

**8904** *RESOLUCION de 5 de marzo de 1993, de la Dirección General de Personal y Servicios, por la que se dispone la publicación, para general conocimiento del fallo de la sentencia de la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación procesal de la Unión Sindical de Inspectores Técnicos de Educación (USITE).*

En el recurso contencioso-administrativo número 58.779, interpuesto por la Unión Sindical de Inspectores Técnicos de Educación (USITE), contra la desestimación presunta, por silencio administrativo, del recurso de reposición interpuesto contra la Orden del Ministerio de Educación y Ciencia de 24 de octubre de 1988, por la que se convocan a libre designación diversos puestos vacantes en dicho Ministerio, la Audiencia Nacional, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Quinta, en 26 de noviembre de 1991, ha dictado sentencia cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación procesal de la Unión Sindical de Inspectores Técnicos de Educación (USITE), contra la desestimación presunta, por silencio administrativo, del recurso de reposición interpuesto contra la Orden del Ministerio de Educación y Ciencia, de 24 de octubre de 1988, por la que se convocan a libre designación diversos puestos vacantes en dicho Ministerio, conformes con el ordenamiento jurídico.

Y por todo ello, sin hacer expresa imposición de costas a ninguna de las partes procesales.»

Dispuesto por Orden de 16 de febrero de 1993 el cumplimiento de la citada sentencia en sus propios términos.

Esta Dirección General ha resuelto dar publicidad al fallo de la misma para general conocimiento.

Madrid, 5 de marzo de 1993.—El Director general, Gonzalo Junoy García de Viedma.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**8905** *ORDEN de 18 de marzo de 1993 por la que se prorroga la vigencia de la Orden de 29 de julio de 1992, por la que se completan las bases reguladoras que habrán de regir la concesión por el Instituto Nacional de Fomento de la Economía Social de las ayudas y subvenciones con cargo al programa «Desarrollo Cooperativo», y se modifica parcialmente su contenido.*

La experiencia obtenida con la aplicación de la Orden de 29 de julio de 1992 («Boletín Oficial del Estado» de 13 de agosto), ha venido a demostrar la necesidad de mantener su vigencia.

Por otra parte, se hace preciso modificarla, suprimiendo el plazo de presentación de las solicitudes con el fin de facilitar al máximo el acceso de los interesados a estas ayudas y subvenciones, en materia de creación de empleo, a la vez que se amplía la financiación de los gastos de las Asociaciones de Cooperativas y Sociedades Anónimas Laborales.

En su virtud, previo informe del Servicio Jurídico del Departamento, he tenido a bien disponer:

Primero.—Se prorroga la Orden de 29 de julio de 1992, por la que se completan las bases reguladoras que habrán de regir la concesión por el Instituto Nacional de Fomento de la Economía Social de las ayudas y subvenciones con cargo al programa «Desarrollo Cooperativo», que pasa a denominarse «Desarrollo de la Economía Social».

Segundo.—El párrafo primero del punto cuarto de la Orden de 29 de julio de 1992, queda redactado como sigue: «Las solicitudes en duplicado ejemplar dirigidas al Director general del Instituto Nacional de Fomento de la Economía Social, se remitirán al Registro del Organismo, calle Pío Baroja, número 6, 28071 Madrid. Asimismo, podrán presentarse en los Registros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o por cualquier

otra de las formas previstas en el artículo 38 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.»

Tercero.—Queda sin contenido el punto quinto de la Orden de 29 de julio de 1992.

Cuarto.—El punto séptimo de la Orden de 29 de julio de 1992, queda redactado como sigue: «Con carácter previo al abono de la ayuda o subvención, el beneficiario deberá aportar los documentos acreditativos de haber realizado la actividad o adoptado el comportamiento que fundamenta la concesión de la ayuda o subvención.»

En el supuesto de que dicha documentación fuera exigible con posterioridad al abono de la ayuda o subvención, deberá presentarse en el plazo fijado por la Resolución concesoria que en todo caso habrá de ser anterior al 31 de marzo del ejercicio presupuestario siguiente al de la concesión de la ayuda o subvención.

El plazo podrá ser objeto de prórroga, a petición del interesado, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo común.

La justificación se realizará mediante memoria explicativa de la actividad subvencionada, a la que se unirán las facturas, recibos, contratos u otros documentos justificantes que se especifiquen en la Resolución concesoria.

Esta documentación deberá presentarse en original sin perjuicio de adjuntar fotocopia de la misma para su compulsión y devolución del original al beneficiario.»

Quinto.—La disposición adicional de la orden de 29 de julio de 1992, queda redactada como sigue: «Se podrán financiar también los gastos de las Asociaciones de Cooperativas y Sociedades Anónimas Laborales a que hace referencia el artículo 2.º de la Orden de 18 de mayo de 1988, con cargo a los conceptos 485 y 781 del presupuesto del Instituto Nacional de Fomento de la Economía Social.»

### DISPOSICION FINAL

La presente disposición entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien podrán tramitarse las peticiones presentadas con anterioridad, siempre que cumplan los requisitos establecidos en la Orden de 29 de julio de 1992.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.  
Madrid, 18 de marzo de 1993.

MARTINEZ NOVAL

Ilmos. Sres. Director general del Instituto Nacional de Fomento de la Economía Social e Interventor Delegado en el Organismo.

**8906** *RESOLUCION de 11 de marzo de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Eléctrica Fenosa, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Eléctrica Fenosa, Sociedad Anónima» (zona norte) (número de código 9005251), que fue suscrito con fecha 18 de diciembre de 1992, de una parte, por el Comité de Empresa, Secciones Sindicales de CC.OO., UGT y USO, Corriente Sindical Gallega de Energía y Convergencia Intersindical Gallega, 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, apartado 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 de dicho 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, 11 de marzo de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA  
«UNION ELECTRICA FENOSA, S. A.»**

**CAPITULO PRIMERO**

**Ambito de aplicación**

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio Colectivo afecta a los Centros de trabajo de «Unión Eléctrica Fenosa, Sociedad Anónima», donde FENOSA venía desarrollando su actividad industrial de producción, transformación, transporte y distribución de energía eléctrica hasta su fusión con «Unión Eléctrica, Sociedad Anónima».

Art. 2.º *Ambito personal.*—Las normas de este Convenio serán de aplicación al personal de «Unión Eléctrica Fenosa, Sociedad Anónima», que constituía la plantilla de FENOSA y a quienes en lo sucesivo se integren, en las mismas condiciones, dentro del ámbito territorial definido en el artículo anterior.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio se considera en vigor desde el 1 de enero de 1991 hasta el 31 de diciembre de 1994.

Art. 4.º *Prórroga.*—Desde el 31 de diciembre de 1994 se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, si no se denuncia por cualquiera de las partes con anterioridad de un mes a la de su terminación normal o de cualquiera de sus prórrogas.

**CAPITULO II**

**Organización del trabajo**

Art. 5.º *Normas generales.*—La Empresa puede establecer los sistemas de organización, racionalización, automatización, mecanización, modernización y dirección del trabajo que crea conveniente, así como adoptar nuevos métodos y establecer y cambiar los puestos y turnos de trabajo, de acuerdo siempre con las normas legales vigentes y las establecidas en este Convenio.

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

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

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

Art. 6.º *Relaciones de trabajo.*—Como otras normas de carácter general se establece que:

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

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

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

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

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

f) Tampoco podrá el personal comprendido en cualquiera de las categorías ejercer cargos o representaciones en otras Compañías análogas a las que se refiere este Convenio, ni colaborar de cualquier forma con quien haga concurrencia o competencia a la Empresa. Queda prohibido a todo

el personal dedicarse a negocios relacionados con los de la Empresa o a trabajar con clientes de la misma que puedan tener relación directa con peticiones de suministros de energía y otros derivados, no pudiendo tampoco ser agente revendedor, administrador, comisionista, proyectista, asesor o montador de instalaciones y materiales eléctricos de alta y baja tensión y que pertenezcan a clientes o sean de la propiedad de la Empresa.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 7.º *Clasificación de Centros, Subestaciones y Departamentos.*—La existencia de diferentes puestos de trabajo cuya categoría profesional viene determinada por la importancia de las instalaciones de producción, transformación o control, exige el establecimiento de una clasificación de estas instalaciones a los efectos anteriores.

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

**I. Centrales hidráulicas:**

Primera categoría especial: Igual o superior a 80 MVA.

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

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

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

**II. Centrales térmicas:**

Primera categoría especial: Potencia de grupo igual o mayor de 140 MVA o potencia total de la central igual o mayor de 250 MVA.

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

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

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

**Estaciones y Subestaciones transformadoras.**

Primera categoría especial.—Son aquellas que reúnen las condiciones siguientes:

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

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

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

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

- a) Tres o más tensiones distintas en alta, considerándose como una tensión más la existencia de corriente continua para suministrar a los clientes.
- b) Tres o más líneas de alta tensión que para acoplar al sistema se deban sincronizar.
- c) Tres o más máquinas rotativas.
- d) Dos o más convertidores de mercurio.

Segunda categoría.—Se clasifican en ésta las que con potencia instalada de 15 MVA o más, tengan cualquiera de las condiciones siguientes:

- a) Dos o más tensiones distintas en alta, considerándose como una tensión más la existencia de corriente continua para suministrar a los clientes.
- b) Dos o más líneas de alta con sincronización.
- c) Dos o más máquinas rotativas.
- d) Un convertidor de mercurio.

Despachos Centrales de explotación.—Según el control anual de energía se clasificarán en:

Primera categoría.—Con un movimiento anual igual o mayor a 1.750.000.000 de KWh.

Segunda categoría.—Con un movimiento anual inferior a 1.750.000.000 de KWh.

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

Art. 8.º *Clasificación y definición del personal.*—La Empresa clasificará a su personal en los cuatro grupos profesionales siguientes:

- I. Técnico.
- II. Administrativo.
- III. Operarios.
- IV. Jurídico, Sanitario y de Actividades Complementarias.

El grupo Administrativo estará compuesto de dos subgrupos:

- Subgrupo I. Administrativos.
- Subgrupo II. Auxiliares de Oficina.

El grupo Operarios se subdividirá en dos subgrupos:

- Subgrupo I. Profesionales de Oficio.
- Subgrupo II. Peonaje.

1. Grupo I. Personal Técnico.—Este grupo estará dividido en las siguientes categorías profesionales:

- Primera categoría.
- Segunda categoría.
- Tercera categoría.
- Cuarta categoría.
- Quinta categoría.

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

Primera categoría. Técnicos superiores.—Quedará adscrito a ella el personal con título de Escuela Técnica Superior, Facultad universitaria o a ellos equiparado con convalidación oficial que haya sido contratado en función de aquéllos.

Dentro de esta primera categoría existirán tres niveles distintos:

- Superior especial.
- Superior primero.
- Superior segundo.

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

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

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

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

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

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

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

Dentro de esta segunda categoría se distinguirán dos niveles:

Nivel A y Nivel B.

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

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

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

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

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

Inspectores de servicio: Son los que tienen a su cargo la inspección de uno o varios servicios de una sección.

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

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

Jefes de turno de Centrales Térmicas de Primera Especial: Son los que tienen como misión fundamental la continuidad del servicio y funciona. Actúan directamente a las órdenes del Jefe de turno.

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

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

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

Jefes de turno del Despacho Central de Explotación: Son los técnicos que, con capacidad y conocimientos adecuados, prestan sus servicios en el mantenimiento de todos los equipos de la Central en las mejores condiciones, tanto técnicas como de seguridad.

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

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

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

Jerárquicamente depende del Jefe de Producción.

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

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

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

Dan las órdenes precisas al personal de planta para la realización de las maniobras que no sean telemandadas, cerciorándose de su cumplimiento el Despacho Central de Explotación, asumiendo la responsabilidad de algunos de los distintos turnos que en los mismos se establezcan por la Empresa.

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

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

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

Quedan incluidos en esta categoría los siguientes cargos:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Estarán incluidos en esta categoría los cargos siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

**Subjefes de estaciones o subestaciones de primera:** Son los que actúan a las órdenes inmediatas del Jefe de estación o subestación de primera, pudiendo sustituirle con amplios conocimientos y responsabilidad en sus ausencias.

**Técnicos montadores:** Son los que realizan trabajos de montaje y reparación de equipos e instalaciones mecánicas y eléctricas, y elementos auxiliares, debiendo saber interpretar planos y esquemas, así como hacer croquis de las mismas y tener nociones de cálculo de resistencia de materiales

y de sección de conductores, necesarios para el desempeño de su función.

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

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

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

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

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

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

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

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

**2. Grupo II. Personal administrativo.**—Este grupo estará dividido en las siguientes categorías profesionales:

**Subgrupo I. Administrativos:**

Primera categoría.  
Segunda categoría.  
Tercera categoría.  
Cuarta categoría.  
Quinta categoría.

**Subgrupo II. Auxiliares de oficina:**

Categoría especial.  
Primera categoría.  
Segunda categoría.  
Tercera categoría.

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

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

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

Dentro de esta primera categoría existirán tres niveles distintos:

Superior especial.  
Superior primero.  
Superior segundo.

Al nivel superior especial pertenecerán todos aquellos que, ostentando la jefatura de un servicio general administrativo, dependan directamente

de la Dirección de la Empresa o de personas de la categoría superior especial.

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

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

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

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

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

Dentro de esta segunda categoría se distinguirán dos niveles:

Nivel A.  
Nivel B.

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

**Jefes de sección o negociado:** Son los que tienen a su cargo la dirección, distribución y realización de los trabajos de una sección o negociado determinados, de carácter central y general, estando a las órdenes directas de la Dirección o de personas pertenecientes a la primera categoría.

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

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

Están incluidos en esta categoría los siguientes cargos:

**Jefes de agencia:** Son los que, a las órdenes de la Dirección de la Empresa o de personas pertenecientes a la primera o segunda categorías asumen la responsabilidad de la organización, distribución y ejecución de los trabajos que originariamente se planteen en la demarcación a ellos encomendada. tendrán a sus órdenes al personal adscrito permanentemente o en forma circunstancial a la oficina comercial. Podrán estar clasificados en la segunda categoría administrativa.

**Subjefes de sección o negociado:** Son los que, con la capacidad necesaria, actúan como inmediatos colaboradores del personal de la primera o segunda categoría, sustituyendo plenamente al de esta última en casos de ausencia o enfermedad, pudiendo encargarse, al propio tiempo, de una especialidad determinada, de cuya organización y disciplina serán responsables.

**Programadores de primera:** Son los que desarrollan programas complejos a partir de procedimientos previamente definidos por los Analistas hasta su total puesta en explotación. Tienen a sus órdenes otros Programadores.

**Cuarta categoría. Oficiales.**—Quedará clasificado en esta categoría el personal que, procedente de la inmediata inferior, haya superado las pruebas de promoción correspondientes y posea los conocimientos teórico-prácticos necesarios para el desempeño de las funciones propias de esta categoría.

Dentro de esta cuarta categoría se distinguirán dos niveles:

Término.  
Ingreso.

El ascenso de Oficial de ingreso a Oficial de término se realizará a través de cursos de ascenso, de acuerdo con lo regulado en el artículo 58 de este Convenio.

