

Para llevar a cabo la mencionada revisión se tomará como referencia los valores económicos que al 31 de diciembre de 1990 sirvieron de base de cálculo para los incrementos pactados para el presente Convenio.

Dicha revisión afectaría a todos los conceptos económicos de este Convenio, excepción hecha del precio de la antigüedad.

**26219** RESOLUCION de 29 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.193 la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Essilor», modelo 04-4001, presentada por la Empresa «Jovit, Sociedad Anónima», de Pamplona (Navarra) y que es importada de Francia.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicha gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, 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 la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Essilor», modelo 04-4001, presentada por la Empresa «Jovit, Sociedad Anónima» (con domicilio en Pamplona-Navarra, calle Joaquín Beunza, números 16-18-20), que la importa de Francia donde es fabricada por la firma «Essilor Protection» (domiciliada en Joinville le Pont-Francia), como gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, clasificándose como de clase D por la resistencia de sus oculares frente a impactos y por su protección adicional como 088.

Segundo.—Cada gafa de protección de dichos modelo, marca, clasificación de sus oculares frente a impactos y protección adicional llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra D y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: «M. T.—Homol. 3.193.—29-7-91.—Essilor/04-4001/088».

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-16, de «Gafas de montura tipo universal para protección contra impactos», aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 17 de agosto).

Madrid, 29 de julio de 1991.—La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

**26220** RESOLUCION de 29 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.201 la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Segarra», modelo S-2296, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Imepiel, Sociedad Anónima», de Val de Uxó (Castellón).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicha bota de seguridad, 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 la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Segarra», modelo S-2296, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Imepiel, Sociedad Anónima» (con domicilio en Vall de Uxó-Castellón), carretera de Chilches, 4, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado A.

Segundo.—Cada calzado de seguridad de dichos marca, modelo, clase y grado 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. 3.201.—29-7-91.—Bota de seguridad contra riesgos mecánicos. Clase I. Grado A».

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-5, de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 29 de julio de 1991.—La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

**26221** RESOLUCION de 9 de octubre 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 texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Hidroeléctrica de Cataluña, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Hidroeléctrica de Cataluña, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 28 de mayo de 1991, de una parte, por el Comité Intercéntricos, en representación de los trabajadores, y de otra, por la dirección de la Empresa, en representación de la misma y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General 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, 9 de octubre de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «HIDROELECTRICA DE CATALUÑA, S. A.»

### CAPITULO I

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

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

Asimismo quedará excluido el régimen salarial del personal adscrito a la primera categoría de los grupos Técnico

Administrativo, Jurídico Sanitario y Actividades Complementarias, en aquellos casos en que estén encuadrados en la política retributiva que viene aplicando la Empresa a este personal.

Artículo 3º. AMBITO TEMPORAL.—El presente Convenio tendrá una duración de dos años, entrando en vigor a efectos económicos el 1º de enero de 1991 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1992. Este Convenio se considerará prorrogado de año en año si alguna de las partes, mediante escrito fehaciente, no procede a su denuncia con tres meses de antelación a la finalización de su vigencia.

### CAPITULO II

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

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

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

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

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

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

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

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

### CAPITULO III

#### CLASIFICACION LABORAL DEL PRODUCTOR

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

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

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

### CAPITULO IV

#### Sección 1a. ASCENSOS Y PROMOCIONES

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

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

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

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

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

Artículo 11º.- Categorías afectadas :

