente.

La inversión y aplicación de los fondos sociales se realizará siempre de acuerdo con las disposiciones oficiales vigentes sobre ello.

El importe de los gastos a que accienda su administración, que será siempre a cargo de la Empresa, no podrá exceder del porcentaje legalmente establecido.

Artículo 69. La Junta Directiva, formada por empleados de la propia Empresa, estará constituida por un Presidente, Vicepresidente, Secretario, Asistente o Asistentes Sociales y 12 vocales.

Será Presidente el Director General de la Empresa y Vicepresidente el Subdirector de Recursos Humanos.

Seis vocales serán nombrados por los representantes de los trabajadores y los otros seis por la Dirección de la Empresa, y cada grupo designará, respectivamente, a dos Vocales suplentes.

El Secretario y los Asistentes Sociales asistirán con voz pero sin voto. El Secretario será designado por la Junta Directiva.

Artículo 70. La Junta Directiva se reunirá una vez al mes con carácter ordinario y a petición del Presidente o de la mitad de los Vocales se convocará sesión extraordinaria.

Las reuniones se celebrarán en el domicilio social de la Empresa o en cualquier otro que el Presidente estime oportuno.

Se celebrará sesión en primera convocatoria cuando asistan las dos terceras partes de los Vocales y pasados treinta minutos con los que hubiere.

Los acuerdos se tomarán por mayoría de votos y en caso de empate decidirá el Presidente.

Artículo 71. Corresponde a la Junta Directiva:

- a) Organización, dirección y administración de la Caja.
- b) Resolución de todas las solicitudes recibidas.
- c) Redactar la Memoria de las actividades realizadas en cada año, con los balances y cuentas del ejercicio, confeccionar y proponer el presupuesto que deberá ser presentado a estudio y aprobación de la Dirección General de la Empresa.
- d) Velar por el exacto cumplimiento de este Reglamento.
- e) Proponer a la Dirección de la Empresa las mejoras sociales que convenga establecer y que considere beneficiosas para la Empresa y sus empleados, así como estudiar las propuestas presentadas ante ella por los representantes de los trabajadores.

Artículo 72. Son facultades del Presidente:

- a) Representar a la Caja de Previsión.
  - b) Convocar y presidir todas sus reuniones.
  - c) Autorizar con su firma todos los acuerdos, documentos y operaciones.
  - d) Resolver los casos concretos que con carácter urgente puedan presentarse a la Caja, dando cuenta posteriormente a la Junta Directiva en la próxima reunión que se celebre.
- El Vicepresidente tendrá las mismas facultades en caso de sustitución.
- El Secretario extenderá las actas, redactará los acuerdos y formará un estado mensual de cuentas.

Artículo 73. Se crearán Comisiones Locales en:

- Cabeceras de Zona.
- Centrales.
- Dirección.
- Villagercía.
- La Grela.
- Cualquier otro centro o centros de trabajo, en los que está constituido un Comité de Empresa.

Cualquier trabajador que no pertenezca a los centros de trabajo anteriormente indicados se unirá al que geográficamente esté más próximo, o al que tenga por costumbre.

La Comisión Local formada por empleados de la propia Empresa estará constituida por un Presidente nombrado por la Dirección de la Empresa, unos representantes nombrados por el Comité de Empresa, que nunca podrán superar en número a la mitad del total de Vocales de ese Comité, un Asistente Social y un Secretario designado por la Junta Directiva.

El Secretario y el Asistente Social asistirán con voz pero sin voto.

Artículo 74. Funcionamiento.-Las solicitudes de cualquier clase deberán ser dirigidas a la Comisión Local por duplicado. Una copia será para la Comisión y la otra para los Servicios Sociales.

El Asistente Social comunicará las solicitudes presentadas al Secretario del Comité con cinco días de antelación a cada reunión que se celebre, siempre que la Comisión deba informar estas solicitudes.

Una vez al mes, como mínimo, se reunirán las Comisiones Locales para informar las solicitudes, debiendo siempre informar el Asistente Social, celebrándose estas reuniones el día en que se reúna el Comité con los representantes de Dirección.

Una copia del Acta y de cada solicitud serán enviadas a la Junta Directiva de la Caja para su resolución, siendo necesario el informe de esta Comisión Local en todos los casos, exceptuando:

- a) Nupcialidad
- b) Natalidad
- c) Ayuda por fallecimiento
- d) Anticipo no superior a 70.000 pesetas, y
- e) Anticipo no superior a 125.000 pesetas por razón de matrimonio, separación o traslado, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 86-2.

Artículo 75. Concesiones a fondo perdido.-Estas concesiones se consideran entregadas a fondo económico perdido, no siendo por tanto reembolsables.

Son compatibles con cualquier clase de ayuda concedida por Organismos oficiales y tendrán derecho a ellas todos los empleados fijos de la plantilla del personal de la Empresa que se encuentren en alguna de las circunstancias que se señalan a continuación:

- a) Nupcialidad
- b) Natalidad
- c) Ayuda por fallecimiento
- d) Pensiones extraordinarias

- e) Ayuda por tratamiento médico-pedagógico para deficientes físicos o síquicos.
- f) Enfermedad
- g) Grupo de Empresa
- h) Ayuda para estudios.

Artículo 76. Nupcialidad.-Si un empleado de la Empresa contrae matrimonio recibirá una ayuda de nupcialidad por un importe de 25.627 pesetas.

Artículo 77. Natalidad.-Todo empleado percibirá 13.429 pesetas por nacimiento o adopción de cada hijo.

Artículo 78. Ayuda de fallecimiento.-Cuando fallezca un empleado en activo o jubilado, la persona o personas que convivan con él o lo atiendan en sus últimos momentos percibirán una ayuda por un importe de 51.009 pesetas siempre que se justifique lo expuesto anteriormente.

Con independencia de la ayuda anterior, por cada uno de los hijos menores de veintinueve años tendrán derecho a una concesión de 4.270 pesetas y en el caso de que el hijo sea deficiente físico o síquico la cuantía de esta ayuda será de 14.159 pesetas y no se tendrá en cuenta el límite de edad.

En esta ayuda también están comprendidos los hijos adoptivos.

Artículo 79. Pensiones extraordinarias.-Con independencia de las pensiones señaladas en el presente Convenio Colectivo, y teniendo en cuenta los casos que se presentan aisladamente, se dispone que cuando un empleado fallezca sin tener parientes de los indicados en este Convenio, sus hijos mayores de cuarenta y cinco años, sus ascendientes, hermanos o familiares que convivieran dependiendo exclusivamente de ellos, sin realizar trabajos remunerados y que percibiesen ayuda familiar justificando debidamente su situación de dependencia por carecer totalmente de propiedades o de ingresos derivados de rentas, bienes, pensiones de cualquier organismo o de cualquier otra clase, percibirán una pensión igual en su cuantía al mínimo de viudedad establecido en el Convenio.

