

11125 RESOLUCION de 19 de abril de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Empresa Nacional de Electricidad (ENDESA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Nacional de Electricidad (ENDESA), que fue suscrito con fecha 18 de diciembre de 1990, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la Empresa, y de otra, por las secciones sindicales de CC.OO., UGT y ATE, así como por miembros del Comité de Empresa del Centro de AS Pontes, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 19 de abril de 1991.-El Director general, Francisco González de Lena.

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION

Artº. 1º.- Ambito territorial y funcional.- El presente Convenio será de aplicación en todos los Centros de Trabajo, actuales y futuros, que tenga establecidos o establezca la "Empresa Nacional de Electricidad, S.A.", cuyo personal esté regido por las normas de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Producción, Transformación, Transporte, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica.

Los actuales Centros de Trabajo de la Sociedad son los siguientes:

1. Centro de Trabajo de Madrid, que comprende las Oficinas Centrales.
2. Centro de Trabajo de Ponferrada, que comprende las instalaciones de Compostilla I, Compostilla II, Bárcena, Subestación y Presa de Montearenas y Fuente del Azufre.
3. Centro de Trabajo de Cornatel, Quereño, Peñarrubia y Campaña.
4. Centro de Trabajo de Santa Marina, Peñadrada, Las Ondinas, Las Rozas y Matalavilla.
5. Centro de Trabajo de Bibey, que comprende las Centrales Hidráulicas de San Agustín, Prada, Porto, San Sebastián y las Presas de Prada, Pías y San Sebastián.
6. Centro de Trabajo de Sistema Hidráulico del Esla (La Remolina).
7. Centro de Trabajo de As Pontes de García Rodríguez, que comprende las instalaciones de Ribeira y Eume.
8. Centro de Trabajo de Ceuta.
9. Centro de Trabajo de Melilla.
10. Centro de Trabajo de Andorra.

11. Centro de Trabajo de Carboneras, en el porcentaje que corresponda.
12. Centro de Trabajo de Barcelona.

Dentro de todos y cada uno de los Centros de Trabajo anteriormente enumerados se comprenden la totalidad de las instalaciones que los integran y sus correspondientes servicios complementarios y anexos.

Artº. 2º.- Ambito personal.- Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a los trabajadores de la EMPRESA NACIONAL DE ELECTRICIDAD, S.A., sometidos a las disposiciones de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica, con las exclusiones legales del personal comprendido en los artículos 1º.3 c) y 2º.1 a) del Estatuto de los Trabajadores y las peculiaridades siguientes:

- 1º.- El Convenio Colectivo es el marco general por el que se regulan las relaciones laborales de todo el personal de la Empresa.
- 2º.- Dados los antecedentes, que concurren en el tratamiento normativo del personal de 1ª Categoría, se adiciona como parte integrante de este Convenio el texto regulador de sus relaciones laborales, respetando los derechos económicos y sociales en él reconocidos.

Artº. 3º.- Ambito temporal y revisiones económicas.

Ambito temporal.- El presente Convenio comenzará a regir el 1º de enero de 1990, cualquier que sea la fecha de su publicación oficial, y tendrá una duración inicial de dos años, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 1991, sin perjuicio de los conceptos con vigencia específica, pudiendo prorrogarse de año en año, de no mediar denuncia en contrario de cualquiera de las partes que lo suscriben.

El incremento económico para 1990 será del 7,7% sobre todos los conceptos económicos.

Revisión Salarial año 1990.- Si el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara el 31 de diciembre de 1990 un incremento superior al 6%, se efectuará una revisión económica, en el exceso sobre el mismo. Tal incremento se abonará con efectos de 1º de enero de 1990, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento económico de 1991.

La revisión salarial de 1990 se abonará tan pronto como se conozca el IPC real provisional.

Incremento económico para el año 1991.- Los incrementos económicos para 1991 se establecerán en base al IPC previsto por el gobierno para este año más dos puntos.

La revisión económica, de proceder, se realizará en el exceso entre el IPC real y el IPC previsto, con los mismos criterios que para 1990.

Artº. 4º.- Comisión Mixta de Interpretación y Aplicación del Convenio.- Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas así como las cuestiones de interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente Convenio y sus Anexos, serán sometidas obligatoriamente, y como trámite previo a su conocimiento por el Órgano Jurisdiccional o Admi-

nistrativo competente, a una Comisión Paritaria, que estará constituida por los miembros siguientes de entre los que han integrado la Comisión Deliberadora de este Convenio:

Representación Social:

- 1º. D. Plácido Molina López o persona en quien delegue
- 2º. Dª Gloria García Pacheco " " " " "
- 3º. D. Aniceto López Pestaña " " " " "
- 4º. D. José Hurtado Amador " " " " "
- 5º. D. José Luis López Sánchez ... " " " " "
- 6º. D. Antonio Sernández Vázquez .. " " " " "

Representación Económica:

- 1º. D. Segundo Caeiro Ríos o persona en quien delegue
- 2º. D. Andrés Revuelto Beltranilla " " " " "
- 3º. D. Miguel A. Martínez Fdez. .. " " " " "
- 4º. D. José Luis Cíórraga Gómez .. " " " " "
- 5º. D. José M. Kindelán Alonso ... " " " " "
- 6º. D. Ramón Neira Torviso " " " " "

A los efectos de funcionamiento de esta Comisión se establece que el trámite obligatorio de sometimiento, a que alude el apartado anterior, se dará por cumplido, en cualquier caso, transcurridos 15 días desde el inicio del trámite de reclamación.

CAPITULO II

Organización del Trabajo

Artº. 5º.- Organización del Trabajo.

1. La organización del trabajo es facultad privativa de la Dirección de la Empresa.
2. Todo el personal estará encuadrado en el correspondiente organigrama; los organigramas completos vigentes en cada momento serán entregados a la representación de los trabajadores; en ellos figurará el contenido esencial del puesto y la categoría profesional del mismo.

Cuando las necesidades de los Centros aconsejen la modificación del organigrama referenciado, se facilitará a la representación de los trabajadores información completa de las variaciones introducidas a tal efecto por la Dirección de la Empresa.

El organigrama no podrá ser utilizado como elemento limitativo de las funciones a desempeñar.

3. La Dirección de la Empresa dentro del marco de la organización del trabajo, prestará especial atención a mejorar las condiciones ambientales de trabajo en todas aquellas instalaciones en que éste se desarrolle en circunstancias molestas, aplicando para ello, bajo el asesoramiento de los Gabinetes Técnicos Provinciales y de los Comités de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo, cuantas experiencias y avances técnicos existan en la materia al objeto de conseguir que el desarrollo de las labores se realice en las mejores condiciones posibles de seguridad, higiene y comodidad para los trabajadores.

CAPITULO III

Clasificación del Personal

Artº. 6º.- Creación de Categorías, Niveles y Cargos.- La Empresa, con el fin de conseguir la más completa adaptación de las normas de la vigente Ordenanza Laboral para las Industrias de Energía Eléctrica a las especiales características de la Sociedad, propondrá la creación y definición de nuevos niveles y cargos, encuadrándolos dentro de las categorías profesionales figuradas en la Ordenanza Laboral, cuando no existan funciones definidas en dicha Ordenanza.

Artº. 7º.- Clasificación del personal.- El personal fijo de plantilla de la Empresa quedará clasificado dentro de los grupos profesionales, subgrupos, categorías, niveles y cargos que se indican a continuación:

GRUPO I. PERSONAL TECNICO

Segunda categoría en niveles 0, 1, 2 y 3 - Niveles salariales 0, 1, 2 y 3:

- Jefes de Servicio.
- Jefes de Turno y Mantenimiento de Centrales Térmicas de primera especial.
- Jefes de Turno de Despacho Central de Explotación de primera categoría.

Tercera categoría - Nivel salarial 4:

- Subjefes de Servicio.
- Prácticos en Topografía de primera.
- Delineante proyectista.
- Sobrestantes.
- Montadores Jefes.
- Jefes de Turno.
- Ensayadores Técnicos.
- Encargados de Servicio.
- Jefes de Operación al suelo de explotación minera a cielo abierto.
- Jefes de Turno de Sondeos.
- Subjefes de Servicio de Geotecnia.

Cuarta categoría - Nivel salarial 6:

- Prácticos en Topografía de segunda.
- Delineantes.
- Verificadores.
- Técnicos Montadores.
- Testificadores de Sondeos.
- Inspectores de Seguridad e Higiene.
- Oficiales Técnicos.

Quinta categoría - Nivel salarial 8:

- Auxiliares Técnicos.
- Calcadores.
- Auxiliares Técnicos de Prevención.

GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO

SUBGRUPO I. ADMINISTRATIVOS

Segunda categoría en niveles 0, 1, 2 y 3 - Niveles salariales 0, 1, 2 y 3:

- Jefes de Sección o Negociado.
- Analistas de Aplicación.

Tercera categoría = Nivel salarial 4:

- Jefes de Sucursal.
- Subjefes de Sección o Negociado.
- Programadores de primera.

Cuarta categoría = Nivel salarial 6:

En nivel A:

- Oficiales Administrativos de primera.
- Operadores de ordenador de primera.
- Programadores de segunda.
- Encargados de vigilancia.
- Jefes de Vigilantes Jurados de Seguridad y guardias.

En nivel B = Nivel salarial 8:

- Oficiales Administrativos de segunda.
- Operadores de Ordenador de segunda.
- Monitores de transcripción de datos de ordenador.

Quinta categoría = Nivel salarial 9:

- Auxiliares administrativos.
- Transcritores de datos de ordenador.

SUBGRUPO II. AUXILIARES DE OFICINA

Categoría especial = Nivel salarial 7:

- Encargados de almacén.
- Vigilantes Jurados de Seguridad.

Primera categoría

En nivel A = Nivel salarial 9:

- Conserjes.

En nivel B = Nivel salarial 10:

- Telefonistas.
- Dependientes Económico.
- Almaceneros.
- Vigilantes no juramentados.
- Auxiliares de Clínica: Mozos de Enfermería.
- Reproductores de planos.
- Ordenanzas.

GRUPO III. PERSONAL OPERARIO

SUBGRUPO I. PROFESIONALES DE OFICIO

Primera categoría = Nivel salarial 5.

En nivel A:

- Montadores electricistas.
- Montadores mecánicos.
- Encargados de turbinas y de calderas de Central Térmica de primera especial.
- Capataces de oficio.
- Contramaestres.
- Jefes de Bomberos de Seguridad e Higiene.

En nivel B = Nivel salarial 6.

- Subcapataces.
- Operadores de cuadro de Centrales generadoras, Estaciones y Subestaciones transformadoras de primera especial.
- Maquinistas de excavadora de rodete y apiladora sobre orugas.
- Encargados de equipo mecánico o eléctrico.
- Encargados de equipo de maquinaria auxiliar.

Segunda categoría = Nivel salarial 7.

En nivel A:

- Maquinistas de máquinas combinadas.
- Maquinistas de Centrales de 3.500 KVA o más.
- Fogoneros.
- Operadores de cuadro.
- Oficiales de primera de oficios clásicos.
- Operarios de Centrales Térmicas.
- Operarios de explotación minera a cielo abierto.
- Maquinistas de maquinaria auxiliar.
- Sondistas.
- Conductores Bomberos de Seguridad e Higiene.

En nivel B = Nivel salarial 9.

- Maquinistas de Centrales de 3.500 KVA o más.
- Fogoneros.
- Operadores de cuadro.
- Oficiales de segunda de oficios clásicos.
- Operarios de Centrales Térmicas.
- Operarios de explotación minera a cielo abierto.

Tercera categoría = Nivel salarial 10.

- Oficiales de tercera.
- Evaporistas.

SUBGRUPO II. PEONAJE

Primera categoría = Nivel salarial 9.

- Encargado de Peones.

Segunda categoría = Nivel salarial 10.

- Peones especialistas.

Tercera categoría = Nivel salarial 11.

- Peones.

GRUPO IV. PERSONAL JURIDICO, SANITARIO Y DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

Segunda categoría en niveles 0, 1, 2 Y 3 = Niveles salariales 0, 1, 2 y 3:

- Ayudantes Técnicos Sanitarios.
- Graduados Sociales.
- Asistentes Sociales.
- Profesores de E.G.B.

Personal de características especiales:

- Encargado general de Residencias = Nivel salarial 4.
- Encargado de Residencia = Nivel salarial 5.

- Jefe de cocina = Nivel salarial 7.
- Encargada de lencería = Nivel salarial 8.
- Cocinera/camarera = Nivel salarial 9.
- Camarera/limpiadora = Nivel salarial 10.
- Ayudante de cocina = Nivel salarial 11
- Personal de limpieza = Nivel salarial 11.

CAPITULO IV

REGIMEN ECONOMICO

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

A) CONCEPTOS QUE TIENEN LA CONSIDERACION LEGAL DEL SALARIO:

Art. 8.º.- Salario de Convenio.-

1. Se establecen como salarios anuales para cada categoría y nivel los consignados en la tabla salarial del anexo I, compuesta de salario base y salario complementario.

Dichos salarios serán satisfechos por doceavas partes iguales, en cada una de las doce mensualidades del año.

2. Con independencia de lo anterior, el marco retributivo aplicable a la 2ª Categoría, se configura con dos componentes salariales:

- El Salario de nivel, fijo en función del nivel resultante de la valoración de puestos de trabajo. Es el componente básico de la escala salarial y pretende retribuir la responsabilidad y contenido del puesto, independientemente del desempeño del ocupante.

Engloba, a efectos económicos, los siguientes conceptos fijos: Salario Base, Pagas extras, Participación en Beneficios y Salario complementario.

- El Grado, variable, fijo para la persona una vez concedido, mientras se mantenga en el mismo puesto.

Art. 9.º.- Complementos Personales.

1. Antigüedad.- Los aumentos por años de antigüedad se abonarán en complementos equivalentes al 2,5% acumulativo por cada dos años de antigüedad en la Empresa, sobre el salario base establecido en el artículo 8, incrementado con el importe de las cuatro gratificaciones extraordinarias y la participación en beneficios. Dicho complemento de antigüedad será satisfecho y distribuido en las doce mensualidades del año y en las cuatro gratificaciones extraordinarias.
2. Compensación por veinte años de servicios.- El personal, a partir del momento en que cumpla veinte años de servicios en la Empresa, percibirá un complemento por este concepto, de acuerdo con los valores señalados en la tabla que figura en el anexo II del presente Convenio. Dicho complemento será satisfecho tanto en las doce mensualidades del año como en las cuatro gratificaciones extraordinarias.
3. Complemento de sueldo.- Con el fin de establecer una política salarial encaminada a que todos los trabajadores incluidos en el mismo nivel de retribuciones perciban salarios iguales y que las únicas diferencias que se establezcan se deriven fundamentalmente de las especiales características

del puesto de trabajo, se consideran a extinguir las actuales retribuciones que por el concepto de complemento de sueldo se vienen abonando, las cuales se mantendrán a título personal. Dicho complemento será satisfecho tanto en las doce mensualidades del año como en las cuatro gratificaciones extraordinarias.

4. Grados Complementarios Personales del colectivo de 2ª Categoría.- Consiste en incrementos retributivos sobre el salario de nivel, en función del desempeño del titular en el puesto, sin que cambien sus funciones. Pretende retribuir aspectos tales como el desempeño del puesto, la dedicación y el grado de cumplimiento de los objetivos asignados.

- El valor máximo de la retribución por Grado será el 9,9% para todos los niveles, siendo el valor de un grado el 3,3% del salario de nivel.

- Cada nivel tendrá 3 grados.

Art. 10.- Complementos de puestos de trabajo.

1. Suplemento de remuneración por trabajo nocturno.- La cuantía del suplemento de remuneración por trabajo nocturno a que se refiere el artículo 19 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica, será la que figura para cada nivel en la tabla contenida en el anexo III del presente Convenio.

El suplemento será abonado asimismo al personal que trabaje de noche en domingo, festivo o día de descanso.

A estos efectos, se entenderá por noche el período comprendido entre las veintidós y las seis horas.

Durante el período de vacaciones se percibirá el importe de este plus por las noches que correspondería haber trabajado.

2. Complemento de trabajo a turno.

- 2.1. El personal que trabaje en régimen de turnos rotativos que cubran las veinticuatro horas del día percibirá un complemento por turno realizado, de acuerdo con los importes que constan en el anexo V-1 del presente Convenio y sin perjuicio de los acuerdos específicos y preexistentes sobre el particular.

A dicha cantidad, además de los incrementos correspondientes por aplicación del art. 3.º, se adicionará la cantidad de 200 pts. en 1991.

- 2.2. Asimismo, tendrá derecho eventualmente a la percepción de este complemento el personal que no trabaje habitualmente en régimen de turnos y realice, de manera excepcional y como consecuencia de paradas programadas o reparaciones, una jornada que en dos o más turnos cubra las veinticuatro horas del día.

- 2.3. El personal que trabaje en régimen de turnos rotativos que no cubran las veinticuatro horas del día percibirá un complemento por turno realizado equivalente al 80% del valor del turno figurado en el anexo V-1, según consta en el anexo V-2 ó V-3, dependiendo del régimen de trabajo.

A dicha cantidad, además de los incrementos correspondientes por aplicación del art. 3.º, se adicionará la cantidad de 160 pts. en 1991.

- 2.4. Este complemento tiene por objeto compensar al trabajador de cuantos inconvenientes se deriven de la prestación del trabajo en régimen de turnos, incluyendo las posibles pequeñas prolongaciones de jornada ocasionadas por la obligación del trabajador de no abandonar el turno mientras no haya tenido lugar el correspondiente relevo.

Dicho complemento es compatible con el de remuneración por trabajo nocturno y con la compensación por media hora de descanso.

- 2.5. Los valores de este Plus no sufrirán modificación alguna como consecuencia de ausencia derivada del disfrute de vacaciones.

3. Plus por actividad en jornada diaria a turno de ocho horas de trabajo efectivo y una hora de transporte.- El personal de la explotación minera del Centro de Puentes de García Rodríguez que, por necesidad de efectuar el relevo sobre máquina, realice su jornada de trabajo en turnos diarios de ocho horas de trabajo efectivo y una de transporte, percibirá un Plus por turno realizado de acuerdo con los siguientes importes:

- a) 1.721 pts., cuando se falta a un turno o se asista a todos los del mes.
- b) 1.603 pts., cuando se falta de dos a cinco turnos, ambos inclusive, durante el mismo período.
- c) 1.472 pts., cuando se falten seis o más turnos durante un mes natural.

No se computarán como faltas, la asistencia a tareas sindicales dentro de la Empresa, de acuerdo con lo estipulado en el presente Convenio.

4. Plus de jornada continuada.- Se establece para el personal que realice su jornada de forma continuada sin estar sujeta a turno, un Plus de 318 pts. por día de asistencia al trabajo.

A dicha cantidad, además de los incrementos correspondientes por aplicación del art. 3º., se adicionará la cantidad de 33 ptas. en 1991.

5. Plus compensatorio de jornada partida.- El personal que realice jornada partida tendrá derecho a percibir una compensación de 1.165 pts. por día de asistencia al trabajo quedando comprendido en dicha compensación los gastos y demás perjuicios derivados en la prestación del trabajo en este régimen de jornada.

6. Durante el período vacacional, se abonarán las percepciones económicas correspondientes al tipo de jornada que debiera realizarse en el supuesto de encontrarse trabajando en dicho período.

Artº. 11.- Complementos por calidad o cantidad de trabajo.

1. Horas extraordinarias.

- 1.1. Establecido como principio general que los trabajadores habrán de desarrollar su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir un óptimo rendimiento durante la jornada ordinaria de trabajo, las partes convienen que, en el supuesto de realizarse horas extraordinarias, su clasificación se efectuará conforme a los siguientes criterios:

- 1.1.1. En función de la actividad y carácter público de los servicios que presta la Empresa, considerada la complejidad técnica del proceso productivo y velando especialmente por la salud e integridad física de los trabajadores se considerarán horas extraordinarias de inexcusable cumplimiento las realizadas en la prestación de servicios tales como:

- a) Siniestros, accidentes y averías que originen parada o riesgo grave de parada, así como cualquier otra incidencia que reduzca y ponga en riesgo inminente de reducción la seguridad del personal o la producción.
- b) Actividades de puesta en marcha.
- c) Actividades en ocasión del descargo obligado de instalaciones en domingo o festivos o de noche.
- d) Sustitución imprevista del personal de turno o del de servicios inaplazables.
- e) Completar o iniciar servicios cuya parada o suspensión cause grave perjuicio.

- 1.1.2. Tendrán la consideración de Horas Extraordinarias Estructurales las necesarias para cubrir:

- Períodos punta de producción.
- Circunstancias de carácter estructural derivadas del carácter y actividad pública del servicio.

- 1.2. Ambas partes acuerdan expresamente que el valor de la hora ordinaria, a efectos de cálculo de la extraordinaria, durante la vigencia del presente Convenio es el que figura en el anexo IV.

- 1.3. En los supuestos de realización de horas extraordinarias el trabajador podrá optar entre su abono en metálico, de acuerdo con lo indicado en el apartado 1.2 de este artículo, o su compensación con descansos, siempre que ello no origine nuevas horas extraordinarias, no deje los equipos de trabajo en menos del 50% de sus dotaciones normales y se tome la compensación dentro de los trescientos sesenta días naturales siguientes a la terminación de la realización de las mismas, de mutuo acuerdo con la Empresa:

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

- Por cada hora extraordinaria diurna: Ciento cinco minutos de descanso.
- Por cada hora extraordinaria nocturna: Ciento cinco minutos de descanso.
- Por cada hora extraordinaria en domingo, festivo o día de descanso: Ciento veinte minutos de descanso.

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

- 1.5. Se establece el deseo de reducir las horas extraordinarias de tal forma que se puedan ir estudiando mejoras de orga-

nización para que esta reducción no afecte a la producción de la Empresa, habida cuenta del carácter público de los servicios que tiene encomendados.

1.6. Personal de turno.- Respecto a este personal serán de aplicación los diversos regímenes específicos existentes para este tipo de jornada en los diferentes Centros de Trabajo, en base a los puntos que se contienen en el anexo XIV.

2. Plus por trabajos intempestivos.- El personal, excluido el que preste sus servicios normales en régimen de turno, que realice trabajos extraordinarios, entre las veintidós y las seis horas, tendrá derecho a percibir, en concepto de plus por trabajos intempestivos, la cantidad de 1.256 pts., cualquiera que fuese su categoría laboral.

Dicha cantidad deberá acreditarse al trabajador, tantas veces cuantas se produzca la llamada durante el espacio de tiempo anteriormente señalado. También se hará efectiva la misma cantidad si el aviso se produce con anterioridad al horario indicado, quedando indemnizado con dicha cantidad por el tiempo de traslado desde su domicilio.

Este plus será compatible con el abono de las horas extraordinarias correspondientes y del suplemento de remuneración por trabajo nocturno, así como, en su caso, con el plus por trabajos en domingo, festivo y día de descanso.

3. Plus compensatorio por conducción de vehículos.- Los trabajadores que conduzcan en la actualidad, o en el futuro, vehículos propiedad de la Empresa, en el supuesto de que fueran privados del permiso de conducir, por contravenciones durante la realización de tal servicio, ya sea por sentencia derivada de accidente de tráfico, o por resolución gubernativa que no provenga de impago de multas, percibirá en concepto de compensación económica, la cantidad de 13.585 pesetas mensuales, por un período máximo de dos años, que le serán hechas efectivas por la propia Empresa, o por la Compañía de Seguros con la que concierte la correspondiente póliza.

4. Plus por trabajos en domingo, festivos y día de descanso.- El personal que por realizar horas extraordinarias de inexcusable cumplimiento, preste su trabajo en domingo, festivo, día no laborable distinto de domingo o festivo, o día en que le corresponda el descanso semanal percibirá un plus de 1.256 pts. por día trabajado, cualquiera que fuese su categoría laboral, y aun cuando se goce del correspondiente descanso compensatorio, quedando indemnizado con dicha cantidad por el tiempo de traslado desde su domicilio.

Quedará expresamente excluido del devengo de este plus el personal que trabaje en domingo o festivo por corresponderle en aplicación de su régimen de turno.

Con independencia del plus citado, se percibirá la compensación por horas extraordinarias que corresponda y, en el supuesto de que los trabajos fuesen realizados entre las veintidós y las seis horas, se tendrá derecho a la percepción del suplemento de remuneración por trabajo nocturno.

Art. 12.- Complementos de vencimiento superior a un mes.

1. Gratificaciones extraordinarias.- El personal afectado por el presente Convenio percibirá por el concepto de gratificaciones extraordinarias el importe de una doceava parte del salario base anual correspondiente al nivel salarial en que

se encuentre encuadrado, incrementado con el premio de antigüedad a que tenga derecho y el complemento de sueldo del apartado 3 del artículo 9, en cada uno de los meses de marzo, julio, octubre y diciembre de cada año.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá la parte proporcional de estas gratificaciones al tiempo transcurrido.

2. Participación en beneficios.- El personal afectado por el presente Convenio participará en los resultados favorables de la Empresa en cada ejercicio, de acuerdo con los porcentajes señalados en la norma primera establecida en el artículo 18 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica.

Dicho porcentaje se aplicará en función del beneficio neto obtenido por la Empresa y afectará exclusivamente al salario base figurado en la tabla salarial contenida en el Anexo I, incrementado con el importe de las cuatro gratificaciones extraordinarias. Sin embargo, habida cuenta que hasta finalizar el ejercicio económico no es posible conocer el alcance de dicho beneficio se conviene la participación que resulte de la tabla figurada en el anexo VI, que será abonado en el mes de enero.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá la parte proporcional de la participación en beneficios al tiempo trabajado.

Art. 13.- Complemento por residencia.

1. Complemento por residencia en Cornatel, Quereño, Peñadrada, Las Ondinas, Santa Marina, Bibey y La Remolina.- El personal con residencia fija en alguno de estos Centros o adscrito a ellos que no disponga de vivienda en las citadas localidades por causa ajena a su voluntad, percibirá un complemento por residencia de acuerdo con la cuantía indicada en el Anexo VII del presente Convenio.