1. En el grupo I. Personal Técnico.
  - a) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la 5a. categoría, ascenderán a la 4a. categoría en dicho momento.
  - b) Los empleados que permanezcan diez años de trabajo efectivo ostentando la 4a. categoría, pasarán a percibir el salario correspondiente a la 3a. categoría en dicho momento.
  - c) Además de lo anterior, los empleados con un mínimo de dos años de trabajo efectivo en la 5a. categoría, podrán optar a la 4a. categoría mediante la superación de una prueba de nivel.
  - d) Igualmente, los empleados con un mínimo de trabajo efectivo de seis años ostentando la 4a. categoría podrán optar a la 3a. categoría, mediante la superación de una prueba de nivel.
  - f) Podrán acceder a la categoría 4a. Técnica Especial, todos aquellos empleados clasificados en la 4ª categoría Técnica que acepten o hayan aceptado colaborar en las medidas planteadas por los servicios para sacar adelante el trabajo existente, en las siguientes condiciones: A los dos años los empleados con un puesto de trabajo de atención al público y a los cuatro años para el resto, según acuerdo de la Comisión Mixta.
2. En el grupo II. Personal Administrativo.
  - 2.1. Subgrupo I
    - a) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la 5a. categoría Auxiliar Administrativo, ascenderán a la 4a. categoría Oficial Nivel B, en dicho momento.

- b) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la 4a. categoría Oficial Nivel B, ascenderán a la 4a. categoría Oficial Nivel A en dicho momento.
- c) Los empleados que permanezcan un mínimo de diez años de trabajo efectivo ostentando el Nivel A de la 4a. categoría, pasarán a percibir el salario correspondiente a la 3a. categoría.
- d) Además de lo anterior, los empleados con un mínimo de dos años de trabajo efectivo en la 5a. categoría podrán optar a la 4a. categoría Oficial Nivel B mediante la superación de una prueba de nivel.
- e) Igualmente, los empleados con un mínimo de dos años de trabajo efectivo ostentando el Nivel A de la 4a. categoría podrán optar a la 3a. categoría mediante la superación de una prueba de nivel.
- f) Podrán acceder a la categoría 4a. Administrativo Especial, todos aquellos empleados clasificados en la 4a. categoría Oficial Nivel A que acepten o hayan aceptado colaborar en las medidas planteadas por los servicios para sacar adelante el trabajo existente, en las siguientes condiciones: A los dos años los empleados con un puesto de trabajo de atención al público y a los cuatro años para el resto, según acuerdo de la Comisión Mixta.

## 2.2. Subgrupo II

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

## 3. Grupo III. Personal Operario.

### 3.1. Subgrupo I

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

### 3.2. Subgrupo II

- a) Los empleados con un mínimo de diez años de trabajo efectivo ostentando la 2a. categoría del subgrupo, Peón Especialista, pasarán a percibir el salario correspondiente a la 3a. categoría del subgrupo 1º. Ayudante.

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

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

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

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

#### 1. Terceras Categorías Técnicas-Administrativas

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

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

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

#### 2. Segundas categorías. Técnicas- Administrativas.

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

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

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

El Comité Intercentros será informado previamente de las peticiones del Plan de Carrera, contenido de los mismos y del resultado. El estudio y seguimiento de dichos planes se seguirá haciendo, a través de la Comisión Mixta.

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

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

De dicho Tribunal formará parte un delegado representante del personal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Sección 2a. - INGRESOS

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

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

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

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

#### Sección 3a. - FORMACION

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

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

Dentro del Plan de Formación que establece la empresa anualmente, cualquier trabajador interesado podrá solicitar asistir a cursos para ampliar su formación, independientemente del grupo profesional, sección o departamento a que pertenezca.

### CAPITULO V

#### REGIMEN ECONOMICO

##### Sección 1a. - PERCEPCIONES DEL PERSONAL

Artículo 18º.- Las percepciones anuales totales brutas correspondientes a cada una de las categorías y subcategorías en el año 1991 serán las que figuran en la tabla anexa nº 1.

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

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

Los incrementos económicos para 1992 se establecerán a partir del 1.1.1992 en base al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicha anualidad más dos puntos. Para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios, tablas y otros conceptos que fueron incrementados en 1991.

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

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

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

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

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

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

Artículo 22º.- PAGA DE CONVENIO. Se establece en concepto de Paga de Convenio la cantidad lineal de 24.222,- ptas brutas que se abonará en el momento de liquidar los atrasos.