La Junta Directiva podrá estudiar otras situaciones excepcionales que se presenten de urgente necesidad.

Artículo 80. Ayuda a deficientes físicos o síquicos.-La pensión ajena a esta Caja que perciba un empleado por cada hijo con deficiencias físicas o síquicas, se le complementará hasta un total de 9.998 pesetas, y en caso de que no tenga derecho a dicha pensión por la edad u otras causas, recibirá el total de dicha cantidad cuando la Junta Directiva así lo considere, a la vista de las razones que se expongan en cada caso.

Esta ayuda podrá ser concedida en casos excepcionales a cónyuges, hermanos y otros familiares que residiendo con el empleado están incluidos en su cartilla de la Seguridad Social como beneficiarios.

El importe mensual del total de la pensión que reciba podrá ser aumentada cuando el hijo asista a un colegio especial de reconocida solvencia y de coste elevado, concediéndosele inicialmente una ayuda, aunque el hijo no cumpla el grado de incapacidad física y mental y asista a uno de esos colegios.

Artículo 81. Enfermedad.-Cuando un empleado, su cónyuge o hijos y otros familiares que residiendo con el empleado están incluidos en su cartilla de la Seguridad Social como beneficiarios se encuentren aquejados por alguna grave enfermedad o dolencia, podrán ser ayudados económicamente por la Caja en casos muy especiales y siempre que se estime conveniente, teniendo en cuenta las circunstancias especiales que concurren en cada caso y el informe del Servicio Médico.

Para optar a esta concesión es necesario haber solicitado previamente y por el mismo motivo un anticipo reembolsable.

Artículo 82. Los Grupos de Empresa dependerán de esta Caja de Previsión Social, organizando todas las actividades de tipo cultural, recreativo y deportivo que se celebren en nuestra Sociedad, siendo los Vocales designados por la Junta Directiva.

Artículo 83. La adjudicación de becas en el Patronato de Enseñanzas, así como la suspensión temporal y cese en el mismo, vendrá señalado en sus normas, así como también los reportes.

Las normas del Patronato de Enseñanzas serán establecidas por la Dirección de la Empresa, oviendo el informe de los representantes sociales.

Teniendo en cuenta los posibles estudios que puedan realizar los hijos de empleados no acogidos al Patronato de Enseñanzas, la Caja de Previsión podrá conceder, con carácter excepcional, unas ayudas de estudios, siendo necesario para ello haber solicitado previamente y por este mismo motivo un anticipo reembolsable. Esta ayuda podrá ser concedida a los cónyuges en casos muy excepcionales.

Artículo 84. El cónyuge viudo y los jubilados podrán solicitar, en situaciones extraordinarias, los beneficios establecidos en el artículo 81, y tendrán derecho siempre a los otorgados por los artículos 78, 80, 82 y 83. Además el personal jubilado tendrá derecho a los beneficios establecidos en los artículos 76 y 77.

El empleado fijo que no pertenezca a la plantilla de personal de la Empresa podrá solicitar las prestaciones señaladas en los artículos 76, 77, 78, 80 y 81, concediéndosele el 50 por cien de las cantidades señaladas en los artículos 76 y 77, la totalidad de las fijadas en los artículos 78 y 80 y la que le señale la Junta Directiva en el artículo 81.

Artículo 85. Para poder percibir cualquiera de estas concesiones a fondo perdido es necesario presentar con la solicitud los documentos oficiales que acrediten la veracidad de los hechos expuestos.

#### Artículo 86. Anticipos reembolsables

1) Se establecen dos tipos de anticipos reembolsables:

a) Anticipos cuya cuantía no sobrepase la cantidad de 70.000 pts.  
b) Anticipos superiores a 70.000 pesetas y cuya cuantía no podrá exceder de 175.000 pesetas

2) Cuando un empleado solicite un anticipo de los señalados en este artículo, apartado a), no será necesario el previo informe de la Comisión, ni la posterior resolución de la Junta Directiva, sino que el Secretario de cada Comisión al recibir la solicitud la enviara directa y urgentemente con el visto bueno del Presidente a Dirección, a la Subdirección de Recursos Humanos (Departamento de Servicios Sociales) y si el empleado no tiene otro anticipo pendiente de amortizar, el Presidente de la Junta Directiva de la Caja autorizará su abono. Posteriormente, y en la reunión correspondiente, se dará cuenta a la Comisión y Junta Directiva, haciéndose constar en ambas actas.

El mismo procedimiento se aplicará cuando el anticipo solicitado sea por matrimonio del empleado o de un hijo suyo o bien por traslado de vivienda de una ciudad a otra por cambio de puesto de trabajo, y en estos casos el Presidente autorizará el abono hasta 125.000 pesetas, y en caso de que la solicitud supere esa cantidad, el exceso sobre la misma pasará a la Junta Directiva para su estudio y resolución.

En el caso de que al pedir estos anticipos exista algún otro sin amortizar, será necesario que la solicitud se estudie en reunión de la Comisión y con el informe de ésta se envíe a la Junta para su resolución.

3) Se podrá solicitar un anticipo de los señalados en el apartado b) de este artículo siempre que concurren algunas de las siguientes circunstancias:

a) Enfermedad grave o reconocimientos médicos especiales del empleado, su cónyuge, ascendientes o descendientes, siempre que se encuentren a su exclusivo cargo, demostrando previamente la resolución del I.N.S.S. y las gestiones realizadas.

b) Necesidad de utilización de prótesis o aparatos ortopédicos por el empleado, su cónyuge, ascendientes o descendientes, siempre que se encuentren a su exclusivo cargo, demostrando previamente la resolución del I.N.S.S. y las gestiones realizadas.

c) Fallecimiento de uno de los familiares citados en los anteriores apartados.

d) Estudios no incluidos en el Patronato de Enseñanzas y que puedan ser realizados por los descendientes o cónyuges.

e) Matrimonio del empleado o de un hijo de empleado. El plazo de solicitud por este concepto está comprendido entre los tres meses anteriores y posteriores a la celebración de la boda, concediéndose únicamente a uno de ellos cuando ambos sean empleados.

f) Traslado de vivienda. El plazo de solicitud por este concepto comprende hasta cuatro meses después del traslado, concediéndose un solo anticipo independientemente del número de empleados que convivan en esa vivienda.

g) Adquisición de mobiliario para el hogar.

h) Amortización en circunstancias excepcionales de vencimientos bancarios.

i) Tramitación de documentos de adquisición de vivienda.

j) Tramitación de separación matrimonial o divorcio.

k) Otras circunstancias de carácter muy excepcional, no puntualizadas en este artículo y que la Junta considere motivo de solicitud de anticipo.