En cualquiera de estos niveles estarán comprendidos los Oficiales que, sin distinción de especialidad y bajo la dirección de sus superiores, desarro-

llan y ejecutan satisfactoriamente los trabajos que se les encomiendan correspondientes a la sección o negociado a que pertenezcan.

No obstante, quedarán incluidos en el nivel término los siguientes cargos:

**Operadores de ordenador de primera:** Son los que operan y controlan ordenadores dotados de sistema operativo y capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipo y programas de naturaleza compleja. Deben saber detectar y resolver los problemas operativos, definiéndolos como errores de operación o de máquina.

**Programadores de segunda:** Son los que desarrollan subrutinas o fases bien definidas de programas complejos, programas de contenido simple a partir de procedimientos previamente definidos por los Analistas o Programadores de primera.

**Agentes comerciales de permisos o similares:** Son aquellos que realizan de manera permanente las funciones que a continuación se detallan:

- a) Trámites y gestiones acerca de los Organismos oficiales en representación de la Empresa.
- b) Gestiones fuera de la Empresa para la tramitación y obtención de permisos para la construcción de nuevas líneas de transporte y distribución y de estaciones transformadoras. Peritaciones de daños causados en los trabajos de instalación.
- c) Tramitación con los clientes, fuera de la Empresa, de toda clase de servicios relacionados con la contratación, aplicación de tarifa, ventas, Convenios, permisos, etc.

Este personal se clasificará en la tercera categoría cuando realice las funciones de los tres apartados.

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

**Quinta categoría. Auxiliares administrativos.**—Es la categoría de ingreso y el personal en ella integrado desempeñará fundamentalmente todas aquellas funciones de carácter auxiliar, constituyendo un nivel de formación y capacitación para categorías superiores.

El ascenso de Auxiliar a Oficial de ingreso se realizará a través de cursos de ascenso de acuerdo con lo regulado en el artículo 58 de este Convenio. Dentro de esta categoría estarán comprendidos los:

**Perforistas-Verificadores de ordenador:** Son los que manejan máquinas perforadoras alfabéticas y/o numéricas para perforar o verificar la información de documentos-fuente. Siguen las fases específicas de perforación que han sido codificadas y prescritas con detalle y requieren poca o ninguna selección, codificación e interpretación de los datos.

**Subgrupo II. Auxiliares de oficina.**—Quedará comprendido en este subgrupo todo el personal que desempeñe en la Empresa trabajos mecánicos de almacén, Subalternos de oficina y similares.

Integran este subgrupo las siguientes categorías profesionales:

**Categorías especial y primera.**—Mecanógrafos: Son aquellos empleados que, con capacitación adecuada, realizan trabajos mecanográficos sin iniciativa ni responsabilidad distinta de la que se deriva directamente de dicha función.

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

**Encargados de almacén, de cobradores o de lectores:** Son aquellos a quienes la Empresa otorga tal carácter jerárquico sobre el personal correspondiente, encuadrado en la categoría inmediata inferior, con las funciones, entre otras, de distribución, vigilancia e inspección del personal a sus órdenes.

**Conserjes:** Son los que tienen bajo su mando a los Portereros, Ordenanzas, mujeres de limpieza, etc, cuidando de la distribución del servicio y del orden, policía y limpieza de las distintas dependencias de la Empresa.

**Ayudantes de oficina:** Son los que realizan diversos trabajos auxiliares de oficina, tales como: Manejo de máquinas reproductoras o de similar complejidad, archivos complementarios, pequeñas encuadernaciones, trabajos elementales de mecanografía y otros similares.

**Segunda categoría.**—En esta categoría quedarán incluidos:

**Cobradores:** Son los encargados de la cobranza de recibos en el domicilio de los clientes o en las ventanillas, así como de entregar a aquéllos,

en su caso, las devoluciones o liquidaciones por diferencias, realizando después la liquidación del cargo de acuerdo con las normas propias de la organización de la Empresa, con la obligación de recoger y comunicar debidamente cuantas incidencias y observaciones formulen los clientes.

El importe de la fianza que deban prestar, promedio de clientes, premio de su cobranza y las demás normas propias de su trabajo, es el establecido actualmente en la Empresa.

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

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

**Lectores-Cobradores:** Son aquellos trabajadores que desempeñan funciones de cobranza de recibos y de lectura de contadores. Los promedios de cobranza y los premios complementarios serán los que se establezcan en la Empresa, ajustándolos a coeficientes diarios y aplicándolos a la función que realicen en cada momento.

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

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

**Pesadores-Basculeros:** Son los que efectúan el pesaje de entradas y salidas de toda clase de mercancías y materiales, entregando el oportuno comprobante y llevando, además, el registro general de dichas operaciones, confeccionando los resúmenes correspondientes.

**Tercera categoría.**—En esta categoría quedan incluidos:

**Porteros:** Son aquéllos a quienes está encomendada la vigilancia de la portería, así como de informar al público para hacerle llegar a las distintas dependencias de la Empresa.

**Ordenanzas:** Son los encargados de reparto de documentos y correspondencia dentro o fuera de las oficinas de la Empresa, de realizar gestiones en el exterior, orientar al público en los locales de aquélla; también deberán hacer copias y manipular documentos y atender pequeñas centralitas telefónicas que no les ocupen permanentemente, así como cualquier otro trabajo secundario análogo a los especificados.

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

**Mozos de enfermería:** Son los encargados de la limpieza y conservación de los aparatos médicos y botiquines, ayudando a prestar los cuidados precisos en caso de enfermedad o accidentes.

**Recepcionistas:** Son aquellos empleados cuya misión principal consiste en recibir y orientar al público que acude a las dependencias de la Empresa, realizando trabajos complementarios de copia, mecanografía o similares.

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

**3. Grupo III. Personal operario.**—Este grupo estará dividido en los siguientes subgrupos y categorías profesionales:

**Subgrupo I. Profesionales de oficio:**

- Primera categoría.
- Segunda categoría.
- Tercera categoría.

**Subgrupo II. Peonaje:**

- Primera categoría.
- Segunda categoría.
- Tercera categoría.

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

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

Nivel A.

Nivel B.

Dentro del nivel A, quedarán comprendidos los cargos siguientes:

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

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

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

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

**Capataces de oficio, Contra maestros y Encargados de taller:** Son aquéllos trabajadores de superior categoría que dirigen personalmente los trabajos de los profesionales de oficio y peonaje, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsables de su disciplina, seguridad y rendimiento, así como de la perfecta ejecución del trabajo.

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

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

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

Nivel término.

Nivel ingreso.

El ascenso de Oficial de ingreso a oficial de término se realizará a través de cursos de ascenso, de acuerdo con lo regulado en el artículo 58 de este Convenio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Como excepción se establece que los Jefes de turno de Centrales y Subestaciones de primera categoría serán clasificados en la primera categoría de P.O. No obstante, cuando se produzca el telemando de las Subestaciones y este personal tenga que ser destinado a otros Centros de trabajo, en caso de que no existiesen en éstos vacantes de primera categoría de P.O., los Jefes de turno podrán ocupar plazas de Oficiales de término P.O., categoría en la que quedarán clasificados, pero continuarán percibiendo las retribuciones correspondientes a la primera categoría.

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

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

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

Colocación de postes y torres metálicas, tendidos de líneas de alta y baja tensión y montajes de las instalaciones accesorias.

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

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

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

**Oficiales manuales de laboratorio y Revisores de contadores:** Son los que realizan toda clase de reparaciones de aparatos eléctricos y especialmente, de los de control y medida, comprobando el montaje y funcionamiento de los contadores y efectuando mediciones con los aparatos apropiados en el domicilio de los clientes, dando cuenta al servicio correspondiente del resultado de los trabajos que ejecuten y de las anomalías que observen con motivo de los mismos.

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

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

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

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

b) De oficios clásicos: Son los operarios que, en posesión de los conocimientos y práctica propia de las artes y oficios clásicos, realizan en el Empresa los trabajos propios de su especialidad, tales como Ajustador, Calderero, Cerrajero, Hojalatero, Lampista, Moldeador de fundición, Broncista, Electricista, Mecánico, Relojero, Albañil, Carpintero, Pintor, Chófer, Mecánico, Jardinero, Encuadernador, Plomero, etc.

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

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

El ascenso de Ayudante a Oficial de ingreso se realizará a través de los cursos de ascenso con lo regulado en el artículo 58 de este Convenio.

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

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

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

**Celadores de alumbrado:** Son los que tienen a su cargo la vigilancia y entrenamiento de las instalaciones de alumbrado público de las poblaciones, ocupándose del apagado y encendido, recambio de lámparas y limpieza de armaduras y globos.

**Guardas de líneas:** Son aquéllos cuya misión consiste en el entretenimiento y vigilancia de las líneas eléctricas y telefónicas, informando a los superiores de la existencia en ellas de las anomalías que se observen. Quedan asimiliados a los Guardas de línea los Guardas de seccionamiento y los Vigilantes de pequeñas Subestaciones.

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

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

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

Esta categoría se denomina Peones Especialistas solamente a efectos escalofonales y de retribución económica, pero los trabajadores que no estén clasificados como Encargados de Peones ni como Peones Especialistas y los que ingresen posteriormente continuarán desempeñando las funciones indicadas en el párrafo anterior.

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

**4. Grupo IV. Personal jurídico, sanitario y de actividades complementarias.**—Este grupo estará dividido en las siguientes categorías profesionales:

Primera categoría.

Segunda categoría.

Tercera categoría.

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

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

Dentro de esta primera categoría existirán tres niveles distintos:

Superior especial.

Superior primero.

Superior segundo.

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

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

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

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

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

Dentro de esta segunda categoría se distinguirán dos niveles:

Nivel A.

Nivel B.

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

**5. Personal de características especiales. Inspectores de Fraudes.**—Los Inspectores de Fraudes podrán pertenecer a cualquiera de los escalafones y categorías de la industria afectada por este Convenio, conservando su puesto y categoría y derechos en el escalafón de procedencia. Su designación para este cargo, supuesta su aceptación por el interesado, y su cese en el mismo, es facultad de la Dirección de la Empresa.

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

A los Inspectores de Fraudes y a los ayudantes se les abonará una compensación económica del 10 por 100 de la retribución base que perciban, que se distribuirá semestralmente entre ellos.

**Art. 9.º Categorías profesionales.**—Las funciones que realizan los trabajadores clasificados en estas categorías son todas las definidas anteriormente, pudiendo existir también otras funciones diferentes en la Empresa.

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

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

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

Se acuerda la creación de una Comisión para el estudio, análisis y regulación de las distintas categorías profesionales que se planteen con motivo de la implantación de nuevos sistemas organizativos y la aplicación de nuevas tecnologías.

**Art. 10. Régimen de pequeñas explotaciones:**

1) **Norma general:** Cuando la escasa importancia o volumen de las instalaciones existentes en alguna localidad no permitan ocupar durante la jornada completa a los trabajadores comprendidos en este Convenio, con una sola de las funciones específicas definidas en las presentes normas, Unión Fenosa podrá aplicar el régimen que se consigna en este capítulo, previa justificación de su necesidad, ante la Delegación de Trabajo com-



petente, quien deberá recabar el oportuno informe del Comité de Empresa.

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

- a) Instalación de contadores.
- b) Lectura de contadores.
- c) Cobranza de recibos.
- d) Reparación de pequeñas averías.
- e) Encendido y apagado del alumbrado público.
- f) Recambio de fusibles de alta y baja tensión en los ramales de líneas, casetas y redes de baja.
- g) Enganches y desenganches de clientes.
- h) Vigilancia de ramales cortos en las líneas de alta.
- i) Admitir, para su tramitación, las peticiones de alta y baja el suministro de fluido eléctrico, así como tramitar las reclamaciones que se formulen por los clientes en relación con la Empresa o sus instalaciones.

2) Valoración económica: El número de clientes y el importe del premio de gestión que se entregue a cada trabajador se encuentra establecido en dos formas diferentes:

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

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

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

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

3) Personal de plantilla y personal gratificado: Los trabajadores que cumplen cuatro o más horas de jornada se consideran de plantilla de la Empresa, pero no integrarán ninguno de los escalafones. Todos los devengos serán proporcionales a la jornada, excepto el plus familiar, que será completo.

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

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

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

4) Accidentes de trabajo: A los efectos de accidente, todo el personal al que afecte el contenido del presente capítulo deberá quedar asegurado en tal forma que, caso de producirse aquél, el socorro, compensación o renta a percibir corresponda al jornal completo de ocho horas.

Art. 11. *Trabajos de superior categoría.*—Cuando un empleado realice una sustitución en puesto de trabajo de superior categoría percibirá durante el tiempo que dure aquélla, el sueldo y demás percepciones correspondientes a la categoría del puesto ocupado por el trabajador al que sustituya.

Art. 12. *Incapacidad por accidente de trabajo.*—Los trabajadores que hayan sufrido accidente de trabajo y que continúen prestando servicios a la Empresa percibirán el total de los haberes de su categoría profesional, con independencia de las pensiones que reciban por su incapacidad permanente.

A estos trabajadores se les procurará acoplar a trabajos adecuados a sus condiciones, señalándoles una nueva clasificación profesional de

acuerdo con tales trabajos, pero manteniéndoles hasta su cese en la Empresa la retribución de la categoría profesional a la que pertenecían antes de sufrir el accidente.

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

Art. 13. *Excedencias.*—La Empresa concederá, al personal de plantilla que lleve prestando sus servicios de manera permanente un año como mínimo, al pase a la situación de excedencia por un periodo de tiempo no inferior a tres meses ni superior a cinco años; transcurridos éstos sin solicitar el reingreso, perderá el excedente todos sus derechos.

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

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

Art. 14. *Situaciones especiales.*—Al trabajador que se vea privado de libertad y posteriormente sea declarado no culpable se le reservará su puesto de trabajo u otro de similar categoría en el mismo Centro de trabajo, si aquél se encontrara cubierto.

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

Art. 15. *Servicio militar.*—Durante el tiempo en que el trabajador cumpla sus obligaciones militares se abonará a los familiares del mismo que a continuación se expresan y por el orden que se consignan, el 50 por 100 de sus haberes, siempre que aquéllos vivieran a sus expensas.

- a) Esposa.
- b) Descendientes.
- c) Padres sexagenarios o incapacitados para el trabajo y padre o madre viuda, en cualquier edad, y que carezca de medios de fortuna.
- d) Hermanos menores o que, siendo mayores, estén incapacitados para el trabajo y que carezcan de medios de fortuna.

Por cada familiar de los expresados que excedan de uno se incrementará el 50 por 100 anteriormente establecido con un 15 por 100 más, sin que en ningún caso la cifra total a percibir por los beneficiarios pueda exceder del sueldo que tuviera el trabajador.

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

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

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

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

Quando un trabajador tenga concedidos los derechos establecidos anteriormente está obligado a comunicar a la Empresa todos los permisos que obtenga en dicho servicio militar, siempre que sean superiores a quince días.

Art. 16. *Matrimonio empleado.*—El personal que contraiga matrimonio podrá optar en sus relaciones con la Empresa, entre las siguientes situaciones:

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

Por fallecimiento o incapacidad total del cónyuge.