Para 1992, se abonará conjuntamente con la mensualidad de enero.

Artículo 23º.

1) PRODUCTIVIDAD.- Se actualiza la Paga de Productividad para los años 1991 y 1992 según las cantidades que figuran en el anexo nº 5.

Dicha paga se abonará el mes de septiembre de cada año.

Al final del ejercicio de 1992, se traspasará a tablas salariales el 60% de la Productividad reflejada en el anexo 5.

Artículo 24º.- CLAUSULAS DE REVISION SALARIAL.

1. Revisión salarial año 1991.- En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1991 un incremento superior al 5% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1990, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1º de enero de 1991,

sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento de 1992, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios, tablas y otros conceptos utilizados para realizar los aumentos pactados para 1991.

La revisión salarial de 1991 se abonará en una sola paga, durante el mes de febrero de 1992.

2. Revisión salarial año 1992. Se garantiza el IPC real al 31 de diciembre de 1992 más dos puntos.

#### Sección 2a. - AUMENTOS POR ANTIGUEDAD

Artículo 25º.- Se establece el importe de un trienio o período de tres años de antigüedad en la Empresa, en la cuantía de 35.453,- pesetas brutas anuales.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Sección 3a. - HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 30º.- El valor de las horas extraordinarias que realice el trabajador, será para el año 1991 el que se fija en la tabla correspondiente (anexo nº 3)

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

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

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

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

b) Horas extraordinarias estructurales.

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

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

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

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

#### Sección 4a. - DIETAS

Artículo 32º.- A efectos del percibo de dietas, el personal de zona a que se refiere la Ordenanza de Trabajo en su artículo 20, apartado b) percibirá en 1991 la cantidad de 896 pesetas netas en los casos en que trabaje bajo horario discontinuo y, con arreglo al precepto reglamentario, devengue dieta de comida.

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

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

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

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

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

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

#### Sección 5a. - BOLSA DE VACACIONES

Artículo 37º.- El importe de la Bolsa de Vacaciones para 1991 será de 62.951,- pesetas brutas.

Para el percibo de la bolsa será necesario que el productor realice un período de vacaciones ininterrumpido no inferior a quince días naturales.

El percibo de la bolsa se efectuará en el mes de junio de cada año, sin previa solicitud, comprobándose posteriormente el cumplimiento de los requisitos.

El productor que desee percibir las en otro plazo deberá solicitarlo con antelación.

#### Sección 6a. - PLUSES

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

A los restantes pluses se les aplicará un incremento del 7,8 por ciento.

El personal técnico y administrativo y operario que no perciben pluses, percibirá en concepto de incentivación la compensación anual que se fija, en las mismas condiciones y con las exigencias con que se aplicó en 1990.

AÑO 1991  
2ª, 3ª y 4ª Especial - 100.165,- ptas.  
4ª y 5ª - 84.070,- ptas.

AÑO 1992  
2ª, 3ª y 4ª Especial - 117.193,- ptas.  
4ª y 5ª - 93.362,- ptas.

Los pagos se realizarán en el año 1991 el mes de julio y en el año 1992 el mes de mayo.

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

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

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

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

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

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

#### CAPITULO VI

#### JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

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

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

Artículo 41º.- Dentro del régimen de la jornada establecida, continuada o fraccionada, será facultad de la Empresa la determinación del horario, previo informe del Comité Intercentros y sujetándose al cumplimiento de los preceptos vigentes.

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

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

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

7 a 8,30 horas, entrada flexible.

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

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

16 a 18,30 horas, flexibilidad salida.

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

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

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

d) La indemnización comida, de 1.313,- pesetas brutas para el año 1991 se devengará automáticamente, siempre que se registre una presencia de una hora como mínimo tras la pausa de comida y dicha pausa de comida no sea superior a dos horas.

e) El saldo mensual de horas a nivel individual se acota entre  $\pm$  6 horas.