En los casos de boda, es necesaria la presentación del Libro de Familia.

En los de estudios, la solicitud vendrá acompañada de xerocopia del resguardo de matrícula.

En los demás casos de anticipos, las solicitudes deben venir acompañadas, además de los documentos citados en algunos apartados, de presupuestos o facturas de todos los gastos realizados. Si se presentan presupuestos se exigirán posteriormente facturas.

4) Para poder solicitar los citados anticipos es necesario haber superado el periodo de prueba establecido por la Empresa.

A los empleados fijos que no pertenezcan a la plantilla de personal de la Empresa se les podrán conceder anticipos cuya cuantía estará en proporción a la duración de su jornada laboral.

Los anticipos serán concedidos de acuerdo con el saldo disponible en cada momento.

5) Todos los anticipos se amortizarán a razón de 7.000 pesetas al mes, como mínimo.

La amortización empezará al mes siguiente a aquel en que se haya entregado la cantidad solicitada, pudiendo el prestatario adelantar la amortización total o parcial en cualquier fecha.

Todos estos anticipos no devengarán interés alguno.

No se podrá conceder a ningún empleado un segundo anticipo reembolsable sin que hubiese amortizado totalmente el primero en el número de meses que se hubiese acordado, salvo que existan causas excepcionales que así lo aconsejen.

Cuando se conceda un segundo anticipo sin haber amortizado totalmente el anterior, la Junta Directiva podrá estar por considerarlo como ampliación del anterior o como nuevo préstamo a efectos de amortización.

La cantidad que se encuentre pendiente de amortización y el importe del nuevo anticipo no podrá superar el total de 175.000 pesetas.

Cuando fallezca un empleado sin haber reintegrado uno de estos anticipos reembolsables, la Caja lo dará por cancelado sin exigir amortización alguna a sus herederos.

Los empleados que se den de baja voluntariamente, por despido de la Empresa o pasen a la situación de excedencia, están obligados al reembolso de toda la cantidad adeudada a la Caja en el plazo máximo de quince días, contados a partir de la fecha de su cese en la Empresa.

Si al jubilarse un empleado tuviese algún anticipo pendiente, lo seguirá amortizando como si se encontrase en activo.

#### Artículo 87. Préstamos de vivienda.

1) Los empleados fijos de la plantilla de la Empresa que hayan superado el periodo de prueba podrán solicitar un préstamo de vivienda para:

- a) Modificación, ampliación o reparación de vivienda y adquisición de vivienda social.
- b) Adquisición o
- c) Construcción de vivienda.

2) Como norma general se establece que la solicitud del préstamo de vivienda debe venir acompañada de todos los documentos que demuestren lo alegado por el empleado en la solicitud y por aquellos otros que la Junta Directiva considere convenientes y siempre será necesario que presente la última declaración de contribución sobre la Renta en la que figure personalmente o como cónyuge.

Si la presentación de alguno de los documentos solicitados supusiere desembolso económico para el peticionario, podrá posponer su presentación, haciéndolo constar, hasta después de que se le comunique la concesión del préstamo. Para hacerlo efectivo será necesario tener presentados todos los documentos.

La Junta Directiva de la Caja de Previsión Social estudiará y resolverá cada uno de las solicitudes presentadas, teniendo en cuenta la necesidad urgente del préstamo y los informes de la Comisión Local, Servicios Sociales y miembros de la Junta Directiva, dándose siempre preferencia a los estudios como más necesarios.

Todos los préstamos de vivienda, sea cual sea su modalidad, serán concedidos anualmente, de acuerdo con las disponibilidades de la Caja en ese momento, pudiéndose estudiar excepcionalmente en las reuniones ordinarias los establecidos en el artículo 88.

3) Cuando algún empleado de los que solicitan uno de estos préstamos ha accedido con anterioridad a la Caja de Previsión Social, concediéndosele un préstamo de los detallados en este artículo, o bien posea ellos o algún miembro de la familia a su cargo una vivienda y desean acceder a otra mejor, se entiende que deberán enajenar aquella en el plazo de seis meses después de haberse trasladado a la nueva, y con el total del importe recibido por esta venta amortizarán el total o parte del crédito o créditos obtenidos para la nueva vivienda, valorando esta venta la Caja de Previsión Social.

Si en el plazo de esos seis meses no hubiesen cumplido la condición anterior, deberán reintegrar a la Caja de Previsión Social en el mes siguiente todas las cantidades que se le abonaron en concepto de pago de intereses, dejando sin efecto los avales prestados por la Empresa para la concesión de los préstamos y no pudiendo volver a solicitar nuevo préstamo de vivienda.

4) Estos préstamos se efectuarán mediante el oportuno contrato, que obliga al prestatario a:

- a) Destinar la vivienda a su domicilio permanente.
- b) Presentar en esta Caja la escritura de Propiedad en el término de dos años a contar desde la fecha de cobro del préstamo, y
- c) Cumplir los demás puntos expuestos en los diversos artículos de este capítulo sobre préstamos de vivienda.

En caso de incumplimiento de cualquiera de las condiciones, la Caja de Previsión Social de UNION FENOSA exigirá la inmediata cancelación del préstamo, además de volver además todas las cantidades abonadas por UNION FENOSA en concepto de intereses.

5) Cuando se conceda un préstamo de vivienda superior a 300.000 pesetas, se admitirá ante Organismos de crédito, se tiene que concertar obligatoriamente con el Instituto Nacional de la Seguridad Social u Organismo sustituto el seguro de vida dispuesto para estos casos, que será abonado a partes iguales entre empleado y Empresa.

Cuando la cantidad que se adeude sea inferior a la indicada anteriormente, el seguro es voluntario.

Este seguro tiene como consecuencia, en caso de fallecimiento del prestatario, la amortización de la total cantidad adeudada a Entidades bancarias en concepto de préstamo de vivienda avalado por UNION FENOSA.

6) Las normas de amortización y pago de intereses que se aplican en cada uno de los préstamos vienen indicadas en los artículos siguientes.

Si al jubilarse un empleado tuviera un préstamo de vivienda pendiente, lo seguirá amortizando igual que si se encontrase en activo.

En los casos de concesión de préstamos a través de una Entidad bancaria, se aplicarán las siguientes disposiciones:

a) Si un empleado en activo o jubilado fallece dejando un préstamo de vivienda sin cancelar y sin tener concertado seguro de vida en el Instituto Nacional de la Seguridad Social u Organismo sustituto, el cónyuge viudo o huérfanos de dieciocho años continuarán amortizando el préstamo de vivienda en las condiciones fijadas por las Entidades de crédito.

b) En el caso de que los empleados se den de baja voluntariamente, por despido de la Empresa o por excedencia o enajenen la vivienda, se les retirará el aval bancario y el pago de los intereses a cargo de la Empresa y por lo tanto se responsabilizarán del total del pago a las Entidades crediticias, así como del pago del seguro correspondiente.