2. Complemento por residencia en Ceuta y Melilla.- El personal con residencia fija en las localidades de Ceuta y Melilla percibirá un complemento de residencia igual para todas las categorías profesionales, equivalente como mínimo al 100 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

La cantidad actual se aumentará en los porcentajes de incremento que experimente el salario mínimo interprofesional.

B) CONCEPTOS QUE NO TIENEN LA CONSIDERACION LEGAL DE SALARIO:

Art. 14.- Dieta de viaje, dieta de almuerzo o cena y gastos de locomoción.

1. Dietas de viaje.

1.1. El personal que, en comisión de servicio previamente autorizada, se desplace de la localidad donde tiene establecida su residencia con carácter fijo podrá optar entre percibir las correspondientes dietas de viaje o acogerse al régimen de gastos justificados.

En caso de percibir dietas de viaje, la cuantía de las mismas será de 7.542 pts. por cada día.

Cuando el personal se acoja al régimen de gastos justificados podrá hacer uso de hoteles de 3 estrellas, autori-

zándose, al propio tiempo, la utilización del mismo hotel que el acompañante de mayor categoría y, si no realizara el desayuno, comida o cena en el hotel en que esté alojado, podrá ser compensado con los módulos siguientes:

- a) Desayuno: 321 pts.
- b) Comida: 1.929 pts.
- c) Cena: 1.766 pts.

- 1.2. Cuando un trabajador se desplace en comisión de servicio en razón a su cargo representativo sindical, y por cuenta de la Empresa, percibirá una dieta de 7.542 pts. diarias o la segunda alternativa prevista en el apartado anterior.
- 1.3. En los casos en que el personal utilice las residencias de la Empresa, se abonará al mismo media dieta, tomando como tal el 60 por 100 del importe de la dieta completa.
- 1.4. Cuando un trabajador se desplace de su Centro de Trabajo específico por necesidades del servicio, y no pueda regresar a su domicilio para efectuar la comida o cena, se le indemnizará con una dieta de 2.195 pts.
- 1.5. En los viajes realizados en comisión de servicio con el vehículo propio se aplicará el mismo tratamiento reconocido para el supuesto de conducir vehículos propiedad de la Empresa, a que se refiere el artículo 11.3 del presente Convenio.

2. Dietas de almuerzo o cena por prolongación de jornada.- El personal que por razones del servicio no pueda regresar a su domicilio para efectuar el almuerzo o cena percibirá una dieta de 1.456 pesetas por comida, sin distinción de categorías.

Esta dieta será incompatible con la percepción de la dieta de viaje por comisión de servicio.

3. Gastos de locomoción.

- 3.1. El personal que, en comisión de servicio previamente autorizada, se desplace de la localidad donde tiene establecida su residencia con carácter fijo, tendrá derecho a utilizar como medio de locomoción el ferrocarril, en primera clase o coche-cama o similar, o el avión o el barco en clase turista.
- 3.2. En el caso de que el interesado se desplace en vehículo propio tendrá derecho a que se le aplique la tarifa por kilómetro recorrido que se indica a continuación:

| | <u>Pesetas</u> |
|-------------------------------------|----------------|
| Vehículos de 8 a 10,99 C.V. | 20 |
| Vehículos de 11 C.V. en adelante .. | 24 |

Por cada plaza ocupada, además del conductor, se abonará el suplemento de dos pesetas por kilómetro, cualquiera que sea la potencia del vehículo.

- Art. 15. Gratificación por quebranto de moneda.- Los empleados ocupantes de puestos de trabajo caracterizados por funciones típicas propias de Jefes de Tesorería y cajeros, incluidos los de economía, percibirán, en concepto de quebranto de moneda, una gratificación de 15.061 pts. anuales en todos los Centros de Trabajo.

- Art. 16.- Plus Compensatorio de Transporte.- Para subvencionar los gastos originados por el transporte, se establece, en favor del personal del Centro de Trabajo de Madrid, así como del personal que resida fuera del municipio en el que se encuentra ubicado el Centro de Trabajo, un Plus Compensatorio de Transporte por valor de 175 pts. diarias.

Dicho plus será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo en jornada normal, por cuanto en su consideración nunca dejará de ser compensatorio de gastos de desplazamiento o viaje hacia el ejercicio de la actividad laboral.

Asimismo, se establece un plus compensatorio de 132 pts. por día efectivo de trabajo para el personal de Ceuta y Melilla.

Asimismo, se abonará un plus de 132 pts. para aquel personal que, residiendo dentro del mismo municipio en el que se encuentra ubicado el Centro de Trabajo y fuera del casco urbano, no pueda utilizar los servicios de transporte colectivo que existiesen.

La percepción del plus compensatorio de transporte, en sus distintas modalidades, es incompatible con el uso de los servicios de transporte colectivo establecidos en las distintas zonas, los cuales se mantendrán en las condiciones existentes.

- Art. 17.- Norma General sobre Retribuciones.- Las retribuciones figuradas en el presente Convenio son brutas y, en consecuencia, tanto las cargas fiscales como la Seguridad Social a cuenta del trabajador serán satisfechas por el mismo y descontadas en nómina.

Las retribuciones del personal, cualquiera que fuera su categoría laboral, serán abonadas por períodos mensuales de 30 días.

CAPITULO V

PROVISION DE VACANTES, ASCENSOS AUTOMATICOS Y ASIMILACIONES ECONOMICAS, TRASLADOS, PERMUTAS, DESPLAZAMIENTOS Y CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO, DESPIDOS, CESES Y SANCIONES

- Art. 18.- Provisión de vacantes.

1. La Empresa cada año y antes de finalizar el mes de enero, publicará y dará traslado a la Representación de los Trabajadores la previsión de plazas vacantes, tanto fijas como eventuales e interinas en su caso, por Centro de Trabajo, consignándose en dicha información la Unidad de adscripción, la categoría y nivel de las mismas.

La referida previsión se efectuará de acuerdo con el orden de preferencia que se indica a continuación y en todo caso previo informe a la Representación de los Trabajadores.

Primero: Por libre designación de la Empresa, respecto del personal adscrito a la Ordenanza Eléctrica que se encuentre en situación de disponible, considerando como tal el personal sin puesto de trabajo determinado, como consecuencia de la terminación de una obra o montaje o de la supresión de una instalación o servicio. En estos supuestos el trabajador no podrá sufrir perjuicio en la categoría y remuneración percibida antes del cambio.

Segundo: Por los trabajadores que habiendo ascendido por aplicación del sistema de ascensos automáticos, previsto en el artículo 19 de este Convenio, se encuentren pendientes de cubrir plaza correspondiente a la categoría a que hubiesen sido ascendidos.

Tercero: Por los trabajadores de la plantilla fija regulada por la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica que, perteneciendo a categoría igual o superior a la de la vacante solicitasen su provisión y fuesen declarados aptos para su desempeño por la Dirección de la Empresa.

Cuarto: Por concurso-oposición entre el personal fijo de la Sociedad.

Quinto: Mediante prueba de aptitud entre el personal fijo de la Sociedad y el personal que estuviese contratado con carácter eventual o interino, al cual, de superar la prueba, le será reconocido el tiempo de servicios prestados como eventual o interino, a efectos de antigüedad.

Sexto: Por libre designación de la Empresa, respecto del personal de la Sociedad que se encuentre en situación de disponible, considerando como tal el personal sin puesto de trabajo determinado como consecuencia de la terminación de una obra o montaje o de la supresión de una instalación o servicio.

Séptimo: Por libre designación de la Dirección de la Empresa, respecto al personal de Empresas participadas en su capital social por ENDESA.

Octavo: Por libre designación de la Dirección de la Empresa, respecto al personal de Empresas participadas en su capital social por el INI que se encuentren en procesos de reestructuración o reconversión. Esta posibilidad se utilizará durante la vigencia del XIV Convenio Colectivo de la forma más restrictiva posible y en todo caso la Empresa garantizará un 15% de las plazas para el personal a que se refiere el apartado siguiente, no computándose a efectos de este porcentaje los supuestos previstos en el punto 2.5 de este artículo para el personal expropiado.

Noveno: Mediante prueba de aptitud al personal ajeno a la Empresa.

Décimo: Si una vez aplicados los anteriores criterios no se hubiese provisto la vacante, ésta podrá ser cubierta libremente por la Empresa.

2. No obstante lo prevenido en el apartado anterior, la provisión de plazas y niveles que se indican se llevará a efecto de acuerdo con los regímenes especiales que se señalan a continuación:

2.1. Las plazas de la 1ª Categoría Técnica, Administrativa y de Personal Jurídico, Sanitario y de Actividades Complementarias serán de libre designación de la Empresa, teniendo preferencia para cubrir el 75 por 100 de ellas el personal de plantilla que reúna, a juicio de la Dirección de la Empresa, los requisitos y conocimientos necesarios para el desempeño de los puestos de trabajo de que se trate.

En las convocatorias en las que la titulación no venga determinada por imperativo legal para el ejercicio de la actividad profesional se establecerán, en el aviso de convocatoria, los requisitos de experiencia práctica necesarios, alternativos a la titulación.

2.2. Los niveles 0, 1, 2 y 3 de la 2ª Categoría de los Grupos Profesionales Técnico, Administrativo y de Personal Jurídico, Sanitario y de Actividades Complementarias se determinarán por el resultado de la valoración de puestos de trabajo.

Con independencia de lo anterior, se establecen las siguientes vías de promoción y ascensos:

A) Promoción:

Se entiende por promoción el cambio de nivel.

Se podrá cambiar de nivel:

* Por cambio de puesto: Cuando el empleado se presenta a una plaza de un puesto de mayor nivel y la obtiene. Según el mecanismo de provisión de vacantes indicado en el presente artículo.

* Por reclasificación del puesto: Cuando el contenido de un puesto ha cambiado de forma significativa y se solicita una nueva valoración, quedando el puesto encuadrado en el nivel resultante, que puede ser el mismo o mayor que el anterior.

B) Ascensos:

El ascenso consiste en originar incrementos retributivos llamados grados, sin cambiar de puesto ni de funciones, en base a un buen desempeño continuado.

El ascenso va ligado, por lo tanto, al buen desempeño de un puesto determinado, no conservándose al cambiar de puesto por promoción.

El ascenso se efectuará por el Director Jerárquico, en base a criterios objetivos, tales como desempeño, dedicación y grado de cumplimiento de los objetivos asignados, asumiendo la Dirección el compromiso de elaborar los pertinentes sistemas que permitan la oportuna evaluación, dando información del mismo a los Representantes de los Trabajadores.

Toda promoción (por reclasificación o cambio de puestos), debe suponer un incremento salarial cuando menos equivalente a un grado (3,3%), asignándose el grado mínimo dentro del nuevo nivel que permita este incremento.

2.3. Las vacantes correspondientes a puestos de trabajo de especial confianza, podrán ser cubiertas, a juicio de la Empresa, por medio de concurso de méritos entre el personal de plantilla fija, con información a la Representación de los Trabajadores.

2.4. Para la provisión de las plazas vacantes del Subgrupo Profesional de Auxiliares de Oficina, o de aquellos otros puestos que por sus características resulten idóneos para el fin que se indica, se dará preferencia absoluta a los trabajadores con capacidad de trabajo disminuida, siempre que, a juicio de la Dirección de la Empresa, posean las condiciones físicas y psíquicas necesarias que les permita el normal desempeño de su puesto de trabajo. Los puestos de trabajo que se consideren apropiados para ser desempeñados por dicho personal serán determinados por la Dirección de la Empresa.

2.5. Por lo que respecta a las plazas vacantes de la 2ª y 3ª Categoría del Subgrupo Profesional de Peonaje y de la 1ª Categoría, Nivel B, del Subgrupo de Auxiliares de Oficina, podrán ser cubiertas libremente por la Dirección, entre personas ajenas a la Sociedad afectadas por las expropiadas.

ciones forzosas efectuadas por necesidad de la Empresa, que tengan su residencia en la zona objeto de expropiación.

- 2.6. Las plazas correspondientes a la Unidad de Obras y Montajes se proveerán con arreglo a lo dispuesto en el art. 30 de este Convenio.
3. Los sistemas indicados en los dos apartados anteriores, se entienden sin perjuicio del derecho de la Dirección de la Empresa, de cubrir las vacantes mediante la designación del trabajador de igual categoría que considere oportuno, dándose preferencia al cónyuge del trabajador que haya sido objeto de traslado, siempre que aquél pertenezca también a la Empresa.
4. El personal de plantilla de nuevo ingreso que haya obtenido plaza por cualquiera de los sistemas establecidos en el presente artículo quedará clasificado en la categoría correspondiente a la plaza obtenida, al incorporarse al nuevo puesto de trabajo, si bien sujeto al período de prueba correspondiente cuya duración será la establecida en las disposiciones legales vigentes.

Transcurrido dicho período si éste resultara satisfactorio, el trabajador consolidará la plaza obtenida; en caso contrario, se reintegrará a la categoría de procedencia o se le rescindirá la relación laboral con la Empresa en el caso de ingreso.

Cuando no tuviera lugar la superación del período de prueba, la Dirección informará previamente al Comité de Empresa o, en su caso, a los Delegados del Personal, tanto de los supuestos de nuevo ingreso como en los de ascenso.

5. Los concursos-oposición y pruebas de aptitud y, en su caso, los concursos de méritos, serán juzgados por un Tribunal integrado por los siguientes miembros:
- Un representante de la Dirección o persona en quien delegue, que actuará como Presidente y que gozará de voto de calidad, caso de empate.
 - El jefe de la línea a que corresponda la plaza o persona en quien delegue.
 - Dos representantes del Comité de Empresa o Delegados del Personal, en su caso.
 - Un representante de la Oficina de Personal del Centro de Trabajo o persona en quien delegue, que actuará como Secretario y que tendrá voz pero no voto.
 - Los asesores que designe la Dirección y los representantes del personal, respectivamente, con voz pero sin voto.
6. La provisión de vacantes correspondiente a puestos de trabajo de las distintas Zonas y Centros de Trabajo de la Sociedad, se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Normativo General, que figura en el Anexo
7. Desde el anuncio de la convocatoria en los casos de concurso-oposición hasta la iniciación de la celebración de los exámenes deberá transcurrir un plazo de un mes como mínimo y de dos meses como máximo, sin perjuicio de que en caso de urgencia dichos plazos puedan acortarse a 15 días.

Con independencia del número de plazas convocadas, los concurso-oposición y pruebas de aptitud tendrán una validez máxima de un año a partir de su realización, de tal manera que, aquellos trabajadores que hubiesen sido declarados aptos en las mismas mantendrán una expectativa de derecho para ocupar aquellas otras plazas que se necesite cubrir a lo largo de dicho período, siempre y cuando sean de la misma naturaleza que las relativas a las pruebas superadas y únicamente para el Centro de Trabajo en donde hubiesen sido realizadas.

Este personal será considerado como Apto sin plaza durante dicho período, accediendo, en su caso, a las nuevas plazas, según el orden de puntuación obtenido en los concursos-oposición y pruebas de aptitud correspondientes.

El transcurso del referido período (un año), o el agotamiento de la relación de personal apto, anulará automáticamente la validez de esta situación, siendo necesario, para optar nuevamente a la misma, la superación de un nuevo concurso-oposición o prueba de aptitud.

Aquellos trabajadores que hayan superado los cursos teóricos impartidos a través de los Servicios de Formación de la Empresa quedarán relevados de realizar los ejercicios teóricos de los concursos-oposición y pruebas de aptitud, respecto a las materias correspondientes a los cursos superados, sirviendo la puntuación obtenida en éstos para calificar la fase o parte de la fase teórica de aquéllos.

8. La cobertura de las vacantes, incluso las correspondientes a las plazas de nueva creación, deberá ser anunciada dentro del plazo de un mes contando a partir de la fecha en que se hubiese producido, salvo en aquellos supuestos en que por conveniencia del servicio procediese su no cobertura.

Art. 19.- Ascensos automáticos y asimilaciones económicas.- Se establecen los ascensos automáticos y las asimilaciones económicas siguientes:

1. Grupo Profesional Técnico.- Los Auxiliares Técnicos y Calzadores de la quinta categoría técnica, quedarán asimilados, a efectos exclusivamente económicos, a la cuarta categoría técnica, a los ocho años de permanencia en su categoría, y transcurridos otros seis años a partir de su asimilación, ascenderán automáticamente a esta última categoría, quedando encuadrados en la especialidad que corresponda.

El personal adscrito a la cuarta categoría técnica quedará asimilado, exclusivamente a efectos económicos, a la tercera categoría técnica, transcurridos ocho años de permanencia en su categoría.

2. Subgrupo de Personal Administrativo.- Los Auxiliares Administrativos quedarán asimilados, a efectos exclusivamente económicos, a Oficiales Administrativos de segunda, a los ocho años de permanencia en su categoría, y transcurridos otros seis años, a partir de su asimilación, ascenderán automáticamente a esta última categoría.

Los Oficiales Administrativos de segunda ascenderán automáticamente a Oficiales Administrativos de primera, transcurridos ocho años de permanencia en su categoría.

3. Subgrupo de Auxiliares de Oficina.-

Las telefonistas, de la primera categoría de Auxiliares de Oficina, quedarán asimiladas, a efectos exclusivamente

económicos, a Oficiales Administrativos de segunda, transcurridos ocho años de permanencia en su categoría.

Los conserjes quedarán asimilados a efectos exclusivamente económicos, al nivel salarial 8, transcurridos 9 años de permanencia en su categoría, comenzando a computar este plazo desde el momento de la firma del presente Convenio.

4. Subgrupo de Profesionales de Oficio.- Los Oficiales de tercera, encuadrados en la tercera categoría de Profesionales de Oficio, ascenderán automáticamente a Oficiales de segunda de Profesionales de Oficio, a los ocho años de permanencia en su categoría.

Los Oficiales de segunda de Profesionales de Oficio quedarán asimilados, a efectos exclusivamente económicos, a Oficiales de primera de Profesionales de Oficio, a los ocho años de permanencia en su categoría.

5. Subgrupo de peonaje.- Los peones con más de cinco años de servicios en la Empresa serán ascendidos a peones especialistas.

Los peones especialistas quedarán asimilados, a efectos exclusivamente económicos, a la primera categoría de peonaje a los ocho años de permanencia en su categoría.

6. Asimismo, los trabajadores de cualquier categoría laboral incluida en el presente Convenio Colectivo quedarán asimilados, automáticamente y sólo a efectos económicos, a la categoría o nivel laboral inmediatamente superior una vez transcurridos nueve años de permanencia en la que tienen.

El personal encuadrado en el Nivel 0 de la 2ª Categoría asimilará, a efectos económicos, al salario del nivel inmediato superior de la Primera Categoría (Superior 1ª, Subjefe de Sección), transcurridos nueve años de permanencia en dicho nivel.

El personal asimilado económicamente a la categoría superior cotizará a la Seguridad Social por las bases que correspondan a la que esté asimilado y con la obligación de realizar indistintamente funciones de la categoría asimilada y de la anterior.

7. De la misma manera, el trabajador ascendido automáticamente por el simple transcurso del tiempo continuará realizando las funciones inherentes a su categoría de procedencia en tanto no exista vacante de su nueva categoría de análoga especialidad.

Artº. 20.- Traslados, permutas y desplazamientos. Cambios de Puesto de Trabajo.

1. Los cambios de puesto que impliquen para el trabajador una variación de su residencia habitual podrán realizarse:

- A solicitud del interesado.
- Por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
- Por permuta.
- Por necesidades del servicio.

En los traslados a solicitud del interesado y en los establecidos por mutuo acuerdo se estará a lo que ambas partes convengan por escrito.

Los trabajadores con destino en localidades distintas en las que estén ubicados Centros de Trabajo de la Empresa, y

pertenecientes a la misma categoría y escalafón, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquélla decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y cualquier otra circunstancia a apreciar.

De consumarse la permuta, los trabajadores aceptarán la modificación de retribuciones a que pudiera dar lugar el cambio de puestos sin que proceda indemnización en estos supuestos.

Los traslados por necesidades del servicio deberán ser autorizados por la autoridad laboral competente, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente. No obstante lo anterior, el personal que se contrate a partir de la publicación del presente Convenio en el "Boletín Oficial del Estado", y durante un periodo no superior a tres años -quedando sometido al término del mismo a las condiciones generales del Convenio sobre traslados-, estará sujeto a la posibilidad de ser trasladado por una sola vez, al objeto de mejorar su formación para cuando ocupe un puesto de carácter definitivo.

En los supuestos de traslado por necesidades del Servicio, el trabajador que será preavisado por escrito con una antelación al menos de quince días, tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a rescindir su contrato, mediante la indemnización de dos meses por año de servicio, salvo acuerdo más favorable con la Empresa. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo y enseres, y además una gratificación equivalente a cuatro mensualidades de su salario. De igual forma, se determinará el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no podrá ser inferior al de treinta días.

2. Por razones técnicas, organizativas o productivas, o bien por las especiales circunstancias exigidas por la contratación, la Empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los viajes, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

3. Cuando en virtud de un traslado por necesidades del Servicio uno de los cónyuges cambie de residencia, el otro, si también fuese trabajador de la Empresa, tendrá derecho preferente para cubrir la primera vacante que se produzca de igual categoría y similar especialidad, en el Centro de Trabajo del domicilio del trasladado.

4. Cuando el cambio de puesto de trabajo se verifique dentro de la misma Zona o Centro Laboral, porque así lo impongan las necesidades del Servicio, y concurren las circunstancias previstas en el número 2 del artículo 22, se abonará al trabajador, aun en el supuesto de que se cuente con su expresa conformidad y siempre que no suponga una promoción, una indemnización equivalente a dos mensualidades de su salario, cuando el cambio tenga carácter permanente. Si el cambio es temporal, se abonarán 360 pts. por día de trabajo en el nuevo puesto y dicho importe será mantenido por un periodo de

tiempo igual al doble del de desempeño de dicha función. Los días que excedan de los primeros treinta únicamente darán lugar al abono de 360 pts. por día. En el momento en que se considere dicho cambio consolidado permanentemente a juicio de la Dirección de la Empresa, se abonará al trabajador la indemnización mencionada de dos mensualidades.

Idéntico tratamiento, cuando así lo impongan las necesidades del servicio, tendrán, a partir de la firma del presente Convenio, los supuestos de cambio de régimen de jornada u horario que no conlleven cambio de puesto de trabajo y los de cambio de puesto de trabajo no conlleven cambio de régimen de jornada u horario, si bien, a razón de la mitad de los importes previstos en el apartado anterior.

Este sistema de indemnizaciones no será aplicable al personal que pase al régimen de jornada partida, como consecuencia de quedar integrado en la plantilla de la Unidad Básica de Obras y Montajes o adscrito a ella ni al personal que tenga establecido cualquier acuerdo específico más favorable por cambio de tipo de jornada.

En todos los casos en que sea necesario proceder a un cambio de puesto de trabajo comprendido dentro del presente apartado, se dará preferencia al trabajador que lo solicite voluntariamente, siempre que sea considerado apto por la Dirección de la Empresa, el cual tendrá derecho a percibir las compensaciones económicas a que se ha hecho referencia.

Artº. 21.- Despidos, ceses y sanciones.- Los despidos y sanciones se efectuarán con observancia de lo dispuesto en el Capítulo III del Título I del Estatuto de los Trabajadores y el Capítulo XII de la Vigente Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica.

A efectos de lo establecido en el párrafo anterior, no se considerará como abandono ni falta injustificada de asistencia la privación de libertad del trabajador, si bien durante dicho período quedará en suspenso su contrato laboral, presumiéndose, no obstante, su inocencia en tanto no recaiga sentencia condenatoria, con reconocimiento del derecho a seguir desempeñando sus funciones laborales, durante el tiempo de libertad provisional.

CAPÍTULO VI

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artº. 22.- Jornada y horario de trabajo.

1. La jornada y horario de trabajo será la que a continuación se indica, para cada uno de los regímenes que se señalan:

1.1. El personal, cualquiera que sea el grupo profesional y categoría laboral a que pertenezca, que trabaje exclusivamente en las Oficinas Centrales del Centro de Trabajo de Madrid, y en las generales de los demás Centros de Trabajo, realizará una jornada de cuarenta horas semanales, en régimen continuado, de lunes a viernes, todo el año, salvo en los periodos comprendidos entre el 15 de junio y el 15 de septiembre y el 24 de diciembre y el 6 de enero, en que la jornada semanal será de treinta y cinco horas, también en régimen continuado de lunes a viernes.

El personal de las Oficinas Centrales de Madrid, seguirá, como hasta la fecha, realizando la jornada laboral en régimen continuado y con horario flexible.

1.2. El personal en régimen de turno, cualquiera que sea el grupo profesional y categoría laboral a que pertenezca, realizará una jornada semanal de cuarenta horas, de ocho horas diarias de duración, con un sistema de descansos que garantice una jornada, en cómputo anual, de cuarenta horas semanales.

Se exceptúa de la jornada a que se refiere el párrafo anterior el personal en régimen de tres turnos diarios de nueve horas cada uno en la mina del Centro de Trabajo de As Pontes, el cual realizará una jornada semanal de cuarenta horas en turnos de ocho horas de trabajo efectivo y una de transporte.

Todos los turnos se organizarán de manera tal que se garantice a los trabajadores un descanso de doce horas, entre jornadas, y de día y medio semanal, computados ambos por periodos de hasta cuatro semanas.

1.3. El personal afecto a la plantilla básica de la Unidad de Obras y Montajes, cualquiera que sea el grupo profesional y la categoría laboral a que pertenezca, realizará una jornada semanal de cuarenta horas, durante cinco días a la semana, según las necesidades de los servicios, en régimen de jornada partida o discontinua, con el fin de adaptar su trabajo a la presencia real del contratista en obra. Igual régimen de jornada tendrá el personal que estando adscrito a otras Unidades se halle realizando de forma más o menos permanente, funciones propias, conexas o complementarias de obras y montajes, ya sea con carácter general toda la plantilla de estas Unidades o con carácter particular parte de ella. Tal es el caso de los Servicios de Obras Civiles, Seguridad e Higiene, Almacenes, Mantenimiento, etc.