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

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

La mujer trabajadora también tendrá derecho a un período de descanso laboral de dieciséis semanas ininterrumpidas como consecuencia del parto.

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

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o síquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

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

Art. 17. *Reclamaciones.*—Las reclamaciones, quejas, peticiones y observaciones que por cualquier causa o motivo decida un trabajador formular a la Empresa, deberán ser dirigidas a la Dirección por conducto de sus Jefes inmediatos, siendo éste el único camino que habrán de seguir los trabajadores para obtener una decisión de ella. En caso de no haber obtenido contestación a su primer escrito en un plazo prudencial de tiempo se pueden enviar directamente a la Dirección.

Podrán presentar copia de su reclamación a los representantes de los trabajadores y en caso de que ella sea aceptada o fallada en su favor, se considerará que tiene derecho a partir de la fecha en que aquella haya sido presentada a la Dirección por conducto de sus Jefes.

Art. 18. *Absentismo.*—Es un principio de carácter general en la Empresa el establecido en el artículo 5 de este Convenio, cuando dispone que se prestará atención a mejorar las condiciones ambientales de trabajo en todas las instalaciones, con objeto de conseguir siempre unas buenas condiciones de seguridad e higiene para los trabajadores.

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

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

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

Matrimonio.

Enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre, madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos y hermanos.

Permisos por maternidad.

Lactancia por un hijo menor de nueve meses.

Ausencias derivadas de accidente laboral y enfermedad, en caso de que exista hospitalización.

Las ocasionadas por la suspensión de la actividad cuando haya una posibilidad de accidente, por riesgo inminente para la integridad física del trabajador.

Realización de funciones de representación del personal.

Traslado de domicilio habitual.

El tiempo señalado para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas.

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

### CAPITULO III

#### Régimen económico

Art. 19. *Retribuciones del personal.*—1. Las percepciones mínimas brutas del personal afectado por este Convenio estarán integradas por los siguientes conceptos:

a) Año 1991:

Categoría	Sueldo o jornal — Pesetas	Haberes anuales								Total — Pesetas	Bienes — Pesetas
		Sueldo o jornal 16 pagas — Pesetas	Participación Benefic. — Pesetas	Paga Convenio — Pesetas	Premio Asistencia — Pesetas	Ayuda comida cambio horario — Pesetas	Paga OFILE — Pesetas	Premio de Productividad — Pesetas			
Sup. 1.ª 1)	325.854	5.213.664	938.460	117.254	70.500	105.972	81.026	199.461	6.726.337	71.976	
Sup. 1.ª 2)	304.874	4.877.988	878.038	110.037	70.500	105.972	81.026	186.786	6.310.347	71.976	
Sup. 1.ª 3)	277.833	4.445.328	800.160	100.735	70.500	105.972	81.026	170.449	5.774.170	71.976	
Sup. 1.ª 4)	257.066	4.113.060	740.351	93.591	70.500	105.972	81.026	157.902	5.362.402	71.976	
Sup. 2.ª 1)	235.880	3.774.084	679.335	86.303	70.500	105.972	81.026	145.103	4.942.323	71.976	
Sup. 2.ª 2)	219.788	3.516.612	632.990	80.768	70.500	105.972	81.026	135.381	4.623.249	71.976	
Sup. 2.ª 3)	205.808	3.292.932	592.728	75.958	70.500	105.972	81.026	126.934	4.346.050	71.976	
Sup. 2.ª 4)	191.844	3.069.504	552.511	71.155	70.500	105.972	81.026	118.498	4.069.166	71.976	
Sup. 2.ª 5)	177.869	2.845.908	512.263	66.347	70.500	105.972	81.026	110.055	3.792.071	71.976	
2.ª cat. A-1)	172.556	2.760.900	496.962	64.520	70.500	105.972	81.026	106.845	3.686.725	63.012	
2.ª cat. A-2)	160.964	2.575.428	463.577	60.532	70.500	105.972	81.026	99.841	3.456.876	63.012	
2.ª cat. A-3)	156.526	2.504.424	450.795	59.005	70.500	105.972	81.026	97.160	3.368.882	63.012	
2.ª cat. B-1)	146.826	2.349.216	422.859	55.669	70.500	105.972	81.026	91.300	3.176.542	63.012	
2.ª cat. B-2)	134.353	2.149.656	386.937	51.378	70.500	105.972	81.026	83.764	2.929.233	63.012	
2.ª cat. B-3) A.C.	133.576	2.137.224	384.699	51.111	70.500	105.972	81.026	83.295	2.913.827	63.012	
2.ª B-4) A.C.	127.260	2.036.160	366.509	48.938	70.500	105.972	81.026	79.479	2.788.584	63.012	
3.ª cat. 1)	143.835	2.301.360	414.245	64.640	70.500	105.972	81.026	89.493	3.117.236	63.012	
3.ª cat. 2)	133.576	2.137.224	384.699	51.111	70.500	105.972	81.026	83.295	2.913.827	63.012	
3.ª cat. 3)	127.586	2.041.380	367.448	49.050	70.500	105.972	81.026	79.676	2.795.052	63.012	

Categoría	Sueldo o jornal — Pesetas	Haberes anuales								
		Sueldo o jornal 16 pagas — Pesetas	Participación Benefic. — Pesetas	Paga Convenio — Pesetas	Premio Asistencia — Pesetas	Ayuda comida cambio horario — Pesetas	Paga OFILE — Pesetas	Premio de Productividad — Pesetas	Total — Pesetas	Bienios — Pesetas
3.ª cat. 4) .....	125.307	2.004.912	360.885	48.266	70.500	105.972	81.026	78.299	2.749.860	63.012
3.ª cat. 5) .....	119.327	1.909.236	343.662	46.209	70.500	105.972	81.026	74.686	2.631.291	63.012
4.ª cat. y Of. Ter. ....	105.134	1.682.148	302.786	41.327	70.500	105.972	81.026	66.111	2.349.870	48.456
5.ª cat. y Of. Ing. ....	97.719	1.563.504	281.431	38.776	70.500	105.972	81.026	61.631	2.202.840	48.456
Aux. Administrativo .....	93.652	1.498.440	269.718	37.377	70.500	105.972	81.026	59.174	2.122.207	48.456
Aux. Ofic. 1) .....	94.652	1.514.436	272.598	37.721	70.500	105.972	81.026	59.778	2.142.031	48.456
Aux. Ofic. 2) .....	93.652	1.498.440	269.718	37.377	70.500	105.972	81.026	59.174	2.122.207	48.456
Aux. Ofic. 3) .....	91.158	1.458.528	262.536	36.519	70.500	105.972	81.026	57.667	2.072.748	44.112
Capataz .....	3.490	1.692.650	305.724	41.177	70.500	105.972	81.026	66.541	2.363.590	48.456
Subcapataz .....	3.339	1.619.415	292.497	39.619	70.500	105.972	81.026	63.775	2.272.804	48.456
Ofic. Término .....	3.238	1.570.430	283.649	38.577	70.500	105.972	81.026	61.924	2.212.078	48.456
Ofic. Ingreso .....	3.112	1.509.320	272.612	37.276	70.500	105.972	81.026	59.615	2.136.321	48.456
Ayte. y E. Rural .....	3.018	1.463.730	264.377	36.306	70.500	105.972	81.026	57.893	2.079.804	44.112
Peón Esp. y P. S. ....	2.970	1.440.450	260.172	35.811	70.500	105.972	81.026	57.013	2.050.944	39.324

## b) Año 1992:

Los conceptos económicos recogidos en la tabla anterior tendrán un incremento del IPC real más 1 por 100.

## c) Año 1993:

La productividad correspondiente al 3,2 por 100 sobre sueldo, pagas extra, paga de Convenio, paga ofile y el componente de sueldo de la paga de beneficios se incorporará en sus propios conceptos. La productividad correspondiente al 3,2 por 100 sobre el componente de antigüedad de la paga de beneficios se incorporará a ésta última.

En consecuencia, a partir de 1 de enero de 1993 desaparecerá el premio de productividad al incorporarse cada una de las partidas que lo integran a otros conceptos económicos.

La bolsa de vacaciones establecida en el año 1991 y percibida durante los años 1991 y 1992 se distribuirá a partir de 1993 en los propios conceptos que la integran.

Los conceptos económicos resultantes de esta nueva agrupación tendrán un incremento del IPC real más el 1 por 100.

## d) Año 1994:

Los conceptos económicos del año 1993 tendrán un incremento del IPC real más 1 por 100.

2. Se establece para los años 1992, 1993 y 1994 un incremento adicional del 0,5 por 100 de los conceptos económicos indicados anteriormente, como contrapartida al compromiso de colaboración del personal en la implantación y desarrollo de los nuevos proyectos y sistemas de gestión que permitan adecuar los niveles de productividad y de calidad a los requerimientos actuales de competitividad de nuestra Empresa.

3. Compensación por cambio del sistema de pensiones: El personal con contrato indefinido anterior al 1 de octubre de 1991 percibirá las siguientes compensaciones por cambio del sistema de pensiones:

Año 1992. Una cantidad de naturaleza salarial equivalente al 3 por 100 del sueldo, pagas extra, paga de beneficios, paga ofile, paga de Convenio, premio de productividad, antigüedad, asistencia, ayuda de comida, quebranto de moneda, gratificación fija por cometido específico y bolsa de vacaciones aplicado a los valores de 1991.

Año 1993. Una cantidad de naturaleza salarial equivalente al 2 por 100 de los conceptos relacionados en el párrafo anterior aplicado a los valores de 1992, incluyendo la compensación por cambio de sistema de pensiones cobradas en 1992.

Año 1994. Una cantidad de naturaleza salarial equivalente al 2 por 100 de los conceptos relacionados en el párrafo correspondiente al año 1992 (excepto bolsa de vacaciones y premio de productividad que desaparecen), aplicado a los valores de 1993, incluyendo la compensación por cambio del sistema de pensiones cobrada en 1993.

Art. 20. *Paga de Convenio*.—Esta paga estará constituida por un tercio del sueldo o jornal más una cantidad lineal que en el año 1991 será de 5.160 pesetas.

Esta paga se percibirá dentro del primer semestre de cada año y concretamente en 1993 y 1994 en el mes de marzo.

Art. 21. *Premio de productividad*.—Durante los años 1991 y 1992 este premio estará constituido por el 3,2 por 100 sobre sueldo, pagas extra, paga de beneficios, paga OFILE y paga Convenio.

Art. 22. *Bolsa de vacaciones*.—Durante los años 1991 y 1992 esta bolsa estará constituida por 1,5 por 100 sobre sueldo, pagas extra, paga de beneficios, paga ofile, paga de Convenio, antigüedad, premio de productividad, ayuda de comida por cambio de horario, asistencia y plus de turnicidad.

Art. 23. *Compensación por cambio del sistema de pensiones*.—El personal con contrato indefinido anterior al 1 de octubre de 1991 percibirá a partir del 1 de enero de 1992 la compensación establecida en el punto 3 del artículo 19 del presente Convenio.

En adelante esta compensación tendrá la misma naturaleza que el resto de los conceptos salariales.

Art. 24. *Bienios*.—Los trabajadores percibirán el importe de un bienio por cada dos años de antigüedad en la plantilla de personal fijo de la Empresa, aplicándose las actuales normas de vencimientos por semestres, sin límite alguno en el número de ellos.

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

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

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

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

Art. 25. *Premio de vinculación*.—Los trabajadores fijos de plantilla percibirán el importe de una vinculación por cada cinco años de antigüedad en la Empresa.

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

Art. 26. *Quinquenio de gracia*.—Tendrá el valor de un bienio y se comenzará a devengar cuando se cumplan veinte años de antigüedad en la plantilla de personal fijo de la Empresa. Su vencimiento será semestral.

Art. 27. *Premio de asistencia*.—Se establece un premio de asistencia consistente en la percepción de las cantidades consignadas en el cuadro (282 pesetas).

Este premio se recibirá por día efectivo trabajado.

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

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

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

Art. 28. *Ayuda de comida por cambio de horario.*—Se establece una ayuda de comida por cambio de horario cuyo importe en el año 1991 será de 8.831 pesetas mensuales.

Art. 29. *Cantidad fija anual (paga ofile).*—Esta cantidad no será absorbida o compensada con aquellas mejoras, aumentos o modificaciones de cualquier clase que pudieran establecerse por la Empresa y Organismos oficiales. También y como excepción, dicho importe se abonará proporcionalmente a los meses trabajados al empleado que sea alta o baja en la Empresa durante el año.

Art. 30. *Beneficios.*—En el mes de junio de cada año se abonará de una sola vez a los trabajadores el importe de la participación en beneficios de la Empresa, que se calculará reglamentariamente sobre el importe del salario, incrementándole la mitad del valor de los bienes y el quinquenio de gracia de los que lo perciben.

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

Cuando la Empresa no obtenga un beneficio superior al 5 por 100 percibirá el personal una participación equivalente al 16 por 100 de su retribución señalada anteriormente. Si el beneficio excede del 5 por 100 sin rebasar el 7 por 100, la percepción del personal se elevará al 20 por 100, y si excede del 7 por 100, la percepción del personal se elevará al 24 por 100.

Durante el período de vigencia de este Convenio esta percepción será del 24 por 100.

A partir del 1 de enero de 1993, el 3,2 por 100 del premio de productividad correspondiente al componente de antigüedad de la paga de beneficios se incorporará a esta paga.

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

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

Art. 31. *Premio de permanencia.*—Para la percepción del premio de permanencia es necesario haber prestado servicio en la plantilla de la Empresa sin interrupción superior a tres meses consecutivos, bien por excedencia voluntaria o por licencia sin sueldo.

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

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

El importe a que asciende el mismo es el siguiente:

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

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

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

Sueldo base.

Bienes.

Vinculación.

Quinquenio de gracia.

Se registrá por las siguientes normas:

Se percibirá en la fecha en que se cumplan los veinticinco o treinta y cinco años de antigüedad disfrutando además de tres días de licencia.

Como excepción se establece que el trabajador que haya cumplido los treinta y cinco años de servicio y que tenga derecho a este premio podrá optar por percibirlo en ese semestre tal y como se señala anteriormente, o en la fecha de su jubilación, en cuyo instante lo percibirá con la cuantía que entonces le corresponda. En caso de que éste opte por cobrarlo en la fecha de su jubilación, deberá comunicarlo por escrito a la Subdirección

General de Recursos Humanos, con dos meses de anticipación como mínimo a julio o enero, según los casos.

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

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

Art. 32. *Horas extraordinarias.*—Se acuerda reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, por lo que se establece como principio general que los trabajadores habrán de desarrollar su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir el óptimo rendimiento durante la jornada ordinaria de trabajo, y consecuentemente sólo en casos especiales se realizarán horas extraordinarias, a iniciativa de la Empresa y libre aceptación por el trabajador.

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

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

Actividades de puesta en marcha de centrales o subestaciones.

Actividades en ocasión del descargo obligado de instalaciones en domingo y festivos o de noche.