Como garantía de la concesión de este préstamo, se podrá optar entre presentar la propia vivienda, que no podrá ser enajenada, gravada o hipotecada sin consentimiento de la Caja de Previsión, o bien el aval de dos personas que tengan la suficiente garantía a juicio de la Empresa. En los casos de construcción o adquisición mediante hipoteca es necesario presentar el aval siempre.

Artículo 88. Modificación, ampliación o reparación de vivienda y adquisición de viviendas sociales.- Cuando un empleado desee modificar, ampliar o reparar su vivienda o bien hacer la amortización inicial para adquisición de una vivienda social podrá solicitar un préstamo cuya cuantía estará entre 75.000 pesetas y 1.000.000 pesetas.

Las normas para amortización de este préstamo son las siguientes:

Cuando no exceda de 500.000 pesetas se amortizará mensualmente a razón de 13.800 pesetas como mínimo, sin devengar interés alguno.

Cuando exceda de 500.000 pesetas la totalidad del préstamo, se amortizará mensualmente a razón de 21.500 pesetas como mínimo, sin devengar interés alguno.

La amortización empezará al mes siguiente a aquel en que se haya entregado toda la cantidad aprobada o parte de la misma, pudiendo excepcionalmente comenzar con posterioridad a esa fecha, siempre que las circunstancias así lo aconsejen a juicio de la Junta Directiva.

El importe del préstamo se irá entregando a medida que se presenten certificaciones por el valor de la obra realizada. La cuantía de estas entregas se calculará teniendo en cuenta proporcionalmente el costo total de la obra proyectada.

El tiempo de presentación de la primera certificación de obra no podrá exceder de cuatro meses a contar desde la fecha de firma del contrato, y pasado este tiempo sin haber presentado dicha certificación se considerará cancelado el préstamo.

Este plazo de cuatro meses podrá ser prorrogado en casos excepcionales.

El plazo máximo que podrá transcurrir desde la fecha de la primera certificación hasta la finalización de las obras y ocupación de la vivienda, será de un año.

En caso de que el empleado sea arrendatario, es necesaria la previa autorización escrita del propietario para la realización de dichas obras.

Cuando un empleado en activo o jubilado fallezca dejando un préstamo de vivienda sin cancelar, el cónyuge viudo, o huérfanos menores de dieciocho años de estos empleados, continuarán amortizando el préstamo de vivienda con las cantidades mensuales que estime conveniente la Junta Directiva, y en caso de haber solamente otra clase de herederos, estos deberán amortizar dicha cantidad en el plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de fallecimiento.

La Caja de Previsión Social podrá autorizar una amortización en un plazo mayor cuando concurren determinadas circunstancias que así lo aconsejen.

Estos préstamos se extinguirán normalmente por el pago de las mensualidades acordadas o por la entrega anticipada de las cantidades pendientes de amortización.

Los empleados que se den de baja voluntariamente, por despido de la Empresa o por excedencia o enajenen la vivienda, están obligados al reembolso de toda la cantidad adeudada a la Caja en el plazo máximo de quince días, contados a partir de la fecha de su cese en la Empresa o de dicha enajenación.

#### Artículo 89. Adquisición.-

1) Cuando un empleado desee adquirir una vivienda para sí podrá solicitar un préstamo cuya cuantía máxima será de 4.500.000 de pesetas.

2) Estos préstamos serán concedidos por las Cajas de Ahorros u otras Entidades crediticias, siendo requisito necesario para ello el previo informe favorable de la Caja de Previsión Social, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 87.

El importe del préstamo se entregará cuando se firme el oportuno contrato y en el plazo de quince días se deberá presentar en la Caja de Previsión el documento que acredite la compra-venta de la vivienda. Los gastos de constitución del préstamo serán a cargo del prestatario.

Estos préstamos están sujetos a los plazos de amortización que fijan las Cajas de Ahorros o Entidades crediticias y devengarán los intereses por ellas señalados, que podrán ser modificados en virtud de disposiciones oficiales que los eleven o disminuyan en su cuantía.

El interés de cada uno de estos préstamos será abonado en la siguiente proporción: Al prestatario le corresponde el 50 por cien y el otro 50 por cien será a cargo exclusivo de la Empresa, que se lo abonará incrementado en el 13,636 por cien - antiguo IRTP.

El pago del interés y de la cuota de amortización empezará cuando lo fijen las Cajas de Ahorros o Entidades crediticias y una vez entregada la cantidad prestada, abonándose a las citadas Entidades por medio de descuento en la nómina mensual, entregándolos por lo tanto directamente la Empresa a ese Organismo crediticio.

3) La vivienda que se desee adquirir debe estar en condiciones de inmediata habitabilidad, libre de arrendatarios o precatarios.

En el plazo máximo de dos meses, contados desde la firma de este contrato, la vivienda adquirida deberá estar habitada por su nuevo propietario.

Cuando se trate de una compra de vivienda que se encuentre en período de construcción, se cumplirá la condición de inmediata habitabilidad en el plazo máximo de seis meses, contados a partir de la fecha de la firma del contrato, pudiendo la Junta Directiva ampliarlo en circunstancias especiales.

El plazo de quince días a que nos referíamos anteriormente se aplicará también en este caso.

Una vez finalizado el período de construcción, empezará a contarse el plazo de dos meses para la ocupación de dicha vivienda.

4) Cuando por cualquier circunstancia el empleado no hubiese podido cobrar el préstamo en el plazo de seis meses, se considerará extinguido, pudiendo la Junta Directiva ampliar dicho plazo, siempre que concurren circunstancias extraordinarias.

5) En aquellos casos en que un empleado ya haya adquirido una vivienda mediante préstamo bancario no avalado por la Empresa, podrá solicitar la ayuda en el pago del 50 por cien de los intereses de hasta 4.500.000 de pesetas de dicho préstamo.

Con posterioridad a la concesión de esta ayuda, se presentarán los siguientes documentos:

a) Último comprobante de cargo trimestral por amortización e intereses para conocer el saldo del capital pendiente de cancelar con la Caja de Ahorros o Banco.

b) Presentación de xerocopia de la póliza que suscribió el empleado o certificado de la Caja de Ahorros o Banco.

Además se formalizará un contrato entre el empleado y la Empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 87, y el empleado dotificará el préstamo hipotecario en las cuentas generales que UNION FENOSA tiene abiertas en las Cajas de Ahorros y Bancos.