1.4. El personal, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría a que pertenezca, de Producción, Mantenimiento, Despachos de Maniobra, Obra Civil, Laboratorio, Servicios Generales, Almacenes, Seguridad e Higiene, Terrenos y de cualquier otro servicio no incluido en los apartados 1.1, 1.2 y 1.3 precedentes así como el que no precisa estar a turno en Centrales Eléctricas e instalaciones mineras paradas, en tanto se mantenga tal paralización, realizará una jornada de cuarenta horas semanales, en régimen continuado, o partido, si así se viene realizando en virtud de pactos establecidos o que se establezcan.

1.5. No obstante, lo previsto en los apartados precedentes, a partir de la fecha de la firma del presente Convenio, la jornada aplicable será de treinta y ocho horas y media semanales, y treinta y ocho a partir del 1-7-1991, con la adición de un día de descanso en concepto de reducción de la misma.

1.6. Dentro de los regímenes de jornada indicados en los cinco epígrafes anteriores se determinarán por la Dirección de la Empresa los horarios, y en su caso, calendarios de los distintos Centros de Trabajo, sujetándose al cumplimiento de los preceptos vigentes.

1.7. El personal que preste servicios en los Economatos Laborales de la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional y categoría laboral a que pertenezca, realizará una jornada de trabajo de acuerdo con el horario que establezca la Dirección de la Empresa, a propuesta de la Junta Administrativa del Economato, de manera que este personal pueda beneficiarse también de un segundo día de descanso a la semana.

- 1.8. El Servicio de Bomberos de Seguridad del Centro de Trabajo de As Pontes de García Rodríguez, continuará realizando su actual régimen de jornada, dado que es un servicio de retén desempeñado por tres equipos.
2. El personal que preste su trabajo en cualquiera de los regímenes de jornada u horario a que se refiere el apartado anterior y pase con carácter transitorio o definitivo, a realizar su trabajo en otro régimen de jornada u horario distinto al que venía efectuando, quedará sometido a todos los efectos al nuevo régimen de jornada u horario.
3. Excepcionalmente, el personal que en la actualidad realice un número de horas de trabajo a la semana inferior a las establecidas en el presente Convenio, se le respetará, a título personal, en tanto permanezca en su actual puesto de trabajo y categoría laboral.

Igual criterio se aplicará al personal que cambie de puesto de trabajo, salvo que lo haga por voluntad propia.

Quedará excluido de la excepción a que se refiere el párrafo anterior, y para los períodos que se citan, todo el personal que en la actualidad viniese disfrutando de jornada reducida del 15 de junio al 15 de septiembre y del 24 de diciembre al 6 de enero.

4. El personal que preste su trabajo en régimen de cinco días por semana disfrutará, aparte del domingo, de un día libre por semana, que no tendrá consideración de festivo a los efectos que señala el artículo 62 (párrafos 3º y 4º) de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica.
5. La jornada de trabajo comenzará a contarse y se considerará terminada precisamente en el respectivo puesto de trabajo.
6. Se establece una tolerancia en el horario de entrada al trabajo de hasta cinco minutos en cada entrada.
7. A partir de la firma del presente Convenio se garantiza el disfrute de los 14 festivos anuales.

Artº. 23.- Vacaciones.

1. Todo el personal disfrutará de una vacación anual de 25 días de los que efectivamente le correspondiese trabajar o 26 para el supuesto de que durante el año anterior no hubiese faltado al trabajo más de 4 días. A tales efectos, se considerarán como ausencias al trabajo los supuestos de licencia, excedencia y enfermedad de duración inferior a 4 días.

Asimismo, el personal con más de 50 años y menor de 60, disfrutará vacaciones durante 26 días, de los que efectivamente le correspondiese trabajar.

2. En las Oficinas Centrales, las vacaciones se deberán tomar en forma continuada durante 3 semanas del mes de agosto, salvo el personal que a juicio de la Empresa permanezca en retén. En las oficinas generales de las Zonas, los respectivos Directores podrán establecer el sistema de vacaciones indicado en el párrafo precedente si lo estiman conveniente para los servicios.

Todo el personal afectado por la anterior disposición disfrutará de una vacación anual de 26 días de los que efectivamente le correspondiese trabajar.

3. Cuando varios trabajadores soliciten el disfrute simultáneo de las vacaciones y no pudiese acceder a ello, se concederá preferencia en la elección al de superior categoría, y dentro de ésta, al de más antigüedad, continuándose aplicando el sistema de rotación establecido.
4. El personal tendrá derecho a percibir el pago de sus haberes correspondientes a los días de vacaciones antes de iniciarse éstas.
5. El calendario de vacaciones se fijará, de conformidad con las disposiciones vigentes y antes del 31 de marzo de cada año, salvo causa suficientemente justificada, prescribiendo las mismas el 15 de enero del año siguiente a su devengo.

Artº. 24.- Licencias y excedencias.

1. Licencias con sueldo.- La Empresa concederá a su personal licencia retribuida en los casos y durante los días naturales que a continuación se indican:

a) Al contraer matrimonio: quince días.

b) Por nacimiento de hijo: cinco días.

c) Por enfermedad grave del cónyuge, padre o madre de uno u otro cónyuge, hijos, abuelos, nietos y hermanos: tres días, ampliables en casos muy justificados.

d) Por fallecimiento del cónyuge, padre, hijos, abuelos, nietos, hermanos y familiares políticos del mismo grado: cinco días.

e) Para el traslado del domicilio habitual: un día, ampliable a dos días en los supuestos de traslados a distinto Centro de Trabajo.

Todo trabajador ante su enfermedad tendrá derecho a licencia retribuida por el tiempo estrictamente necesario para asistir a consulta médica, previa notificación y posterior justificación.

Se concederán licencias retribuidas, en los casos de necesidad muy justificada, para acompañar a consulta médica a los familiares indicados en el apartado 1, c) del presente artículo.

Para la concesión de otras licencias retribuidas se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Los representantes del personal se comprometen a colaborar muy estrechamente con la Dirección de la Empresa en orden a la corrección de los abusos que pudieran derivarse de la aplicación del presente apartado de este artículo.

2. Licencias sin sueldo.- Los trabajadores podrán solicitar para asuntos propios licencias especiales, sin derecho a retribución y con una duración máxima de diez días naturales cada una, que serán concedidas por la Empresa, si las necesidades de los servicios lo permiten.

A petición de los trabajadores, la Empresa podrá asimismo conceder licencias sin sueldo por tiempo superior cuando libremente lo estime oportuno.

3. Excedencia voluntaria.- El personal podrá solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria en las condiciones,

por el tiempo y los efectos que señala la legislación vigente; en cuanto a la petición de reingreso, habrá de formularse con un mes de antelación por lo menos, y se otorgará sólo cuando existan vacantes de igual o similar categoría a la del solicitante.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos el tiempo de excedencia disfrutado anteriormente. Este plazo podrá reducirse en caso de acuerdo entre trabajador y Empresa.

El trabajador tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido vivo y a contar desde la fecha del parto.

4. Excedencia forzosa.- Los trabajadores que fuesen designados para ocupar puestos directivos, o quienes, por conveniencia y decisión de la Empresa y con la conformidad del interesado fueran destinados a otra Sociedad, quedarán en el escalafón en situación de excedencia forzosa, con iguales derechos que el personal en activo en todo lo referente a ascensos y previsión.

Al cesar en el cargo directivo o en la Sociedad a que hubiesen sido destinados, siempre que el cese se haya producido por causas ajenas a los hechos o motivos previstos en la legislación laboral como causa suficiente de despido, los excedentes forzosos quedarán automáticamente en activo, reincorporándose al puesto de trabajo correspondiente a su categoría, con retribución que será igual, como mínimo, a promedio de que disfrutaban el anterior y posterior a él en el escalafón.

CAPITULO VII

TRABAJOS DE DIFERENTE CATEGORIA

- Art. 25.- Trabajos de superior categoría.- Cuando por necesidades de la Empresa se le encomendase a un trabajador durante más de cinco días en forma continuada funciones correspondientes a superior categoría a la que tiene asignada, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia de salario existente entre ambas desde el primer día en que comenzó a realizar estas funciones.

Transcurridos cuatro meses ininterrumpidos, se estimará creada la vacante, en cuyo caso, si le corresponde el ascenso al trabajador que venía ocupando dicha plaza, se considerará consolidado en la misma, a todos los efectos, desde el día en que empezó a realizar esos trabajos. Caso de no corresponderle el ascenso, la vacante se cubrirá según las normas reglamentarias en tiempo y forma, debiendo volver entonces el que realizó aquellos trabajos a su anterior situación y sueldo.

Lo anteriormente establecido no será aplicable a los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad o accidente de trabajo, permiso u ocupación de cargos oficiales que no produzcan excedencia forzosa, pues en estos casos, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado, si bien el trabajador que desempeñe estas funciones percibirá la retribución correspondiente a las mismas.

La creación de la vacante y su cobertura en el tiempo y forma a que se refieren los párrafos segundo y tercero del presente artículo es obligación ineludible de la Empresa de llevarla a efecto aun cuando no medie reclamación alguna del trabajador.

- Art. 26.- Trabajos de categoría inferior.- Si la Empresa, por necesidades del Servicio, encomendase a un productor trabajos de categoría inferior a la suya, siempre que ello no vaya en menoscabo de su formación profesional, el trabajador vendrá obligado a realizarlos, conservando todos los derechos correspondientes a su categoría.

No se considerará como menoscabo de la formación profesional realizar las tareas conexas a la función principal del trabajador que, con carácter complementario y transitorio, puedan serle encomendadas.

Lo establecido en este artículo no será aplicable cuando el cambio fuese a petición propia, ya que en este supuesto se estará a lo convenido por ambas partes.

- Art. 27.- Disminución de aptitud para el trabajo.- Al personal cuya capacidad de trabajo haya disminuido como consecuencia de enfermedad o accidente, la Empresa le acopiará, en la primera vacante que exista, a trabajos adecuados a sus condiciones, conservando la misma categoría y emolumentos y las mejoras que se le apliquen en el futuro se calcularán sobre la citada categoría, a excepción de los complementos inherentes al anterior puesto de trabajo.

CAPITULO VIII

FORMACION DEL PERSONAL

- Art. 28.- Formación del personal.- Se considerará un deber primordial atender a la formación y perfeccionamiento del personal, con la doble finalidad siguiente:

- Obtener una formación profesional, mediante la consecución y mantenimiento de unos recursos humanos perfectamente adaptados a los diferentes puestos de trabajo, con vistas a conseguir una mayor eficacia.
- Obtener una formación humana, mediante la creación de unas expectativas de autorrealización y cauces para lograrlas dentro de la Empresa, con el fin de conseguir una mayor promoción del nivel personal, cultural y social de los trabajadores.

El personal debe admitir la aceptación de un esfuerzo intelectual y un continuo perfeccionamiento en el trabajo para hacer posible su formación integral, así como el ideal de promoción que constituye un anhelo y una necesidad.

Las acciones de formación que se emprenderán podrán ser las siguientes:

- Cursos de reconversión: En ellos se pretende formar a los asistentes adultos en diferente especialidad u oficio del que tienen.
- Cursos de perfeccionamiento: Proporcionan al ocupante de un puesto de trabajo formación teórica, práctica o ambas con el objeto de conseguir mayor eficacia en su especialidad u oficio.
- Cursos de promoción: Proporcionan a los asistentes formación teórica, práctica o ambas para que puedan superar las pruebas reglamentarias de promoción a niveles superiores.

Cursos y Seminarios de Formación Humana: proporcionan a los asistentes la oportunidad de desarrollar y equilibrar su personalidad con el objeto inmediato de mejorar el clima general de las relaciones interpersonales en la Empresa.

Las técnicas de formación a aplicar serán las de formación integrada, impartida por personal propio o en colaboración el INEM o personal ajeno a la Empresa, mediante la asistencia a cursos o seminarios impartidos por Entidades de garantía probada.

Para cuando se refiere al estudio, promoción, desarrollo y vigilancia de la formación de personal en la Empresa, existirán Comités a nivel central, de los Centros de Trabajo y, en su caso, de las líneas de trabajo, en los que estarán representados paritariamente los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

Igualmente existirán en la Empresa, a nivel central y de los Centros de Trabajo de Andorra, Ponferrada y Puentes, Unidades específicamente dedicadas a la formación del personal que actuarán como órganos de trabajo de los comités respectivos.

CAPITULO IX

PERSONAL DE OBRAS Y MONTAJES

Artº. 29.- Funciones de la Unidad de Obras y Montajes.- Será función principal de la Unidad la supervisión de las obras y montajes de nuevas instalaciones realizadas por las Empresas contratadas con esta finalidad, así como efectuar trabajos de dicha naturaleza que le sean directamente encomendados por la Dirección de la Empresa.

Artº. 30.- Provisión de puestos de trabajo de la Unidad de Obras y Montajes.

1. Los puestos de trabajo de la plantilla básica de la Unidad de Obras y Montajes serán cubiertos con carácter prioritario por el personal afecto a Obras y Montajes, siguiendo el orden de preferencia siguiente:

Primero.- Por libre designación de la Dirección de la Empresa, entre los trabajadores de obras y montajes que, perteneciendo a categoría superior o igual a la de la vacante, soliciten su provisión y fuesen declarados aptos para su desempeño. En el supuesto de que la vacante en cuestión fuese solicitada por varios trabajadores, tendrá derecho preferente a ocuparla el de mayor antigüedad en la actual plantilla de obras y montajes.

Segundo.- Por concurso-oposición restringido al personal fijo de la actual plantilla de obras y montajes.

2. En el supuesto de que una vez aplicados los criterios anteriores, no se hubiese cubierto la plantilla, se llevará a cabo su cobertura de acuerdo con el sistema general regulado en el artículo 18 del presente Convenio.

3. Una vez provistos en su totalidad los puestos de trabajo correspondientes a la plantilla básica de la Unidad de Obras y Montajes, las vacantes que en la misma se produzcan serán cubiertas mediante aplicación del régimen general a que se hace referencia en el número anterior.

4. Si en el transcurso de una obra o montaje fuera necesaria la ampliación, con carácter no definitivo, de la plantilla básica de la Unidad de Obras y Montajes, las plazas correspondientes a dicha ampliación serán cubiertas transitoriamente con los trabajadores de los servicios de explotación que lo soliciten, pertenezcan a igual categoría que la de las plazas a cubrir y sean declarados aptos para su desempeño, y, en su defecto, con arreglo a lo previsto en el apartado 3 del artículo 18 del vigente Convenio Colectivo.

Artº. 31.- Desplazamientos de personal de la Unidad de Obras y Montajes.

1. Dada la especial naturaleza de los trabajos encomendados a la Unidad de Obras y Montajes, el personal perteneciente a su plantilla estará dispuesto a desplazarse a cualquier otra instalación nueva que acometa la Empresa, sin otro requisito que ser avisado con una antelación mínima de tres meses, respetando al máximo su situación familiar.

2. El personal afectado por el desplazamiento tendrá derecho, por cada uno de los desplazamientos, a percibir una indemnización equivalente a cuatro mensualidades de sus retribuciones, complementadas con las dietas de viaje correspondientes a ocho días, siendo de cuenta y cargo de la Empresa los gastos de traslado de muebles y los de locomoción propios y de su familia.

Asimismo todo trabajador desplazado tendrá derecho a una licencia retribuida de seis días laborables, contados desde el último día de trabajo en una obra y el primero en la obra siguiente.

3. Cuando sea posible, la Empresa facilitará al personal afectado por el traslado vivienda adecuada a sus necesidades familiares, así como plaza en residencia de la Empresa en caso de soltero o casado que no se desplace con su familia.

De la misma manera, la Empresa garantizará, hasta donde resulte posible, la atención de la formación de los hijos de los desplazados en cuanto a Educación General Básica en la nueva localidad en que resida.

Artº. 32.- Condiciones económicas del personal de la Unidad de Obras y Montajes.

1. Como condición económica propia y específica del personal de la plantilla básica de esta Unidad, se establece una dieta diaria de 3.469 pesetas, que tendrá por objeto compensar los gastos que por alquiler de vivienda, hospedaje o residencia puedan producirse, y la realización del trabajo en jornada partida.

En el supuesto de que la Empresa facilitara vivienda o residencia al trabajador, la dieta señalada en el párrafo anterior quedará cifrada en el 60 por 100 de su importe.

2. El personal que sin pertenecer a la plantilla básica de la Unidad de Obras y Montajes fuere adscrito a ella, con cambio de residencia, al amparo de lo establecido en el apartado 2 del artículo 31, seguirá el régimen de comisión de servicio, sin derecho a la dieta señalada en el apartado 1 de este artículo.

En el supuesto de que la adscripción a la Unidad de Obras y Montajes no supusiera cambio de residencia, el trabajador

tendrá derecho a percibir una dieta de 1.116 Ptas por día efectivo de trabajo.

Art. 33.- Empleo del personal de la Unidad de Obras y Montajes durante el tiempo comprendido entre dos obras o montajes consecutivos.- El personal de la plantilla básica de la Unidad de Obras y Montajes que, entre dos obras o montajes consecutivos, no pudiese ser empleado en trabajos propios de dicha Unidad, podrá ser destinado temporalmente, hasta tanto se inicien los correspondientes a la obra o montaje siguiente, a trabajo de su especialidad y categoría, tanto en los servicios de explotación y mantenimiento, como en los relativos a proyectos y revisiones periódicas en instalaciones.

Si la realización de los trabajos indicados implicase traslado de Centro de Trabajo, éste se efectuará en régimen de comisión de servicio sin que el interesado tenga derecho a la dieta a que se refiere el artículo 32, apartado 1.

Art. 34.- Disolución de la Unidad de Obras y Montajes.- si, de acuerdo con el plan de desarrollo de la Empresa, se crearan situaciones en que no fueran previsibles nuevas obras o montajes, la Unidad de obras y Montajes será disuelta y el personal de su plantilla básica será acoplado a los distintos Centros de Trabajo de la Empresa, para lo cual tendrá derecho a ocupar plazas, de su categoría y especialidad por el turno de libre designación, a petición del interesado, con preferencia sobre los restantes trabajadores de la Sociedad. Producida la adscripción al nuevo puesto de trabajo, cesará el derecho a percibir la dieta establecida en el artículo 32, pasando el trabajador al régimen económico correspondiente a su nuevo puesto de trabajo.

En el caso de que en futuro la Unidad de Obras y Montajes fuese reorganizada, el personal que perteneció a la misma tendrá derecho preferente para cubrir su plantilla básica, si así lo desea.

CAPITULO X

PREVISION SOCIAL

Art. 35.- Incapacidad Laboral Transitoria.

1. En los casos de incapacidad laboral transitoria derivados de enfermedad común y accidente no laboral, y durante el periodo comprendido desde el primer día a partir de la baja hasta el siete, ambos inclusive, de permanencia en tal situación, el personal percibirá el 92,5 por 100 del salario real, y del día 8 en adelante el 100% del mismo.

Durante la ILT derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional y maternidad percibirá siempre el 100 por 100 de dicho salario.

Por salario real, se entiende sueldo base, salario complementario, antigüedad, complemento de sueldo, compensación por 20 años de servicio, Plus de Residencia, complemento de residencia, plus de transporte, nocturnidad, turnicidad, plus Mina Puentes, indemnización por jornada partida, quebranto de moneda, plus jornada continuada, pagas extras y beneficios.

2. A los efectos indicados, la Empresa podrá comprobar la existencia, causa y duración de la enfermedad o lesión, incluso

mediante visita de inspección en el domicilio del trabajador. Si de la información o inspección que se practique resultara comprobada simulación o que el trabajador no se encuentre impedido para el cumplimiento de sus deberes laborales, perderá el derecho al expresado beneficio, con devolución, en su caso, del complemento percibido, pasándose la correspondiente información a la Inspección de los Servicios Sanitarios de la Seguridad Social a los efectos prevenidos en la Orden de 21 de marzo de 1974, sin perjuicio de considerar el hecho como constitutivo de falta sancionable.

Art. 36.- Defunción.- La Empresa abonará 169.824 pesetas a los familiares que vivan a expensas de cualquiera de sus trabajadores que falleciesen, elevándose dicha suma a 237.752 pesetas cuando la defunción se debiera a accidente de trabajo.

Tanto en un caso como en otro las anteriores cantidades serán incrementadas en 54.343 pesetas por cada hijo menor de 21 años o mayor incapacitado que el trabajador dejase a su fallecimiento.

Art. 37.- 1) Seguro Colectivo de Vida.- La Empresa mantiene el seguro colectivo de vida para todo el personal fijo de plantilla afectado por el presente Convenio, corriendo a cargo de la misma el pago de su prima total.

Dicho seguro concertado con la Mutualidad de Seguros del Instituto Nacional de Industria (MUSINI), garantiza en favor de los trabajadores o de sus beneficiarios un capital de 750.000 pesetas en caso de muerte natural e invalidez permanente absoluta y de 1.500.000 pesetas en casos de fallecimiento por accidente laboral o, no siendo laboral, en determinadas circunstancias.

La Empresa Nacional de Electricidad en este último supuesto abonará a los beneficiarios otro millón de pesetas para los casos de indemnización de un millón y medio de pesetas previstos en el párrafo anterior.

2) La Dirección elaborará un informe sobre la situación actual en materia de responsabilidad civil para, a su vista, procurar la adopción de las medidas que posibiliten un adecuado grado de cobertura de los riesgos en que puedan verse inmersos los trabajadores.

Art. 38.- Mutualidad de Previsión Social.- Se mantiene la Mutualidad de Previsión Social de los trabajadores de ENDESA, creada en el Convenio Colectivo de 1963, como entidad con personalidad jurídica propia e independiente, que se rige por sus propios Estatutos y a la cual continuará perteneciendo, con carácter obligatorio, el personal afectado por las normas del presente Convenio, incluido en el ámbito personal del mismo a que se refiere su artículo 2º.

Para el sostenimiento autosuficiente de la Mutualidad de Previsión Social, en orden a la cobertura de sus prestaciones, ENDESA continuará detrayendo a los trabajadores, con destino a la Mutualidad, el importe de la cuota señalada en los Estatutos de la misma.

Dicha detracción se llevará a efecto de igual forma a como se ha venido haciendo desde el inicio de la existencia de la Mutualidad de Previsión Social, en compensación a las contra-

partidas que han realizado los trabajadores y que deben considerarse incluidos en la globalidad de las cláusulas del Convenio y que en términos económicos suponen el importe de la cuota actual necesaria para el cumplimiento de los fines de dicha Mutuality.

Art. 39.- Viudedad, orfandad e incapacidad permanente absoluta.

1. Con el fin de favorecer a los pensionistas de percepciones más bajas, se establecen las cantidades mínimas siguientes, a aplicar a las prestaciones que se indican:

- Viudedad: 18.352 pts. mensuales.
- Orfandad: 3.441 pts. mensuales.
- Incapacidad permanente absoluta: 17.205 pts. mensuales.

2. Dichos importes mínimos afectarán a todos los beneficiarios de la Mutuality de Previsión de ENDESA, a que se refieren las prestaciones anteriores, cualquiera que fuese la fecha en que tuvo lugar el hecho causante de las mismas, así como a los que en el futuro tengan derecho a las indicadas prestaciones.

3. Las cantidades mínimas mencionadas serán compatibles con otras percepciones que se reciban o puedan recibirse del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de cualquier otra Institución. Se exceptúan, en este último caso, las prestaciones otorgadas por la Caja de Previsión.

4. Los incapacitados permanentes parciales y totales, cualquiera que sea la causa de su invalidez, que hubieran sido declarados aptos de nuevo para el trabajo, tendrán derecho a que se les reintegre al puesto que con carácter normal desempeñaban al tiempo de la baja, salvo en el supuesto de que hayan cumplido la edad de jubilación, con derecho a la correspondiente pensión, debiendo solicitar el reingreso dentro del mes siguiente a la declaración de aptitud y estando obligada la Empresa a que aquél se produzca dentro de los quince días siguientes a la solicitud.

5. Los trabajadores que hubieran cesado en la Empresa por haber quedado incurso en una incapacidad parcial o total cualquiera que sea la causa de la misma, cuando tengan su recuperación funcional para oficio distinto al que venían desempeñando con anterioridad a la baja, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la primera vacante que se produzca que sea acorde con la función que pueda realizar con arreglo a sus condiciones físicas e intelectuales, sea cual fuere su edad al producirse la recuperación, y siempre que en tal fecha no tengan derecho a pensión de jubilación, y de que el trabajo a realizar por los interesados no represente un peligro para su vida o salud.

Los incapacitados a que se refiere el primer párrafo del presente apartado tendrán derecho a acceder directamente a las plazas de que se trate, sin que, en consecuencia, hayan de someterse al régimen de provisión de vacantes que establece el artículo 18 de este Convenio.

Por último, y a los efectos establecidos en este apartado 5, les será computada a los incapacitados la antigüedad ya devengada en la Empresa con anterioridad a la fecha de la baja.

CAPITULO XI

LABOR SOCIAL

La Dirección de la Empresa reconoce que todos los trabajadores tienen el mismo derecho a disfrutar de estos beneficios. El perfeccionamiento de este derecho se alcanzará paulatinamente.

Art. 40.- Comisión de Asuntos Sociales.

1. Dada la importancia y trascendencia de los asuntos de carácter social, se constituyen las siguientes Comisiones, de carácter paritario y ejecutivo:

- Una en Ponferrada, que estudiará y resolverá los asuntos de dicha Zona, así como otras tantas, con iguales cometidos, respecto a sus propios Centros de Trabajo, en Puentes, Andorra, Carboneras, Madrid, Ceuta y Melilla.

2. Dichas Comisiones estarán integradas por los siguientes miembros:

- Tres representantes de la Empresa.
- Tres representantes del personal.

Art. 41.- Suministro de Energía Eléctrica.

A) Personal en activo:

Para el personal afectado por el presente Convenio se mantiene el derecho al suministro de energía eléctrica, exclusivamente para alumbrado y uso doméstico propio, en las condiciones siguientes:

Primero.- Se mantiene el cupo máximo anual de 14.000 KWh, a 0,15 pts./KWh.