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

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

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

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

Con objeto de que todos los trabajadores de cada categoría profesional perciban la misma cantidad por hora extraordinaria realizada, se acuerda establecer el siguiente valor para cada una de las horas que se ejecuten en el año 1991, cuya cuantía no podrá ser modificada este año:

Categorías	Hora tipo	Hora extra 1 (diurna)	Hora extra 2 (nocturna)
Segunda categoría .....	676	1.185	1.393
Tercera categoría .....	565	985	1.156
Cuarta categoría .....	478	836	989
Quinta categoría .....	471	823	960
Auxiliar Administrativo .....	465	811	952
Conserje .....	470	816	965
Ordenanza .....	465	811	952
Capataz .....	478	836	989
Subcapataz .....	476	827	975
Oficial de Término .....	470	816	965
Oficial de Ingreso .....	465	811	952
Ayudante y Enc. Peones .....	463	805	949
Peón .....	460	801	943

Para la obtención de estos importes se ha partido de la fijación de un valor único para la hora ordinaria (hora tipo) de cada categoría profesional, que se recoge en la tabla anterior con independencia de las distintas jornadas de trabajo y del período de vacaciones que corresponda a cada trabajador, todo ello de acuerdo con las facultades establecidas en el artículo 6.º del Decreto 2380/1973, sobre Ordenación del Salario.

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

La percepción de la gratificación «H» establecida en la Empresa en compensación de las horas extraordinarias que puedan realizarse es incompatible con el cobro de dichas horas. En consecuencia, el personal que disfrute la citada gratificación y desee optar por el cobro de las horas

extraordinarias que efectúe, deberá renunciar previamente por escrito a la gratificación «H».

No obstante, aquellos empleados que percibiendo la gratificación «H» realicen durante el año natural un número de horas extraordinarias cuyo valor sea superior al importe anual de la gratificación «H» se les efectuará al finalizar el año la liquidación correspondiente a la diferencia existente.

Los importes mensuales de la referida gratificación quedan establecidos para el año 1991 de la siguiente forma:

Categorías	Gratificación «H»
Segunda y Tercera Técnica, Administrativo y Actividades Complementarias .....	12.498
Cuarta Técnica y Oficial Término Administrativo .....	11.577
Quinta Técnica y Oficial Ingreso Administrativo .....	10.961
Auxiliar Administrativo .....	10.003

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

En los supuestos de realización de horas extraordinarias, se podrá convenir entre la Empresa y el trabajador su abono en metálico de acuerdo con lo indicado anteriormente o su compensación con descansos. Cuando por circunstancias imprevistas el número de horas pase del tope establecido por la Ley, ochenta horas al año, ese disfrute en tiempo de descanso es obligatorio, siempre que ello no origine nuevas horas extraordinarias, no deje su equipo de trabajo reducido al 50 por 100 o menos de su dotación normal y se tome la compensación dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la terminación de la realización de las horas extraordinarias, teniendo derecho en esos días de descanso a la percepción del Premio de Asistencia, como se indica en la regulación del mismo y, en su caso, a la compensación por jornada trabajada a turnos.

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

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

A los efectos de determinar el cómputo de los referidos descansos, se establece las siguientes equivalencias:

Por cada hora extraordinaria diurna: Noventa minutos de descanso.

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

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

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

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

**Art. 33. Plus de nocturnidad.**—Los empleados que trabajen entre las veintidós y las seis horas disfrutarán de un suplemento de trabajo nocturno consistente en el 25 por 100 del salario base de su categoría profesional.

Se regirá por las siguientes normas:

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

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

También, y como excepción, se abonará este suplemento durante el período de vacaciones anuales y en situación de baja por accidente de trabajo, calculándose por cada uno de los días que hubiese trabajado el

empleado entre las veintidós y las seis horas, de acuerdo con su calendario de turnos, en caso de no haber disfrutado de sus vacaciones, o haber permanecido en situación de alta.

Queda exceptuado del cobro de este suplemento:

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

**Art. 34. Plus de turnicidad.**—El personal que preste sus servicios en turnos recibirá en concepto de plus de turnicidad 5.428 pesetas mensuales. Este plus lo recibirá el personal sujeto a servicio continuo de turnos y no dejará de percibirse por enfermedad, vacaciones o cualquier otra causa que impida su asistencia al trabajo, dejando de tener derecho a él cuando se le cambie el puesto de trabajo y por lo tanto no trabaje a turnos, no teniendo efectos en cuanto a sueldo, aumentos periódicos, complemento de jubilación, etc.

El trabajador sujeto a jornada partida y que excepcionalmente tenga que trabajar a turnos, percibirá el plus de turnicidad de acuerdo con el siguiente sistema:

De uno a cuatro días de trabajo efectivo a turnos cada mes natural: Plus de 1.184 pesetas.

De cinco a diez días de trabajo efectivo a turnos cada mes natural: Plus de 2.960 pesetas.

Más de diez días de trabajo efectivo a turnos cada mes natural: Plus de 296 pesetas por día trabajado.

**Art. 35. Compensación por jornada trabajada a turnos.**—Esta compensación, creada en la revisión del Convenio Colectivo para el año 1981, se abonará por turno efectivamente realizado al personal que preste sus servicios en régimen de turnos de ocho horas. Su importe por cada categoría figura en el cuadro adjunto y es el resultado de la suma de los tres siguientes conceptos:

- Procede de la antigua compensación por jornada trabajada a turnos.
- Procede de la antigua compensación del descanso intermedio en jornada continuada («media hora del bocadillo»).
- Procede del importe de las horas extraordinarias que se venían abonando al personal de turnos que trabajaba en día festivo.

Año 1991:

Categorías	a)	b)	c)	Compensación por jornada trabajada a turnos
Segunda categoría .....	587	597	660	1.844
Tercera categoría .....	507	499	552	1.558
Cuarta categoría y Capataz .....	440	416	457	1.313
Quinta categoría .....	430	394	438	1.262
Subcapataz .....	430	397	444	1.271
Ofic. Térm. y Aux. Ofic. 1) .....	411	375	415	1.201
Ofic. Ingr. P. O. y Aux. Of. 2) y 3) .....	400	369	405	1.174
Ayudante P. O. ....	397	357	399	1.153
Peón .....	389	356	391	1.136

Año 1992: Los importes anteriormente indicados se incrementarán en el IPC real más 4,5 por 100.

Años 1993 y 1994: Los valores del año anterior se incrementarán en el IPC real más 1,5 por 100.

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

Excepcionalmente dicha compensación se percibirá cuando el trabajador se encuentre en situación de baja derivada de accidente de trabajo, en cuyo caso se abonará de acuerdo con su calendario de turno como si hubiera permanecido en situación de alta.

Por todo lo anteriormente expuesto, el personal que trabaje en régimen de turnos percibirá con carácter permanente el plus de turnicidad y por cada día efectivo de trabajo en este régimen la compensación por jornada trabajada a turnos, sin tener derecho con independencia de éstos a la compensación por jornada, a la media hora de bocadillo ni a las horas extraordinarias por trabajo en días festivos, ya que van englobadas en dicha compensación, y además con el nuevo régimen de turnos, los festivos que trabaje los descansará en otros días laborables. Estos dos pluses tienen,

pues, por objeto compensar al trabajador de todas las circunstancias que se derivan de su trabajo en régimen de turnos.

Cuando por necesidades ineludibles del servicio se produzca prolongación de la jornada de trabajo, se percibirá la mitad del importe de la compensación por jornada trabajada a turnos y del premio de asistencia, cuando la prolongación sea de cuatro horas y la totalidad cuando sea de ocho horas.

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

Cuando un trabajador sujeto a jornada partida excepcionalmente tenga que trabajar a turnos durante el período de jornada intensiva, además del plus y compensación correspondientes, percibirá una cantidad equivalente al exceso de jornada realizado entre seis y ocho horas, al valor de la hora extraordinaria. Se conceptuarán como extraordinarias, las que superen las ocho horas diarias.

Art. 36. *Dietas y locomoción.*—El personal de la primera y segunda categorías no percibirá dietas por desplazamiento ya que la Empresa le abonará los gastos de viaje, previa su justificación.

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

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

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

Normas especiales:

Desayunos.—Los trabajadores tendrán derecho a percibir dieta de desayuno cuando se inicie el viaje dos o más horas antes del comienzo normal de la jornada.

Comida.—Se percibirá dieta de comida cuando se regrese al Centro de trabajo una hora después de finalizada la jornada normal y con posterioridad, en jornada intensiva, a las quince horas y quince minutos o a las quince horas, según que el personal esté acogido al horario de aplicación general establecido en este Convenio Colectivo o haya optado, de acuerdo con lo indicado en el artículo 46, por el horario regulado en el apartado a) de dicho artículo.

Cena.—La dieta de cena tendrá lugar cuando se regrese después de las diez de la noche.

Habitación.—Tendrá derecho a percibir la dieta por habitación cuando, a consecuencia del desplazamiento, se vea obligado el trabajador a pernoctar en localidad distinta de su Centro de trabajo y tenga entonces que alojarse en cualquier hotel o pensión que no pertenezca a la Empresa.

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

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

Cuantía: La cuantía de las mismas a partir del 1 de enero de 1991 será la siguiente:

Conceptos	Importe
Desayuno .....	190
Comida o cena .....	1.496
Cama .....	2.189
Completa .....	4.771
Obra .....	3.286

El valor indicado anteriormente se incrementará en un 25 por 100 cuando el desplazamiento se efectúe fuera de la Comunidad Autónoma en la que se encuentre ubicado el Centro de trabajo del empleado.

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

El personal que habite en sus desplazamientos en las residencias de la Empresa, tendrá sus gastos pagados y no tendrá, por tanto, derecho

a abono de gastos por estos viajes, pero cuando el trabajador desplazado habite un día completo en una de esas residencias recibirá el 25 por 100 del total.

En aquellos desplazamientos, en que por atención a la circunstancia del lugar o al hecho de desplazarse conjuntamente personal de diferente categoría, pueda resultar insuficiente el importe de la dieta, el interesado podrá solicitar y el Jefe de Servicio autorizar la aplicación del régimen de «Gastos a Justificar».

El personal que se encuentre desplazado en obra por un período superior a seis meses, percibirá la cantidad indicada anteriormente. Se percibirá todos los días del mes en que se encuentren destinados en obra, con excepción de vacaciones, permisos o licencias. Este concepto engloba los gastos de locomoción, así como cualquier tipo de gratificación de obra, por lo cual no se percibirá cantidad alguna por ningún otro concepto.

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

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

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

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

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

Los desplazamientos se realizarán:

1. Utilizando los medios de transporte de compañías ajenas a la Empresa, como son los trenes, autobuses, etc.
2. Utilizando vehículos propiedad de la Empresa, en cuyo caso no percibirá cantidad alguna.
3. Utilizando vehículo propio, previa autorización de la Empresa, en cuyo caso el interesado tendrá derecho a percibir en el año 1991 un importe de 23,53 pesetas por cada kilómetro recorrido.

Estos precios serán incrementados en una peseta por kilómetro a los que justifiquen que la cobertura del seguro del vehículo lo es a todo riesgo.

Los precios serán revisados cuando varíe el coste del vehículo, combustible o seguro. No obstante en los años 1992, 1993 y 1994 se revisarán con el IPC real más 1,5 por 100.

Art. 37. *Gratificación por trabajos en Navidad y fin de año.*—Se establece para el año 1991 una gratificación de 5.725 pesetas por turno realizado, para el personal que por necesidades del servicio trabaje las tardes y noches del 24 al 25 de diciembre o del 31 al 1 de enero, así como las mañanas del 25 de diciembre y del 1 de enero.

A partir de 1992, se amplía el alcance de esta Compensación a todo el personal que por necesidades del servicio tenga que trabajar durante los períodos anteriormente indicados, percibiendo el importe completo de la compensación cuando trabaje más de cuatro horas, o la mitad del importe, si trabaja menos de cuatro horas.

Los valores de esta Compensación serán:

Año 1992: 6.870 pesetas.

Año 1993: 8.244 pesetas.

En el año 1994 se incrementará el valor del año anterior en el IPC real más 1,5 por 100.

Art. 38. *Quebranto de moneda.*—En concepto de quebranto de moneda, el personal que desempeñe permanentemente funciones de caja y cobro, que entrañen necesariamente movimiento de dinero diario en cantidad que justifique a juicio de la Empresa tal concesión, percibirá por este concepto en el año 1991 la cantidad de 19.668 pesetas al año.

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

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

Dado el carácter especialísimo de este concepto, dejará de percibirse cuando la persona que lo disfrute deje de prestar los servicios que motivaron su concesión.

Asimismo se suspenderá su cobro, excepto en vacaciones y en situaciones de baja derivada de accidente de trabajo, cuando motivos de cualquier índole, voluntarios e involuntarios, incluida la enfermedad o acci-

dente no laboral, hayan impedido el desempeño de sus funciones al receptor; si bien para que esta suspensión tenga lugar, la no realización de esas funciones debe durar treinta días al menos en forma continuada.

Art. 39. *Gratificación lectores.*—Aquellos lectores que realicen normalmente funciones de lectura, percibirán en el año 1991 una gratificación de 1.923 pesetas mensuales por el desempeño de sus funciones; dejará de percibirse esta gratificación, cuando no asistan al trabajo, debido a vacaciones, licencias y bajas por enfermedad. Dicha gratificación anula los premios de lectura que hasta ahora regían en la Empresa.

Excepcionalmente dicha gratificación se percibirá cuando el trabajador se encuentre en situación de baja derivada de accidente de trabajo.

Art. 40. *Participación en fraudes.*

a) Cuando el personal de Inspección descubra y compruebe un fraude, le corresponderá percibir el 50 por 100 del importe que se recaude como consecuencia de las actas formuladas, distribuido en la forma siguiente:

Si el que denuncia y comprueba el fraude es un solo Inspector, percibirá el 50 por 100.

Si son dos Inspectores, cada uno de ellos recibirá un 25 por 100.

Si intervienen un Inspector y un Ayudante, percibirá cada uno de ellos un 30 y un 20 por 100, respectivamente.

b) Cuando el denunciante no pertenezca al personal de Inspección, percibirá el 36 por 100 del importe recaudado, distribuyéndose el otro 14 por 100 entre el personal de Inspección que lo compruebe, en la forma indicada anteriormente, es decir:

Si es un Inspector, recibe el 14 por 100.

Si son dos Inspectores, un 7 por 100.

Si es un Inspector y un Ayudante le corresponde también un 7 por 100 a cada uno de ellos.

En cualquiera de estos casos, la Empresa recibirá el 50 por 100 restante.

Este fondo estará constituido por la totalidad de las facturaciones extendidas con carácter retroactivo derivadas de anomalías producidas por los clientes. Cuando la comprobación del fraude se produzca como consecuencia de la información facilitada por el Ordenador, según horas de utilización de la potencia contratada, variaciones con el consumo o cualquier otra anomalía observada en la oficina, subsistirá el derecho a percibir el 10 por 100 por comprobación, sobre la facturación complementaria que pudiera realizarse con carácter retroactivo.

Las visitas se realizarán siempre por parejas formadas por un Inspector y un Ayudante, e inspeccionará, por término medio, entre 600 y 700 clientes al mes. A fin de mejorar su rendimiento, cada plantilla de Inspección se desdoblará en dos, una dedicada exclusivamente a la vigilancia y comprobación de fraudes y otras para reconocimiento de las instalaciones antes de su puesta en servicio, cortes de suministro por falta de pago y reposición del mismo, etc.