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

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

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

## CAPITULO VII

## QUEBRANTO DE MONEDA

Artículo 46º.- El quebranto de moneda a que se refiere la Ordenanza Laboral vigente, de 30 de julio de 1970, se fija en la cantidad de 34.357,- pesetas anuales para 1991.

## CAPITULO VIII

## VACACIONES

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

A tal efecto se considerarán festivos los sábados y domingos.

## CAPITULO IX

## USO VEHICULO PROPIO

Artículo 48º.- Aquellos empleados que utilicen un vehículo propio previa autorización de la Jefatura correspondiente, para la prestación de servicios a la Empresa, percibirán en el año 1991 la cantidad de 34,- ptas. por kilómetro.

En caso de siniestro durante la utilización del vehículo, al servicio de la empresa y previa presentación del correspondiente parte de accidente y factura, se podrá solicitar un préstamo de hasta un máximo de 500.000 pesetas en las condiciones actualmente vigentes, para cubrir gastos no cubiertos por el seguro o adquisición de nuevo vehículo.

## CAPITULO X

## CALENDARIO LABORAL

Artículo 49º.- Para 1991 el Calendario Laboral se establece en la siguiente forma :

1. Fiestas para los centros de trabajo de Cataluña.
  - a) Doce fiestas oficiales: 1 de enero, Año Nuevo; 29 de marzo, Viernes Santo; 1 de abril, Lunes de Pascua de Resurrección; 1 de mayo, Fiesta del Trabajo; 24 de junio, San Juan; 15 de agosto, Asunción de la Virgen; 11 de septiembre, Diada Nacional; 12 de octubre, Fiesta de la Hispanidad; 1 de noviembre, Todos los Santos; 6 de diciembre, Día de la Constitución; 25 de diciembre, Navidad; 26 de diciembre, San Esteban.
  - b) Dos fiestas de carácter local.
  - c) Fiestas de Convenio: 28 de marzo, Jueves Santo; y dos más que a nivel individual escoja cada empleado, de acuerdo con las necesidades del servicio.
2. Fiestas para los centros de trabajo de Huesca:
  - a) Doce fiestas oficiales: 1 de enero, Año Nuevo; 19 de marzo, San José; 28 de marzo, Jueves Santo; 29 de marzo, Viernes Santo; 23 de abril, San Jorge; 1 de mayo, Fiesta del Trabajo; 25 de julio, Santiago Apóstol; 15 de agosto, Asunción de la Virgen; 12 de octubre, Fiesta de la Hispanidad; 1 de noviembre, Todos los Santos; 6 de diciembre, Día de la Constitución; 25 de diciembre, Navidad.
  - b) Dos fiestas de carácter local.
  - c) Fiestas de Convenio: 26 de diciembre, San Esteban; y dos más que a nivel individual escoja cada empleado, de acuerdo con las necesidades del servicio.

3. Se establecen como festivos no recuperables para el año 1991 el 16 de agosto y el 27 de diciembre.

4. Para el año 1992, además de los dos puentes que se acuerden, cada empleado dispondrá de dos fiestas a elegir, de acuerdo con las necesidades del servicio.

5. El personal que por razón de su jornada o de la radicación de su centro de trabajo no alcance a celebrar la totalidad de las fiestas establecidas, podrá a nivel individual y de acuerdo con el servicio, permutar la coincidencia con otras fechas.

## CAPITULO XI

## ROPA DE TRABAJO

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

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

## CAPITULO XII

## SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

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

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

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

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

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

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

Participación del Comité de Seguridad e Higiene en el desarrollo de los planes de Seguridad e Higiene.

Investir, como venimos haciendo, lo necesario para optimizar la organización y seguridad del trabajo.