La retención correspondiente a la amortización de capital e intereses, al igual que en los préstamos avalados por la Empresa, se efectuará mensualmente en la nómina del empleado, ingresándose la cantidad retenida en las cuentas generales que la Empresa tiene abiertas en las Cajas de Ahorros y Bancos.

Artículo 90. Construcción.- Los préstamos de construcción podrán concederse en el caso de que el empleado desee construir una vivienda para sí, con independencia de otros empleados de UNION FENOSA, o bien en régimen de cooperativa.

1) Cuando un empleado desee construir una vivienda podrá solicitar un préstamo cuya cuantía máxima será de 4.500.000 de pesetas.

2) Estos préstamos serán concedidos por las Cajas de Ahorros u otras Entidades crediticias, siendo requisito necesario para ello el previo informe favorable de la Caja de Previsión Social, de acuerdo con lo establecido anteriormente en el Artículo 87.

3) Estos préstamos están sujetos a los plazos de amortización que fijan las Cajas de Ahorros o Entidades crediticias y devengarán los intereses por ellas señalados, que podrán ser modificados en virtud de disposiciones oficiales que los eleven o disminuyan en su cuantía.

La firma del contrato, y por tanto la entrega del importe del préstamo, se efectuará cuando se presente la primera certificación de obra realizada con la escritura de propiedad del terreno, presentación que no podrá exceder de cuatro meses a partir del día en que se le haya comunicado la concesión del mismo, siendo prorrogable este plazo solamente en casos excepcionales, y pasado este tiempo sin haber presentado dicha certificación se considerará cancelado el préstamo. Los gastos de constitución del préstamo serán a cargo del prestatario.

El interés de cada uno de estos préstamos será abonado en la siguiente proporción: Al prestatario le corresponde el 50 por cien de cada uno de ellos y el otro 50 por cien será a cargo exclusivo de la Empresa, que se lo abonará incrementado en el 13,636% - antiguo IRTP.

El pago del interés y de la cuota de amortización empezará cuando lo fijen las Cajas de Ahorros o Entidades crediticias y una vez entregada la cantidad prestada, abonándose a las citadas entidades por medio de descuentos en la nómina mensual, entregándolos por tanto directamente la Empresa a ese Organismo crediticio.

El plazo máximo que podrá transcurrir desde la fecha de la primera certificación hasta el día en que se habite la vivienda será de dos años.

4) Si la construcción es en régimen de cooperativa y esta llegase a disolverse antes de haberse producido la liquidación de los préstamos concedidos por las Cajas de Ahorros o Entidades crediticias, se exigirá la inmediata cancelación del préstamo, debiendo los prestatarios devolver todas las cantidades abonadas por UNION FENOSA en concepto de intereses, de acuerdo con lo expuesto en el Artículo 87.

5) En aquellos casos en que un empleado ya haya construido una vivienda mediante préstamo bancario no avalado por la Empresa, podrá solicitar

la ayuda en el pago del 50 por cien de los intereses de hasta 4.500.000 de pesetas de dicho préstamo.

Con posterioridad a la concesión de esta ayuda, se presentarán los siguientes documentos:

a) Último comprobante de cargo trimestral por amortización e intereses para conocer el saldo de capital pendiente de cancelar con la Caja de Ahorros o Banco.

b) Presentación de fotocopia de la poliza que suscribió el empleado o certificado de la Caja de Ahorros o Banco.

Además se formalizará un contrato entre el empleado y la Empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 87, y el empleado domiciliará el préstamo hipotecario en las cuentas generales que UNION FENOSA tiene abiertas en las Cajas de Ahorros y Bancos.

La retención correspondiente a la amortización de capital e intereses, al igual que en los préstamos avalados por la Empresa, se efectuará mensualmente en la nómina del empleado, ingresándose la cantidad retenida en las cuentas generales que la Empresa tiene abiertas en las Cajas de Ahorros y Bancos.

**Artículo 91. Aval bancario.**—Los empleados fijos de la plantilla de la Empresa que hayan sustrado el período de prueba podrán solicitar un aval bancario de hasta 4.500.000 de pesetas, que tenga por finalidad la adquisición o construcción de una vivienda, concediéndose solamente los que se estimen de carácter necesario.

Este aval se podrá solicitar como préstamo único o bien como comopleto de los préstamos de viviendas especificados en los Artículos 89 y 90, no pudiendo en este último caso, sobrepasar el monto total, tanto de la petición como de la concesión, la cantidad global de 6.500.000 pesetas.

Se regirá siempre por lo dispuesto en los artículos 87, 89 y 90 de préstamos de vivienda, con excepción de todo lo referente al abono de intereses, ya que en esta modalidad de préstamos los abonará en su totalidad el prestatario.

Este aval será siempre ante las Cajas de Ahorros o Entidades crediticias.

**Artículo 92.** El importe máximo de los préstamos a conceder por la propia Empresa en este año será para Modificación, Ampliación, Reparación de Vivienda y Adquisición de Viviendas Sociales: 11.061.778 pesetas, y para Adquisición y Construcción de Viviendas, el total del volumen de préstamos, estén o no avalados por la Empresa, sobre los que incidirá la ayuda en el pago del 50 por cien de los intereses concederá a 115.612.064 pesetas, sin inclusión de lo establecido en el Artículo 91.

Cuando no se adjudique en su totalidad la cantidad destinada a Modificación, Ampliación, Reparación de Vivienda y Adquisición de Viviendas Sociales, el valor de la cuantía restante pasará duplicado a incrementar los 115.612.064 pesetas destinadas a Adquisición y Construcción.

### CAPITULO XIII

#### FUNDACIONES LABORALES

**Artículo 93.** La Empresa seguirá manteniendo y sufragando los gastos causados por el mantenimiento de las Fundaciones creadas para el desenvolvimiento de los Economatos.

Estas Fundaciones serán constituidas cuando la Empresa lo considere conveniente en vista de disposiciones legales, teniendo cada una de ellas un estatuto en el que constarán sus normas de funcionamiento, existiendo siempre el mismo número de Vocales representantes de los trabajadores y de los de Dirección, con un Presidente nombrado por ésta.

Los estatutos serán sometidos a la aprobación de la Autoridad Laboral, que resolverá en consecuencia, siendo necesario para ello previo informe de la representación social.

### CAPITULO XIV

#### ORGANOS DE REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

**Artículo 94.** La representación y el ejercicio de los derechos de los trabajadores en la Empresa corresponderá a:

1. Consejo de Delegados
2. Comité Central de Empresa
3. Junta de Empresa
4. Comités de Empresa de Centro de Trabajo y Provinciales.
5. Asambleas de trabajadores.