Art. 41. *Percepción salarial.*—La percepción salarial total anual es el resultado de multiplicar por 16 el sueldo mensual de las categorías técnicas, administrativas y tituladas, o por 485 el haber diario de cada categoría obrera.

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

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

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

Art. 42. *Forma de percepción.*—El importe de las percepciones señaladas anteriormente será satisfecho a los trabajadores de la siguiente forma:

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

a) El importe del sueldo mensual o de los jornales correspondientes al mes.

b) La dozava parte del importe anual de los bienes.

c) La cantidad resultante de dividir entre doce el importe de las cuatro pagas extraordinarias indicadas en la Ordenanza Laboral.

d) Lo que pertenezca a cada trabajador por premio de asistencia, horas extraordinarias, pluses, premio de vinculación, ayuda de comida por cambio de horario, etc.

2. El 15 de diciembre se abonará la cantidad fija anual (Paga Ofite) recogida en el artículo 29.

3. En el mes de junio se abonará la participación en beneficios establecida en el artículo 30.

Art. 43. *Enfermedad.*—Al personal que se encuentre dado de baja por enfermedad la Empresa le abonará la diferencia entre lo percibido de la Seguridad Social y su retribución como si trabajara, con la excepción del premio de asistencia, previo informe favorable de los Servicios Médicos de Empresa.

Transcurrido el período de dieciocho meses en situación de baja por incapacidad laboral transitoria, o antes, si la Inspección Médica así lo determina, y pasando por tanto a depender del Instituto Nacional de la Seguridad Social en la nueva situación de invalidez, la Empresa le abonará también la diferencia entre la pensión de dicho Instituto y su retribución en activo, incluido el importe del régimen económico del Convenio, excepto el premio de asistencia, hasta un máximo de cuatro años y medio, en que debe solicitar, si procede, la jubilación por vejez o invalidez. En este caso, la retribución que ha de servir de base para el cálculo del complemento de jubilación a cargo de la Empresa, será el total de la base reguladora correspondiente, de acuerdo con lo establecido en el punto B del artículo 99 del presente Convenio.

Art. 44. *Magnitudes económicas e incrementos.*—Los valores de los diferentes conceptos económicos recogidos en el presente Convenio Colectivo serán, en el año 1991, los indicados en el mismo.

Todas aquellas magnitudes económicas cuyo incremento no se indique expresamente, se revisarán en los años 1992, 1993 y 1994 en el IPC real más 1,5 por 100.

Art. 45. *Cláusula de revisión.*—Los aumentos a cuenta percibidos en los años 1991 y 1992, por aplicación del Acuerdo de 4 de octubre de 1991, quedan englobados en las condiciones que se recogen en el presente Convenio.

A la firma del presente Convenio se procederá a aplicar los incrementos económicos en la forma señalada en el mismo, tomando como IPC previsto para 1992 el 5,3 por 100.

Asimismo el 1 de enero de 1993 y 1994 se revisarán las magnitudes económicas, tomando para ello el IPC previsto por la Administración para cada uno de esos años. En el caso de que la Administración no hiciera previsión del IPC, se tomará el valor que se asigne a este concepto en los Presupuestos Generales del Estado.

En el caso de que el IPC emitido por el Instituto Nacional de Estadística registrara al 31 de diciembre de 1992, 1993 y 1994 unos incrementos diferentes al 5,3 por 100 en 1992 y a los fijados para los años 1993 y 1994, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constaten oficialmente esas diferencias.

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

Si por disposiciones oficiales se modificasen las actuales condiciones económicas para la industria eléctrica, y siempre que sean superiores a las de este Convenio, será obligatoria la revisión de aquéllas.

## CAPITULO IV

### Jornada de trabajo, vacaciones y licencias

Art. 46. *Jornada de trabajo.*

a) El personal de la Empresa, en los años 1991 y 1992, tendrá la jornada intensiva de seis horas consecutivas de trabajo durante el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año. Disfrutará, asimismo, de esta jornada, en los días comprendidos entre el 1 y el 6 de enero y entre el 24 y el 31 de diciembre.

El horario de trabajo para el personal que presta servicios en oficinas durante los restantes días del año continuará siendo el establecido en la Empresa: Ocho treinta a trece treinta y quince treinta a dieciocho cuarenta y cinco horas.

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

De ocho quince a trece horas y de quince a dieciocho treinta horas.

b) A partir del 1 de enero de 1993, no se trabajará los viernes por la tarde correspondientes a los meses de jornada partida, realizándose esos días una jornada continuada de seis horas quince minutos.

Como consecuencia de esta modificación se ajustará la jornada laboral del resto del año que será como se señala a continuación:

1. Jornada partida (invierno), desde el 1 de octubre al 31 de mayo, será la siguiente:

De lunes a jueves se trabajará ocho horas y treinta minutos diarios, con el siguiente horario:

1.1 Personal que presta servicio en oficinas: De ocho quince a trece treinta horas y de quince treinta a dieciocho cuarenta y cinco horas.

1.2 Resto del personal: De ocho quince a trece horas y de quince a dieciocho cuarenta y cinco horas.

Los viernes se trabajará seis horas y quince minutos con el siguiente horario para todo el personal: De ocho a catorce quince horas.

2. Jornada intensiva (verano, Navidad y Reyes), desde el 1 de junio al 30 de septiembre y las semanas de Navidad y Reyes:

De lunes a viernes se trabajarán seis horas y quince minutos, con el siguiente horario para todo el personal: De ocho a catorce quince horas.

Continuará existiendo el régimen semanal de cinco días de trabajo y el sistema de flexibilidad establecido, para el personal Administrativo (primer subgrupo) y Técnico que trabaje exclusivamente en oficinas. Los períodos de flexibilidad de entradas en jornada partida serán entre las ocho y las nueve horas y entre las quince y las quince treinta horas y de salida entre las trece treinta y las catorce horas y entre las diecisiete treinta y las diecinueve treinta horas. En jornada intensiva las entradas serán entre las ocho y las nueve horas y las salidas entre las catorce quince y las quince quince horas.

Este horario será de aplicación general. Sólo excepcionalmente, cuando la mayoría de los trabajadores de un Centro de trabajo, a través de su Comité de Centro, soliciten el mantenimiento del horario indicado en el apartado a), y ésta solicitud esté ratificada por una mayoría del 60 por 100 de la Junta de Empresa, la Dirección autorizará el mantenimiento de dicho horario en ese Centro de trabajo.

Esta opción podrá ejercitarse durante el año 1993.

c) Se exceptúa de este régimen de jornada.

1. El personal sujeto a turnos en cualquier clase de trabajo, ya que su jornada se regula en el artículo 47 de este Convenio.

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

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

El personal destacado en obra que se encuentre prestando servicios en la misma con carácter permanente, tendrá que cumplir con la jornada de trabajo establecida en aquélla. Se conceptuarán como horas extraordinarias las que trabaje semanalmente cada trabajador que superen el número de 40, y durante el período de jornada intensiva percibirá, además, una cantidad equivalente al importe de las horas que se trabajen, entre treinta y cuarenta, con el valor de la hora extraordinaria.

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

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

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

Art. 47. Trabajo en régimen de turnos.—En cada Centro de trabajo los turnos se organizarán de tal forma que los trabajadores que disfruten de veinticinco días laborables de vacaciones efectuarán una jornada ordinaria de mil setecientos cincuenta y dos horas al año y para los de treinta días laborables de vacaciones, la jornada ordinaria será de mil setecientos doce horas al año. Sólo se podrá superar este número de horas al año cuando se trate de horas extraordinarias de fuerza mayor y de inexcusable cumplimiento.

Se reducirá la actual jornada del personal de turnos en ocho horas en el año 1993 y en otras ocho horas en el año 1994.

Con el fin de que esta reducción de jornada pueda ser efectiva, la Empresa presentará los estudios necesarios para la eliminación en el menor plazo posible de las horas extraordinarias generadas por los turnos.

En aquellos casos en que técnicamente no sea posible realizar la citada reducción se efectuará la jornada necesaria para cubrir el servicio a turnos, abonándose estas horas como gratificación, con el mismo valor de la hora extraordinaria, hasta que se aumente la dotación del personal de turnos.

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

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

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

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

A cada trabajador se le darán las jornadas de descanso necesarias con el fin de conseguir la jornada pactada anual.

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

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

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

El personal operario que realice funciones de corretornos, cuando no haya de efectuar sustituciones, participará en los trabajos de mantenimiento que se le asigne, en la formación del personal y/o en la realización de otros trabajos propios de su categoría, con la jornada correspondiente a dichas funciones, percibiendo también en estos casos el plus de turnicidad, pero no la compensación por jornada trabajada a turnos establecida en el artículo 35 de este Convenio.

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

Cuando las paradas, revisiones o averías se produzcan de una forma imprevista, se comunicará posteriormente a la autoridad laboral. En estos casos se respetará la remuneración que venían percibiendo esos empleados con excepción de la compensación por jornada trabajada a turnos, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 35.

Art. 48. Vacaciones.—El personal a quien afecte este Convenio disfrutará en los años 1991 y 1992 de una vacación anual de veinticuatro días laborables. A partir del año 1993 dicha vacación anual será de veinticinco días laborables.

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

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

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

Las vacaciones se pueden tomar de forma continuada o divididas en dos períodos, ninguno de los cuales podrá ser inferior a cinco días laborables.

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



Art. 49. *Festividad de Nuestra Patrona y programación de "puentes"*.—1. Aparte de los días legalmente establecidos, se seguirán disfrutando como festivos: El día 1 de junio (fiesta de la Virgen de la Luz) y las tardes de Nochebuena, Fin de Año y Martes de Carnaval.

Cuando una fiesta local coincida con día no laborable se trasladará a otro día laborable.

2. En lo sucesivo, todos los viernes que sigan a un jueves festivo nacional o autonómico, serán considerados como días-puente.

Durante los años 1993 y 1994 se considerarán como días-puente, además de los viernes ya regulados, los lunes que precedan a un martes festivo de carácter nacional o autonómico.

La recuperación de las horas dejadas de trabajar con motivo del disfrute de días-puente, se realizará a razón de quince minutos diarios durante la jornada partida.

El tiempo a recuperar por cada día-puente disfrutado será:

Viernes de jornada partida: Ocho horas y quince minutos.

Viernes de jornada intensiva: Seis horas.

Lunes de jornada partida: Ocho horas y treinta minutos.

Lunes de jornada intensiva: Seis horas y quince minutos.

Art. 50. *Licencias retribuidas*.—Se concederán hasta cinco días de permiso retribuido en los casos que a continuación se relacionan, debiendo el trabajador avisar con la mayor antelación posible y justificándolo adecuadamente: Por alumbramiento de esposa o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos y hermanos.

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

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

Los permisos por estudios se ajustarán a lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose que los trabajadores deberán realizar sus exámenes en la Facultad, Escuela o Centro de Estudios del lugar en que se encontrasen destinados y, en caso de que no hubiese la misma plaza, se realizarán obligatoriamente en el lugar más próximo.

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

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

## CAPITULO V

### Selección, promoción y formación

Art. 51. *Vacantes de carácter fijo*.—Las vacantes de carácter fijo que se produzcan en la Empresa se anunciarán entre el personal de plantilla, y en caso de no proveerse con este personal, se recurrirá a personal de nuevo ingreso, todo ello de acuerdo con lo establecido en los artículos siguientes.

Art. 52. *Provisión de vacantes de carácter fijo con personal de plantilla*:

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

A las vacantes que se produzcan en estas categorías podrá optar todo el personal que pertenezca a la categoría y escalafón de la vacante y a la categoría inmediata inferior y mismo escalafón. A la vista de las solicitudes presentadas, la Dirección podrá nombrar a alguno de los candidatos mediante libre designación, teniendo en cuenta sus circunstancias personales y profesionales, así como las necesidades de la Empresa, o declararlo desierto.

Los candidatos designados estarán sometidos a un período de prueba de acuerdo con lo establecido en el punto 11 del apartado B) de este mismo artículo.

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

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

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

B) Vacantes correspondientes a las restantes categorías y escalafones

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

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

Art. 53. *Normas por las que se regirán los concursos-oposición*.—1) Requisitos para la participación en los concursos-oposición: Como norma general se establece que a cada concurso se podrá presentar cualquier trabajador de la plantilla de personal de la Empresa.

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

Excedencia voluntaria.

Cumpliendo el servicio militar.

No tener una permanencia mínima de dos años en el puesto de trabajo, excepto en el caso de que éste sea amortizable.

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

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

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

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

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

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

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

Se hará constar en él los siguientes datos:

Centro de trabajo.

Puesto de trabajo.

Categoría profesional.

Número de plazas.

Jornada de trabajo.

Condiciones que habrán de reunir los concursantes.

Plazo de admisión de solicitudes.

Lugar, hora y fecha de las pruebas.  
Duración del período de prueba.  
Vivienda.

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

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

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

Los Jefes de los Centros de Trabajo tramitarán, debidamente informados, todas las solicitudes presentadas, cursándolas a través de la Jefatura del Area correspondiente, quien dará el visto bueno a las mismas antes de su envío a la Subdirección General de Recursos Humanos, que realizará la selección de solicitudes en un plazo de una semana a contar desde el cierre de la admisión.

La Subdirección General de Recursos Humanos, a través del Jefe del Centro, comunicará a los interesados cuyas solicitudes no hayan sido admitidas tal circunstancia, así como las razones que lo justifiquen.

5) Tribunal.—Formarán parte del Tribunal:

El Subdirector general de Recursos Humanos, que actuará como Presidente.

Un representante del Area afectada por la vacante, clasificado en la primera o segunda categoría técnica, administrativa o jurídica, sanitaria y de actividades complementarias.

Un representante de otra Area, clasificado también en la primera o segunda categoría técnica, administrativa o jurídica, sanitaria y de actividades complementarias.

El representante de los trabajadores titular y, en su defecto, un suplente.

Un representante de la Subdirección General de Recursos Humanos, que actuará de Secretario.

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

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

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

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

Examen médico.

Examen psicotécnico.

Examen teórico.

Examen de conocimientos propios del oficio y de seguridad en el trabajo.

Concurso de méritos.

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

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

b) Examen psicotécnico: La Subdirección General de Recursos Humanos aplicará aquellos tests psicotécnicos que se ajusten a las necesidades del puesto a cubrir y sus calificaciones tendrán carácter estrictamente confidencial.

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

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

c) Examen teórico: El examen teórico comprenderá los conocimientos de carácter general que se relacionen con el puesto. La Subdirección Gene-

ral de Recursos Humanos, elaborará estos programas, que estarán permanentemente a disposición del personal.

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

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

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

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

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

e) Concurso de méritos: La puntuación correspondiente a este concepto será aportada por la Subdirección General de Recursos Humanos, se considerarán:

Valoración de méritos.

Antigüedad en la Empresa.

Idoneidad para el cargo.

Afinidad.

Circunstancias especiales.

Valoración de méritos (puntuación máxima, 15 puntos).

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

Antigüedad en la Empresa (puntuación máxima, 5 puntos).

Se aplicará el siguiente baremo:

Antigüedad:

De cuatro a seis años, 1 punto.

De seis a ocho años, 2 puntos.