## CAPITULO XIII

## GRUPO DE EMPRESA

Artículo 52º.- Para el desenvolvimiento de las actividades que competen al Grupo de Empresa, en el orden deportivo, artístico y cultural de los productores, la Empresa aportará hasta la cantidad de 2.380.594,- pesetas anuales.

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

## CAPITULO XIV

## FONDO DE PREVISION SOCIAL

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

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

Se garantiza la posibilidad de acceder, siempre que no se superen las disponibilidades presupuestarias para este concepto, a un préstamo de una paga y media a devolver en dieciocho meses sin interés. También podrán canalizarse aquellas situaciones de justificada necesidad que puedan afectar a alguno de nuestros jubilados y viudas.

Artículo 54º.- Se actualiza la cantidad asignada al Fondo, pasando a ser su importe de 3.000.000 ptas. anuales.

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

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

## CAPITULO XV

## PREVISION

## Sección 1a. - JUBILACIONES

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

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

El concepto B) equivale al salario regulador anual utilizado por la Mutualidad Laboral para el cálculo de la pensión. Para el personal en régimen de turnos que perciba plus de turnicidad, el concepto A) se incrementará en los porcentajes y condiciones que sobre la cuantía de dicho plus establece el artículo 39º.

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

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

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

Dos. A los jubilados de la Empresa que tengan percepciones por pensión y mejora de pensión inferiores a 874.120,- pesetas el año 1991, se les garantizará la expresada cantidad anual de 874.120,- pesetas a cuyo efecto la Empresa cubrirá la diferencia.

Las mejoras oficiales que puedan producirse durante 1991, no serán absorbibles.

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

## Sección 2a. - VIUDEDAD

Artículo 57º.- A las viudas y viudos de productores fallecidos en activo en la Empresa o de jubilados en la misma que tengan pensiones de viudedad inferiores a 641.022,- pesetas anuales, se les garantizará la expresada cantidad anual de 641.022,- pesetas a cuyo efecto la Empresa cubrirá la diferencia.

Las mejoras oficiales que puedan producirse durante 1991 no serán absorbibles.

## Sección 3a. - INVALIDEZ

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

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

## Sección 4a. - SEGURO DE VIDA

Artículo 59º.

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

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

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

## CAPITULO XVI

## OTRAS ATENCIONES

## Sección 1a. - PREMIOS DE NUPIALIDAD Y NATALIDAD

Artículo 61º.- Los productores con una antigüedad mínima de un año en la Empresa percibirán un premio de 35.399,- ptas. al contraer matrimonio.

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

Artículo 62º.- Se establece para el personal de plantilla un premio de 17.702,- pesetas por el natalicio de un hijo.

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

## Sección 2a. - SERVICIO MILITAR

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

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

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

## Sección 3a. - MINUSVALIDOS

Artículo 64º.- Se establece una ayuda mensual, de 14.729,- pesetas, para el personal que conviva y tenga a su cargo el cuidado de familiares minusválidos o subnormales. Para el percibo de esta ayuda se exigirá la certificación que el Instituto Nacional de la Seguridad Social expide para el reconocimiento de dichos casos.

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

## Sección 4ª - SOCORRO FALLECIMIENTO

Artículo 65º.- En caso de fallecimiento de un empleado, la Empresa concederá una ayuda de 175.000,- ptas.

## CAPITULO XVII

## RELACIONES SINDICALES

Artículo 66º.- Derechos de representación colectiva.