En el caso de que la totalidad del personal afectado por este Convenio no sobrepase la media anual de 14.000 KWh los excesos individuales de consumo se facturarán a 0,15 pts./KWh. En caso contrario, se le aplicará el precio que las compañías distribuidoras facturasen a la Empresa o a los interesados y, en el caso de energía propia de la Empresa, al precio que actualmente paga.

Segundo.- El personal tiene derecho a la contratación de las compañías distribuidoras de las potencias que desee de acuerdo con sus necesidades.

Tercero.- El cupo se disfrutará a título personal e individual y será igualmente válido para la segunda vivienda del trabajador, si la tuviera.

B) Personal jubilado:

1. Se mantiene para el personal jubilado, pensionistas de invalidez provisional o incapacidad permanente absoluta y los viudos/as de trabajadores fijos de plantilla, que residan en localidades donde la Empresa tiene establecido un concierto con las compañías distribuidoras, el derecho al suministro de energía eléctrica en iguales condiciones que las establecidas en el apartado A) del presente artículo para el personal en activo, con un cupo anual de 14.000 KWh/año al precio de 0,15 pts./KWh.

2. Al personal anteriormente indicado, cuando resida en lugar donde la Empresa no tenga establecido un concierto con las compañías distribuidoras, se le abonará el cupo anual, indicado en el epígrafe anterior, al precio de 6 ptas. KWh., como compensación del coste real de sus consumos.

Art. 42.- Ayuda para estudios.

A) Ayuda para estudios con destino a los hijos de trabajadores.

Primero.- Beneficiarios: Podrán ser beneficiarios de la ayuda para estudios los hijos de los trabajadores fijos de plantilla en situación de activo, así como los hijos de los productores que, habiendo tenido la consideración de fijos en plantilla, hayan fallecido o estén en situación de jubilación o invalidez provisional o incapacidad permanente, siempre que dependan económicamente de sus padres o tutores y no presten trabajos retribuidos por cuenta ajena.

Los estudios deben ser cursados en Centros Estatales o Privados debidamente reconocidos o autorizados por el Ministerio de Educación u otros Organismos Oficiales, o asistir a guarderías infantiles provistas de la pertinente licencia municipal, hasta alcanzar la edad de iniciación de la educación preescolar.

Segundo.- Conceptos que comprende la ayuda para estudios:

- a) Reserva de plaza en el Centro.
- b) Inscripción.
- c) Matrícula.
- d) Reconocimiento médico y test psicotécnico.
- e) Libros de texto.
- f) Libro de escolaridad.
- g) Honorarios de enseñanza.
- h) Calefacción.
- i) Seguro escolar.
- j) Título académico.
- k) Comedor escolar, siempre que los gastos derivados de la media pensión se produzcan como consecuencia de realizar la comida del mediodía en comedores de centros docentes, o alternativamente, transporte escolar, siempre que sea realizado en medios colectivos con destino al Centro de Enseñanza. En cuanto a transporte urbano no escolar se constituye, a título experimental, los módulos siguientes:

- Madrid: 2.291 pts. mensuales.
- Ponferrada: 1.829 pts. mensuales.
- Resto Centros de Trabajo en los que sea necesario hacer uso de dicho medio de transporte: 1.829 pts. mensuales.

Esta opción deberá efectuarse a principios de cada curso escolar, no pudiendo modificarse en el transcurso del mismo.

- l) El material escolar se abonará de acuerdo con los módulos íntegros por curso escolar que a continuación se indica:

- Educación Preescolar: 676 pts.
- Educación General Básica: 1.353 pts.
- Bachillerato Unificado Polivalente y Formación Profesional: 2.030 pts.
- Curso de Orientación Universitaria y Enseñanza Universitaria: 2.947 pts.

Se incluye, asimismo, dentro de esta ayuda, los estudios de selectividad.

Tercero.- Cuantía de la ayuda para estudios: con carácter general, la ayuda para estudios consistirá en el abono del 60 por 100 de los gastos de enseñanza que han quedado enumerados, estableciéndose, no obstante, las siguientes excepciones:

- a) Cuando los beneficiarios de la ayuda para estudios realicen éstos fuera del lugar de la residencia habitual de sus padres o tutores, por no existir en dicho lugar Centro de Enseñanza correspondiente a los estudios de que se trate, se abonará el 60 por 100 de los gastos enumerados y, además, el 60 por 100 de los gastos de estancia en colegios, residencias y establecimientos de Hostelería.

Cuando el hospedaje tenga lugar en viviendas familiares o en pisos propios o alquilados, la Empresa abonará el 60 por 100 de un módulo previamente establecido para atender los gastos derivados de este concepto. Dicho módulo será de 72.476 pts.

Se establece un módulo de 484 pts. por día lectivo sin servicio de comedor o alojamiento a los alumnos residentes en Internados, Residencias o Colegios Universitarios, como compensación económica a incrementar a la factura de gastos que presenten por tal concepto los afectados por el trimestre vigente.

- b) Cuando los beneficiarios de la ayuda para estudios realicen éstos fuera del lugar de residencia habitual de sus padres o tutores, a pesar de existir en este lugar Centro de Enseñanza correspondiente a los estudios de que se trate, tendrán derecho a percibir el importe de los mismos conceptos que les hubieran correspondido de realizar los estudios en el lugar de la residencia habitual.
- c) Los gastos de enseñanza sobre los que recae la ayuda de estudios, así como los de media pensión de los beneficiarios cuyos padres o tutores residan en los Centros de Trabajo de Bibey, Cornatel, Quereño, Peñarrubia y Campana y de Peñadrada, las Ondinas, Las Rozas, Santa Marina, Matalavilla y La Remolina, serán abonados por la Empresa en el 70 por 100 de su importe, siempre que dichos gastos se produzcan como consecuencia de realizar la comida de mediodía fuera del domicilio donde residan.

- B) Ayuda de estudios con destino a los propios trabajadores de la Empresa: El personal de la plantilla de trabajadores fijos de la Empresa que curse estudios de interés para su formación, a juicio de la sociedad, tendrá derecho a que le sea abonado el 70 por 100 de los gastos correspondientes a los conceptos sobre los que recae la ayuda para estudios con destino a los hijos de los trabajadores.

- C) Sistema de pago: El importe de la ayuda para estudios será abonado trimestralmente previa comprobación por las Unidades de Personal y Acción Social de los justificantes de los gastos realizados que se han de presentar a primeros de diciembre, marzo y junio.

Si el hijo de algún trabajador fuese beneficiario de beca de estudios de entidad ajena a la Empresa, tendrá obligación de ponerlo en conocimiento de la misma, y el importe de la ayuda para estudios se abonará solamente sobre los gastos que excedan de la cuantía de la beca.

Art. 43.- Préstamos para viviendas.- La Empresa avalará créditos bancarios, por una sola vez, hasta un total de 450 millones de pesetas, para 1990, y 600 millones para 1991, y pagará al personal fijo de plantilla, una vez superado el período de prueba, los intereses que excedan del 6% en los concedidos a partir de 1-1-87.

La Empresa avalará créditos bancarios y colaborará en el pago de intereses hasta un máximo de un capital de 5 millones de pesetas, por unidad familiar, para adquisición de vivienda, siendo incompatible este derecho con cualquier otra ayuda para el mismo fin.

Sin perjuicio de que el aval bancario se destine a la adquisición de una vivienda en el propio Centro de Trabajo, entendiéndose éste en un radio inferior a 30 kilómetros, resultará preferente la concesión para aquellos trabajadores que adquieran la vivienda en el municipio en el que esté instalado el Centro de Trabajo.

Las personas que no hayan disfrutado de esta ayuda anteriormente, o que ocupen vivienda de la Empresa, podrán solicitar dicho aval para conseguir vivienda en lugar distinto al del Centro de Trabajo, siempre que la petición se realice dentro de los diez años anteriores a la fecha en que el peticionario tenga derecho a solicitar la jubilación en la Empresa. Igual beneficio podrá ser aplicado al personal de Ceuta, Melilla e hidráulicas, aun cuando no disfrute de vivienda de la Empresa.

Art. 44.- Ayuda para adquisición de viviendas de protección oficial, en régimen de cooperativa.-

Con el fin de continuar desarrollando la labor social de acceso a la vivienda por parte de sus trabajadores, y a fin de actualizar y dar más eficacia a los Acuerdos preexistentes, se elaborará, por un comisión paritaria, una normativa de acceso a dichas ayudas que, previa su aprobación por ambas partes, se incorporará al presente convenio a través de un anexo específico.

Art. 45.- Anticipos.- El personal fijo de plantilla, una vez superado el período de prueba, podrá solicitar anticipos de 6 mensualidades, sobre sus retribuciones fijas, a conceder por acuerdo de la Comisión Paritaria de Asuntos Sociales existente en cada Zona.

Dicha Comisión examinará las peticiones que al efecto se formulen, y concederá, en su caso, las mismas, de acuerdo con los siguientes criterios de aplicación en la totalidad de los Centros de Trabajo de la Empresa:

1. Para atención de los gastos derivados de enfermedad o accidente, que no tengan adecuada cobertura en la Seguridad Social, del trabajador, cónyuge y descendientes en primer grado.
2. Gastos derivados de las reparaciones necesarias y no suntuarias en la vivienda que ocupe el trabajador.
3. Gastos para atender provisión de fondos consecuencia de procesos judiciales de carácter familiar y de responsabilidad civil.
4. Gastos de urgente y primera necesidad.

Los gastos anteriormente citados tendrán que ser debidamente justificados.

Estos anticipos no devengarán interés alguno, y los reintegros se efectuarán en 36 mensualidades. No podrán solicitarse nuevos anticipos mientras no hayan transcurrido 2 años desde la total liquidación del anterior, salvo que sea para atender los gastos de enfermedad a que se alude en el número 1 de los criterios indicados.

A estos efectos, no podrá existir más del 20% de la plantilla, fija de la Empresa, en el año 1990, y el 25% en 1991 con anticipos vigentes, computándose cada zona por separado, con exclusión de los anticipos de tres mensualidades concedidos con anterioridad a la firma del presente Convenio y los correspondientes al número 1 de los criterios anteriormente indicados.

Art. 46.- Adjudicación de viviendas y plazas en las residencias.

1. Será competencia de las comisiones paritarias de Asuntos Sociales la adjudicación de las viviendas propiedad de la Empresa destinadas al personal fijo, afectado por el presente Convenio.

2. Igualmente, será competencia de las indicadas Comisiones, la adjudicación de plazas en las Residencias destinadas al personal fijo regido por el presente Convenio.

3. Las competencias anteriormente reseñadas serán asumidas en el Centro de Trabajo de Puentes, por la Comisión de Viviendas y Residencias, existente a tal efecto.

4. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores y con el fin de atender las necesidades que en estos aspectos surjan como consecuencia de la debida atención de los Servicios respecto del personal fijo incluido en Convenio, la Dirección de la Empresa se reserva con destino a dicho personal fijo el 8 por 100 de las viviendas y el 10 por 100 de las plazas de Residencias, que serán de libre adjudicación de la misma. Para el cómputo de los porcentajes citados, se tendrá en cuenta el número total de viviendas y de plazas de Residencias que para el mencionado personal existen en cada Centro de Trabajo, de forma que una vez cubiertos dichos cupos, la Dirección de la Empresa sólo podrá disponer de otras viviendas o plazas de Residencias cuando quienes ocuparan las viviendas o plazas reservadas les correspondiera una u otras por el régimen general de adjudicación.

Art. 47.- Servicio Militar.- Sin perjuicio de lo dispuesto en este punto por la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica, el personal que se encuentre cumpliendo el Servicio Militar percibirá el 25 por 100 de su salario figurado en el artículo 8, incrementado con las gratificaciones extraordinarias y la paga de beneficios, mientras dure esta situación.

Art. 48.- Fondos sociales especiales.

1. Vehículos.- Se constituye un fondo social especial por un importe de tres millones doscientas treinta y una mil pesetas con destino a subvencionar los gastos que puedan ocasionarse como consecuencia de los daños que sufran los vehículos de propiedad particular empleados en desplazamientos en comisión de servicio.

2. Asistencia sanitaria.- Para complementar la asistencia médica sanitaria de los trabajadores de Endesa, así como de su cónyuge y descendientes directos en primer grado, la Dirección de Endesa se compromete a establecer los conciertos,

con entidades públicas o privadas, que se consideren conveniente, a fin de garantizar una adecuada cobertura en enfermedades, accidentes o minusvalías.

Dadas las diferencias existentes en cada zona en cuanto a servicios y atención prestadas por el INSALUD, se realizará, antes del 1-1-91, un estudio de necesidades, para elaborar posteriormente una alternativa que dé tratamiento satisfactorio al problema planteado.

Tanto en el estudio previo, como en la planificación de este servicio, se contará con la colaboración de los Servicios Médicos de cada zona, el asistente social y los Comités de Empresa, a través de la Comisión de Asuntos Sociales, teniendo especial responsabilidad, en cuanto a su labor de coordinación la unidad de asistencia social de Madrid, al ser esta ciudad la más dotada de servicios sanitarios.

Art. 49.- Otras atenciones sociales.

1. La Empresa, continuando su política social, encaminada a mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores, mantiene las atenciones sociales actualmente existentes, las cuales procurará ampliar en todo lo que sea posible.

Dichas atenciones sociales se refieren, independientemente de las ya reseñadas en artículos anteriores, a los siguientes aspectos:

- **Formativos:** Colegios de Enseñanza Preescolar y Educación General Básica en los Centros de Trabajo de As Pontes de García Rodríguez y Andorra; colaboración al 50 por 100 en las becas de la Fundación del INI, Escuelas de Formación Profesional, etc.
- **Culturales y Deportivas:** Grupos de Empresa Culturales y Deportivos; Agrupación Deportiva del INI; campamentos de verano; instalaciones y ayuda a Clubs Deportivos, etc.
- **Generales:** Economatos, viviendas, residencias de personal soltero, ayuda para fiestas patronales, premios, medallas de bronce y plata del INI, así como una compensación económica por valor de 6.793 pts. para el personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas de los días de Nochebuena y Nochevieja.
- **Especiales:** Afectan al personal de los poblados anexos a la Central de Quereño, Santa Marina, Peñadrada, Las Ondinas, Bibey (San Agustín, Prada y San Sebastián) y se refieren a la adopción por la Empresa de medidas para mejorar las condiciones de los transportes de los trabajadores y familiares, asistencia médica, educación primaria a los hijos, adquisición de víveres y artículos de vestir a precios reducidos y esparcimiento y distracción de los trabajadores y sus familiares.

2. Con el fin de dar mayor impulso a las actividades culturales, recreativas y deportivas, podrán constituirse en los Centros de Trabajo subcomisiones paritarias, dependientes de las Comisiones de Asuntos Sociales a que se refiere el artículo 40 del presente Convenio que tendrán por misión el encauzar y organizar las actividades de esta naturaleza, para el desarrollo de las cuales la Dirección de la Empresa prestará el apoyo económico necesario.

Art. 50.- **Asistencia Social.**- En aquellos Centros de Trabajo que por el número de su personal lo requieran, la Empresa establecerá, al servicio de sus trabajadores, equipos de asistencia social, que colaborarán con el personal en la solución de aquellos problemas personales, familiares y sociales en que los interesados soliciten ayuda de la Empresa, prestandole asesoramiento y realizando las gestiones que, a tal fin, sean necesarias.

En el supuesto de que la Mutualidad de Previsión Social de Asistencia a la Subnormalidad ampliase su acción protectora, se haría extensiva dicha póliza a los hijos de productores con minusvalía física, ampliándose de esta forma la ya existente para las minusvalías psíquicas.

Art. 51.- Premios de fidelidad y jubilación.

Este premio se acreditará a todo trabajador por los servicios continuados en la Empresa y sin interrupción alguna por excedencia voluntario o por licencia sin sueldo superior a tres meses, y sin que haya sido sancionado por falta muy grave.

Se concederá en dos ocasiones: una, al cumplir los 25 años de plantilla en la Empresa y otra, al cumplir los 40 años en la misma. En la primera de las ocasiones percibirá el importe equivalente a 3 mensualidades de salario que le corresponda, y el importe de 5 mensualidades en la segunda, entendiéndose por salario mensual la doceava parte de la suma del salario base y complementario, complemento de sueldo, antigüedad, participación de beneficios y pagas extraordinarias, compensación por 20 años de servicio; y en su caso, complemento personal de la 1ª Categoría.

Premio de jubilación.- Los trabajadores que se jubilen a los 60 años o durante el transcurso máximo de un mes, una vez cumplidos, percibirán la cantidad de 267.749 pts.

CAPITULO XII

ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA

Art. 52.- **Representación y ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores.**- En orden a instrumentar unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica socio-laboral, ambas partes consideran interlocutores válidos:

- a) Los Comités de Empresa de Centro de Trabajo.
- b) Los Delegados de personal.
- c) Las Secciones Sindicales debidamente reconocidas en el ámbito de la Empresa, a través de sus Delegados Sindicales.
- d) El Comité Intercentros.

Art. 53.- **De los comités de Empresa de Centros de Trabajo y Delegados de Personal.**

1. Los miembros de los Comités de Empresa de Centros de trabajo y Delegados de personal serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia.
2. Serán funciones de los Comités de Empresa de Centros de trabajo y los Delegados de personal, las siguientes:

a) De representación:

Ostentarán la representación de todos los trabajadores adscritos a los respectivos centros de trabajo para la defensa de sus intereses, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con el personal que representan.

Dicha representación será ejercida por los Comités de Empresa de Centro de trabajo en forma colegiada y por los Delegados de personal mancomunadamente.

Estarán especialmente capacitados para la denuncia, iniciación y deliberación de la negociación colectiva, con facultades de designar a los representantes de la Comisión deliberadora que, sin perjuicio de las facultades de la Comisión Interpretadora, será la única legitimada para el conocimiento y negociación del presente Convenio y sus Anexos.

b) De información:

1. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos se den a conocer a los accionistas.
2. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
3. Trimestralmente, sobre la relación de las Empresas Contratistas y objeto del contrato. Esta información tendrá carácter confidencial y, por lo tanto, sujeta al sigilo profesional.
4. Puntualmente, sobre los estudios de medio ambiente y contaminación referidos a la Empresa, con acceso a los mismos. Esta información tendrá asimismo carácter confidencial.
5. Sobre el organigrama funcional de puestos de trabajo de la Empresa y del Centro de trabajo en particular, con las variaciones y modificaciones que en este último y puntualmente se produzcan.
6. Se facilitará el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice la Empresa, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa, y en su caso, ante la autoridad laboral.
7. El Comité será asimismo informado:
 - Sobre sanciones impuestas por faltas graves y muy graves, con acceso al expediente que se instruya, al efecto.
 - Sobre cualquier plan de mejora de la productividad.
 - En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, y los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

- Realización de trabajos de superior categoría.

8. Mensualmente, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, sus causas y distribución por secciones.

9. Los Comités de Empresa y Delegados de personal, quedan facultados para solicitar cualquier tipo de información que se puede considerar necesaria para la realización de las funciones que tiene reconocidas como representantes del personal, sin que la Empresa se pueda negar a facilitarlas, salvo en el supuesto de que se trate de informaciones confidenciales o que afecten a su poder de dirección.

c) De audiencia previa a su ejecución por la Dirección de la Empresa:

Los Comités de Empresa tendrán derecho a ser oídos previamente a su ejecución por la Dirección de la Empresa, en los supuestos que se indican a continuación. El derecho de audiencia previa deberá ser ejercitado en el plazo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la recepción por el comité de Empresa de la correspondiente comunicación de la Empresa, sin perjuicio de los plazos que específicamente se consignan en el punto 1 de este apartado. Transcurridos dichos plazos sin recibirse contestación por parte del Comité de Empresa o Delegados del personal, se entenderá cumplido el trámite.

No obstante lo anterior, cuando la naturaleza de las medidas propuestas por la Dirección y debido a su trascendencia para el personal o la propia Empresa, así lo aconsejen, el Comité, excepcionalmente, podrá renunciar a ejercer la audiencia previa en favor del Comité Intercenros que tendrá facultades plenas para el ejercicio de la misma, en este caso comunicará dicha decisión a la Empresa. En todo caso transcurridos 15 días hábiles desde la comunicación al Comité de Centro de Trabajo se entenderá cumplido el trámite de audiencia.

Dicha audiencia previa se podrá ejercer en los siguientes supuestos:

- Con antelación de un mes a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla; cierres totales o parciales, que cuenten con personal a su servicio; y traslados totales o parciales de las mismas.
- Con la misma antelación, en las decisiones relativas a utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud del trabajador; en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de los puestos de trabajo.

Para el correcto uso del derecho de audiencia previa, la Empresa facilitará al Comité de Empresa los estudios organizativos que vayan a llevarse a la práctica y afecten a colectivos de trabajadores, y la información completa relativa a las decisiones anteriormente señaladas.

d) Información previa:

Asimismo, deberán ser informados previamente a su ejecución por la Empresa en los casos de:

1. Planes de formación profesional en la Empresa, a través del correspondiente Comité de Formación.
2. Creación y definición de los nuevos cargos, niveles y categorías profesionales.
3. No superación de los períodos de prueba, tanto en el caso de nuevo ingreso, como en los supuestos de ascensos.
4. Cambio de puestos de trabajo por necesidades del servicio y permutas.
5. Recolocación del personal con capacidad disminuida para el trabajo en las condiciones que se señalan en el Art. 27 del Convenio.
6. Desplazamientos en comisión de servicio, cuando éstos tengan un carácter de permanencia.
7. Sanciones y despidos de trabajadores que ostenten representación sindical.
8. Establecimiento y modificación de jornada de trabajo, horarios de trabajo, reducción de jornada y calendarios de turno.
9. Cambios de régimen de jornada u horarios a título individual, que tengan carácter definitivo.
10. Integración en la Empresa de colectivos procedentes de otras empresas.
11. Acuerdos de la Empresa con otras empresas o instituciones que afecten al volumen de empleo, formación del personal, etc.

e) De vigilancia sobre las siguientes materias:

- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los órganos legales competentes.
- La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación de la Empresa.
- Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo de los trabajos en las instalaciones de la Empresa, a través de los respectivos Comités de Seguridad e Higiene.

f) De propuesta:

Tendrán derecho a proponer a la Dirección de la Empresa, cuantas medidas se consideren adecuadas tanto en materia de organización como de mayor o menor rendimiento de las instalaciones o servicios.

Podrá proponer, asimismo, medidas que faciliten la integración y comodidad del personal en sus puestos de trabajo, sean éstas de carácter ambiental, técnico o normativo.

g) De participación:

Los Comités de Empresa y Delegados de personal participarán con la Dirección de la Empresa en los organismos que se indican:

- Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo. En la forma prevista en la legislación vigente y el anexo XI del presente Convenio. Tendrán competencia para garantizar la seguridad del personal en las instalaciones de ENDESA.
- Comisión de Asuntos sociales. En forma paritaria y con carácter ejecutivo en las decisiones adoptadas dentro del ámbito de sus competencias.
- Comité de Formación del personal. Con facultades de estudio y propuesta, en forma paritaria, y, en caso de empate, con el voto de calidad del Presidente, que será designado por la Dirección de la Empresa.
- Comisión de Provisión de Vacantes. Paritario, con capacidad de estudio y propuesta para la elaboración del Banco de programas y de datos de los puestos de trabajo de la Empresa y la actualización de los mismos, así como de las Bases Generales de Convocatoria.

h) De colaboración:

Para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la Empresa, participando en el seguimiento de las mediciones que, en su caso, se efectúen. Asimismo, colaborarán en la aplicación de las acciones orientadas a la reducción del absentismo por causas injustificadas y/o fraudulentas:

Prestarán su colaboración a la Dirección en orden a la más correcta utilización de los beneficios de ayuda escolar y consumo de energía eléctrica, evitando cualquier abuso en su aplicación y teniendo en cuenta respecto al exceso de consumos, la zona del domicilio y las circunstancias familiares del beneficiario.

3. Para el ejercicio de las anteriores funciones se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, y a los Delegados de Personal, mancomunadamente, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
4. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1.º, 2.º, 3.º y 4.º del apartado b), del número 2.º de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter de reservado.

Art. 54.- Comité Intercentros.- El Comité Intercentros para el personal de Ordenanza Eléctrica queda constituido con un máximo de trece miembros, designados por elección entre los componentes de los diferentes Comités de Empresa de Centro de Trabajo o Delegados de personal, cuya composición guardará la proporcionalidad de los sindicatos; según los resultados electorales considerados globalmente en la Empresa.

Dicho Comité Intercentros tendrá como función abordar la problemática general de la Empresa. Podrá ser apoderado por un Comité de Centro, teniendo en este caso capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

Asimismo, y previa renuncia del Comité, tendrá derecho al ejercicio de la audiencia previa a su ejecución por la Empresa en los supuestos contenidos en el Art. 54, apartado c) 1.

Para el ejercicio de las anteriores funciones, los miembros del Comité Intercentros, están facultados para celebrar dos reuniones ordinarias al año y las extraordinarias que fueran motivadas por la necesidad de informar en los supuestos indicados en el Art. 54, apartado c) 1 de este capítulo.

Los desplazamientos y asistencia a las reuniones del Comité Intercentros darán derecho a la percepción de las dietas correspondientes, siendo por cuenta de la Empresa los gastos de locomoción. El tiempo prudencial invertido en los desplazamientos no computará dentro del crédito de horas establecido.

Los desplazamientos deberán ser comunicados a la Dirección con antelación suficiente para garantizar la buena marcha de los servicios.

Art. 55.- Consejo de Delegados.- El consejo de delegados es el órgano formado por todos los miembros de los Comités, de los Delegados de Personal de la Empresa y Delegados Sindicales.

Se le reconoce carácter consultivo y de discusión, con facultad de propuesta a los Comités de Centro, al Comité Intercentros y a la Dirección de la Empresa.

Dicho consejo podrá celebrar una reunión al año, con una duración máxima de 48 horas, siendo con cargo a horas sindicales de los asistentes el tiempo de la reunión, pero no el del desplazamiento.

La Empresa concederá una subvención o ayuda en concepto de dietas y gastos de viaje similar a la concedida para la celebración de esta misma reunión en años anteriores.

La celebración de las reuniones del consejo de delegados se efectuará a instancias de los Comités de Empresa, cuando la suma de miembros de Comités convocantes sea superior al 51% del total de los Delegados de la Empresa.