De ocho a diez años, 3 puntos.

De diez a doce años, 4 puntos.

Más de doce años, 5 puntos.

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

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

Motivo de residencia familiar.

Haber ocupado el puesto en suplencias.

Dotes de mando.

Aptitud para el trato con el público.

Constitución física.

Edad más apropiada.

Puestos anteriormente ocupados.

Títulos académicos.

Asistencia y calificación en cursos de formación.

Poseer carné de conducir.

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

Afinidad (puntuación máxima, 5 puntos).

Personal de la misma Area, 1 punto.

Personal del mismo Departamento, 3 puntos.

Personal de otro Departamento de la misma Area con tareas similares, 3 puntos.

Personal del propio Servicio, 5 puntos.

Personal de otra Area con tareas similares, 2 puntos.

Esta puntuación no será acumulativa.

Circunstancias especiales (puntuación máxima, 5 puntos).

Personal con edad superior a cuarenta años, 1 punto.

Personal con más de quince años en trabajo a turnos, de gran altura o similar, 2 puntos.

Personal con edad superior a cuarenta años y más de quince años en trabajo a turnos, de gran altura o similar, 3 puntos.

Personal con edad superior a cuarenta y cinco años y más de quince años en trabajo a turnos, de gran altura o similar, 4 puntos.

Personal con edad superior a cincuenta años y más de quince años en trabajo a turnos, de gran altura o similar, 5 puntos.

Esta puntuación no será acumulativa.

f) Resumen de puntuaciones: Conocimientos propios de oficio: 45 puntos.

Concurso de méritos:

Valoración de méritos: 15 puntos.  
Antigüedad en la Empresa: 5 puntos.  
Idoneidad: 5 puntos.  
Afinidad: 5 puntos.  
Circunstancias especiales: 5 puntos.  
Total: 80 puntos.

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

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

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

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

Las plazas se adjudicarán por orden de puntuación, teniendo siempre preferencia los trabajadores cuyos puestos sean amortizables, adjudicándose a ellos las plazas cuando sean declarados aptos para el puesto.

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

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

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

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

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

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

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

Una semana para preparación de la convocatoria y autorización de la Dirección.

Una semana para su distribución.

Dos semanas para presentación de solicitudes.

Tres semanas para preparación y realización de exámenes.

Una semana para calificación del concurso.

Una semana para su resolución.

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

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

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

9. Presentación a nuevos concursos-oposición.—A los concursantes que no hayan alcanzado la puntuación mínima exigida, de presentarse en un plazo de un año a nuevo concurso, se les considerará día de permiso

no retribuido y no percibirán además cantidad alguna por dieta o gasto de desplazamiento.

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

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

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

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

Peones, dos semanas.

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

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

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

Art. 54. *Provisión de vacantes con personal de nuevo ingreso.*—La Dirección de la Empresa proveerá con personal de nuevo ingreso aquellas vacantes que no se cubran con personal fijo de plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo anterior.

Este personal podrá ingresar como:

Personal fijo de plantilla.

Personal eventual.

La forma de admisión podrá ser mediante:

a) Concurso-oposición externo: Para el ingreso del personal, además de la titulación y experiencias exigibles en cada caso, se podrán realizar pruebas de selección que, junto con el reconocimiento médico, consistirán en examen psicotécnico y/o teórico práctico.

b) Libre designación: El personal nombrado por libre designación no podrá exceder del 25 por 100 del total ingresado en un año natural para el personal fijo y no será mayor de un 50 por 100 para el personal eventual.

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

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

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

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

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

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

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

Peones, dos semanas.

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

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

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

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

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

Art. 55. *Vacantes de carácter eventual.*—Se entiende por personal eventual el que admite la Empresa para realizar trabajos que no tengan carácter normal y permanente en la misma, considerándose de esta condición, y entre otros, los siguientes:

- a) Los que se refieren a montaje de ampliaciones, grandes reformas y extraordinarias reparaciones que no sean normales de la explotación y que no puedan atenderse con el personal de plantilla.
- b) Los trabajos de conservación de carácter excepcional o periódico (pintar columnas, palomillas, limpieza de canales y otros trabajos similares).
- c) Los trabajos de puesta en marcha de nuevos elementos de producción, cuya duración no exceda de seis meses.
- d) Los contratos de temporada, cuyo régimen normal de trabajo no exceda de tres meses en un año, habida cuenta de lo dispuesto en la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de junio de 1957.
- e) Construcción de nuevas instalaciones de producciones y distribución, tales como saltos, centrales, líneas, subestaciones y otras análogas.
- f) Los encomendados a cualquier trabajador mientras sustituya a los de plantilla por ausencia, permisos, vacaciones, excedencias, enfermedades, accidentes, servicio militar y otros análogos; en estos casos, al formalizarse el oportuno contrato de trabajo entre la Empresa y el eventual, se harán constar en él las causas de la sustitución y el nombre del sustituto, así como la clase de trabajo. En caso de producirse una vacante, se podrá contratar a un eventual hasta que aquélla sea cubierta mediante el traslado de otro trabajador o hasta que se celebren las oportunas pruebas de admisión.

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

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

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

Art. 56. *Ascensos del personal.*—El ascenso del personal se efectuará por medio de:

- a) Concurso-oposición, que se regirá por las normas señaladas en los artículos anteriores.
- b) Los cursos de formación que se indican en los artículos siguientes.
- c) Por libre designación de la Empresa, teniendo en cuenta las funciones que realice el trabajador.

Art. 57. *Formación Profesional.*—En beneficio de la Empresa y en el de su personal, se atenderá debidamente a la formación y promoción profesional de éste.

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

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

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

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

En este sentido se programarán cursos de Formación dirigidos a los productores clasificados en las 4.ª y 5.ª categorías técnicas con el fin de completar su formación, con vistas a su presentación a los concursos de traslado que se celebren.

Dentro de la formación permanente del personal, y siempre que las circunstancias del Servicio lo permitan, los Oficiales de Término Admi-

nistrativos y Profesionales de Oficio podrán asistir a los cursos que para el ascenso de Oficiales de Ingreso a Oficiales de Término se celebran periódicamente.

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

Tal y como se indica en el artículo 105, apartado 2c), el Comité de Empresa, propondrá las medidas oportunas para mejorar la calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de Formación y Capacitación en la Empresa, así como respecto a los planes de formación profesional.

Art. 58. *Cursos de ascenso.*—Personal Administrativo:

#### A) Subgrupo I.

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

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

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

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

#### B) Subgrupo II.

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

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

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

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

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

Personal Operario:

#### A) Subgrupo I.

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

El ascenso a Oficial de Ingreso tendrá lugar entre los Ayudantes obreros que tengan una antigüedad mínima en su categoría de dos años y obtengan la calificación de apto en cada uno de los dos cursos de Formación que

a tal efecto se celebren. Los trabajadores clasificados en esta categoría con anterioridad al 1 de enero de 1968 necesitarán solamente realizar un curso de Formación.

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

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

#### B) Subgrupo II.

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

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

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

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

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

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

#### C) Encargados rurales.

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

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

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

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

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

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

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

## CAPITULO VI

### Prevención de riesgos laborales

**Art. 59. Responsabilidad.**—Los trabajadores y la Dirección de la Empresa reconocen la gran importancia y atención preferente que tiene la seguridad e higiene en el trabajo, recordando que deben tener primacía en la actuación cotidiana las acciones encaminadas a proteger al trabajador contra los riesgos que puedan derivarse de la ejecución de sus trabajos, así como las tendentes a crear y fomentar en todos los componentes de la Empresa el espíritu de seguridad.

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

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

**Art. 60. Comité Central de Seguridad e Higiene.**—El Comité Central de Seguridad y las Comisiones Locales legalmente constituidas tienen como objetivo fundamental hacer llegar a todos los trabajadores las medidas adoptadas en orden al mejoramiento de la seguridad y, asimismo, ser portadores de las inquietudes de éstos como auténticos colaboradores de seguridad.

Las funciones del Comité de Seguridad son:

- a) Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.
- b) Informar sobre el contenido de las normas de seguridad e higiene de la Empresa.
- c) Realizar visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos para los trabajadores de la Empresa, para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la Empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias, y cualesquiera otras que considere oportunas.
- d) Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores de la Empresa, conforme a lo dispuesto en las disposiciones vigentes.
- e) Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la Empresa.
- f) Conocer las investigaciones realizadas por los técnicos de la Empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.
- g) Informar previamente sobre el programa de compras de materiales y utillaje de seguridad a la Dirección de la Empresa.
- h) Designar a la persona o personas, de las que como mínimo una de ellas deberá ser representante de los trabajadores, para analizar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en la Empresa, con objeto de evitar unos y otras, y en los casos graves y especiales, practicar las informaciones correspondientes.
- i) Cuidar de que todos los trabajadores reciban una formación adecuada en materias de seguridad e higiene y fomentar la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- j) Estudiar y proponer a la Dirección de la Empresa todas cuantas medidas considere necesarias para obtener y conseguir unas buenas condiciones de seguridad e higiene, que redunden en una debida protección de la vida e integridad física de los trabajadores.
- k) Cooperar en la realización y desarrollo de programas y campañas de seguridad e higiene del trabajo en la Empresa, de acuerdo con las orientaciones y directrices del plan nacional, y ponderar los resultados obtenidos en cada caso.
- l) Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la seguridad e higiene mediante cursillos y conferencias al personal de la Empresa, bien directamente o a través de instituciones oficiales.
- m) Proponer la concesión de recompensas al personal que se distinga por su comportamiento, sugerencias o intervención en actos meritorios, así como la imposición de sanciones a quienes incumplan normas e instrucciones sobre seguridad e higiene de obligada observancia en el seno de la Empresa.
- n) El Comité Central de Seguridad, que mantendrá una total coordinación y colaboración con los Gabinetes Provinciales de Seguridad e Higiene, puede solicitar de los mismos asesoramiento en todos aquellos

casos que considere oportuno, pudiendo también recabar este asesoramiento de la Junta de Galicia.

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

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

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

Art. 61. *Comisiones locales.*—Teniendo en cuenta el número y dispersión de los Centros de trabajo, se establecen Comisiones Locales de Seguridad en cada una de las Zonas de Distribución, Sectores de Subestaciones de Transformación, Brigadas de Líneas Alta Tensión, Aprovisionamientos y Transportes, Grupos de Centrales de Producción Hidráulica convenientemente agrupadas y en cada una de las Centrales de Producción Térmica.

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

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

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

Las funciones principales de estas Comisiones Locales de Seguridad, son:

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

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

Art. 62. *Departamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo.*—Con el fin de prestar una acción coordinadora y eficaz en defensa de la salud e integridad física de los trabajadores, el Departamento de Seguridad asesora, propone y colabora con la Dirección, Divisiones, Departamentos y Representantes de los trabajadores en la consecución de los fines indicados.

Art. 63. *Protección y vigilancia.*—La Empresa facilitará el equipo de protección adecuado al riesgo de cada actividad, siendo obligación de todos los empleados el uso del mismo, así como el respeto a las normas concretas elaboradas por los Departamentos para los trabajos específicos.

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

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

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

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

Art. 64. *Reuniones de instrucción.*—En cada Centro de trabajo se celebrarán, como mínimo, cada dos meses reuniones periódicas de instrucción sobre técnicas de seguridad, que serán impartidas por el Departamento

de Seguridad, siendo obligación de los responsables de cada Centro de trabajo que intervengan y colaboren activamente para que esta labor formativa tenga la mayor eficacia.

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

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

Cuando el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión del 75 por 100 de los representantes de los trabajadores o la totalidad de los mismos cuando se trate de servicio a turnos, y tal acuerdo será comunicado de inmediato a la Empresa y a la autoridad laboral.

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

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

## CAPITULO VII

### Asuntos sociales

Art. 65. *Suministro de energía eléctrica.*—Unión Fenosa, en los lugares donde distribuya en baja tensión, concede a su personal de plantilla energía eléctrica para alumbrado y usos domésticos, en las mismas condiciones en que se viene haciendo actualmente.

No podrá facturarse alquiler de contador ni tampoco cuota alguna.

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

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

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

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

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

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

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

El personal de limpieza y trabajadores gratificados que trabajen diariamente dos o más horas, sin llegar a cuatro, siempre que demuestren ser cabeza de familia y principal sostén de la misma, disfrutará de una bonificación en el precio de la energía eléctrica del 40 por 100 de la tarifa correspondiente.

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

Art. 66. *Difusión de la propiedad mobiliaria.*—La Dirección fomentará, dentro de las disposiciones que se dicten o a propia iniciativa, que los trabajadores puedan adquirir acciones de la Sociedad en las condiciones que en cada momento resulte factible establecer.

Art. 67. *Medicina de Empresa.*—Los servicios médicos serán los responsables de la confección y divulgación de las charlas y cursos teó-

rico-prácticos de primeros auxilios y socorrismo que se impartan en la Empresa, programando cada año la celebración de los mismos.

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

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

a) A los empleados que estén de baja por enfermedad o accidente por un período superior a treinta días y aquellos otros que tengan repetidas bajas por enfermedad, todo ello con el fin de complementar una medicina preventiva en la Empresa.

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

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

d) A los empleados que voluntariamente lo soliciten.

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

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

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

Art. 68. *Ayuda de estudios a empleados.*—Con objeto de fomentar la formación del personal que curse estudios en Centros Oficiales de Formación Profesional, Bachillerato, Ciencias Empresariales y cualquier otro de grado medio o superior, adquiriendo conocimientos que puedan repercutir en su rendimiento profesional, se concederán unas ayudas de estudios a las que tendrán derecho todos los empleados de plantilla y consistirán en:

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

b) Una cantidad mensual de 3.278 pesetas a los que efectúen estudios por libre.

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

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

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

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

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

Art. 69. *Fundaciones laborales.*—La Empresa seguirá manteniendo y sufragando los gastos causados por el mantenimiento de las Fundaciones creadas para el desenvolvimiento de los Economatos.

Estas Fundaciones serán constituidas cuando la Empresa lo considere conveniente en vista de disposiciones legales, teniendo cada una de ellas un estatuto en el que constarán sus normas de funcionamiento, existiendo siempre el mismo número de vocales representantes de los trabajadores y de los de la Dirección, con un Presidente, nombrado por ésta.

Los estatutos serán sometidos a la aprobación de la autoridad laboral, que resolverá en consecuencia, siendo necesario para ello informe previo de la representación social.

Art. 70. *Responsabilidad civil.*—Los trabajadores que sean procesados con ocasión o como consecuencia de un accidente de trabajo, podrán proponer a la Dirección de la Empresa el nombre de un abogado defensor, al cual dará la Dirección el visto bueno, considerándose que correrán a cargo de «Unión Fenosa» las minutas y gastos que se deriven de la defensa y asimismo se prestarán las fianzas a que hubiere lugar a favor del trabajador procesado.

Art. 71. *Vivienda y transporte en centros de producción.*—En los centros de producción que se pongan en servicio y que por sus especiales características técnicas y de situación exijan que todos o que parte de sus empleados residan en un radio de acción próximo a las instalaciones

de dichos centros, la Empresa tratará de habilitar los medios adecuados para resolver el problema de vivienda y transporte que pueda originarse.