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

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

2. La Empresa mantendrá un local habilitado para que el Comité Intercentros pueda desarrollar sus funciones de representación.
3. La Secretaría administrativa del Comité Intercentros podrá ser atendida por un delegado de los trabajadores de forma permanente.
4. Se reconoce el derecho a 40 horas mensuales pagadas para los representantes de los trabajadores. No se computarán dentro de dicho crédito de horas aquellas que en exceso puedan producirse durante la negociación colectiva.
5. El Consejo de Delegados podrá reunirse en sesión ordinaria una vez al mes.
6. El Comité Intercentros y la Empresa celebrarán una reunión ordinaria una vez al mes.
7. En todos los locales de la Empresa existirán tableros de anuncios para la propaganda laboral y sindical en lugares visibles y de paso.
8. El Comité Intercentros será informado mensualmente de la situación económica y laboral de la Empresa.
9. El Comité Intercentros conocerá previamente a su ejecución, las modificaciones en la actividad o situación patrimonial de la Empresa que pudieran producirse, en especial en los casos de fusión o absorción de la Sociedad, cierre o traslado de instalaciones, alteraciones del objeto social, etc. emitiendo informe que será considerado por la Dirección de la Empresa.
10. Por razón de su representación sindical no podrá ser sancionado ni despedido el representante durante el ejercicio de sus funciones y hasta un año después de la expiración de su mandato.

Artículo 67º.- Derechos sindicales.

1. Reconocimiento de las Secciones Sindicales que se constituyan en la Empresa, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
2. La Empresa habilitará un local para aquellas secciones sindicales reconocidas.
3. La Empresa acepta efectuar el descuento a través de la nómina del importe de la cuota sindical, a petición individual del trabajador.
4. Las secciones sindicales de Empresa podrán solicitar la presencia de dirigentes de su Central Sindical para el desarrollo de asambleas y reuniones fuera de horas de trabajo, con el único requisito de comunicarlo a la Empresa con el tiempo suficiente.
5. Las secciones sindicales podrán utilizar, previa autorización de la Dirección de Personal, los medios de reprografía de la Empresa, para el desarrollo de su labor.

Artículo 68º.- Derecho de asambleas.

1. La Empresa reconoce el derecho de asambleas en horas de trabajo, en épocas de Convenio o cuando surja un tema importante de interés general para los trabajadores a condición de que se celebren al inicio o final de la

jornada para que ocasionen la mínima interrupción del servicio. El Comité deberá informar a la Empresa con una antelación mínima de veinticuatro horas.

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

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

Artículo 69º.- En todo lo no previsto en el presente Capítulo se estará a lo dispuesto en el Título II de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

#### CAPITULO XVIII EMPLEO

##### Artículo 70º.

La Comisión Mixta de control del empleo analizará las propuestas razonadas de ampliación de plantilla en cualquier área. El paso previo por esta Comisión será preceptivo para efectuar nuevas contrataciones.

Compromiso de dar continuidad a la política de rejuvenecimiento de personal operario de acuerdo con las necesidades reales que se presenten en la Empresa.

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

Artículo 71º.- Cuando en el presente Convenio se hace referencia a cantidades y cifras tanto en los escalados y cuadros anexos, como en el articulado del mismo, se entiende brutas excepto en aquellos casos en que se mencionen como netas.

Artículo 72º.- La Representación Económica y Social consideran lo pactado como un todo indivisible a todos los efectos.

Artículo 73º.- Será causa de revisión del presente Convenio, el hecho de que por disposiciones legales se establezcan mejoras de carácter general en las Empresas del ramo, que sean superiores a la totalidad de las señaladas en este Convenio, consideradas en su cómputo anual. En todo lo no expresamente pactado en el presente Convenio, se estará a lo establecido en la Ordenanza de Trabajo, aunque durante la vigencia del Convenio pudiera ser derogada, y demás legislación vigente aplicable al caso.

Artículo 74º.- COMISION PARITARIA. Las incidencias que puedan derivarse de la aplicación de este Convenio serán obligatoriamente estudiadas y, en su caso, resueltas por una Comisión Paritaria, y de no llegarse a acuerdo alguno en el plazo de quince días se elevará lo actuado al Organismo Competente. La Comisión Paritaria estará integrada por miembros de la Comisión Deliberadora.

Disposición adicional primera.- Durante la vigencia del presente Convenio, se creará una comisión mixta para proceder al estudio de la actualización del vigente sistema promocional.