Asimismo, cada Sindicato podrá celebrar una reunión anual, con los Delegados y miembros de Comité pertenecientes al mismo, en las mismas condiciones que las señaladas en los párrafos anteriores.

Art. 56.- Garantías de los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser sancionado o despedido durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación, y siempre que el despido o la sanción no se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, debiera tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de

Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezca.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas y traslado.

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

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

La Dirección de la Empresa pondrá a disposición de los Comités los tabloneros de avisos actualmente existentes, procediéndose de forma similar al actual en los nuevos Centros de Trabajo que se creen y pudiéndose variar el número de los actuales para una más eficaz información.

Asimismo, se facilitarán por la Dirección de la Empresa los medios técnicos de que disponga para la elaboración, reproducción y envío de comunicados. Si del ejercicio de este derecho pudiera derivarse controversia, se elaborará y propondrá un presupuesto de gastos. En la reproducción, emisión y envío de comunicados se respetará el derecho de libre expresión, sin perjuicio de la responsabilidad legal que corresponda por los mismos.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina. No se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que pueda producirse con motivo de la designación como componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo en el que sean aceptados, y por lo que se refiere tanto a sesiones oficiales como preparatorias, en su caso, siempre que la Empresa se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

A los efectos indicados, el número de horas mensuales retribuidas vendrá determinado por el censo de votación existente en cada Centro de Trabajo en las últimas elecciones sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán, asimismo, de una licencia anual no retribuida de hasta quince días de duración.

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

f) No computarán a efectos del máximo legal las horas invertidas en desplazamientos y reuniones que correspondan a convocatorias de la Dirección de la Empresa.

g) Podrán acumularse horas sindicales en dos miembros del Comité, a título individual, por designación de éste.

- h) En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de algunas de las partes, puedan calificarse de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes, sin perjuicio de intentar, previamente al ejercicio de los derechos, la conciliación en el ámbito de la Empresa.

Artº. 57.- De los sindicatos.- Considerando ambas partes a los Sindicatos como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre trabajadores y Dirección, se reconoce expresamente para éstos los derechos y garantías que la LOLS, el Estatuto de los Trabajadores y el Acuerdo de Participación Sindical en la Empresa Pública determinan.

1. Secciones Sindicales.

Los derechos sindicales que la LOLS reconoce y garantiza con carácter general se verán ampliados, para aquellos sindicatos que son más representativos según la LOLS y que tengan representación en los Comités de Empresa, o bien posean el 35 % al menos de los miembros de un Comité de Empresa, en los siguientes extremos:

- Un tablón de anuncios por centro operativo diferenciado, en lugar donde se garantice el adecuado acceso al mismo por parte de los trabajadores.
- Un local adecuado, dotado de teléfono y mobiliario, en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellos centros de trabajo que cuenten con una plantilla superior a los 200 trabajadores.
- Cómputo trimestral de sus horas sindicales, en el supuesto de que así se solicite por los correspondientes Delegados.
- Acumulación de las horas sindicales en otros delegados del mismo Centro de Trabajo pertenecientes a dicho Sindicato.

La acumulación de las horas en cuestión, por lo que se refiere al Delegado Sindical de Empresa, podrá efectuarse con cargo a los distintos Centros.

2. Delegados Sindicales de Centro.

Además de los derechos y garantías reconocidos en la LOLS y en el Acuerdo de Participación Sindical en la Empresa Pública, a los sindicatos a que se refiere el punto precedente se les reconocen los siguientes derechos:

- a) Asistir a las Comisiones del Comité de Empresa con voz y sin voto.

- b) Ser informados y oídos con carácter previo:

- Ante la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados del Sindicato en particular.
- Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
- En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del Centro de Trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que afecte sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

- Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

- c) Ser informados mensualmente sobre el número de horas extraordinarias realizadas, sus causas y distribución por secciones.

El delegado de Sección Sindical de Centro dispondrá del crédito de horas sindicales que corresponde a los miembros de Comité de Empresa para realizar funciones de carácter sindical propias de la Sección o Sindicato al que pertenezcan.

3. Delegado sindical de Empresa.

Los Sindicatos con implantación en la Empresa según el punto 1 precedente tendrán derecho al nombramiento de un delegado a nivel de Empresa.

- Corresponde al delegado sindical de Empresa representar los intereses de su Sindicato y de sus afiliados en la Empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección.

- Gozará de los derechos y garantías reconocidas a los delegados de Centro y miembros de Comité de Empresa, y dispondrá de un crédito de horas de 40 horas mensuales.

- Además de dicho crédito, tendrá derecho a una licencia retribuida de tres días al mes, y a los gastos de desplazamiento que pudieran derivarse de su actividad en los distintos Centros de Trabajo de la Empresa. En dichas actividades se incluyen las reuniones con representantes sindicales de otras Empresas del Grupo ENDESA.

Esta licencia se computará con carácter trimestral y, excepcionalmente, previa autorización de la Empresa, el uso de la misma podrá ser delegada en otro representante del sindicato, que ostente la condición de Delegado Sindical.

- Tendrá tránsito y acceso libre a las instalaciones de la Empresa.

- Podrá mantener reuniones con sus representados en los locales de la Empresa, sin alterar el trabajo productivo, fuera de las horas de trabajo y previo aviso a la Dirección de la Empresa.

- Podrá utilizar el correo interior de la Empresa y demás medios de comunicación, para facilitar la coordinación entre las Zonas.

- Tendrá derecho a un local en el Centro de Trabajo, que será el de su sección sindical, con teléfono y mobiliario para ejercer la tarea y funciones que le son propias.

- Dispondrá de una licencia sin sueldo anual de 15 días, para atender asuntos sindicales, de acuerdo con las necesidades del proceso productivo.

- El delegado sindical de Empresa tendrá a su disposición la misma información que puede ser facilitada a los Comités de Empresa y Comité Intercentros, con idénticas obligaciones en cuanto al sigilo profesional.

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

- Será asimismo informado y oído con carácter previo:

a) En materia de reestructuraciones de plantillas, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores de carácter colectivo, o de instalaciones con personal a su servicio y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar a los intereses de los trabajadores.

b) Sobre implantación de nuevos sistemas de trabajo y sus posibles consecuencias.

c) Sobre integración de colectivos procedentes de otras empresas.

d) Acuerdos de la Empresa con otras instituciones o empresas cuando éstos afecten al volumen de empleo, o la formación del personal, o a otros aspectos de importancia para la vida laboral o de la Empresa.

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

4. Asambleas de Trabajadores.

Se reconoce y garantiza el derecho de reunión de los trabajadores en los términos previstos en los arts. 77 a 80 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 58.- Participación Sindical en la Empresa Pública.- Se incorpora como anexo al texto de convenio el Acuerdo sobre Participación Sindical en la Empresa Pública.

Art. 59.- Reclamación previa en el seno de la Empresa.-

1. Convencidas las partes de que un descenso de la litigiosidad entre la Empresa y sus trabajadores redundará en beneficio de un mejor clima laboral, y con la finalidad de lograr unas más bajas cotas de conflictividad en el seno de la Empresa, se establece como cauce el siguiente:

a) Cuando se trate de conflictos colectivos y reclamaciones que, aún siendo de carácter individual, puedan tener trascendencia sobre varias zonas o centros de trabajo, el trámite previo se resolverá ante la Comisión Mixta de Interpretación y Aplicación del Convenio, de conformidad con lo que establece el artículo 4.

b) Caso de tratarse de conflictos colectivos y reclamaciones individuales cuya trascendencia y efectos no supere a una zona o centro de trabajo, se evacuará ante la Comisión de Relaciones Laborales en aquellos centros en que la misma exista a la entrada en vigor de este Convenio o, en su defecto, ante la Jefatura de Relaciones Laborales. En todo caso, si en el plazo de 15 días hábiles desde la interposición del conflicto o reclamación, no se diese contestación al mismo, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.

2. Se exceptúan expresamente de lo establecido en este artículo:

a) Recursos contra el ejercicio de la facultad disciplinaria de la Empresa.

b) Conflictos que versen sobre Seguridad Social.

c) Conflictos en que sea parte el Estado, Comunidades Autónomas, Diputaciones, Ayuntamientos u Organismos dependientes de ellos que tengan prohibida la transacción o avenencia.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera. Garantía de Empleo.- La Dirección de la Empresa garantiza el empleo del personal de su plantilla, durante la vigencia del Convenio.

Ante eventualidades que supongan cierre total o parcial de las instalaciones de la Empresa o cesión de las mismas, cualquiera que sea su motivación, el personal tendrá garantizado un puesto de trabajo en la misma.

A partir de la firma del Convenio, se creará una Comisión delegada de la comisión Negociadora, que conjuntamente con la Dirección de la Empresa, analizará las previsiones de futuro de los Centros de Trabajo, referidos a la explotación, volumen de empleo, composición de la plantilla, etc. en una proyección de futuro a medio plazo.

Segunda. Los Comités de Empresa y la dirección de las distintas zonas, podrán pactar la aplicación de un plan específico de formación para el personal de operación.

De resultados del mismo se podrá obtener la capacitación para el desempeño de las funciones de operario de planta A o B.

La inscripción en los cursos de capacitación, será totalmente voluntaria y una vez superado el correspondiente examen, y comprobado su desempeño adecuado en el periodo de tiempo que se determine, el trabajador pasará a percibir un incremento económico del 6% de sus retribuciones fijas anuales.

Tercera. Bilingüismo.- De todas las notas o avisos de la Dirección que sean publicados en los tableros de anuncios se facilitará una copia al Comité de Empresa.

Las notas y avisos se publicarán lo antes posible en los tableros de anuncios también en el idioma vernáculo de las comunidades históricas o autonómicas.

Cuarta. Compensación y absorción.- Las normas contenidas en el presente Convenio son, en su conjunto, más beneficiosas para el personal que las establecidas por las disposiciones vigentes.

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

Quinta. Registro del Convenio.- Si en aplicación del artículo 90.5 del vigente Estatuto de los Trabajadores, la Autoridad Laboral estima-se que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona grave-mente el interés de terceros, la Comisión Deliberadora reconside-rará nuevamente el Convenio a la vista de los criterios que, al respecto señale la jurisdicción.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Durante el presente año 1990, se creará una Comisión conjunta para concretar a la Dirección en el ámbito de la Empresa, planes de formación específica para las distintas categorías y profesiones, de forma que se puedan abrir líneas de carrera y especialización profesional, cuando se considere necesario, con capacidad de in-formación en todos los campos de su desarrollo.

Segunda. Antes de diciembre de 1990, se creará una Comisión Paritaria dele-gada de la Comisión Negociadora, con el fin de unificar las dis-tintas normativas existentes en cada Zona del personal de Turno, para que existan los mismos criterios de aplicación.

DISPOSICION FINAL

En el supuesto de que fuese derogada la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Producción, Transformación, Transporte, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica, ésta será considerada como derecho su-pletorio del presente Convenio.

DISPOSICION DEROGATORIA

Queda sustituido y sin efecto alguno el Reglamento de Régimen In-terior de la Empresa Nacional de Electricidad, S.A., aprobado por Resolu-ción de la Dirección General de Trabajo de fecha 8 de marzo de 1973.

ANEXO I
TABLA SALARIAL

| NIVEL SALARIAL | 1ª CATEGORIA | SUELDO (12 PAGAS) | SALARIO COMPLEN. (12 PAGAS) | COMPLEMENTO PUESTO TRABAJO (16 PAGAS) | TOTAL SALARIO |
|----------------|------------------------|-------------------|-----------------------------|---------------------------------------|---------------|
| 01 | Especial-Jefe División | 2.042.280 | 2.308.320 | 1.376.160 | 5.726.760 |
| 02 | Especial-Jefe Depart. | 2.042.280 | 1.843.560 | 1.129.920 | 5.015.760 |
| 03 | Primero-Jefe Depart. | 1.740.240 | 1.816.040 | 1.129.920 | 4.686.200 |
| 04 | Especial-Jefe Sección | 2.042.280 | 1.339.920 | 859.680 | 4.241.880 |
| 05 | Primero-Jefe Sección | 1.740.240 | 1.328.040 | 859.680 | 3.927.960 |
| 06 | Segundo-Jefe Sección | 1.550.520 | 1.035.000 | 859.680 | 3.445.200 |
| 15 | Especial-Subj. Sección | 2.042.280 | 844.200 | 739.680 | 3.626.160 |
| 07 | Primero-Subj. Sección | 1.740.240 | 671.400 | 739.680 | 3.151.320 |
| 08 | Segundo-Subj. Sección | 1.550.520 | 558.360 | 739.680 | 2.848.560 |
| 10 | Primero-Base | 1.740.240 | 135.360 | 558.720 | 2.434.320 |
| 11 | Segundo-Base | 1.550.520 | 113.040 | 558.720 | 2.222.280 |
| 12. | Segundo-Ingreso | 1.550.520 | | | 1.550.520 |

| NIVEL SALARIAL | RESTO CATEGORIAS | NIVEL | SALARIO BASE (12 PAGAS) | SALARIO COMPLEN. (12 PAGAS) | TOTAL SALARIO (12 PAGAS) |
|----------------|--|-------|-------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| 0 | 2ª Técnica 2ª Administrativa 2ª Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias | 0 | 1.518.120 | 1.502.280 | 3.020.400 |
| 1 | 2ª Técnica 2ª Administrativa 2ª Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias | 1 | 1.410.120 | 1.327.320 | 2.737.440 |
| 2 | 2ª Técnica 2ª Administrativa 2ª Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias | 2 | 1.252.080 | 1.143.000 | 2.395.080 |
| 3 | 2ª Técnica 2ª Administrativa 2ª Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias | 3 | 1.027.800 | 1.080.360 | 2.108.160 |

| NIVEL SALARIAL | RESTO CATEGORIAS | NIVEL | SALARIO BASE (12 PAGAS) | SALARIO COMPLEN. (12 PAGAS) | TOTAL SALARIO (12 PAGAS) |
|----------------|---|--------|-------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| 4 | 3ª Técnica 3ª Administrativa 3ª Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias Encargado General de Residencia | | 837.000 | 1.076.760 | 1.913.760 |
| 5 | 1ª Profesionales de Oficio Encargado de Residencia | A | 779.040 | 1.020.600 | 1.799.640 |
| 6 | 4ª Técnica 4ª Administrativa, Of. primera 1ª Profesionales de Oficio | A B | 767.520 | 950.400 | 1.717.920 |
| 7 | 2ª Profesionales de Oficio, Oficial de primera Jefe de Cocina Especial Auxiliar Oficina | A | 713.160 | 934.920 | 1.648.080 |
| 8 | 5ª Técnica 4ª Administrativa, Oficial de segunda Encargado de Lencería | B | 690.840 | 882.000 | 1.572.840 |
| 9 | 1ª Auxiliar Oficina 5ª Administrativa 2ª Profesionales de Oficio, Oficial de segunda 1ª Peonaje Cocinera-Camarrera | A B | 668.520 | 851.760 | 1.520.280 |
| 10 | 3ª Profesionales de Oficio, Oficial de tercera 1ª Auxiliar de Oficina Camarrera-Limpiadora 2ª Peonaje | B | 661.320 | 803.160 | 1.464.480 |
| 11 | Ayudante de Cocina 3ª Peonaje Personal de Limpieza | | 645.840 | 763.200 | 1.409.040 |

ANEXO II
TABLA DE COMPENSACION POR 20 AÑOS DE SERVICIO - AÑO 1990

| NIVEL SALARIAL | 1ª CATEGORIA | IMPORTE DIARIO | IMPORTE MENSUAL (30 DIAS) | IMPORTE ANUAL (18 PAGAS) |
|----------------|------------------------|----------------|---------------------------|--------------------------|
| 01 | Especial-Jefe División | 66 | 1.980 | 31.680 |
| 02 | Especial-Jefe Depart. | 66 | 1.980 | 31.680 |
| 03 | Primero-Jefe Depart. | 60 | 1.800 | 28.800 |
| 04 | Especial-Jefe Sección | 66 | 1.980 | 31.680 |
| 05 | Primero-Jefe Sección | 60 | 1.800 | 28.800 |
| 06 | Segundo-Jefe Sección | 60 | 1.800 | 28.800 |
| 15 | Especial-Subj. Sección | 66 | 1.980 | 31.680 |
| 07 | Primero-Subj. Sección | 60 | 1.800 | 28.800 |
| 08 | Segundo-Subj. Sección | 60 | 1.800 | 28.800 |
| 10 | Primero-Base | 60 | 1.800 | 28.800 |
| 11 | Segundo-Base | 60 | 1.800 | 28.800 |
| 12 | Segundo-Ingreso | 60 | 1.800 | 28.800 |

| NIVEL SALARIAL | RESTO CATEGORIAS | NIVEL | IMPORTE DIARIO | IMPORTE MENSUAL (30 DIAS) | IMPORTE ANUAL (18 PAGAS) |
|----------------|---|--------|----------------|---------------------------|--------------------------|
| 0 | 2ª Técnica 2ª Administrativa 2ª Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias | 0 | 81 | 2.430 | 38.880 |
| 1 | 2ª Técnica 2ª Administrativa 2ª Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias | 1 | 81 | 2.430 | 38.880 |
| 2 | 2ª Técnica 2ª Administrativa 2ª Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias | 2 | 81 | 2.430 | 38.880 |
| 3 | 2ª Técnica 2ª Administrativa 2ª Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias | 3 | 81 | 2.430 | 38.880 |
| 4 | 3ª Técnica 3ª Administrativa 3ª Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias Encargado General de Residencia | | 55 | 1.650 | 26.400 |
| 5 | 1ª Profesionales de Oficio Encargado de Residencia | A | 55 | 1.650 | 26.400 |
| 6 | 4ª Técnica 4ª Administrativa, Of. primera 1ª Profesionales de Oficio | A B | 52 | 1.560 | 24.960 |
| 7 | 2ª Profesionales de Oficio, Oficial de primera Jefe de Cocina Especial Auxiliar Oficina | A | 42 | 1.260 | 20.160 |
| 8 | 5ª Técnica 4ª Administrativa, Oficial de segunda Encargado de Lencería | B | 42 | 1.260 | 20.160 |
| 9 | 1ª Auxiliar Oficina 5ª Administrativa 2ª Profesionales de Oficio, Oficial de segunda 1ª Peonaje Cocinera-Camarrera | A B | 30 | 900 | 14.400 |
| 10 | 3ª Profesionales de Oficio, Oficial de tercera 1ª Auxiliar de Oficina Camarrera-Limpiadora 2ª Peonaje | B | 30 | 900 | 14.400 |
| 11 | Ayudante de Cocina 3ª Peonaje Personal de Limpieza | | 30 | 900 | 14.400 |

ANEXO III

SUPLEMENTO DE REMUNERACION
POR TRABAJO NOCTURNO - AÑO 1990

| NIVEL SALARIAL | IMPORTE HORA NOCTURNA | | |
|----------------|-----------------------|---------------|-------|
| | OFICINAS | MANTENIMIENTO | TURNO |
| | 0 | 323 | 323 |
| 1 | 323 | 323 | 323 |
| 2 | 286 | 286 | 286 |
| 3 | 238 | 238 | 238 |
| 4 | 218 | 218 | 218 |
| 5 | 214 | 214 | 214 |
| 6 | 184 | 184 | 184 |
| 7 | 172 | 172 | 172 |
| 8 | 166 | 166 | 166 |
| 9 | 157 | 157 | 157 |
| 10 | 157 | 157 | 157 |
| 11 | 155 | 155 | 155 |

ANEXO IV

HORAS EXTRAORDINARIAS

| NIVEL SALARIAL | VALOR HORA EXTRA | VALOR HORA ORDINARIA | DIFERENCIA ENTRE VALOR HORA EXTRA Y VALOR HORA ORDINARIA |
|----------------|------------------|----------------------|--|
| 0 | 3.702 | 2.115 | 1.587 |
| 1 | 3.702 | 2.115 | 1.587 |
| 2 | 3.267 | 1.867 | 1.400 |
| 3 | 2.806 | 1.603 | 1.203 |
| 4 | 2.477 | 1.415 | 1.062 |
| 5 | 2.312 | 1.321 | 991 |
| 6 | 2.240 | 1.280 | 960 |
| 7 | 2.128 | 1.216 | 912 |
| 8 | 2.048 | 1.170 | 878 |
| 9 | 1.998 | 1.142 | 856 |
| 10 | 1.955 | 1.117 | 838 |
| 11 | 1.891 | 1.081 | 810 |

ANEXO V-1

COMPLEMENTO DE TRABAJO A TURNOS Y COMPENSACION POR MEDIA HORA
DE DESCANSO Y FESTIVOS (TURNO CERRADO)

| 3 Turnos Concepto | Cuando se faltase a un Turno o se asistiese a todos en un mes natural | | | | Cuando se faltase de dos a cinco turnos, ambos inclusive | | | | Cuando se faltase a seis o más turnos durante el periodo citado | | | |
|-------------------|---|------------|-------------|-------|--|------------|-------------|-------|---|------------|-------------|-------|
| | Valor del Turno | Media hora | Horas comp. | Total | Valor del Turno | Media hora | Horas comp. | Total | Valor del Turno | Media hora | Horas comp. | Total |
| 0 | 931 | 875 | 976 | 2.782 | 856 | 875 | 976 | 2.707 | 775 | 875 | 976 | 2.626 |
| 1 | 931 | 875 | 976 | 2.782 | 856 | 875 | 976 | 2.707 | 775 | 875 | 976 | 2.626 |
| 2 | 931 | 788 | 875 | 2.594 | 856 | 788 | 875 | 2.519 | 775 | 788 | 875 | 2.438 |
| 3 | 931 | 660 | 731 | 2.322 | 856 | 660 | 731 | 2.247 | 775 | 660 | 731 | 2.166 |
| 4 | 931 | 626 | 689 | 2.246 | 856 | 626 | 689 | 2.171 | 775 | 626 | 689 | 2.090 |
| 5 | 931 | 554 | 604 | 2.089 | 856 | 554 | 604 | 2.014 | 775 | 554 | 604 | 1.933 |
| 6 | 931 | 548 | 599 | 2.078 | 856 | 548 | 599 | 2.003 | 775 | 548 | 599 | 1.922 |
| 7 | 931 | 479 | 519 | 1.929 | 856 | 479 | 519 | 1.854 | 775 | 479 | 519 | 1.773 |
| 8 | 931 | 468 | 508 | 1.907 | 856 | 468 | 508 | 1.832 | 775 | 468 | 508 | 1.781 |
| 9 | 931 | 454 | 496 | 1.881 | 856 | 454 | 496 | 1.806 | 775 | 454 | 496 | 1.725 |
| 10 | 931 | 450 | 488 | 1.869 | 856 | 450 | 488 | 1.794 | 775 | 450 | 488 | 1.713 |
| 11 | 931 | 389 | 419 | 1.739 | 856 | 389 | 419 | 1.664 | 775 | 389 | 419 | 1.583 |

ANEXO V-2

COMPLEMENTO DE TRABAJO A TURNO (TURNO ABIERTO)

| 2 Turnos Concepto | Cuando se faltase a un Turno o se asistiese a todos en un mes natural | | | Cuando se faltase de dos a cinco turnos, ambos inclusive | | | Cuando se faltase a seis o más turnos durante el periodo citado | | |
|-------------------|---|----------|-------|--|----------|-------|---|----------|-------|
| | Valor del Turno | 1/2 hora | Total | Valor del Turno | 1/2 hora | Total | Valor del Turno | 1/2 hora | Total |
| 0 | 745 | 875 | 1.620 | 681 | 875 | 1.556 | 641 | 875 | 1.516 |
| 1 | 745 | 875 | 1.620 | 681 | 875 | 1.556 | 641 | 875 | 1.516 |
| 2 | 745 | 788 | 1.533 | 681 | 788 | 1.469 | 641 | 788 | 1.429 |
| 3 | 745 | 660 | 1.405 | 681 | 660 | 1.341 | 641 | 660 | 1.301 |
| 4 | 745 | 626 | 1.371 | 681 | 626 | 1.307 | 641 | 626 | 1.267 |
| 5 | 745 | 554 | 1.299 | 681 | 554 | 1.235 | 641 | 554 | 1.195 |
| 6 | 745 | 548 | 1.293 | 681 | 548 | 1.229 | 641 | 548 | 1.189 |
| 7 | 745 | 479 | 1.224 | 681 | 479 | 1.160 | 641 | 479 | 1.120 |
| 8 | 745 | 468 | 1.213 | 681 | 468 | 1.149 | 641 | 468 | 1.109 |
| 9 | 745 | 454 | 1.199 | 681 | 454 | 1.135 | 641 | 454 | 1.095 |
| 10 | 745 | 450 | 1.195 | 681 | 450 | 1.131 | 641 | 450 | 1.091 |
| 11 | 745 | 389 | 1.134 | 681 | 389 | 1.070 | 641 | 389 | 1.030 |