## CAPITULO VIII

### Caja de Previsión Social

Art. 72. *Tipos de prestaciones.*—Todas las obras de carácter social se realizarán a través de la Caja de Previsión Social.

Se establecen para ello tres tipos de prestaciones:

a) Concesiones graciables.

b) Anticipos reembolsables.

c) Préstamos de vivienda en favor de los empleados de la plantilla de personal de la Empresa, aplicándose también determinadas normas de la misma a trabajadores fijos, jubilados y viudos.

Art. 73. *Fondos económicos.*—Los fondos económicos de la Caja estarán integrados por:

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

b) Amortizaciones mensuales de los anticipos y préstamos.

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

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

La inversión y aplicación de los fondos sociales se realizará siempre de acuerdo con las disposiciones establecidas en este capítulo.

El importe de los gastos a que ascienda su administración, será siempre a cargo de la Empresa.

Art. 74. *Composición de la Junta Directiva.*—La Junta Directiva, formada por empleados de la propia Empresa, estará constituida por un Presidente, Vicepresidente, Secretario, Asistente o Asistentes sociales, y 12 vocales.

Será Presidente el Director general y Vicepresidente el Subdirector de Recursos Humanos.

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

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

Art. 75. *Reuniones de la Junta Directiva.*—La Junta Directiva se reunirá una vez al mes con carácter ordinario y a petición del Presidente o de la mitad de los vocales se convocará sesión extraordinaria.

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

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

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

Art. 76. *Cometidos de la Junta Directiva.*—Corresponde a la Junta Directiva:

a) Organizar, dirigir y administrar la Caja.

b) Resolver todas las solicitudes recibidas.

c) Redactar la Memoria de las actividades realizadas en cada año, con los balances y cuentas del ejercicio, confeccionar y proponer el presupuesto que deberá ser presentado a estudio y aprobación de la Dirección General.

d) Velar por el exacto cumplimiento de este Reglamento.

e) Proponer a la Dirección de la Empresa las mejoras sociales que convenga establecer y que considere beneficiosas para la Empresa y sus empleados, así como estudiar las propuestas presentadas ante ella por los representantes de los trabajadores.

Art. 77. *Facultades de los miembros de la Junta Directiva.*—Son facultades del Presidente:

a) Representar a la Caja de Previsión.

b) Convocar y presidir todas sus reuniones.

c) Autorizar con su firma todos los acuerdos, documentos y operaciones en metálico.

d) Resolver los casos concretos que con carácter urgente puedan presentarse a la Caja, dando cuenta posteriormente a la Junta Directiva en la próxima reunión que se celebre.

El Vicepresidente tendrá las mismas facultades en caso de sustitución. El Secretario extenderá las actas, redactará los acuerdos y formará un estado mensual de cuentas.

Art. 78. *Comisiones locales.*—Se crearán Comisiones Locales en:

Cabeceras de zona.

Centrales.

Dirección.

Villagarcía.

La Grela.

Cualquier otro centro o centros de trabajo, en los que esté constituido un Comité de Empresa.

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

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

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

Art. 79. *Funcionamiento.*—Las solicitudes de cualquier clase deberán ser dirigidas a la Comisión Local por duplicado. Una copia será para la Comisión y la otra para Asuntos Sociales.

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

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

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

a) Nupcialidad.

b) Natalidad.

c) Ayuda por fallecimiento.

d) Anticipo no superior a 70.000 pesetas.

e) Anticipo no superior a 175.000 pesetas por razón de matrimonio, separación o traslado, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91.

Art. 80. *Concesiones a fondo perdido.*—Estas concesiones se consideran entregadas a fondo económico perdido, no siendo por tanto reembolsables.

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

a) Nupcialidad.

b) Natalidad.

c) Ayuda por fallecimiento.

d) Pensiones extraordinarias.

e) Ayuda por tratamiento médico-pedagógico para deficientes físicos o psíquicos.

f) Enfermedad.

g) Grupo de Empresa.

h) Ayuda para estudios.

Art. 81. *Nupcialidad.*—Si un empleado de la Empresa contrae matrimonio recibirá una ayuda de nupcialidad por un importe de 27.036 pesetas.

Art. 82. *Natalidad.*—Todo empleado percibirá 14.168 pesetas por nacimiento o adopción de cada hijo.

Art. 83. *Ayuda por fallecimiento.*—Cuando fallezca un empleado en activo o jubilado, la persona o personas que convivan con él o lo atiendan en sus últimos momentos, percibirán una ayuda por un importe de 53.814 pesetas siempre que se justifique lo expuesto anteriormente.

Con independencia de la ayuda anterior, cada uno de los hijos menores de veintiún años tendrá derecho a una concesión de 4.505 pesetas y en el caso de que el hijo sea deficiente físico o psíquico la cuantía de esta ayuda será de 14.938 pesetas y no se tendrá en cuenta el límite de edad.

En esta ayuda también están comprendidos los hijos adoptivos.

Art. 84. *Pensiones extraordinarias.*—Con independencia de las pensiones señaladas en el presente Convenio Colectivo, y teniendo en cuenta los casos que se presenten aisladamente, se dispone que cuando un empleado fallezca sin tener parientes de los indicados en este Convenio, sus hijos mayores de cuarenta y cinco años, sus ascendientes, hermanos o familiares que conviviesen dependiendo exclusivamente de ellos, sin realizar trabajos remunerados y que percibiesen ayuda familiar justificando debidamente su situación de dependencia por carecer totalmente de propiedades o de ingresos derivados de rentas, bienes, pensiones de cualquier organismo o de cualquier otra clase, percibirán una pensión igual en su cuantía al mínimo de viudedad establecido en el Convenio.

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

Art. 85. *Ayuda a deficientes físicos o psíquicos.*—La pensión ajena a esta Caja que perciba un empleado por cada hijo con deficiencias físicas o psíquicas, se le complementará hasta un total de 10.537 pesetas, y en caso de que no tenga derecho a dicha pensión por la edad u otras causas, recibirá el total de dicha cantidad cuando la Junta Directiva así lo considere, a la vista de las razones que se expongan en cada caso.

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

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

Art. 86. *Enfermedad.*—Cuando un empleado, su cónyuge o hijos y otros familiares que residiendo con el empleado estén incluidos en su cartilla de la Seguridad Social como beneficiarios se encuentren aquejados por alguna grave enfermedad o dolencia, podrán ser ayudados económicamente por la Caja en casos muy especiales y siempre que se estime conveniente, teniendo en cuenta las circunstancias especiales que concurran en cada caso y el informe del Servicio Médico.

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

Art. 87. *Grupos de Empresa.*—Los Grupos de Empresa dependerán de esta Caja de Previsión Social, organizando todas las actividades de tipo cultural, recreativo y deportivo que se celebren en nuestra Sociedad, siendo los vocales designados por la Junta Directiva.

Art. 88. *Becas.*—La adjudicación de becas en el Patronato de Enseñanza, así como la suspensión temporal y cese en el mismo, vendrá señalado en sus normas, así como también los importes.

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

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

Art. 89. *Viudos, jubilados y personal gratificado.*—El cónyuge viudo y los jubilados podrán solicitar, en situaciones extraordinarias, los beneficios establecidos en el artículo 86, y tendrán derecho siempre a los otorgados por los artículos 83, 85, 87 y 88. Además el personal jubilado tendrá derecho a los beneficios establecidos en los artículos 81 y 82.

El empleado fijo que no pertenezca a la plantilla de personal de la Empresa podrá solicitar las prestaciones señaladas en los artículos 81, 82, 83, 85 y 86, concediéndosele el 50 por 100 de las cantidades señaladas en los artículos 81 y 82, la totalidad de las fijadas en los artículos 83 y 85 y la que le asigne la Junta Directiva en el artículo 86.

Art. 90. *Documentación.*—Para poder percibir cualquiera de estas concesiones a fondo perdido es necesario presentar con la solicitud los documentos oficiales que prueben la veracidad de los hechos expuestos.

Art. 91. *Anticipos reembolsables.*—1) Se establecen dos tipos de anticipos reembolsables:

a) Anticipos cuya cuantía no sobrepase la cantidad de 70.000 pesetas.

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

2) Cuando un empleado solicite un anticipo de los señalados en este artículo, apartado a), no será necesario el previo informe de la Comisión, ni la posterior resolución de la Junta Directiva, sino que el Secretario de cada Comisión al recibir la solicitud la enviará directa y urgentemente con el visto bueno del Presidente, a la Subdirección de Recursos Humanos (Asuntos Sociales) y si el empleado no tiene otro anticipo pendiente de



amortizar, el Presidente de la Junta Directiva de la Caja autorizará su abono. Posteriormente, y en la reunión correspondiente, se dará cuenta a la Comisión y Junta Directiva, haciéndose constar en ambas actas.

El mismo procedimiento se aplicará cuando el anticipo solicitado sea por matrimonio del empleado o de un hijo suyo, separación del empleado o bien por traslado de vivienda de una ciudad a otra por cambio de puesto de trabajo, y en estos casos el Presidente autorizará el abono hasta 175.000 pesetas.

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

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

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

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

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

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

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

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

g) Adquisición de mobiliario para el hogar.

h) Amortización en circunstancias excepcionales de vencimientos bancarios.

i) Tramitación de documentos de adquisición de vivienda.

j) Tramitación de separación matrimonial o divorcio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Todos estos anticipos no devengarán interés alguno.

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

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

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

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

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

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

Art. 92. *Préstamos de vivienda.*—1. Los empleados fijos de la plantilla de la Empresa que hayan superado el período de prueba podrán solicitar un préstamo de vivienda para:

a) Modificación, ampliación o reparación de vivienda y adquisición de vivienda social.

b) Adquisición.

c) Construcción de vivienda.

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

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

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

Todos los préstamos de vivienda, sea cual sea su modalidad, serán concedidos, de acuerdo con las disponibilidades de la Caja en cada momento.

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

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

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

a) Destinar la vivienda a su domicilio permanente.

b) Presentar en esta Caja la escritura de propiedad en el término de dos años a contar desde la fecha de cobro del préstamo.

c) Cumplir los demás puntos expuestos en los diversos artículos de este capítulo sobre préstamos de vivienda.

En caso de incumplimiento de cualquiera de las condiciones, la Caja de Previsión Social de Unión Fenosa exigirá la inmediata cancelación del préstamo, debiendo devolver además todas las cantidades abonadas por Unión Fenosa en concepto de intereses.

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

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

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

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

Si al jubilarse un empleado tuviera un préstamo de vivienda pendiente, lo seguirá amortizando igual que si se encontrase en activo. En los casos de concesión de préstamos a través de una Entidad bancaria, se aplicarán las siguientes disposiciones:

a) Si un empleado en activo o jubilado fallece dejando un préstamo de vivienda sin cancelar y sin tener concertado seguro de vida en el Instituto Nacional de la Seguridad Social u Organismo sustituto, el cónyuge viudo o huérfanos menores de dieciocho años continuarán amortizando el préstamo de vivienda en las condiciones fijadas por las Entidades de crédito.

b) En el caso de que los empleados se den de baja voluntariamente, por despido de la Empresa o por excedencia o enajenen la vivienda, se les retirará el aval bancario y el pago de los intereses a cargo de la Empresa y por lo tanto se responsabilizarán del total del pago a las Entidades crediticias, así como del pago del seguro correspondiente.

Como garantía de la concesión de este préstamo se podrá optar entre presentar la propia vivienda, que no podrá ser enajenada, gravada o hipotecada sin consentimiento de la Caja de Previsión, o bien el aval de dos personas que tengan la suficiente garantía a juicio de la Empresa. En los casos de construcción o adquisición mediante hipoteca es necesario presentar el aval siempre.

**Art. 93. Modificación, ampliación o reparación de vivienda y adquisición de viviendas sociales.**—Cuando un empleado desee modificar, ampliar o reparar su vivienda o bien hacer la aportación inicial para adquisición de una vivienda social podrá solicitar un préstamo cuya cuantía estará entre 70.000 pesetas y 1.000.000 de pesetas.

Las normas para amortización de este préstamo son las siguientes:

Quando no exceda de 500.000 pesetas se amortizará mensualmente a razón de 13.800 pesetas como mínimo, sin devengar interés alguno.

Quando exceda de 500.000 pesetas la totalidad del préstamo, se amortizará mensualmente a razón de 21.500 pesetas como mínimo, sin devengar interés alguno.

La amortización empezará al mes siguiente a aquel en que se haya entregado toda la cantidad aprobada o parte de la misma, pudiendo excepcionalmente comenzar con posterioridad a esa fecha, siempre que las circunstancias así lo aconsejen a juicio de la Junta Directiva.

El importe del préstamo se irá entregando a medida que se presenten certificaciones por el valor de la obra realizada. La cuantía de estas entregas se calculará en cuenta proporcionalmente el costo total de la obra proyectada.

El tiempo de presentación de la primera certificación de obra no podrá exceder de cuatro meses, a contar desde la fecha de firma del contrato, y pasado este tiempo sin haber presentado dicha certificación se considerará cancelado el préstamo.

Este plazo de cuatro meses podrá ser prorrogado en casos excepcionales.

El plazo máximo que podrá transcurrir desde la fecha de la primera certificación hasta la finalización de las obras y ocupación de la vivienda, será de un año.

En caso de que el empleado sea arrendatario, es necesaria la previa autorización escrita del propietario para la realización de dichas obras.

Quando un empleado en activo o jubilado fallezca dejando un préstamo de vivienda sin cancelar, el cónyuge viudo, o huérfanos menores de dieciocho años de estos empleados, continuarán amortizando el préstamo de vivienda con las cantidades mensuales que estime conveniente la Junta Directiva y en caso de haber solamente otra clase de herederos, éstos deberán amortizar dicha cantidad en el plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de fallecimiento.

La Caja de Previsión Social podrá autorizar una amortización en un plazo mayor cuando concurren determinadas circunstancias que así lo aconsejen,

Estos préstamos se extinguirán normalmente por el pago de las mensualidades acordadas o por la entrega anticipada de las cantidades pendientes de amortización.

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

**Art. 94. Adquisición.**—1) Cuando un empleado desee adquirir una vivienda para sí podrá solicitar un préstamo cuya cuantía máxima sea de 4.500.000 pesetas.

2) Estos préstamos serán concedidos por las Cajas de Ahorros u otras Entidades crediticias, siendo requisito necesario para ello el previo informe favorable de la Caja de Previsión Social, de acuerdo con lo establecido en el artículo 92.

El importe del préstamo se entregará cuando se firme el oportuno contrato y en el plazo de quince días se deberá presentar en la Caja de Previsión el documento que acredite la compraventa de la vivienda. Los gastos de constitución del préstamo serán a cargo del prestatario.

Estos préstamos están sujetos a los plazos de amortización que fijen las Cajas de Ahorros o Entidades crediticias y devengarán los intereses por ellas señalados, que podrán ser modificadas en virtud de disposiciones oficiales que los eleven o disminuyan en su cuantía.

El interés de cada uno de estos préstamos será abonado en la siguiente proporción: Al prestatario le corresponde el 50 por 100 y el otro 50 por 100 será a cargo exclusivo de la Empresa, que se lo abonará incrementado en el 13,636 por 100, antiguo IRTP.