Disposición adicional segunda.- El personal de nuevo ingreso, una vez fijo en plantilla, se le aplicarán las mismas condiciones laborales y económicas que en la zona donde se integren.

Este compromiso se desarrollará durante la vigencia de este Convenio.

## ANEXO I

### TABLA SALARIAL 1991

CATEGORIAS	SALARIO 1991
<b>GRUPO I</b>	
2a. Técnico Nivel A	3.380.379
2a. Técnico Nivel B	3.103.302
3a. Técnico y Técnico-Encargado	2.853.932
4a. Técnico Especial	2.853.932
4a. Técnico	2.604.661
5a. Técnico	2.371.860
<b>GRUPO II - SUBGRUPO 1º</b>	
2a. Administrativo Nivel A	3.380.379
2a. Administrativo Nivel B	3.103.302
3a. Administrativo	2.853.932
4a. Administrativo Especial	2.853.932
4a. Administrativo Nivel A	2.604.661
4a. Administrativo Nivel B	2.371.860
5a. Administrativo Auxiliar	2.189.060
<b>GRUPO II - SUBGRUPO 2º</b>	
E. Encargado Cobrador-Lector	2.371.860
E. Conserje	2.371.860
E. Encargado-Almacenero	2.371.860
1a. Mecanógrafo	2.189.060
1a. Telefonista	2.371.860
2a. Cobrador-Lector	2.189.060
2a. Almacenero	2.189.060
3a. Portero-Ordenanza	2.189.060
3a. Guarda, Vigilante y Sereno	2.189.060
<b>GRUPO III - SUBGRUPO 1º</b>	
1a. Nivel A (P.O.)	2.853.932
1a. Nivel B (P.O.)	2.729.297
2a. Oficial Nivel A (P.O.)	2.604.661
2a. Oficial Nivel B (P.O.)	2.371.860
3a. Ayudante (P.O.)	2.189.060
<b>GRUPO III - SUBGRUPO 2º</b>	
1a. Encargado Peones	2.371.860
2a. Peón Especialista	2.157.077
<b>GRUPO IV</b>	
2a. J.S.A.C. Nivel A	3.380.379
2a. J.S.A.C. Nivel B	3.103.302
3a. J.S.A.C.	2.853.932
Limpador/a	2.157.077
Botones	1.152.025
Aprendiz	1.177.428

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

## ANEXO II

### TABLA SALARIAL 1991

CATEGORIAS	SALARIO 1991
1a. Categoría Superior Especial	5.405.277
1a. Categoría Superior Primero	4.701.841
1a. Categoría Superior Segundo	3.901.141

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

## ANEXO III

## TABLA VALOR DE HORAS EXTRAORDINARIAS

CATEGORIAS	IMPORTE AL 175%
<b>GRUPO I</b>	
2a. Técnico Nivel A	1.729
2a. Técnico Nivel B	1.729
3a. Técnico y Técnico-Encargado	1.542
4a. Técnico Especial	1.542
4a. Técnico	1.359
5a. Técnico	1.234
<b>GRUPO II - SUBGRUPO 1º</b>	
2a. Administrativo Nivel A	1.729
2a. Administrativo Nivel B	1.729
3a. Administrativo	1.542
4a. Administrativo Especial	1.542
4a. Administrativo Nivel A	1.359
4a. Administrativo Nivel B	1.234
5a. Administrativo Auxiliar	1.087
<b>GRUPO II - SUBGRUPO 2º</b>	
E. Encargado Cobrador-Lector	1.234
E. Conserje	1.234
E. Encargado-Almacenero	1.234
1a. Mecanógrafo	1.087
1a. Telefonista	1.234
2a. Cobrador-Lector	1.087
2a. Almacenero	1.087
3a. Portero-Ordenanza	1.087
3a. Guarda, Vigilante y Sereno	1.087
<b>GRUPO III - SUBGRUPO 1º</b>	
1a. Nivel A (P.O.)	1.542
1a. Nivel B (P.O.)	1.450
2a. Oficial Nivel A (P.O.)	1.359
2a. Oficial Nivel B (P.O.)	1.234
3a. Ayudante (P.O.)	1.087
<b>GRUPO III - SUBGRUPO 2º</b>	
1a. Encargado Peones	1.234
2a. Peón Especialista	1.079
<b>GRUPO IV</b>	
2a. J.S.A.C. Nivel A	1.729
2a. J.S.A.C. Nivel B	1.729
3a. J.S.A.C.	1.542
Limpiador/a	-
Botones	459