ANEXO V-3

COMPLEMENTO DE TRABAJO A TURNOS Y COMPENSACION POR MEDIA HORA
DE DESCANSO Y FESTIVOS (TURNO ABIERTO)

| 2 Turnos Concepto | Cuando se faltase a un Turno o se asistiese a todos en un mes natural | | | | Cuando se faltase de dos a cinco turnos, ambos inclusive | | | | Cuando se faltase a seis o más turnos durante el periodo citado | | | |
|-------------------|---|------------|-------------|-------|--|------------|-------------|-------|---|------------|-------------|-------|
| | Valor del Turno | Media hora | Horas comp. | Total | Valor del Turno | Media hora | Horas comp. | Total | Valor del Turno | Media hora | Horas comp. | Total |
| 0 | 745 | 875 | 976 | 2.596 | 681 | 875 | 976 | 2.532 | 641 | 875 | 976 | 2.492 |
| 1 | 745 | 875 | 976 | 2.596 | 681 | 875 | 976 | 2.532 | 641 | 875 | 976 | 2.492 |
| 2 | 745 | 788 | 875 | 2.408 | 681 | 788 | 875 | 2.344 | 641 | 788 | 875 | 2.304 |
| 3 | 745 | 660 | 731 | 2.136 | 681 | 660 | 731 | 2.072 | 641 | 660 | 731 | 2.032 |
| 4 | 745 | 626 | 689 | 2.060 | 681 | 626 | 689 | 1.996 | 641 | 626 | 689 | 1.956 |
| 5 | 745 | 554 | 604 | 1.903 | 681 | 554 | 604 | 1.839 | 641 | 554 | 604 | 1.799 |
| 6 | 745 | 548 | 599 | 1.892 | 681 | 548 | 599 | 1.828 | 641 | 548 | 599 | 1.788 |
| 7 | 745 | 479 | 519 | 1.743 | 681 | 479 | 519 | 1.679 | 641 | 479 | 519 | 1.639 |
| 8 | 745 | 468 | 508 | 1.721 | 681 | 468 | 508 | 1.657 | 641 | 468 | 508 | 1.617 |
| 9 | 745 | 454 | 496 | 1.695 | 681 | 454 | 496 | 1.631 | 641 | 454 | 496 | 1.591 |
| 10 | 745 | 450 | 488 | 1.683 | 681 | 450 | 488 | 1.619 | 641 | 450 | 488 | 1.579 |
| 11 | 745 | 389 | 419 | 1.553 | 681 | 389 | 419 | 1.489 | 641 | 389 | 419 | 1.449 |

ANEXO VI

TABLA DE PARTICIPACION EN BENEFICIOS

| NIVEL SALARIAL | 1ª CATEGORIA | SALARIO COMPUTABLE | IMPORTE PARTICIPACION BENEFICIOS |
|----------------|------------------------|--------------------|----------------------------------|
| 01 | Especial-Jefe División | 2.723.040 | 435.686 |
| 02 | Especial-Jefe Depart. | 2.723.040 | 435.686 |
| 03 | Primero-Jefe Depart. | 2.320.320 | 371.251 |
| 04 | Especial-Jefe Sección | 2.723.040 | 435.686 |
| 05 | Primero-Jefe Sección | 2.320.320 | 371.251 |
| 06 | Segundo-Jefe Sección | 2.067.360 | 330.778 |
| 15 | Especial-Subj. Sección | 2.723.040 | 435.686 |
| 07 | Primero-Subj. Sección | 2.320.320 | 371.251 |
| 08 | Segundo-Subj. Sección | 2.067.360 | 330.778 |
| 10 | Primero-Base | 2.320.320 | 371.251 |
| 11 | Segundo-Base | 2.067.360 | 330.778 |
| 12 | Segundo-Ingreso | 2.067.360 | 330.778 |

| RESTO CATEGORIAS | SALARIO COMPUTABLE | IMPORTE PARTICIPACION BENEFICIOS |
|------------------|--------------------|----------------------------------|
| 0 | 2.024.160 | 323.866 |
| 1 | 1.880.160 | 300.826 |
| 2 | 1.669.440 | 267.110 |
| 3 | 1.370.400 | 219.264 |
| 4 | 1.116.000 | 178.560 |
| 5 | 1.038.720 | 166.195 |
| 6 | 1.023.360 | 163.738 |
| 7 | 950.880 | 152.141 |
| 8 | 921.120 | 147.379 |
| 9 | 891.360 | 142.618 |
| 10 | 881.760 | 141.082 |
| 11 | 861.120 | 137.779 |

ANEXO VII

COMPLEMENTO POR RESIDENCIA - AÑO 1990

(Personal con residencia fija en Quereño, Cornatell, Peñadrada, Las Ondinas, Santa Marina y Bibey)

| NIVEL SALARIAL | DIARIO | MESESAL (30 DÍAS) | ANUAL (12 PAGAS) |
|----------------|--------|-------------------|------------------|
| 0 | 326,00 | 9.780 | 117.360 |
| 1 | 326,00 | 9.780 | 117.360 |
| 2 | 326,00 | 9.780 | 117.360 |
| 3 | 326,00 | 9.780 | 117.360 |
| 4 | 157,00 | 4.710 | 56.520 |
| 5 | 137,00 | 4.110 | 49.320 |
| 6 | 137,00 | 4.110 | 49.320 |
| 7 | 137,00 | 4.110 | 49.320 |
| 8 | 137,00 | 4.110 | 49.320 |
| 9 | 137,00 | 4.110 | 49.320 |
| 10 | 137,00 | 4.110 | 49.320 |
| 11 | 137,00 | 4.110 | 49.320 |

ANEXO VIII

HORAS COMPENSACION FESTIVOS PERSONAL TURNO

| NIVEL SALARIAL | IMPORTE HORA TURNO | IMPORTE MAXIMO A PERCIBIR POR ESTE CONCEPTO EN EL AÑO 1990 |
|----------------|--------------------|--|
| 0 | 1.982 | 221.984 |
| 1 | 1.982 | 221.984 |
| 2 | 1.771 | 198.352 |
| 3 | 1.471 | 164.752 |
| 4 | 1.386 | 155.232 |
| 5 | 1.211 | 135.632 |
| 6 | 1.193 | 133.616 |
| 7 | 1.027 | 115.024 |
| 8 | 1.001 | 112.112 |
| 9 | 979 | 109.648 |
| 10 | 961 | 107.632 |
| 11 | 815 | 91.280 |

ANEXO IX

COMPLEMENTO DE TRABAJO A TURNO (TURNO CERRADO)

| Niveles | Cuando se faltase a un turno o se asistiese a todos en un mes natural | | | Cuando se faltase de dos a cinco turnos, ambos inclusive | | | Cuando se faltase a seis o más turnos durante el periodo citado | | |
|---------|---|------------|-------|--|------------|-------|---|------------|-------|
| | Valor del Turno | Media hora | Total | Valor del Turno | Media hora | Total | Valor del Turno | Media hora | Total |
| 0 | 931 | 875 | 1.806 | 856 | 875 | 1.731 | 775 | 875 | 1.650 |
| 1 | 931 | 875 | 1.806 | 856 | 875 | 1.731 | 775 | 875 | 1.650 |
| 2 | 931 | 788 | 1.719 | 856 | 788 | 1.644 | 775 | 788 | 1.563 |
| 3 | 931 | 660 | 1.591 | 856 | 660 | 1.516 | 775 | 660 | 1.435 |
| 4 | 931 | 626 | 1.557 | 856 | 626 | 1.482 | 775 | 626 | 1.401 |
| 5 | 931 | 554 | 1.485 | 856 | 554 | 1.410 | 775 | 554 | 1.329 |
| 6 | 931 | 548 | 1.479 | 856 | 548 | 1.404 | 775 | 548 | 1.323 |
| 7 | 931 | 479 | 1.410 | 856 | 479 | 1.335 | 775 | 479 | 1.254 |
| 8 | 931 | 468 | 1.399 | 856 | 468 | 1.324 | 775 | 468 | 1.243 |
| 9 | 931 | 454 | 1.385 | 856 | 454 | 1.310 | 775 | 454 | 1.229 |
| 10 | 931 | 450 | 1.381 | 856 | 450 | 1.306 | 775 | 450 | 1.225 |
| 11 | 931 | 389 | 1.320 | 856 | 389 | 1.245 | 775 | 389 | 1.164 |

CUADRO DE ANTIQUEDAD POR BIENIOS Y NIVELES (RESTO CATEGORIAS)

| NIVEL BIENIOS | COEFICIENTE | NIVELES | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|-------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | | | | |
| 0 | 0,00000 | 254626 | 248996 | 195656 | 158966 | 129656 | 106916 | 89796 | 75326 | 62826 | 51926 | 42126 | 33126 | 24626 | 17126 | 10126 | 4126 |
| 1 | 0,02500 | 38799 | 54384 | 68413 | 80741 | 91626 | 101226 | 109726 | 117226 | 123726 | 129226 | 133726 | 137226 | 139726 | 141226 | 141726 | 141226 |
| 2 | 0,05000 | 11889 | 16612 | 20637 | 24076 | 26926 | 29276 | 31126 | 32576 | 33626 | 34276 | 34626 | 34876 | 35026 | 35076 | 35026 | 34976 |
| 3 | 0,07500 | 18954 | 26797 | 34892 | 42336 | 49186 | 55386 | 60936 | 65826 | 70026 | 73526 | 76326 | 78426 | 80026 | 81126 | 81726 | 81226 |
| 4 | 0,10000 | 28379 | 39544 | 50899 | 62454 | 74109 | 85864 | 97719 | 109674 | 121729 | 133884 | 146139 | 158494 | 170949 | 183504 | 196159 | 208914 |
| 5 | 0,12500 | 39204 | 53669 | 68324 | 83079 | 97934 | 112889 | 127944 | 143099 | 158354 | 173709 | 189164 | 204719 | 220374 | 236129 | 251984 | 267939 |
| 6 | 0,15000 | 51629 | 70094 | 88849 | 107794 | 126929 | 146264 | 165799 | 185534 | 205469 | 225604 | 245939 | 266474 | 287209 | 308144 | 329279 | 350614 |
| 7 | 0,17500 | 65554 | 87519 | 109724 | 132179 | 154884 | 177839 | 201044 | 224509 | 248234 | 272219 | 296464 | 320969 | 345734 | 370759 | 396044 | 421589 |
| 8 | 0,20000 | 80879 | 106544 | 132459 | 158624 | 185039 | 211704 | 238629 | 265814 | 293259 | 320964 | 348939 | 377174 | 405679 | 434454 | 463499 | 492814 |
| 9 | 0,22500 | 97504 | 127969 | 159724 | 191779 | 224134 | 256789 | 289744 | 322999 | 356564 | 390439 | 424624 | 459129 | 493954 | 529099 | 564564 | 600349 |
| 10 | 0,25000 | 115429 | 151794 | 189549 | 227694 | 266229 | 305154 | 344469 | 384174 | 424269 | 464744 | 505599 | 546834 | 588449 | 630434 | 672789 | 715514 |
| 11 | 0,27500 | 134554 | 176519 | 220274 | 264929 | 310484 | 356939 | 404294 | 452549 | 501704 | 551759 | 602714 | 654569 | 707324 | 760989 | 815564 | 871049 |

CUADRO DE ANTIQUEDAD POR BIENIOS Y NIVELES DE PERSONAL DE PRIMERA CATEGORIA

| NIVEL BIENIOS | COEFICIENTE | NIVELES | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|-------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | |
| 0 | 0,00000 | 315676 | 315676 | 315676 | 315676 | 315676 | 315676 | 315676 | 315676 | 315676 | 315676 | 315676 | 315676 | 315676 | 315676 | 315676 | 315676 |
| 1 | 0,02500 | 7968 | 7968 | 7968 | 7968 | 7968 | 7968 | 7968 | 7968 | 7968 | 7968 | 7968 | 7968 | 7968 | 7968 | 7968 | 7968 |
| 2 | 0,05000 | 15936 | 15936 | 15936 | 15936 | 15936 | 15936 | 15936 | 15936 | 15936 | 15936 | 15936 | 15936 | 15936 | 15936 | 15936 | 15936 |
| 3 | 0,07500 | 23808 | 23808 | 23808 | 23808 | 23808 | 23808 | 23808 | 23808 | 23808 | 23808 | 23808 | 23808 | 23808 | 23808 | 23808 | 23808 |
| 4 | 0,10000 | 31680 | 31680 | 31680 | 31680 | 31680 | 31680 | 31680 | 31680 | 31680 | 31680 | 31680 | 31680 | 31680 | 31680 | 31680 | 31680 |
| 5 | 0,12500 | 39552 | 39552 | 39552 | 39552 | 39552 | 39552 | 39552 | 39552 | 39552 | 39552 | 39552 | 39552 | 39552 | 39552 | 39552 | 39552 |
| 6 | 0,15000 | 47424 | 47424 | 47424 | 47424 | 47424 | 47424 | 47424 | 47424 | 47424 | 47424 | 47424 | 47424 | 47424 | 47424 | 47424 | 47424 |
| 7 | 0,17500 | 55296 | 55296 | 55296 | 55296 | 55296 | 55296 | 55296 | 55296 | 55296 | 55296 | 55296 | 55296 | 55296 | 55296 | 55296 | 55296 |
| 8 | 0,20000 | 63168 | 63168 | 63168 | 63168 | 63168 | 63168 | 63168 | 63168 | 63168 | 63168 | 63168 | 63168 | 63168 | 63168 | 63168 | 63168 |
| 9 | 0,22500 | 71040 | 71040 | 71040 | 71040 | 71040 | 71040 | 71040 | 71040 | 71040 | 71040 | 71040 | 71040 | 71040 | 71040 | 71040 | 71040 |
| 10 | 0,25000 | 78912 | 78912 | 78912 | 78912 | 78912 | 78912 | 78912 | 78912 | 78912 | 78912 | 78912 | 78912 | 78912 | 78912 | 78912 | 78912 |
| 11 | 0,27500 | 86784 | 86784 | 86784 | 86784 | 86784 | 86784 | 86784 | 86784 | 86784 | 86784 | 86784 | 86784 | 86784 | 86784 | 86784 | 86784 |

ANEXO X

TEXTO REGULADOR DE LAS RELACIONES LABORALES DEL PERSONAL DE LA 1ª CATEGORIA

Preámbulo.

Las relaciones laborales del personal de 1ª Categoría se regularán con arreglo a los siguientes puntos:

1ª. Ambito de aplicación.

Personal.- Afectará al personal de 1ª Categoría del Personal Técnico, Administrativo (Subgrupo I), y Jurídico, Sanitario y de Actividades Complementarias (en adelante, 1ª Categoría).

En lo no especificado en este texto, será de aplicación lo regulado en el articulado del Convenio Colectivo vigente.

Temporal.- El presente texto tendrá una duración inicial de dos años, a partir de la fecha de su firma, pudiendo prorrogarse de año en año, de no mediar denuncia en contrario de cualquier de las partes que lo suscriben.

2ª. Categoría y Puestos de Trabajo.

El colectivo afectado está clasificado en las siguientes categorías y niveles:

- Superior Segundo:

- . Ingreso (sólo para el personal de nueva contratación).
- . Base.
- . Subjefe de Sección.
- . Jefe de Sección.

- Superior Primero:

- . Subjefe de Sección.
- . Jefe de Sección.
- . Jefe de Departamento.

- Superior Especial:

- . Subjefe de Sección.
- . Jefe de Sección.
- . Jefe de Departamento.
- . Jefe de División.

3ª. Clasificación de los Puestos.

Los puestos de trabajo vendrán impuestos por las necesidades de la Empresa; debidamente descritos, valorados y publicados, recibirán el nivel correspondiente, procediéndose después a la designación de la persona según el procedimiento que a continuación se especifica. En lo sucesivo, para la creación o actualización de cualquier puesto de trabajo, se estará a lo dispuesto en el apartado 4ª. de este texto.

4ª. Sistema de Creación y Provisión de Vacantes.

Creación.- Una vez elaborados y aprobados los presupuestos anuales, se informará a todo el colectivo de la 1ª Categoría sobre los planes de creación de plazas previstos, así como la fecha de su provisión.

Previamente a esta información se remitirá a la Comisión de Seguimiento y Control para su información, los planes de creación y provisión de vacantes, quien podrá emitir informe a la Dirección de la Empresa para ser tenido en consideración. En casos de urgencia se convocará igualmente y con carácter extraordinario a dicha Comisión para informarla sobre tal extremo.

Provisión.- Una vez realizada la oportuna convocatoria, las personas interesadas formularán la correspondiente solicitud.

A continuación se seguirá el siguiente procedimiento, al objeto de encontrar a la persona más idónea.

- a) Se analizará previamente a los candidatos que desempeñen un puesto de trabajo superior o igual al de la vacante.
- b) Se analizará el resto de los solicitantes.
- c) Se considerará todo el colectivo.

Antes de proceder a dar efectividad a lo que resulte de lo anterior, se informará a la Comisión de Seguimiento y Control, que podrá emitir informe a la Dirección de la Empresa para ser tenido en consideración.

Si una vez aplicados los anteriores criterios no se hubiese previsto la vacante, ésta podrá ser cubierta libremente por la Empresa, cumpliendo con todos los requisitos pedidos para el personal interno.

Al objeto de facilitar la reducción de plazos se sobreentiende que, la iniciación de un expediente no significa que debe finalizar en

la provisión de la vacante, y que los sucesivos pasos puedan plantearse simultáneamente aunque su consideración final debe ser cronológica.

En cuanto a la contratación de eventuales, en el supuesto de no haberse aplicado la normativa que precede no podrán consolidarse como fijos, debiendo procederse a la rescisión de su contrato, una vez llegado al término del mismo.

5ª. Promociones.

Para los niveles Base y Subjefe, Superior Primero y Especial, se mantiene el siguiente régimen:

- Nivel Base: El personal de nuevo ingreso ascenderá automáticamente, a este nivel, una vez superado el período de prueba de 6 meses.
- Superior Segunda Subjefe: Se pasará de Base a este nivel, transcurrido un período de 12 meses de permanencia en el Base.
- Superior Primero: Se alcanzará en un período máximo de 8 años de permanencia en el Superior Segundo.
- Superior Especial: Se conseguirá en un período máximo de 12 años de permanencia en el Superior Primero.

En este último caso será preceptivo el informe favorable de la línea jerárquica y la Dirección de Relaciones Laborales.

6ª. Garantía Salarial.

Se garantiza que en condiciones homogéneas, el incremento porcentual de la masa salarial de la Primera Categoría será igual al del resto del colectivo. Los incrementos que se marquen para la 1ª Categoría no serán discriminatorios respecto del resto del personal.

7ª. Estructura Salarial.

La composición salarial del personal de 1ª Categoría está formada por los siguientes conceptos:

- Salario Base.
- Salario Complementario.
- Complemento de puesto de trabajo.
- Complementos personales.

Los tres primeros no podrán ser objeto de disminución o absorción como consecuencia de cambio de puesto de trabajo.

El complemento personal no podrá absorberse en una cantidad superior al 50% del incremento que suponga el ascenso.

Se mantienen los complementos por antigüedad, compensación por 20 años de servicios, participación en beneficios y grado complementario personal (G.C.P.), cuyo fin es motivar el desarrollo profesional de las personas premiando su esfuerzo con ascensos.

Dicho G.C.P. tiene carácter de "promoción anticipada" debiendo ser absorbido parcial o totalmente cuando se produce realmente la promoción. El valor de 1 G.C.P. será el 2% del salario de tablas, pudiendo llegar un titular a acumular hasta un máximo de 5 G.C.P.

8ª. Complemento por Especial Dedicación.

Este complemento sustituye a los actuales complementos por especial dedicación y valoración al mérito.

Estos conceptos se nutren de un fondo que, a este efecto se constituye con la aportación de parte de la masa salarial del personal de la 1ª Categoría, siendo proporcional al montante de ésta.

De la totalidad de la suma resultante, de dicho concepto, el 50% se distribuirá con carácter proporcional al salario de tablas de la categoría y nivel laboral que los interesados tengan en cada momento.

El 50% restante se repartirá con criterios objetivos de valoración por cada Dirección a todo el colectivo de la 1ª Categoría.

9ª. Compensación por Guardias y Retenes.

La responsabilidad, inconvenientes y molestias que su realización lleva consigo, se compensará económicamente, adicionándolo al complemento por especial dedicación y días de descanso por guardia o retén realizada.

10ª. Planes de Carrera.

La Dirección de la Empresa establecerá por períodos de 5 años, el plan de carrera de cada persona, incluyéndose en dicho plan las oportunas rotaciones entre puestos pertenecientes a distintas Unidades.

Anualmente la Comisión correspondiente analizará la situación individual del personal de la 1ª Categoría, para detectar los casos injustificados de estancamiento.

11ª. Previsión y Mejoras Sociales.

Serán de aplicación al personal de 1ª Categoría las disposiciones que sobre previsión y labor social figuren en el Convenio Colectivo vigente.

a) Seguro de Vida.- En lo que se refiere al Seguro Colectivo de Vida, se establece lo equivalente a una anualidad media de este colectivo (4.000.000 para 1985) con participación del 40% de la prima anual a cargo del Empleado, siendo optativo duplicar el importe de dicha anualidad media por cuenta total del trabajador.

En caso de muerte derivada de accidente, tal indemnización se complementará con otra de 4.000.000 pesetas.

b) Crédito de 6 mensualidades.- Se mantiene el crédito de 6 mensualidades para necesidades, a juicio de la Comisión correspondiente, debidamente justificadas y cuya regulación se establecerá por normas de funcionamiento de la citada Comisión.

c) Aval Bancario.- Se mantiene el sistema de aval bancario y pago por la Empresa, de parte de los intereses que dichos créditos conlleven.

Para tener derecho al aval bancario se precisa acreditar que su importe se destina a la adquisición de una vivienda en el propio Centro de Trabajo, entendiéndose éste en un radio inferior a 30 Km. con destino exclusivo para el domicilio habitual del interesado y su familia, si bien, la adquisición puede ser efectuada en lugares distintos del Centro, siempre que la petición sea realizada dentro de los 15 años anteriores a la fecha en que el peticionario tenga derecho a solicitar la jubilación en la Empresa.

La cuantía máxima será de 7 ó 4 millones de pesetas según se trate, respectivamente, de la adquisición o construcción de la primera vivienda, o del cambio de la misma por otra que reúna mejores condiciones. Los intereses a cargo del personal de 1ª Categoría no excederán, en ningún caso del 6%.

Con carácter general se establecen como requisitos indispensables para la concesión de los avales y pago de intereses los siguientes:

1ª Vivienda.

. Ser fijo en plantilla y tener un mínimo de dos años de antigüedad.

. No tener vivienda de la Empresa.

. Presentar, en el momento de solicitar el crédito declaración jurada de no poseer vivienda en régimen de propiedad.

. Comprometerse al régimen de garantías que se fijen por la Empresa.

Cambio de Vivienda.

. Prestar declaración jurada de que no posee, el solicitante, más de una vivienda en régimen de propiedad.

. Demostrar que la vivienda es insuficiente para las necesidades familiares, siempre y cuando haya hecho uso de la cuantía máxima establecida para la primera vivienda.

. Compromiso, a través de declaración jurada de que venderá su primer piso en el plazo de seis meses a partir de la fecha en que se pase a ocupar el nuevo y en cualquier caso nunca en un plazo superior a un año después de la concesión del aval.

. Haber cancelado todos los créditos que haya solicitado de ENDESA para la obtención de vivienda.

. Tener una antigüedad mínima de 10 años en la Empresa si el crédito que se solicita es el segundo, y de ser fijo y dos años en otros supuestos.

. Comprometerse al régimen de garantías que se fijen por la Empresa.

En ninguno de los anteriores supuestos se considerarán como vivienda para computar el número de ellas, aquellas que poseyendo el trabajador cumplan que su valor en escritura pública sea igual o inferior a tres millones y además el valor catastral de la vivienda del recibo de Contribución sea igual o inferior a dos millones.

d) Adjudicación y mantenimiento de viviendas de la Empresa.- Según las disponibilidades de cada Zona y dejando a salvo el derecho de la Dirección de la Empresa para adjudicar libremente de cuatro a seis viviendas de 1ª Categoría según la Zona, se efectuará mediante una norma que se elaborará posteriormente por la Comisión nombrada al efecto.

e) Asistencia médica.- Se mantiene el sistema actualmente vigente de abono por la Empresa del 60% de las cuotas de los asociados al Servicio de Asistencia Sanitaria del INI, bien entendido que el personal de 1ª Categoría que se acoja a un sistema de seguros de asistencia sanitaria de carácter particular u oficial, tendrá derecho a que la Empresa le reintegre una cantidad equivalente a la anteriormente señalada.

12ª. Formación.

Se promocionará la asistencia a cursos, seminarios, visitas a instalaciones u otras actividades encaminadas a mejorar la capacitación del personal, fomentándose a la finalización de dichas actividades, el debido intercambio de experiencias.

13ª. Información.

Se estructurará, un sistema de información trimestral ascendente y descendente, tanto por vía jerárquica como por vía directa, estable-

ciendo los debidos medios de control para determinar que la información es eficaz, tanto en el aspecto técnico, económico y de gestión para la realización de las funciones que le son propias, sin que la Dirección de la Empresa se pueda negar a facilitarlas, salvo en el área de gestión de personal que sólo se producirá cuando haya variaciones.

14ª. Dietas.

Se conserva el actual criterio por desplazamiento en el extranjero, y en los desplazamientos nacionales se mantiene la opción entre dieta, o gastos efectuados, previa presentación de facturas, en hoteles hasta cuatro estrellas.

El régimen de dietas establecido en el Convenio Colectivo de ENDESA para el personal de Obras y Montajes, se aplicará para el personal de 1ª Categoría que pertenezca a tal servicio.

15ª. Comisión de Seguimiento y Control.

Estará formada por la comisión ejecutiva de la asociación. Tendrá como misión la siguiente:

- a) Vigilar el cumplimiento del estatuto.
- b) Proponer la revisión o actualización cuando proceda.
- c) Designar los miembros que por parte de la 1ª Categoría formarán las comisiones de: Creación y clasificación de puestos de trabajo, provisión de vacantes, planes de carrera, previsión y mejoras sociales, y todas aquellas que en su momento se consideren necesarias.

DISPOSICION TRANSITORIA

Con el fin de llegar a un sistema de valoración de puestos de trabajo que refleje adecuadamente la situación actual de la Empresa, se crea una Comisión de acuerdo con el punto 15, que en el plazo de 3 meses deberá elaborar un estudio propuesta para llevar a efecto dicha valoración.

En el caso de no llegar a un acuerdo, la Dirección de la Empresa elaborará una propuesta para llevar a efecto la mencionada valoración.

CLAUSULA FINAL

Lo regulado en el presente texto, será incorporado al contrato individual de trabajo de cada uno de los interesados.

Para modificar su contenido total o parcialmente durante su periodo de vigencia, será requisito previo contar con la conformidad de la mayoría absoluta de la 1ª Categoría.

A N E X O X I

CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

A) PRINCIPIOS GENERALES

Art. 1º. La atención de la Empresa a la salud laboral y a la prevención de riesgos del trabajo será prioritaria sobre cualquier otro aspecto del desarrollo de sus actividades. Esta premisa marcará la actuación de

todas las unidades de la Empresa y será manifestada expresamente por los máximos responsables en las directrices que impartan para la ejecución de cualquier tipo de trabajo.