**Artículo 95. Consejo de Delegados.**—El Consejo de Delegados se constituirá con la totalidad de los miembros de Comités de Empresa y será el Órgano supremo de decisión de los representantes de los trabajadores.

**Artículo 96. Comité Central de Empresa.**—Será el Órgano ejecutivo del Consejo de Delegados y representará a todos los trabajadores de la Empresa en la defensa de sus intereses generales y comunes y estará especialmente

capacitado para la denuncia, iniciación y deliberación de la negociación colectiva.

**Artículo 97. Junta de Empresa.**—Será el portavoz del Comité Central ante la Dirección de la Empresa.

**Artículo 98. Comités de Empresa.**

1. Los miembros de los Comités de Empresa serán elegidos y revocados por los trabajadores, de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre la materia.

2. Serán funciones de los Comités de Empresa las siguientes:

a) De representación:

Detendrán la representación de todos los trabajadores adscritos a los respectivos centros de trabajo para la defensa de sus intereses, interviniendo a petición de los interesados en cuantas cuestiones se susciten en relación con el personal que representen.

Dicha representación será ejercitada por los Comités en forma colegiada.

b) De información previa o posterior, según los casos.

Será informado por la Dirección de la Empresa en los casos siguientes:

Con dos meses de antelación a su ejecución en los cierres totales o parciales, definitivos o temporales de instalaciones que cuenten con personal a su servicio, así como en los traslados totales o parciales de los mismos y en los casos de reestructuración y reconversión de las plantillas de personal de los centros de trabajo en general.

Con una antelación mínima de un mes se les informará sobre la implantación o reestructuración de servicios.

Con quince días de anticipación se informará sobre el establecimiento y la modificación de la jornada laboral, horario de trabajo y calendario de turnos.

Anualmente se les entregará a los representantes de los trabajadores el Balance, Cuenta de Resultados y la Memoria de la Sociedad, así como todos cuantos documentos se den a conocer a los accionistas de la misma.

Semestralmente también se les informará sobre la evolución general del sector eléctrico a que pertenece la Empresa, sobre la evolución de las negociaciones y la situación de producción y ventas de la Sociedad y sobre sus programas de producción y evolución probable de empleo en la Empresa.

También recibirán información sobre:

—Creación de nuevos puestos de trabajo.

—No superación por el personal de los períodos de prueba a que sean sometidos en los casos de nuevo ingreso y sacados.

—De la iniciación y resolución de los expedientes que se incoen por la Dirección de la Empresa a los trabajadores por haber cometido faltas graves o muy graves, y asimismo, se informará sobre las sanciones que se impongan por esas faltas graves o muy graves, sin haberse incoado expediente.

—Antes de imponer una sanción de cualquier tipo a un Vocal del Comité se dará conocimiento previo al Comité de Empresa.

—Antes de ser impuesta una sanción será comunicada en el plazo mínimo de siete días a los representantes de los trabajadores, excepto cuando por ser posible la prescripción de la sanción no pueda cumplirse con este plazo.

—Relación de horas extraordinarias, dietas, gastos de locomoción y compensación del descanso intermedio en jornada continuada, así como de la compensación en descanso por horas extraordinarias trabajadas.

—Traslados de productores.

—Cambios definitivos de puestos de trabajo y personal desplazado.

—Permutas de personal.

—Las propuestas de jubilación formuladas por la Empresa.

—Se informará al Comité Central de la contratación de trabajadores fijos de plantilla que ya perciban rentas salariales o de jubilación.

—También se informará al Comité Central del personal de nuevo ingreso, según proceda de concurso-oposición o libre designación.

—Durante el año 1990 la Dirección de la Empresa se compromete a no crear otras categorías ni niveles profesionales distintos a los sustrados en el Capítulo III de este Convenio.

c) De propuestas:

Tendrán derecho a proponer a la Dirección de la Empresa, con carácter general, cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización, de producción o de mejoras, y en particular sobre los aspectos siguientes:

—Relación de puestos de trabajo que se consideren apropiados para los trabajadores con capacidad disminuida y relación de los que pueden ser destinados a estos puestos.

—Soluciones respecto de los conflictos que puedan suscitarse en el seno de la Empresa.

-Calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de Formación y Capacitación en la Empresa, así como respecto a los planes de Formación Profesional.

d)De colaboración:

Colaborarán con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren mantener la armonía laboral y la productividad en la Empresa, así como el incremento de esta última, y en la corrección de los abusos que pudieran producirse en la aplicación de las normas laborales.

e)De participación:

Los representantes de los trabajadores participarán con la Dirección de la Empresa en los

- Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Comisiones de Recursos Humanos.
- Elaboración de Planes de Formación del personal.
- Concursos-especieiones para promoción de personal.
- Juntas de Fundaciones Laborales.

f)De vigilancia:

Ejercerán una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

-Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de la Seguridad Social, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

Artículo 99. Medios a disposición de los representantes de los trabajadores para el cumplimiento de sus fines.-Existirá un local debidamente acondicionado para que los Comités de Empresa puedan ejercitar el derecho de reunión que les es propio. Dicho local será adecuado al número de representantes y estará dispuesto para funcionar tanto en las horas de trabajo como fuera de ellas.

Al objeto de que los Comités de Empresa puedan ejercitar el derecho que les asiste de comunicación e información a los trabajadores, la Dirección de la Empresa tendrá a su disposición tantos tableros de anuncios como naves, talleres o plantas existan en cada centro de trabajo.

En casos excepcionales, y previa autorización de la Dirección de la Empresa, podrá ejercitarse el derecho de comunicación e información a los trabajadores en forma directa y en horas de trabajo, sin perturbar la realización normal del mismo.

Asimismo, la Empresa pondrá a disposición del Secretariado del Comité Central una máquina reproductora para utilizarla exclusivamente en los asuntos propios de los trabajadores de la Empresa.

Aunque en las nuevas disposiciones legales no se determina el número de horas que puedan dedicar los representantes de los trabajadores para el ejercicio de su función, tales como asistencia a comisiones de los que forman parte, de acuerdo con lo que el presente Convenio, como Caja de Previsión, Comité de Seguridad, Formación y otras reuniones, funciones de representación, informaciones, propuestas, colaboración, participación, vigilancia, etc., y que no tengan que ver con el ejercicio propio de su actividad laboral, se mantendrá el tiempo de cuarenta horas mensuales retribuidas.

Este tiempo se entiende que es el límite máximo mensual, debiendo utilizarse exclusivamente el que sea necesario para el desarrollo de las funciones que les vienen atribuidas en su calidad de representantes de los trabajadores.