## ANEXO IV

## CUADRO DE DIETAS 1991

Desayuno	Comida	Cena	Habitación	Dieta Completa
259	1.156	989	1.259	3.663

Dieta de Zona : 896 pesetas netas.

ANEXO V  
IMPORTE PAGA PRODUCTIVIDAD

CATEGORIAS	1991	1992
<b>GRUPO I</b>		
2a. Técnico Nivel A	119.690	166.727
2a. Técnico Nivel B	109.880	153.061
3a. Técnico y Técnico-Encargado	101.050	140.762
4a. Técnico Especial	101.050	140.762
4a. Técnico	92.224	128.467
5a. Técnico	83.981	116.985
<b>GRUPO II - SUBGRUPO 1º</b>		
2a. Administrativo Nivel A	119.690	166.727
2a. Administrativo Nivel B	109.880	153.061
3a. Administrativo	101.050	140.762
4a. Administrativo Especial	101.050	140.762
4a. Administrativo Nivel A	92.224	128.467
4a. Administrativo Nivel B	83.981	116.985
5a. Administrativo Auxiliar	77.509	107.969
<b>GRUPO II - SUBGRUPO 2º</b>		
E. Encargado Cobrador-Lector	83.981	116.985
E. Conserje	83.981	116.985
E. Encargado-Almacenero	83.981	116.985
1a. Mecanógrafo	77.509	107.969
1a. Telefonista	83.981	116.985
2a. Cobrador-Lector	77.509	107.969
2a. Almacenero	77.509	107.969
3a. Portero-Ordenanza	77.509	107.969
3a. Guarda, Vigilante y Sereno	77.509	107.969
<b>GRUPO III - SUBGRUPO 1º</b>		
1a. Nivel A (P.O.)	101.050	140.762
1a. Nivel B (P.O.)	96.837	134.614
2a. Oficial Nivel A (P.O.)	92.224	128.467
2a. Oficial Nivel B (P.O.)	83.981	116.985
3a. Ayudante (P.O.)	77.509	107.969
<b>GRUPO III - SUBGRUPO 2º</b>		
1a. Encargado Peones	83.981	116.985
2a. Peón Especialista	76.376	106.391
<b>GRUPO IV</b>		
2a. J.S.A.C. Nivel A	119.690	166.727
2a. J.S.A.C. Nivel B	109.880	153.061
3a. J.S.A.C.	101.050	140.762
Limpiador/a	76.376	106.391
Botones	40.790	58.820
Aprendiz	41.689	58.073

**26222** RESOLUCION de 10 de octubre de 1991, de la Dirección General de Personal, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 862/1991, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección segunda, del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña -Sección segunda- se ha interpuesto por don Jorge Casas Gudel, funcionario de la Seguridad Social, el recurso contencioso-administrativo número 862/1991 contra las Resoluciones de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 12 de junio de 1991 y de 15 de febrero de 1991 sobre adjudicación de puestos de trabajo en la Administración de la Seguridad Social, convocados por Orden de 28 de junio de 1990.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Dirección General ha resuelto emplazar por diez días a los posibles interesados en el mantenimiento de las resoluciones impugnadas que ostenten derechos derivados de las mismas para que comparezcan ante la referida Sala, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 10 de octubre de 1991.-El Director General de Personal, Leandro González Gallardo.