Entendemos como salud el estado de bienestar físico, mental, y no solamente la ausencia de enfermedad.

Los trabajadores, a través de sus representaciones sindicales y los órganos específicos en Condiciones de Trabajo y Salud Laboral, tendrán derecho a participar en la organización de los planes generales y directrices de seguridad, higiene y salud laboral; a acceder a todo tipo de información relacionada con esos temas y a conocer el control de los resultados de accidentes y enfermedades de los trabajadores.

Art. 2º. La Empresa dedicará los medios adecuados a las tareas de seguridad, higiene y salud laboral, con la participación de los órganos representativos de los trabajadores contemplada en la legislación vigente y acuerdos establecidos.

Las unidades de la Empresa dedicadas a la seguridad, higiene y salud laboral, se ocuparán de las siguientes actividades: Seguridad, prevención de accidentes, medicina del trabajo, medicina asistencial, medicina preventiva, higiene industrial, ergonomía y condiciones de los puestos de trabajo, todo ello, sin perjuicio de su adecuación a las normas emanadas de la Dirección de la Empresa y a lo que en cada momento disponga la legislación vigente.

Art. 3º. En las reparaciones que hayan de realizarse bajo cualquier tensión, o con la instalación en descargo, además de la formación específica y herramienta que para la realización de tales trabajos ha de procurarse a los trabajadores, el número mínimo del equipo de trabajo será de dos trabajadores. Cualquier trabajador, previa comunicación cursada al efecto a su Jefe de línea, podrá negarse a realizar un trabajo con tensión o con la instalación en descargo, si no se cumplen todos los requisitos anteriores.

Art. 4º.- La Empresa se compromete a realizar un estudio de las condiciones de trabajo con el fin de conocer los riesgos de los puestos de trabajo. Una vez conocidas se evaluarán estos riesgos y se tomarán las medidas técnicas y organizativas posibles para que desaparezcan o disminuyan las condiciones que se encuentren fuera de los mínimos exigibles por la Ley o las normas internas de la propia empresa.

Para todo trabajo que después de efectuadas las mediciones y análisis del apartado anterior sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso, se pondrán los medios técnicos adecuados para que desaparezca esta condición, teniendo dichos medios de protección individual un carácter provisional o complementario.

La Dirección de la Empresa, con la colaboración del Comité Central de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral y de los Comités de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral de cada Zona elaborará el programa adecuado para controlar las condiciones de trabajo con el fin de evitar cualquier factor negativo para la integridad y/o salud de los trabajadores.

En todo caso, la empresa dotará a todos los trabajadores de los medios de protección individual adecuados según los riesgos analizados en los puestos de trabajo y explicará cómo deben utilizarse las prendas de protección. Los trabajadores tendrán acceso a toda la información sobre los posibles riesgos inherentes a su puesto de trabajo.

Se da por entendida la colaboración y participación de todos los mandos y trabajadores, así como de los miembros del Comité de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral, tanto en el estudio y evaluación de las condiciones de trabajo como en la adopción de las medidas correctoras que hagan disminuir o desaparecer el riesgo.

Art. 5º.- En toda ampliación o modificación del proceso productivo, la nueva tecnología y los procesos o productos a incorporar a aquél disminuirán los riesgos que comportaban con anterioridad, y tenderá a no generar otros que superen los valores reales establecidos.

En el supuesto de que para una determinada tecnología, no existieran en España normas o medios que reglamenten el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, la empresa estará obligada a mantener los niveles y medios que sean obligatorios en el país de origen de la mencionada tecnología.

Art. 6º.- Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional y otro tipo de daño a la salud del trabajador derivado del trabajo, obligará a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño. Las medidas correctoras e informes que como consecuencia de estos accidentes y enfermedades profesionales elaboren las unidades competentes de la empresa, o se remitan a la misma por parte de los órganos oficiales de la Administración serán facilitados a los miembros del Comité de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral en un plazo máximo de quince días desde su recepción.

Art. 7º.- El trabajador informará de inmediato a su superior jerárquico directo, acerca de cualquier situación de trabajo que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un peligro grave e inminente para su vida o salud.

El trabajador que hubiera interrumpido su trabajo por considerar, por motivos razonables, que el mismo entrañaba un peligro inminente y grave para su vida o salud, no podrá, demostrada la razonabilidad de la decisión, ser sancionado por dicha paralización, ni perder el correspondiente salario.

Lo establecido en los párrafos anteriores se entiende con independencia y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, si bien la empresa oír al Comité de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral antes de la adopción de cualquier medida.

Art. 8º.- La participación de los trabajadores en las tareas preventivas se efectuará a través de los órganos específicos de condiciones de trabajo y salud laboral, que serán los siguientes:

- Comités de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral, referidos a todos los Centros de Trabajo de la empresa y Delegados Mineros de Seguridad para la Dirección de Zona de Puentes de acuerdo con lo reflejado en el Estatuto del Minero.

Art. 9º.- En todos los centros de trabajo de la empresa existirá un Comité de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral de carácter paritario, con excepción de Puentes de García Rodríguez en cuyo Centro de Trabajo existirá, a su vez, otro Comité referido a la Mina a Cielo Abierto.

La composición de los Comités de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral será la siguiente:

- a) Un Presidente, elegido por el Comité de entre sus miembros.
- b) Representantes de los trabajadores elegidos por acuerdo mayoritario de los Comités de Empresa correspondientes al número proporcional a la plantilla de la explotación, a tenor de la siguiente escala:
 - Dos vocales en explotaciones de hasta 100 trabajadores
 - Cuatro vocales en explotaciones de 101 a 500 trabajadores
 - Seis vocales en explotaciones de 501 a 1.000 trabajadores
 - Ocho vocales en explotaciones de más de 1.000 trabajadores
- c) Representantes designados por el empresario en el mismo número que los representantes elegidos por los trabajadores.

d) Los siguientes vocales, con voz pero sin voto:

- El Jefe de Servicio Técnico de Seguridad o, en su defecto, el Técnico especializado de mayor categoría.
- El Jefe del Servicio Médico de Empresa o, persona en la que se delegue o, en su defecto, el Médico de Empresa o Ayudante Técnico Sanitario de mayor categoría.
- Un Técnico de seguridad o medicina libremente designado por la empresa, entre Técnicos Superiores, Médicos, Técnicos de grado medio y Ayudantes Técnicos Sanitarios.
- El (o los) Delegado minero de seguridad, que actuará como vocal nato del Comité de la Zona de Puentes.
- Un Secretario, que será elegido libremente por el propio Comité, entre el personal administrativo de plantilla de explotación.

Si durante la vigencia del Convenio Colectivo hubiese cambios o alteraciones de la normativa vigente, en cuanto a la composición de los Comités, la empresa se atenderá en todo caso, a lo dispuesto en la citada normativa.

Art. 10º.- Serán requisitos para ser elegido Vocal representante de los trabajadores en el Comité de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral:

- a) Pertenecer a la plantilla de la explotación.
- b) Tener una antigüedad de cinco años dentro de la profesión.
- c) Poseer una formación general mínima previa y unos elementales conocimientos básicos de seguridad, higiene y salud laboral que posibiliten su eficaz preparación específica en las materias necesarias para el desarrollo de su cargo.

Los Vocales representantes de los trabajadores de los Comités de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral recibirán en fechas inmediatas a su toma de posesión, mediante cursillo intensivo, la formación especializada en materias de seguridad, higiene y prevención de riesgos profesionales necesaria para el desempeño del cargo. Estas enseñanzas serán programadas e impartidas por personal técnico de la propia Empresa, o por organismos o entidades especializadas concertados por la Empresa. Dichos cursillos se efectuarán dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento de aquélla del tiempo invertido en el mismo.

Art. 11º.- El Comité de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral se reunirá, al menos, mensualmente y siempre que lo convoque su Presidente justificadamente o a petición fundada de tres o más de sus componentes.

Las horas empleadas en reuniones o actuaciones del Comité serán consideradas como de trabajo, en cuanto a dieciocho horas mensuales, acumulables, en su caso, a las que ostenten como garantía del cargo de representación sindical.

En la convocatoria de cada reunión del Comité se fijará el orden de asuntos a tratar.

De cada reunión se extenderá el acta correspondiente, de la que se remitirá copia a la Dirección de la Empresa y al Comité de Empresa, en la que se recogerán los acuerdos adoptados con sus fundamentos y, en su caso, las oposiciones o desacuerdos de los miembros.

El Comité de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral elaborará un reglamento de funcionamiento interno.

El Comité de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral redactará anualmente una memoria de actividades, de las que se remitirá un ejemplar a la Dirección y al Comité de Empresa, a la Inspección Provincial de Trabajo y al Gabinete Técnico Provincial de Seguridad e Higiene u organismo competente que en su caso le sustituya o realice funciones equivalentes.

Los Comités de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral son órganos colegiados no existiendo por tanto, competencias individualizadas en favor de algunos de sus miembros.

Art. 12º.- Serán cometidos específicos de los Comités de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral:

- 1.- Cooperar con la Dirección de la Empresa en la elaboración de puesta en práctica de los planes y programas de prevención de los riesgos profesionales, así como en el análisis y valoración en todos los aspectos de las condiciones de trabajo.
- 2.- Colaborar con los servicios técnicos y médicos en la explotación en el ámbito de la seguridad, higiene y salud laboral.
- 3.- Fomentar la participación de los trabajadores en los planes y programas de seguridad, higiene y salud laboral y promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos profesionales.
- 4.- Conocer directamente la situación en cuanto a seguridad, higiene y salud laboral en la explotación mediante visitas a los distintos puestos y lugares de trabajo.
- 5.- Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean de relevancia para el cumplimiento de sus funciones.
- 6.- Conocer e informar, antes de su puesta en práctica, y en lo referente a su incidencia en la seguridad, higiene y salud laboral, acerca de los nuevos métodos de trabajo y las modificaciones en locales e instalaciones.
- 7.- Investigar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales ocurridos en la explotación, al objeto de valorar sus causas y circunstancias y proponer las medidas necesarias para evitar su repetición.
- 8.- Vigilar y controlar la observancia obligada de las medidas legales y reglamentarias de seguridad, higiene y salud laboral, informando al empresario de las deficiencias existentes para que proceda a su corrección y proponiendo las medidas correctoras adoptadas en su seno.
- 9.- Requerir de la Dirección de la Empresa, por escrito, cuando aprecie una posibilidad grave de accidente por inobservancia de las normas aplicables en la materia, con propuesta de las medidas oportunas para la desaparición de la situación de riesgo.
- 10.- Solicitar de la Dirección de la Empresa o en su caso, acordar en los términos del art. 19 del Estatuto de los Trabajadores, la paralización de las labores o trabajos, si el riesgo de accidentes fuese inminente, comunicándolo de inmediato al empresario y a la autoridad competente, referido a la totalidad de los centros de trabajo afectados por la Ordenanza Eléctrica.
- 11.- Informar periódicamente a la Dirección de la Empresa y al Comité de Empresa sobre sus actuaciones.
- 12.- Estudiar y, en su caso, resolver, las discrepancias entre empresa y trabajadores surgidas como consecuencia de la aplicación de las normas sobre interrupción de trabajos en situación de peligro.
- 13.- Recibir del Delegado Minero de Seguridad de As Pontes información periódica sobre su actuación.
- 14.- Recibir información de los incidentes que puedan producirse en las instalaciones de la Empresa.

Art. 13º.- En la explotación de la Mina a cielo abierto de As Pontes, existirá un Delegado minero de seguridad, que será elegido por

mayoría del personal de la explotación, mediante votación secreta, previa propuesta de una terna de candidatos hecha por el Comité de Empresa, o de entre los candidatos presentados por las Secciones Sindicales con implantación y avalados por un número de trabajadores superior al 5% de la plantilla de la explotación.

Los requisitos para ser elegido Delegado minero de seguridad serán los mismos que los exigidos para vocal representante de los trabajadores en el Comité de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral.

Con carácter previo al inicio de su actuación, quienes hubieren sido elegidos Delegados deberán someterse a un reconocimiento médico que determine su aptitud física para el ejercicio de su cometido, en función de las características del Centro de Trabajo donde vayan a realizarse, esto es, en As Pontes de García Rodríguez.

Existirá también en cada explotación minera un Delegado minero de seguridad suplente que, elegido por igual procedimiento que al Delegado titular, sustituirá a éste durante sus ausencias temporales.

Art. 14º.- El Delegado minero de seguridad en As Pontes, titular y suplente, recibirán, en fechas inmediatas a su toma de posesión, la formación especializada necesaria para el desempeño de su cargo, que se impartirá en forma y condiciones similares a la prevista para los Vocales representantes de los trabajadores en los Comités de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral.

Art. 15º.- El Delegado minero de seguridad en As Pontes, tendrá los derechos, funciones y obligaciones establecidos para dicho cargo representativo en los artículos 39, 40 y 41 del Estatuto Minero, respectivamente.

Art. 16º.- La duración del mandato, tanto de los representantes del personal en el Comité de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral como del Delegado minero de seguridad, será de cuatro años.

Dicho mandato terminará por alguna de las siguientes causas:

- a) Por transcurso de los cuatro años.
- b) Por causar baja en la plantilla de la explotación o mina, según se trate de representantes en el Comité o de Delegado minero de seguridad, respectivamente.
- c) Por incapacidad física para el desempeño del cargo.
- d) Por revocación acordada por los dos tercios del Comité de Empresa y, en el caso del Delegado minero de seguridad, también por acuerdo de los dos tercios de la plantilla.
- e) Por renuncia del cargo.

Art. 17º.- Comité Central de condiciones de trabajo y salud laboral.

El derecho de participación a que se refiere el art. 19.3 del Estatuto de los Trabajadores se hará efectivo a través de los Comités de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral, existentes en los distintos Centros de Trabajo y del Comité Central de condiciones de trabajo y salud laboral que al efecto se cree. Dicho Comité se constituirá en el plazo máximo de tres meses a partir de la firma del Convenio.

El Comité Central de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral tendrá carácter paritario y estará integrado por un representante de cada uno de los Comités de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral de cada Centro de Trabajo, así como de los representantes de la Dirección de la Empresa.

Los órganos paritarios anteriormente referidos elaborarán su reglamento de funcionamiento interno.

Art. 18º.- La Empresa elaborará el plan general de de Salud Laboral que constará de un Plan General de Prevención y de un Plan de Medicina Preventiva y Asistencial con el conocimiento y la colaboración de los trabajadores, a través de los órganos de representación referidos en el art. 17.

Este plan marcará las líneas maestras para la posterior elaboración de los planes de prevención de cada Centro.

Este plan general de prevención contará con una planificación anual de desarrollo del mismo, así como de los plazos y objetivos que en los Comités de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral se acuerden.

Las actividades reflejadas en el plan general se encuadrarán dentro de las siguientes líneas de acción:

- Asistencia Técnica.
- Estudio e investigación.
- Formación.
- Higiene Industrial.
- Promoción, divulgación.
- Asesoramiento.

ANEXO XIII

REGLAMENTO NORMATIVO GENERAL

1. ORDEN DE PREFERENCIA

1.1. La provisión de vacantes se efectuará de acuerdo con el orden de preferencia y regímenes especiales establecidos en el artículo 18 del vigente Convenio Colectivo Eléctrico.

A tal efecto y con el fin de propiciar la comunicación necesaria para el normal desarrollo de la normativa, la Dirección de la Empresa cuidará especialmente el trámite de información previa a la Comisión de Provisión de Vacantes, que se contempla en el referido artículo 18, ya sea por medio de las reuniones periódicas programadas, como las extraordinarias que puedan convocarse para asuntos concretos. Se incorporará en la información previa establecida la relativa a las amortizaciones de plazas, caso de que éstas se produjeran.

1.2. Siguiendo el procedimiento del art. 18 del Convenio Colectivo Eléctrico de ENDESA, podrán optar a las vacantes producidas en los Centros de ésta última y en el de la Agrupación ENDESA-CSE, los incluidos en la relación nominativa que al 31-12-85 configuraba la plantilla de la CTL de Almería, como asimismo aquellos trabajadores que procedentes de ENDESA se han integrado en dicha plantilla por la propia dinámica que la misma ha ido generando, todo ello a tenor del art. 1º. del citado Convenio Colectivo y en cumplimiento del Acuerdo de 23 de diciembre de 1986.

1.3. En virtud de la "unidad de trabajo" que dicha Agrupación constituye y al carácter empresarial que la misma reviste, los trabajadores contratados por ésta a partir del día 1-1-86 podrán concurrir, en un plano de igualdad al personal de ENDESA, a la provisión de las vacantes producidas en el Centro de Carboneras, conforme al orden prelativo que marca el art. 18 del reiterado Convenio de ENDESA.

2. POR DECISION DE LA EMPRESA

La provisión de vacantes por Decisión de la Empresa a que se refieren los órdenes de preferencia PRIMERO y SEGUNDO, del artículo 18.1, SE EFECTUARA sin AVISO DE CONVOCATORIA, debiendo, en éste último caso, existir informe previo a la representación de los trabajadores y procediéndose de la siguiente forma:

2.1. El personal en situación de disponible a que se refiere la preferencia PRIMERA, la Dirección, haciendo uso de la libre designación,

asignará a dicho personal en la primera vacante que se produzca de su categoría.

En el supuesto de que existan varios trabajadores en la misma situación, se dará prioridad a la antigüedad ostentada en el puesto en el que se causó la referida situación de disponibilidad.

A tal efecto, la Dirección se compromete a elaborar en el plazo más breve posible la relación del personal disponible actual, con indicación de su categoría profesional, especialidad y formación.

2.2. El personal pendiente de cubrir plaza a que se refiere la preferencia SEGUNDA, podrá ser adscrito a plazas de su categoría, siempre que éstas sean de la misma especialidad que la plaza que estuviera ocupando, por iniciativa de la Empresa o a instancia del interesado.

A estos efectos la Empresa elaborará la relación de personas que hubiese ascendido por el sistema de ascensos automáticos previsto en el art. 19 del Convenio, actualizándose periódicamente.

2.3. Si una vez resueltos los Concursos-Oposición y Pruebas de Aptitud quedasen plazas vacantes, se podrán cubrir por LIBRE DESIGNACION de la Dirección a través de las preferencias SEXTA, SEPTIMA y OCTAVA o, mediante CONVOCATORIA DE PRUEBA DE APTITUD EXTERNA para personal ajeno.

En el caso de que la Dirección de la Empresa utilice la libre designación, deberá garantizar la pertenencia del personal designado a las empresas de que se trate, así como informar de las condiciones de contratación.

3. ANUNCIO DE CONVOCATORIA

3.1. Cuando corresponda la cobertura de vacantes mediante anuncio de convocatoria, se procederá por la Dirección de la Empresa a la publicación del ANUNCIO DE CONVOCATORIA, de forma simultánea, tanto para todos los Centros de Trabajo de la Empresa, como para todo el personal comprendido en los apartados TERCERO, CUARTO y QUINTO del art. 18 del Convenio, para su resolución en el orden de preferencia que se ha expresado, quedando a decisión de la Empresa la cobertura en el apartado TERCERO, y regladas las que se refieren a los apartados CUARTO y QUINTO (Anexo nº. 1).

La Jefatura de Relaciones Laborales de los distintos centros de trabajo, previamente a la publicación en los tabloneros de avisos, procederá a informar del anuncio de convocatoria al Comité de Empresa, quien, en prueba de recepción, visará la misma. Durante un plazo de 48 horas, a partir de la recepción, el Comité de Empresa podrá efectuar las alegaciones que considere oportunas. Transcurrido el referido plazo, la Dirección remitirá a los tabloneros de avisos la convocatoria en cuestión, quedando constancia en los archivos de la Jefatura de Relaciones Laborales del cumplimiento de este requisito.

3.2. En este sistema de cobertura con anuncio de convocatoria, tanto en la vertiente reglada como en la no reglada, podrán participar, en virtud de la subrogación laboral asumida por ENDESA en el acuerdo de 3-10-86, los trabajadores pertenecientes a la plantilla de ENHER y asignados a la "unidad de trabajo" que forma la Asociación Nuclear Vandellós ENDESA-HIDRUÑA.

Dicha participación, subordinada siempre al hecho de que ENHER carezca de trabajador disponible que colocar, debe desarrollarse bajo iguales condiciones que las dadas al resto de los aspirantes, y en consecuencia, los anuncios de convocatorias a que se refiere el apartado siguiente, se expondrán para general conocimiento del personal de ENHER adscrito a la citada Asociación, en el Centro de Trabajo de ésta.

3.3. En el ANUNCIO DE CONVOCATORIA se hará constar:

- Número de Convocatoria
- Número de plazas vacantes.
- Centro de Trabajo, Unidad de adscripción, denominación del puesto, categoría laboral y nivel, régimen de jornada.
- Contenido esencial del puesto.
- Aspirantes con derecho a concurrir.
- Plazo y lugar para la presentación de solicitudes.
- Composición del Tribunal.
- Programa que regirá las pruebas teórico-prácticas y Bibliografía.
- Puntuaciones mínimas exigidas, así como las relativas titulación y estudios adecuados al puesto.
- Fecha aproximada de realización de las pruebas.
- Indicación de la necesidad de realización y/o superación de pruebas psicotécnicas y/o médicas.

3.4. Cuando la especial naturaleza de las plazas lo requiera la Empresa podrá exigir que los aspirantes estén en posesión de título correspondiente, así como cualquier otro requisito necesario.

4. PRESENTACION Y TRAMITACION DE SOLICITUDES

4.1. Las solicitudes para la provisión de vacantes habrán de dirigirse a la Jefatura de Relaciones Laborales correspondiente al Centro de Trabajo a que pertenezca el solicitante y deberán ajustarse al modelo oficial, que será facilitado a los interesados en la Unidad de Recursos Humanos correspondiente (Anexo nº 2).

La Jefatura de Relaciones Laborales facilitará al solicitante copia de la solicitud con el sello del registro de entrada, en el que deberá constar la fecha de recepción.

4.2. A la terminación del plazo de presentación de solicitudes, las Unidades de Recursos Humanos de los distintos Centros las enviarán, debidamente informadas por el Director correspondiente, en los casos que proceda, a la Zona a que corresponda la plaza convocada, dejando constancia, mediante copia, de las solicitudes en los archivos del Centro de procedencia.

5. ADMISION DE ASPIRANTES

Recibida en el Centro de Trabajo al que corresponda la plaza vacante la documentación enviada por los otros Centros, se procederá en la forma que se indica a continuación.

- 5.1. Las solicitudes por el artículo 18.1.3, deberán contar con la aprobación de la Dirección de que dependa la plaza convocada.
- 5.2. Una vez consideradas las solicitudes, se establecerá la Resolución que proceda (Anexo nº 3), que se deberá comunicar a los interesados.
- 5.3. La convocatoria se dará por resuelta en el caso de que hayan sido cubiertas todas las plazas. Si así no fuera, continuará con la fase siguiente.
- 5.4. A los solicitantes admitidos para Concurso-Oposición se les comunicará, previa resolución de admitidos y excluidos, día, hora y lugar de las pruebas, con diez días de antelación a la celebración de las mismas, si bien este plazo podrá reducirse en caso de necesidad.
- 5.5. Asimismo se pondrá en conocimiento de los excluidos esta circunstancia, con indicación de motivos.
- 5.6. La convocatoria se dará por resuelta si en esta fase del C.O. se cubren todas las plazas convocadas. En caso contrario, continuará en la fase siguiente.

5.7. A los solicitantes, admitidos para Prueba de Aptitud, se les comunicará el día, hora y lugar de realización de las pruebas, y a los excluidos se les hará constar esta circunstancia y motivos, previa Resolución de admitidos y excluidos.

Tendrán derecho a participar en la convocatoria para Prueba de Aptitud el personal eventual e interino que se encuentre en activo en la fecha de publicación de la convocatoria correspondiente.

5.8. Cumplido lo dispuesto en los apartados TERCERO, CUARTO y QUINTO, si no se hubiesen cubierto las vacantes convocadas, será de aplicación lo dispuesto en los puntos SEXTO, SEPTIMO y OCTAVO del artículo 18.1, en caso de que la Dirección de la Empresa decida ejercer este derecho para cubrir las plazas por las libres designaciones señaladas.

5.9. En todos los casos, se producirán las Resoluciones correspondientes y remitidas a todas las Zonas donde se hayan producido solicitudes.

6. COMPOSICION DEL TRIBUNAL

Los Concurso-Oposición, Pruebas de Aptitud y, en su caso, los Concursos de Méritos, serán juzgados por un Tribunal cuya composición queda establecida en el artículo 18.5 del vigente Convenio Colectivo Eléctrico.

7. DESARROLLO DEL CONCURSO, CONCURSO-OPOSICION Y PRUEBA DE APTITUD7.1. Desarrollo del Concurso

Las vacantes correspondientes a puestos de trabajo de especial confianza podrán ser cubiertas, a juicio de la Dirección de la Empresa, por medio de Concurso de Méritos entre los solicitantes del personal fijo de la Empresa.

7.2. Desarrollo del Concurso-Oposición y Prueba de Aptitud (Artículo 18.1 puntos Cuarto y Quinto).

7.2.1. El anuncio de Convocatoria para el Concurso-Oposición y Prueba de Aptitud se hará de forma simultánea, si bien entre ambos exámenes mediará un plazo mínimo de cinco días naturales.

7.2.2. El Concurso-Oposición y Prueba de Aptitud constarán de las tres fases siguientes:

a) b) Ejercicios teóricos y prácticos sobre el contenido del Programa de la convocatoria. Los ejercicios teóricos se valorarán de 0 a 50 puntos, debiéndose obtener como mínimo 25 puntos para aprobar dichos ejercicios.

Los ejercicios prácticos se valorarán de 0 a 100 puntos, debiéndose obtener como mínimo 50 puntos para aprobar los mismos.

No obstante, y a propuesta del Tribunal en la provisión de vacantes correspondiente a categorías laborales que no precisen conocimientos teóricos especiales, los ejercicios tendrán carácter solo o eminentemente práctico y acomodados a las características de las plazas a proveer.