Con objeto de tener establecido un diálogo permanente y eficaz entre los productores y la Dirección en los centros de trabajo en que exista Comité de Empresa, se celebrará con carácter ordinario una reunión al mes a la que asistirán los representantes de los trabajadores y de la Dirección, celebrándose siempre esas reuniones en los días en que su asistencia no perjudique la atención de los servicios que tengan encomendados.

Cuando los representantes de los trabajadores tengan que desplazarse para asistir a reuniones del Comité o Consejo lo comunicarán previamente a su Jefe de trabajo.

Esta comunicación debe hacerse con tres días de antelación a la fecha de reunión, a no ser que exista una causa urgente que haga necesario reducir ese plazo. Se les abonarán Dietas cuando celebre reuniones cada cuatro meses el Consejo de Delegados del Personal, cada cuarenta días el Comité Central de Empresa, así como la Junta de Empresa, teniendo que haber sido autorizadas previamente por la Dirección de la Sociedad.

También se abonarán Dietas por las reuniones que se celebren mensualmente por los representantes de la Dirección y cuando por algún motivo excepcional sea necesario convocar a uno de estos Organismos y la Dirección de la Empresa lo autorice, se les abonarán también dichas Dietas.

Artículo 100. Asambleas de trabajadores

a)Los trabajadores de cada centro de trabajo tendrán el derecho a reunirse en Asamblea, la cual podrá ser convocada por el Comité de Empresa.

El ámbito de reunión podrá ser la totalidad de la plantilla de un centro de trabajo; la totalidad de la plantilla de la sección, planta, departamento, taller, nave, etc.

b)La Asamblea será presidida en todo caso por el Comité de Empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma.

La Presidencia comunicará, con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo, o veinticuatro en casos de urgente necesidad, a la Dirección de la

Empresa la convocatoria, y acordará con esta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa. En caso de acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la Presidencia, el plazo de preaviso podrá reducirse tanto como resulte necesario.

c)El lugar de reunión será a ser posible el centro de trabajo, en los locales que la Empresa habilitará para este fin, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo. Si la Empresa no dispusiera de local adecuado en el centro de trabajo, lo facilitará fuera de él.

Artículo 101. De los Sindicatos.-Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente Convenio referente a los Comités de Empresa, los Sindicatos debidamente implantados en la Empresa se considerarán medios necesarios para la canalización de las relaciones laborales, respetándose el derecho de libre sindicación de los trabajadores.

Secciones Sindicales.- Las Secciones Sindicales tendrán como fin primordial el de representar y defender los intereses del Sindicato a quien representen, actuando como instrumento de comunicación y representación entre el Sindicato y la Dirección de la Empresa y en todas aquellas funciones que se pacten, como asimismo en las reguladas por la Ley 11/85.

La Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios en los distintos locales o centros de trabajo para facilitar información de carácter sindical que pueda interesar a los trabajadores en general y afiliados en particular, que estará ubicado en un lugar que garantice un adecuado acceso al mismo.

Delegados Sindicales.- Tendrán las mismas condiciones y garantías que los miembros del Comité de Empresa, y deberán ser oídos previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados de su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Artículo 102. Cuota sindical.-Los afiliados a Centrales o Sindicatos podrán recuperar de la Empresa el descuento de la cuota sindical en la nómina mensual correspondiente.

A tal efecto, el interesado dirigirá escrito de solicitud a la Dirección de la Empresa, en el que habrá de figurar: Orden expresa de descuento; Central o Sindicato en que se encuentre afiliado, cuantía de la cuota, número de cuenta corriente a la que debe ser transferida la cuota sindical deducida y periodo de tiempo durante el cual se efectuará el descuento, sin que este pueda ser superior a un año.

Artículo 103. Excedencias.-Los trabajadores que ostenten cargo sindical de ámbito nacional y los que formen parte del Secretariado provincial de Centrales o Sindicatos podrán solicitar su pase a la situación de excedencia mientras permanezcan desempeñando dicho cargo. La solicitud de reincorporación habrá de efectuarse dentro de los 30 días siguientes a su cese en el cargo que motivó la excedencia; pasado dicho tiempo, sin que se produzca la solicitud, el trabajador causará baja a todos los efectos en la Empresa.

DISPOSICIONES VARIAS

Vinculación a la totalidad.-Ambas representaciones convienen que, constituyendo lo pactado un todo orgánico indivisible, consideren el Convenio como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que por las autoridades competentes, en uso de sus facultades reglamentarias, no fuese aprobado, en su totalidad y actual redacción o fuese derogado posteriormente por cualquier causa.

Normas complementarias.-En todo lo no expresamente pactado en el presente Convenio se estará a las condiciones ya existentes o a lo establecido en la Ordenanza de Trabajo y demás normativa vigente.

Productividad.- Se establece un Premio de Productividad del 3:2 por c/cen sobre sueldo, pagas extras, paga de beneficios, paga de oficio, por acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, en atención al logro de los objetivos de racionalización y mejora de la estructura organizativa y funcional de la Empresa.

Como consecuencia de este premio, el personal se compromete a incrementar su productividad entendida fundamentalmente como reducción del absentismo y permanencia en los puestos de trabajo.

Consecuentemente con todo ello, ambas partes se obligan a continuar en la línea de colaboración actual en orden a acelerar la consecución de los objetivos antes reseñados.

Festividades.-Aparte de los días legalmente establecidos, se seguirán disfrutando como festivos: el día 1 de junio (Fiesta de la Virgen de la Luz) y las tardes de Nochebuena, Fin de Año y Martes de Carnaval. Asimismo se respetarán las fiestas locales.

Comensación Turno en Fiestas Navideñas.-Se establece una gratificación de 4.978 pesetas por turno realizado para el personal que por necesidades del servicio trabaje las tardes y noches del 24 al 25 de diciembre o del 31 de diciembre al 1 de enero; así como las mañanas del 25 de diciembre y 1 de enero.

Días-Puente.-En lo sucesivo todos los viernes que sigan a un jueves festivo nacional o autonómico serán considerados como días-puente.

Para el presente año 1990 serán también días-puente el 30 de abril y el 24 y 31 de diciembre.

Los días-puente se recuperarán a razón de 30 minutos diarios.

**Gratificación Lectores.**- Aquellos Lectores que realicen normalmente funciones de lectura percibirán una gratificación de 1.815 pesetas mensuales por el desempeño de sus funciones; dejará de percibirse esta gratificación cuando no asistan al trabajo debido a vacaciones, licencias, bajas por enfermedad o accidente. Dicha gratificación anula los premios de lectura que hasta ahora regían en la Empresa.

**Categorías Profesionales.**- Se acuerda la creación de una Comisión para el estudio, análisis y regulación de las distintas categorías profesionales que se planteen con motivo de la implantación de nuevos sistemas organizativos y la aplicación de nuevas tecnologías.