Para la fase de ejercicios teóricos, se seleccionarán en sucesivos sorteos las cuestiones del examen, una vez determinadas por la representación de la Dirección en el tribunal las diferentes áreas del programa que deben constituir el examen, así como sus ponderaciones respectivas.

Para la fase de ejercicio práctico, se deberán presentar al tribunal al menos tres pruebas, corregidas, para seleccionar entre ellas, por sorteo, la prueba del examen.

Se puntuarán la titulación, estudios y otros méritos que tengan relación con la plaza a cubrir, haciéndose constar en el Anuncio de Convocatoria, exigiéndose que sean acreditados documentalmentemente al formalizar la solicitud.

La valoración, en sus condiciones generales, se hará con arreglo a la siguiente escala, precisándose en las Bases Particulares de Convocatoria la titulación máxima a considerar:

| | |
|---|-----------|
| - Título Superior | 40 puntos |
| - Título de Grado Medio | 30 puntos |
| - B.U.P., Bachiller Superior, maestría Industrial y 2º Grado de Formación -- Profesional | 20 puntos |
| - E.G.B., Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Oficialía Industrial y 1º Grado de Formación Profesional | 15 puntos |
| - Certificado de Estudios Primarios y - Certificado de Escolaridad | 10 puntos |

En el caso de que los aspirantes aporten otros títulos, estudios o méritos no figurados en el Anuncio de Convocatoria, estos podrán ser puntuados a juicio del Tribunal, siempre que guarden relación con las plazas a cubrir.

La puntuación mínima para aprobar el Concurso-Oposición y la Prueba de Aptitud será de 85 puntos, sumados los puntos entre los exámenes teóricos, prácticos, estudios reglados y otros méritos que valore el Tribunal.

- c) Reconocimiento médico y/o pruebas psicotécnicas que, con el criterio que se estableciere, en función del puesto, serán optativas y decisorias a juicio de la Dirección de la Empresa, si bien deberán constar en el anuncio de la convocatoria.

8. CALIFICACION DEL CONCURSO-OPOSICION Y PRUEBA DE APTITUD

8.1. La suma de los puntos obtenidos en las fases de realización de los ejercicios teórico y práctico, puntuación por titulación, estudios y otros méritos, determinará la calificación definitiva, procediendo el Tribunal a asignar las vacantes a los candidatos que habiendo alcanzado la puntuación mínima de 85 puntos tengan mayor calificación.

8.2. Una vez efectuada la calificación, el Tribunal levantará acta de su celebración y resultado en la que figurarán los nombres de quienes hayan de ocupar las correspondientes vacantes, por riguroso orden de puntuación obtenida (Anexo nº 4 y 4 bis).

8.3. Los candidatos que habiendo superado la puntuación mínima exigida no hayan obtenido plaza, figurarán en lista de ESPERA en expectativa de futuras plazas, análogas a la convocada en su misma fase de cobertura, y en el mismo Centro de Trabajo, y cuya validez será de UN AÑO desde la fecha del ACTA DE RESOLUCION.

El plazo de validez del año será asimismo aplicable al personal eventual e interino, aún en el supuesto de haber cesado la relación laboral con ENDESA.

8.4. La corrección de las pruebas, tanto en fase de Concurso-Oposición como de prueba de aptitud, no podrá exceder del plazo de diez días laborables, a partir de la finalización del último ejercicio o prueba realizados.

8.5. El plazo de incorporación del candidato seleccionado a la plaza vacante no deberá ser superior a tres meses, a partir de la fecha de publicación del acta de resolución. En cualquier caso, y una vez transcurrido el correspondiente periodo de prueba, se retrotraerá la fecha de antigüedad en el nuevo puesto a la anteriormente citada de la publicación del acta de resolución de la convocatoria.

Asimismo, y transcurridos más de tres meses desde la referida resolución, sin que se haya procedido a incorporar al candidato seleccionado se procederá a abonar desde ese momento las diferencias salariales de los conceptos fijos de la categoría superior de la plaza obtenida.

Lo anteriormente indicado en este apartado únicamente será de aplicación cuando las razones de la no incorporación al nuevo puesto sean imputables a la Dirección de la Empresa y no por razones ajenas a la misma (voluntad del interesado, inexistencia de vacante, I.L.T. etc., etc.).

9. ABONO DE GASTOS DE VIAJE, DIETAS Y TRASLADOS

El abono de los gastos de viaje y dietas al personal que procedente de Centros de Trabajo distintos a aquel en que se haya celebrado el Concurso-Oposición o la Prueba de Aptitud haya participado en las mismas, se regulará de la siguiente forma:

9.1. En el caso de que el aspirante haya aprobado el examen, Concurso-Oposición o Prueba de Aptitud, se le abonará el importe total de los gastos de viaje y dietas. Este importe será necesariamente descontado en el supuesto de que, por cualquier causa, renunciase a la incorporación.

9.2. En ningún caso se abonará importe alguno producido por los gastos de viaje, locomoción y dietas, a las personas que se hayan desplazado para los exámenes de las Pruebas de Aptitud Externa, ni en el supuesto de que obtengan plaza.

9.3. En el caso de que el aspirante al Concurso-Oposición y Prueba de Aptitud hubiese obtenido plaza, y procedente de otra Zona tuviera que trasladarse de Centro de Trabajo, los gastos que se le produzcan, por traslado de muebles y enseres, y los del propio trabajador y familia correrán de exclusiva cuenta del empleado al que se le adjudique la plaza.

10. DESARROLLO Y CALIFICACION DE PRUEBAS DE APTITUD EXTERNAS (Art. 18.1 noveno)

10.1. Cuando corresponda la cobertura de vacantes, por este sistema, se procederá por la Dirección de la Empresa a la publicación del AVISO DE CONVOCATORIA, en el que se hará constar:

- Número de plazas convocadas.
- Centro de Trabajo, Unidad de adscripción, denominación del puesto, categoría laboral y nivel, régimen de jornada y nivel orientativo de retribución.
- Plazo para presentación de solicitudes.
- Composición del Tribunal.
- Programa que regirá las pruebas.
- Requisitos exigidos para participar.
- Baremo de puntuaciones a considerar.
- Fecha aproximada de realización de las pruebas.
- Indicación de la necesidad de realización y/o superación de pruebas psicotécnicas y/o médicas.

10.2. Las Pruebas de Aptitud Externas podrán constar de las siguientes fases:

- a) b) Ejercicios teóricos y/o prácticos que se desarrollarán, por sorteo, sobre las materias figuradas en el Programa que se facilitará a los aspirantes al formalizar la solicitud.
- c) Reconocimiento médico que acredite no padecer enfermedad o impedimento físico para el desempeño de las funciones inherentes a la plaza convocada.

Cuando las características del puesto lo requieran, se efectuarán las pruebas psicotécnicas correspondientes, con la ponderación que proceda.

El reconocimiento médico y prueba psicotécnica, en su caso, tendrán carácter eliminatorio.

- 10.3. Se podrá exigir, como requisito indispensable, si la naturaleza de la plaza lo requiere, la titulación y estudios necesarios, que se hará constar en el Aviso, exigiéndose a los candidatos que lo justifiquen documentalmente al formalizar la solicitud.
- 10.4. La Empresa podrá exigir al aspirante haber cumplido el Servicio Militar o Prestación Social sustitutiva, o estar exento, así como cualquier otro requisito que considere necesario.
- 10.5. En el caso de que los aspirantes a las plazas presenten otros títulos o estudios y/o experiencia profesional no figurados en el Aviso, éstos podrán ser admitidos por el Tribunal, siempre que guarden relación con la plaza a cubrir.
- 10.6. La fecha de los exámenes para celebrar la Prueba de Aptitud Externa será fijada por la Dirección de la Empresa, una vez concluido el período de admisión de solicitudes, debiéndose notificar tanto a los admitidos como excluidos, con diez días de antelación a la celebración de las mismas, si bien este plazo podrá reducirse en caso de necesidad.
- 10.7. Una vez efectuada la calificación, el Tribunal levantará Acta de su celebración y resultado en la que figurarán los nombres de quienes hayan de ocupar las correspondientes vacantes, por riguroso orden de puntuación obtenida, siendo de aplicación lo establecido en el apartado B.3, por lo que respecta a la lista de espera con validez de un año desde la fecha del acta de resolución.

11. REGIMENES ESPECIALES

- 11.1. En lo que se refiere a la provisión de vacantes y niveles por el sistema de Regímenes Especiales, se remite en toda su extensión a lo establecido en el vigente Convenio Colectivo, artículo 18.2, sin perjuicio de la normativa que en cada caso pueda ser necesaria instaurar.

12. INCORPORACION AL PUESTO

- 12.1. Las personas que hayan obtenido plaza en las pruebas de aptitud para personal ajeno, deberán ocupar su puesto en el plazo que se señale en el Acta de Resolución de Convocatoria, quedando clasificadas en la categoría laboral inherente al puesto de trabajo, si bien sometidos al período de prueba señalado en la legislación vigente.

13. LUGAR DE RESIDENCIA

- 13.1. A todos los efectos laborales se considerará como lugar de residencia la localidad donde se encuentre ubicado el Centro de Trabajo a que corresponda la plaza objeto de la Convocatoria.

14. SOMETIMIENTO A LAS BASES GENERALES DE CONVOCATORIA

- 14.1. El hecho de solicitar la provisión de las vacantes indicadas en el correspondiente Aviso de Convocatoria implica para los interesados la aceptación de cada una de las Bases Generales y Particulares, sin que por tanto proceda reclamación alguna contra las mismas.

15. BIBLIOGRAFIA.-

- 15.1. Al objeto de propiciar la preparación de las pruebas correspondientes, se facilitará al personal de la plantilla el acceso a la Bibliografía necesaria para la superación de las mismas, a través de los correspondientes servicios de formación de la Empresa.

ANEXO XIII-1

ASUNTO: Remisión de Convocatorias y Programas.-

Muy Sres. nuestros:

Adjunto tenemos el gusto de acompañarles, para su publicación en todos los tablones de anuncios de ese Centro de Trabajo, las convocatorias que a continuación se relacionan.

Dichas convocatorias deberán ser expuestas, una vez transcurrido el plazo de información previa al Comité de Empresa, y remitidas las solicitudes a este Centro en la fecha que expire el plazo de exposición, señalado en las propias convocatorias, debidamente diligenciadas:

ANEXO XIII-2

| | | |
|--|--|----------------------|
| ANUNCIO DE CONVOCATORIA De acuerdo con el vigente Convenio Colectivo Eléctrico (Se acompaña Programa) | | RELACIONES LABORALES |
| | | RECURSOS HUMANOS |

| CONVOCATORIA NUMERO | PLAZAS | PUESTO DE TRABAJO | CATEGORIA | ZONA: | LUGAR DE PRESENTACION DE SOLICITUDES: RECURSOS HUMANOS |
|------------------------|--------|-------------------|-----------|---------|--|
| | | | | UNIDAD: | PLAZO: |

| | |
|--------------------------------|----------|
| REGIMEN DE JORNADA: | HORARIO: |
| CONTENIDO ESENCIAL DEL PUESTO: | |

BASES DE CONVOCATORIA

PRESENTACION DE SOLICITUDES:

- Podrán solicitar la provisión de las plazas convocadas los trabajadores fijos en plantilla, así como el personal contratado con carácter no indefinido.
- Si en aplicación del orden de preferencia establecido en el vigente Convenio Colectivo se llegase al Concurso-Oposición entre los trabajadores fijos en plantilla y, realizado el mismo quedasen plazas sin cubrir, se podrá realizar la Prueba de Aptitud en la que participarán los aspirantes admitidos.

COMPOSICION DEL TRIBUNAL:

- El tribunal estará formado de acuerdo con el vigente Convenio Colectivo Eléctrico.

Puntuacion por Meritos:

.....

En el caso de que se aporten otros títulos o estudios no figurados en este Anuncio, podrán ser puntuados por el Tribunal siempre que guarden relación con las plazas a cubrir.

Puntuaciones mínimas exigidas para ser declarado APTO en el concurso-oposición y prueba de aptitud:

Los ejercicios teóricos puntuarán de 0 a 50 puntos.
 Los ejercicios prácticos puntuarán de 0 a 100 puntos.

La puntuación mínima exigida para ser declarado APTO en el C.O. y, en su caso, en la P.A., será la siguiente:

| | |
|----------------------------|------------|
| EJERCICIOS TEORICOS | 25 puntos |
| EJERCICIOS PRACTICOS | 50 puntos. |
| TOTAL MINIMO | 85 puntos. |

(El programa correspondiente, así como la bibliografía, figuran anexos al presente Anuncio de Convocatoria).

FECHA APROXIMADA DE REALIZACION DE LAS PRUEBAS:

Se exigirá la superación de las pruebas psicotécnicas SI NO y médicas SI NO

CONVALIDACIONES:

Se tendrá en cuenta para la puntuación de la fase teórica los cursos impartidos por el Servicio de Formación.

ACEPTACION DE LAS BASES DE CONVOCATORIA:

El hecho de solicitar la provisión de las vacantes figuradas en el presente Anuncio de Convocatoria, implica la aceptación de todas y cada una de las Bases, de forma que no se admitirá reclamación alguna contra las mismas.

En, a de de 19

A N E X O XIII-3

ASUNTO: Resolución Convocatoria n°.

En cumplimiento de lo dispuesto en las Bases de Convocatoria, y con referencia a la número , para la provisión de plazas vacantes, correspondientes a la Categoría Laboral de adscritas a la Zona de , se ha resuelto lo siguiente:

PRIMERO: Declarar resuelta la Convocatoria para la provisión de vacantes, de acuerdo con el art°. apartado del vigente Convenio Colectivo con:

SEGUNDO: Dado que la totalidad de las plazas convocadas han resultado cubiertas por los solicitantes reseñados en el punto anterior, no procede efectuar el Concurso-Oposición y/o Prueba de Aptitud.

Lo que ponemos en su conocimiento para la difusión correspondiente, mediante inserción de este escrito en los Tablones de Anuncios de ese Centro de Trabajo.

Atentamente,

A N E X O XIII-3 BIS

ASUNTO: Resolución Convocatoria n°.

En cumplimiento de lo dispuesto en las Bases Generales y Particulares de Convocatoria, y con referencia a la número , para la provisión de plazas vacantes, correspondientes a la categoría laboral de , del Puesto de Trabajo de , se ha resuelto lo siguiente:

PRIMERO: En esta Convocatoria la Dirección de la Empresa no ejerce su derecho para adjudicar la vacante según lo regulado en el punto del artículo 18 del vigente Convenio Colectivo.

SEGUNDO: Declarar admitidos y excluidos para tomar parte en el Concurso-Oposición y/o Prueba de Aptitud:

Aspirantes admitidos al Concurso-Oposición

Centro de Trabajo

Aspirantes excluidos al Concurso-Oposición Centro de Trabajo

Aspirantes admitidos a la Prueba de Aptitud Centro de Trabajo

Aspirantes excluidos de la Prueba de Aptitud Centro de Trabajo

TERCERO: Celebrar el Concurso-Oposición, el día de de 19 ,
en la Zona de , iniciándose a las horas.

Lo que nos complace poner en su conocimiento para su difusión
entre el personal interesado, mediante inserción de este escrito en los
Tablones de Anuncios de ese Centro de Trabajo.

Atentamente,

ANEXO XIII-4

ACTA DEL CONCURSO-OPOSICION

CONVOCATORIA N° _____

PRESIDENTE:

VOCALES EMPRESA:

VOCALES COMITE:

VOCAL SECRETARIO:

En _____, siendo las _____
horas del día _____ de _____
de mil novecientos _____,
se reúnen los señores citados al mar-
gen, componentes del Tribunal que ha
de juzgar el Concurso-Oposición para
cubrir _____ Plaza(s) vacante(s)
correspondiente(s) a la Categoría La-
boral de _____
del Puesto de Trabajo _____

_____ adscritas al Centro de Trabajo de _____

ASPIRANTES ADMITIDOS:

El número de aspirantes admitidos al Concurso-Oposición es de _____,
según relación que a continuación se detalla:

NOMBRE Y APELLIDOS

CENTRO DE TRABAJO

CALIFICACION DE LOS EJERCICIOS TEORICO-PRACTICOS:

Se procede por el Tribunal al examen y calificación de los Ejercicios Teórico-Prácticos correspondientes, en los que se precisa obtener la puntuación mínima de 25 y 50 Puntos, respectivamente, de acuerdo con lo indicado en las Bases Particulares de la Convocatoria.

Las puntuaciones obtenidas por los aspirantes, ordenadas de mayor a menor número de puntos es como sigue:

| <u>NOMBRE Y APELLIDOS</u> | <u>EJERCICIOS TEORICOS</u> | <u>EJERCICIOS PRACTICOS</u> | <u>TOTAL</u> |
|---------------------------|----------------------------|-----------------------------|--------------|
|---------------------------|----------------------------|-----------------------------|--------------|

VALORACION DE LOS MERITOS DE LOS ASPIRANTES:

De conformidad con lo establecido en las Bases Particulares de la Convocatoria, se ha procedido al examen y puntuación de los méritos por titulación de los aspirantes. Los resultados de la indicada puntuación han sido los siguientes:

| <u>NOMBRE Y APELLIDOS</u> | <u>MERITOS POR TITULOS Y ESTUDIOS</u> |
|---------------------------|---------------------------------------|
|---------------------------|---------------------------------------|

PUNTUACION TOTAL OBTENIDA POR LOS ASPIRANTES:

Seguidamente se obtiene la puntuación total. Para aprobar se precisa un mínimo de OCHENTA Y CINCO PUNTOS, según se dispone en las Bases Particulares de la Convocatoria, con el resultado final siguiente:

| <u>NOMBRE Y APELLIDOS</u> | <u>PUNTUACION DE LOS EJERCICIOS</u> | <u>PUNTUACION DE LOS MERITOS POR TITULOS</u> | <u>TOTAL</u> |
|---------------------------|-------------------------------------|--|--------------|
|---------------------------|-------------------------------------|--|--------------|

PROPUESTA DEL TRIBUNAL:

A la vista de las puntuaciones resultantes, el Tribunal designa a los siguientes aspirantes para proveer las plazas mencionadas, ordenados de conformidad con la puntuación final obtenida:

| <u>NOMBRE Y APELLIDOS</u> | <u>PUNTUACION FINAL</u> |
|---------------------------|-------------------------|
|---------------------------|-------------------------|

INCIDENCIAS:

Dándose por terminadas las actuaciones se extiende por el Secretario del Tribunal la presente Acta, que, en prueba de conformidad, firman todos los componentes del mismo, en el lugar y fecha arriba indicados.

EL PRESIDENTE,

EL SECRETARIO,

LOS VOCALES DE EMPRESA

LOS VOCALES DEL COMITE,

ANEXO XIII-4 BIS

RESOLUCION DE CONCURSO-OPOSICION

CONVOCATORIA N°. _____

De conformidad con las Bases de la Convocatoria y según el acuerdo adoptado por el Tribunal, se ha resuelto lo siguiente:

Declarar aptos para ocupar _____ vacantes correspondientes a la Categoría Laboral de _____ del Puesto de Trabajo de _____, a los aspirantes que a continuación se relacionan, ordenados de acuerdo con la puntuación obtenida en el Concurso-Oposición:

| NOMBRE Y APELLIDOS | PUNTUACION OBTENIDA |
|--------------------|---------------------|
|--------------------|---------------------|

Lo que nos complace poner en su conocimiento para su difusión entre el personal interesado, mediante inserción de esta Resolución en los Tablones de Anuncios de ese Centro de Trabajo.

_____, de _____ de 19__.

ANEXO XIII-5

| | | |
|--|--|---------------------------------------|
| | SOLICITUD PARA PROVISION DE VACANTES (De acuerdo con el art.º 18 del vigente Convenio Colectivo) (Póngase una X en el cuadro correspondiente) | REGISTRO ENTRADA |
| | APART. 1ª <input type="checkbox"/> APART. 2ª <input type="checkbox"/> APART. 3ª <input type="checkbox"/> APART. 4ª (C.O.) <input type="checkbox"/> APART. 5ª (P.A.) <input type="checkbox"/> APART. 6ª <input type="checkbox"/> APART. 7ª <input type="checkbox"/> APART. 8ª <input type="checkbox"/> APART. 9ª <input type="checkbox"/> REG. ESPEC. <input type="checkbox"/> | |

DATOS DE LA CONVOCATORIA

| | |
|---------------------------|-------------|
| Denominación de la plaza: | CONV. N.º.: |
| | ZONA: |

DATOS PERSONALES

| | | | | |
|-----------------|------------------|-------------------|-----------------------|-----------|
| PRIMER APELLIDO | SEGUNDO APELLIDO | NOMBRE | | |
| D.N.I. | EDAD | PUESTO DE TRABAJO | UNIDAD DE ADSCRIPCION | CATEGORIA |
| DOMICILIO | TELEFONO | LOCALIDAD | | |

TITULACION, ESTUDIOS Y OTROS MERITOS (Aportar justificantes)

| Denominación | Centro de Expedición | Duración | Año |
|--------------|----------------------|----------|-------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |

CURSOS DE FORMACION REALIZADOS

| Denominación | Centro de Expedición | Duración | Año |
|--------------|----------------------|----------|-------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |

El abajo firmante solicita a Vd. que teniendo por presentada esta solicitud, en tiempo y forma, se sirva admitirla y, en consecuencia, pueda participar en las pruebas que corresponda, una vez seguido el orden de preferencia que establece el vigente Convenio Colectivo.

En, a de de 19

AL JEFE DE RELACIONES LABORALES DE :

ANEXO XIV

NORMATIVA PARA TURNOS CERRADOS DE 24 HORAS Y 365 DÍAS AÑO (8 HORAS)

1ª. Todas las Horas Extras del turno serán cambiadas por descansos, los cuales se disfrutarán en los primeros días de correturnos disponibles o según la normativa aprobada en cada Centro.

Para ello la Dirección se compromete a hacer efectivo el sexto hombre si se llega a un acuerdo.

2ª. Para tal efecto se establece una bolsa individual de horas y la compensación será de un día de descanso cada 8 horas.

3ª. El que tenga que suplir en un día de su descanso tendrá 16 horas en la bolsa si está en régimen de turnos y 8 horas si está en régimen de correturnos.

4ª. El que por necesidades del servicio deba prolongar su jornada tendrá para la bolsa el doble de las horas de prolongación. Igualmente el acompañante o correturnos que se le avise para venir a otro turno en la misma jornada, tendrá para la bolsa el doble de las horas realizadas hasta el momento del aviso.

5ª. Todo cambio no motivado por el calendario en el que no medien 32 horas, se darán 4 horas para la bolsa.

6ª. Los Festivos intersemanales se descansarán día por día y se fijarán en el calendario.

7ª. Se fijarán en el calendario 7 días de descanso anuales por concepto del cuarto de hora del bocadillo.

8ª. Los días descansados, por concepto de horas de la bolsa y del cuarto de hora tendrán iguales pluses que si trabajasen, y sin penalización.

9ª. Las vacaciones se registrarán según el Régimen General, debiendo fijarse en el calendario un mínimo de 18 días, disfrutándose el resto de los días de mutuo acuerdo.

10ª. Los nuevos conceptos que pasan a turnicidad se pagarán proporcionalmente como hasta ahora.

11ª. Los Comités o Delegados de Personal de cada Centro deben presentar unas normas de sustituciones, así como el calendario.

12ª. Se podrán adelantar hasta un máximo de 4 días de descanso, equivalentes a 32 horas de la bolsa, a regularizar a fin de año.

13ª. Los avisos al personal en descanso para que se incorporen al trabajo con un plazo inferior a 12 horas, tendrán 4 horas para la bolsa. Estas horas sustituyen al actual Plus de llamado.

14ª. Para el personal que trabaje a dos turnos de 8 horas y disponga en su calendario de correturnos se aplicarán los puntos anteriores. Para los calendarios de dos turnos que no dispongan de correturnos no serán de aplicación y descansarán el cuarto de hora en la propia jornada.

15ª. Se establece un tope máximo de 48 horas para acumular en la bolsa. Se tomarán las medidas necesarias para no superar este valor mediante controles periódicos del estado de la bolsa y, en caso de superarse este valor, tendrán obligación de descansar hasta que se reduzcan por debajo del límite y la Empresa la obligación de conceder dichos descansos.

16ª. No se perderán las Retribuciones correspondientes a los 14 festivos descansados.

11126 RESOLUCION de 21 de enero de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.090 el protector auditivo tipo tapón marca «D'Insonor Irenum», modelo LD-20, fabricado y presentado por la Empresa «Instituto Auditivo Denia Lafuente», de Madrid.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho protector auditivo tipo tapón, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el protector auditivo tipo tapón marca «D'Insonor Irenum», modelo LD-20, fabricado y presentado por la Empresa «Instituto Auditivo Denia Lafuente», con domicilio en Madrid, calle María de Guzmán, número 8, como protector auditivo tipo tapón, clase C, medio de protección personal contra los riesgos del ruido.

Segundo.—Cada protector auditivo de dichos modelo, tipo y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: M.T.—Homol. 3.090.—21-1-91.—Protector auditivo tipo tapón de clase C.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-2 de «Protectores auditivos», aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de septiembre).

Madrid, 21 de enero de 1991.—El Director general, Francisco González de Lena.

11127 RESOLUCION de 21 de enero de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.087 el protector auditivo tipo tapón, marca «D'Insonor Irenum», modelo LD-14, fabricado y presentado por la Empresa «Instituto Auditivo Denia Lafuente», de Madrid.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho protector auditivo tipo tapón, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el protector auditivo tipo tapón, marca «D'Insonor Irenum», modelo LD-14, fabricado y presentado por la Empresa «Instituto Auditivo Denia Lafuente», con domicilio en Madrid, calle María de Guzmán, número 8, como protector auditivo tipo tapón, clase D, medio de protección personal contra los riesgos del ruido.

Segundo.—Cada protector auditivo de dichos tipo, marca, modelo y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: M.T.—Homol. 3.087.—21-1-91.—Protector auditivo tipo tapón, de clase D.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT-2 de «Protectores auditivos», aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de septiembre).

Madrid, 21 de enero de 1991.—El Director general, Francisco González de Lena.