**Relaciones Laborales. Amnistía.**- La Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, conscientes de la gran importancia que tiene mantener el talante negociador que ha permitido alcanzar la firma del Convenio, se comprometen a continuar en la misma línea de diálogo, lo que conducirá a mejorar el clima laboral y a solucionar los problemas que se planteen en el futuro dentro del ámbito de la Empresa.

Como expresión concreta de esta nueva etapa, los Representantes de los Trabajadores participarán en todas las Comisiones de Representación existentes en la Empresa, en donde ejercerán su acción representativa aunando esfuerzos para resolver, dentro del ámbito de la misma, la problemática que se plantea.

Por su parte la Dirección de la Empresa, dentro de este nuevo proceso de entendimiento, ha decidido conceder una AMNISTIA LABORAL, consistente en la condonación, remisión y cancelación de los respectivos Registros de las sanciones impuestas por las faltas laborales cometidas con anterioridad al 19 de enero de 1990, por los empleados que en esa fecha integran la plantilla de personal fijo de la Empresa, así como anular los expedientes que actualmente se hallen en trámite. Dicha Amnistía no dará derecho a ninguna clase de reclasificación económica por las sanciones que en su día hubieran sido impuestas.

**Comisión mixta interpretativa del Convenio.**- Cuantas dudas o reclamaciones se susciten en relación con la interpretación o aplicación del presente Convenio serán sometidas, como trámite previo a su conocimiento por la Autoridad Laboral competente, a una Comisión Paritaria, que estará constituida por seis Vocales Económicos y seis Vocales Sociales, designados por la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores, respectivamente, pudiendo ser convocados por la Dirección o por el Comité de Empresa.

Las representaciones económica y social que han llegado a la redacción definitiva de este Convenio dentro de las buenas relaciones tanto humanas como profesionales que existen en la Empresa, desean que estas sigan manteniéndose en lo sucesivo.

**Condiciones más beneficiosas.**- La Empresa se obliga a respetar las condiciones anteriores de cualquiera de sus trabajadores cuando en su conjunto resulten más beneficiosas que las pactadas en este Convenio.

**Difusión de la propiedad mobiliaria.**- La Dirección fomentará, dentro de las disposiciones que se dicten o a propia iniciativa, que los trabajadores puedan adquirir acciones de la Sociedad en las condiciones que en cada momento resulte factible establecer.

**Sistema de Pensiones.**- Se sostiene el actual sistema de pensiones por lo que la Empresa asume en el cumplimiento a su cargo, la diseminación que se produce en las pensiones de la Seguridad Social como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 26/1985, de 31 de julio, de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social.

En el caso de que disposiciones legales posteriores modifiquen la citada Ley o afectasen al sistema de complementos de pensiones actualmente establecido, la Junta de Empresas estudiará sus consecuencias y negociará con la Dirección de la Empresa las adaptaciones que haya que llevar a cabo en el Convenio Colectivo.

Con independencia de lo anterior, se creará una Comisión Paritaria para el estudio en profundidad del actual sistema de pensiones, al objeto de analizar y proponer las medidas necesarias para garantizar su viabilidad en el futuro.

**14965 RESOLUCION de 31 de mayo de 1990, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 165/1990, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.**

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía se ha interpuesto por doña Mercedes Vaquero Pérez, funcionaria de la Seguridad Social destinada en la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Málaga, el recurso contencioso-administrativo número 165/1990 contra la Resolución de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 29 de febrero de 1988, sobre adjudicación de puestos de trabajo de la Administración de la Seguridad Social por el procedimiento de acoplamiento baremado.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que ostenten derechos derivados de la misma, para que comparezcan, si es de su interés, ante la referida Sala, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 31 de mayo de 1990.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

**14966 RESOLUCION de 8 de junio de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación de la revisión del Convenio Colectivo de la Empresa «MAPFRE», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo.**

Visto el texto de la revisión del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «MAPFRE», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo, que fue suscrita con fecha 10 de abril de 1990, de una parte por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros de la misma, 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 acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción de la citada revisión en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 8 de junio de 1990.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «MAPFRE», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo.

#### REVISIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MAPFRE», MUTUA PATRONAL DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Se modifican los artículos del Convenio Colectivo, que se relacionan a continuación, cuya redacción, para 1.990, pasa a ser la siguiente:

**Art. 3. Ambito temporal.**- Este Convenio entrará en vigor con efecto de 1 de enero de 1.990.

**Art. 4. Vigencia.**- La vigencia del Convenio se establece hasta el 31 de diciembre de 1.990. Sin embargo, será prorrogable tácitamente de año en año, siempre que no se denuncie de forma fehaciente por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

**Art. 9. Tiempo de trabajo.**- Se establece un horario de 1.750 horas anuales para el personal administrativo de la Organización Territorial y Oficinas Centrales y para el personal de los Centros Hospitalarios de Majadahonda, Vigo y Barcelona, o inferior si así se estableciere, para 1.990, en el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas de Seguros.

El horario pactado deberá comprender una jornada mínima continua de 8 a 15 horas de lunes a viernes y guardias los sábados para el personal administrativo, con respeto del cómputo anual. En aquellos Centros en los que no se vinieran realizando estas guardias, continuarán con la distribución del horario en la forma acostumbrada en cada centro, salvo acuerdo en contrario.

La aplicación práctica de dichas horas al calendario de 1.990, se efectuará en la forma propuesta por la Empresa, de acuerdo con los Representantes de los Trabajadores.

El personal que hubiera sido contratado, o lo sea en el futuro, con horarios diferentes a los anteriormente indicados, se atenderá, en todo caso, al cumplimiento de lo establecido en sus correspondientes contratos o pactos.

Para los empleados con jornada anual inferior a las aquí estipuladas, el cómputo anual de horas será el que resulte de multiplicar el coeficiente 44,91 por su jornada semanal.

**Art. 21. Incremento Individual.**- Para la generalidad de los empleados se establece un incremento del ocho y medio por ciento (8,5 por 100) sobre la retribución bruta del año 1.989 (columna 15 del presupuesto individual de haberes), con independencia de los deslizamientos que se provoquen por la aplicación de dicho porcentaje y demás condiciones de este Convenio, siempre que el incremento que corresponda al complemento voluntario (columna 8 del presupuesto individual de haberes) no supere el 2 por 100. La Empresa, cuando concurren circunstancias excepcionales, que justificará ante la Comisión Mixta, podrá dejar de aplicar este incremento o hacerlo en menor cuantía, única y exclusivamente respecto del "complemento voluntario", pero respetando, en todo caso, los incrementos que