El pago del interés y de la cuota de amortización empezará cuando lo fijen las Cajas de Ahorros o Entidades crediticias y una vez entregada la cantidad prestada, abonándose a las citadas Entidades por medio de descuento en la nómina mensual, entregándolos por lo tanto directamente la Empresa a ese Organismo crediticio.

3) La vivienda que se desea adquirir debe estar en condiciones de inmediata habitabilidad, libre de arrendatarios o precaristas.

En el plazo máximo de dos meses, contados desde la firma de este contrato, la vivienda adquirida deberá estar habitada por su nuevo propietario.

Quando se trate de una compra de vivienda que se encuentre en período de construcción, se cumplirá la condición de inmediata habitabilidad en el plazo máximo de seis meses, contados a partir de la fecha de la firma del contrato, pudiendo la Junta Directiva ampliarlo en circunstancias especiales.

El plazo de quince días a que nos referíamos anteriormente se aplicará también en este caso.

Una vez finalizado el período de construcción, empezará a contarse el plazo de dos meses para la ocupación de dicha vivienda.

4) Cuando por cualquier circunstancia el empleado no hubiese podido cobrar el préstamo en el plazo de seis meses, se considerará extinguido, pudiendo la Junta Directiva ampliar dicho plazo, siempre que concurren circunstancias extraordinarias.

5) En aquellos casos en que un empleado ya haya adquirido una vivienda mediante préstamo bancario no avalado por la Empresa, podrá solicitar la ayuda en el pago del 50 por 100 de los intereses de hasta 4.500.000 pesetas de dicho préstamo.

Con posterioridad a la concesión de esta ayuda, se presentarán los siguientes documentos:

a) Último comprobante de cargo por amortización e intereses para conocer el saldo del capital pendiente de cancelar con la Caja de Ahorros o Banco.

b) Presentación de xerocopia de la póliza que haya suscrito el empleado o certificado de la Caja de Ahorros o Banco.

Además se formalizará un contrato entre el empleado y la Empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 92, y el empleado domiciliará el préstamo hipotecario en las cuentas generales que Unión Fenosa tiene abiertas en las Cajas de Ahorros y Bancos.

La retención correspondiente a la amortización de capital e intereses, al igual que en los préstamos avalados por la Empresa, se efectuará mensualmente en la nómina del empleado, ingresándose la cantidad retenida en las cuentas generales que la Empresa tiene abiertas en las Cajas de Ahorros y Bancos.

**Art. 95. Construcción.**—Los préstamos de construcción podrán concederse en el caso de que el empleado desee construir una vivienda para sí, con independencia de otros empleados de Unión Fenosa o bien en régimen de cooperativa.

1) Cuando un empleado desee construir una vivienda podrá solicitar un préstamo cuya cuantía máxima será de 4.500.000 pesetas.

2) Estos préstamos serán concedidos por las Cajas de Ahorros u otras Entidades crediticias, siendo requisito necesario para ello el previo informe favorable de la Caja de Previsión Social, de acuerdo con lo establecido anteriormente en el artículo 92.

3) Estos préstamos están sujetos a los plazos de amortización que fijen las Cajas de Ahorros o Entidades crediticias y devengarán los intereses por ellas señalados, que podrán ser modificados en virtud de disposiciones oficiales que los eleven o disminuyan en su cuantía.

La firma del contrato y por tanto la entrega del importe del préstamo, se efectuará cuando se presente la primera certificación de obra realizada con la escritura de propiedad del terreno, presentación que no podrá exceder de cuatro meses a partir del día en que se le haya comunicado la concesión del mismo, siendo prorrogable este plazo solamente en casos excepcionales, y pasado este tiempo sin haber presentado dicha certificación se considerará cancelado el préstamo. Los gastos de constitución del préstamo serán a cargo del prestatario.

El interés de cada uno de estos préstamos será abonado en la siguiente proporción: Al prestatario le corresponde el 50 por 100 de cada uno de ellos y el otro 50 por 100 será a cargo exclusivo de la Empresa, que se lo abonará incrementado en el 13,636 por 100, antiguo IRTP.

## CAPITULO IX

## Sistema de pensiones

El pago del interés y de la cuota de amortización empezará cuando lo fijen las Cajas de Ahorros o Entidades crediticias y una vez entregada la cantidad prestada, abonándose a las citadas Entidades por medio de descuentos en la nómina mensual, entregándolos por tanto directamente la Empresa a ese Organismo crediticio.

El plazo máximo que podrá transcurrir desde la fecha de la primera certificación hasta el día en que se habite la vivienda será de dos años.

4. Si la construcción es en régimen de cooperativa y ésta llegase a disolverse antes de haberse producido la liquidación de los préstamos concedidos por las Cajas de Ahorros o Entidades crediticias, se exigirá la inmediata cancelación del préstamo, debiendo los prestatarios devolver todas las cantidades abonadas por Unión Fenosa en concepto de intereses, de acuerdo con lo expuesto en el artículo 92.

5. En aquellos casos en que un empleado ya haya construido una vivienda mediante préstamo bancario no avalado por la Empresa, podrá solicitar la ayuda en el pago del 50 por 100 de los intereses de hasta 4.500.000 pesetas de dicho préstamo.

Con posterioridad a la concesión de esta ayuda, se presentarán los siguientes documentos:

a) Ultimo comprobante de cargo por amortización e intereses para conocer el saldo de capital pendiente de cancelar con la Caja de Ahorros o Banco.

b) Presentación de xerocopia de la póliza que haya suscrito el empleado o certificado de la Caja de Ahorros o Banco.

Además se formalizará un contrato entre el empleado y la Empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 92, y el empleado domiciliará el préstamo hipotecario en las cuentas generales que Unión Fenosa tiene abiertas en las Cajas de Ahorros y Bancos.

La retención correspondiente a la amortización de capital e intereses, al igual que en los préstamos avalados por la Empresa, se efectuará mensualmente en la nómina del empleado, ingresándose la cantidad retenida en las cuentas generales que la Empresa tiene abiertas en las Cajas de Ahorros y Bancos.

Art. 96. *Aval bancario.*—Los empleados fijos de la plantilla de la Empresa que hayan superado el período de prueba podrán solicitar un aval bancario de hasta 4.500.000 pesetas, que tenga por finalidad la adquisición o construcción de una vivienda, concediéndose solamente los que se estimen de carácter necesario.

Este aval se podrá solicitar como préstamo único o bien como complemento de los préstamos de viviendas especificados en los artículos 94 y 95, no pudiendo en este último caso sobrepasar el monto total, tanto de la petición como de la concesión, la cantidad global de 6.500.000 pesetas.

Se registrará siempre por lo dispuesto en los artículos 92, 94 y 95 de préstamos de vivienda, con excepción de todo lo referente al abono de intereses ya que en esta modalidad de préstamos los abonará en su totalidad el prestatario.

Este aval será siempre ante las Cajas de Ahorros o Entidades crediticias.

Art. 97. *Importe máximo de los préstamos.*—El importe máximo de los préstamos a conceder por la propia Empresa en este año será para modificación, ampliación, reparación de vivienda y adquisición de viviendas sociales 11.670.176 pesetas y para adquisición y construcción de vivienda, el total del volumen de préstamos, estén o no avalados por la Empresa, sobre los que incidirá la ayuda en el pago del 50 por 100 de los intereses, ascenderá a 121.970.728 pesetas, sin inclusión de lo establecido en el artículo 96.

Cuando no se adjudique en su totalidad la cantidad destinada a modificación, ampliación, reparación de vivienda y adquisición de viviendas sociales, el valor de la cuantía restante pasará duplicado a incrementar los 121.970.728 pesetas, destinadas a adquisición y construcción.

Art. 98. *Nuevo sistema de pensiones.*—El presente capítulo regula el nuevo sistema de pensiones que sustituye al régimen de jubilaciones y pensiones de viudedad, orfandad e invalidez recogido en el anterior Convenio Colectivo.

Al personal ingresado en la Empresa con anterioridad al 1 de octubre de 1991, le será de aplicación el Sistema de Pensiones regulado en el artículo 99 de este Convenio, si bien podrá optar por adherirse al Plan de Pensiones que se establece en el artículo 100, en cuyo caso y desde el momento en que ejercite la opción, dejará de aplicársele el Sistema de Pensiones del artículo 99 con carácter definitivo.

El personal ingresado en la Empresa con posterioridad al 1 de octubre de 1991, únicamente podrá adherirse al Plan de Pensiones establecido en el artículo 100.

Art. 99. *Sistema de Pensiones del Convenio Colectivo para el personal ingresado en la Empresa con anterioridad al 1 de octubre de 1991, que no opte por adherirse al Plan de Pensiones.*

A) Complemento de pensiones y subsidios: Todos los complementos de pensiones y subsidios que se establecen a continuación, consistirán en la diferencia entre la base reguladora que en cada caso corresponda, según las normas y condiciones que se establecen para cada una de estas clases de prestaciones y la pensión o subsidio que pudiera corresponder por parte de la Seguridad Social, calculada en todo momento y a los efectos de este artículo de acuerdo con la legislación vigente al 1 de enero de 1991.

B) Base reguladora: La base reguladora que servirá para el cálculo del complemento de pensión estará integrada por los siguientes conceptos:

Sueldo o jornal.

Pagas extra.

Antigüedad (bienios, quinquenio de gracia y vinculación).

Paga de Convenio.

Participación en beneficios.

Cantidad fija (antigua paga Ofile).

Ayuda de comida por cambio de horario.

Premio de asistencia que le correspondería si hubiese trabajado todos los días laborables del último año anterior al día de su jubilación.

Quebranto de moneda percibido.

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

El importe de la base reguladora anual será la suma de los ingresos que le hubieran correspondido al trabajador por los conceptos indicados en el período de un año inmediatamente anterior al hecho causante, deducido el importe de cotización a la Seguridad Social en dicho período.

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

En el caso de que el trabajador hubiera tenido promoción económica en el período de quince años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante de la prestación, para el cálculo de la base reguladora se tomará la media ponderada de los distintos niveles salariales que haya percibido, a los valores vigentes al causar la prestación. La fecha de inicio para el cómputo de las nuevas promociones será la de 1 de enero de 1993.

Los valores económicos de aplicación a los conceptos integrantes de la base reguladora serán, a 31 de diciembre de 1991, los que se indican en la siguiente tabla:

## Base reguladora

(31-12-1991)

## Anual

Categoría	Sueldo — Pesetas	Extras — Pesetas	Benef. — Pesetas	Pag. Conv. — Pesetas	Asist. — Pesetas	Ay. Com. — Pesetas	Ofile — Pesetas	Bienios — Pesetas
Sup. 1.ª 1)	4.073.630	1.357.877	977.671	118.316	71.250	106.980	84.411	72.660
Sup. 1.ª 2)	3.811.349	1.270.450	914.724	111.031	71.250	106.980	84.411	72.660
Sup. 1.ª 3)	3.473.303	1.157.768	833.593	101.641	71.250	106.980	84.411	72.660
Sup. 1.ª 4)	3.213.685	1.071.228	771.284	94.429	71.250	106.980	84.411	72.660

Categoría	Sueldo — Pesetas	Extras — Pesetas	Benef. — Pesetas	Pag. Conv. — Pesetas	Asist. — Pesetas	Ay. Com. — Pesetas	Ofite — Pesetas	Bienios — Pesetas
Sup. 2. <sup>a</sup> 1)	2.948.829	982.943	707.719	87.072	71.250	106.980	84.411	72.660
Sup. 2. <sup>a</sup> 2)	2.747.663	915.888	659.439	81.484	71.250	106.980	84.411	72.660
Sup. 2. <sup>a</sup> 3)	2.572.887	857.629	617.493	76.629	71.250	106.980	84.411	72.660
Sup. 2. <sup>a</sup> 4)	2.398.323	799.441	575.598	71.780	71.250	106.980	84.411	72.660
Sup. 2. <sup>a</sup> 5)	2.223.609	741.203	533.666	66.927	71.250	106.980	84.411	72.660
2. <sup>a</sup> cat. A-1)	2.157.194	719.065	517.727	65.082	71.250	106.980	84.411	63.612
2. <sup>a</sup> cat. A-2)	2.012.276	670.759	482.946	61.057	71.250	106.980	84.411	63.612
2. <sup>a</sup> cat. A-3)	1.956.796	652.265	469.631	59.515	71.250	106.980	84.411	63.612
2. <sup>a</sup> cat. B-1)	1.835.532	611.844	440.528	56.147	71.250	106.980	84.411	63.612
2. <sup>a</sup> cat. B-2)	1.679.605	559.868	403.105	51.816	71.250	106.980	84.411	63.612
2. <sup>a</sup> cat. B-3) A. C.	1.669.883	556.628	400.772	51.546	71.250	106.980	84.411	63.612
2. <sup>a</sup> cat. B-4) A. C.	1.590.923	530.308	381.822	49.352	71.250	106.980	84.411	63.612
3. <sup>a</sup> cat. 1)	1.798.144	599.381	431.555	55.108	71.250	106.980	84.411	63.612
3. <sup>a</sup> cat. 2)	1.669.883	556.628	400.772	51.546	71.250	106.980	84.411	63.612
3. <sup>a</sup> cat. 3)	1.595.010	531.670	382.802	49.466	71.250	106.980	84.411	63.612
3. <sup>a</sup> cat. 4)	1.566.514	522.171	375.963	48.674	71.250	106.980	84.411	63.612
3. <sup>a</sup> cat. 5)	1.491.752	497.251	358.020	46.598	71.250	106.980	84.411	63.612
4. <sup>a</sup> cat. y Of. Ter.	1.314.326	438.109	315.438	41.669	71.250	106.980	84.411	48.912
5. <sup>a</sup> cat. y Of. Ing.	1.221.620	407.207	293.189	39.094	71.250	106.980	84.411	48.912
Aux. Administrativo	1.170.783	390.261	280.988	37.682	71.250	106.980	84.411	48.912
Aux. Ofic. 1)	1.183.279	394.426	283.987	38.029	71.250	106.980	84.411	48.912
Aux. Ofic. 2)	1.170.783	390.261	280.988	37.682	71.250	106.980	84.411	48.912
Aux. Ofic. 3)	1.139.600	379.867	273.504	36.816	71.250	106.980	84.411	44.532
Capataz	1.327.044	442.348	318.491	41.518	71.250	106.980	84.411	48.912
Subcapataz	1.269.788	423.263	304.749	39.945	71.250	106.980	84.411	48.912
Ofic. Término	1.231.367	410.456	295.528	38.893	71.250	106.980	84.411	48.912
Ofic. Ingreso	1.183.152	394.384	283.956	37.580	71.250	106.980	84.411	48.912
Ayte. y E. Rural	1.147.744	382.581	275.459	36.601	71.250	106.980	84.411	44.532
Peón Esp. y P. S.	1.129.287	376.429	271.029	36.101	71.250	106.980	84.411	39.696

La productividad pensionable correspondiente a sueldo, extras, beneficios, ofite y convenio está incluida en los propios conceptos.

Los valores del quebranto de moneda y de la gratificación fija por cometido específico serán los correspondientes a 31 de diciembre de 1991.

La vinculación y el quinquenio de gracia tendrán los importes de medio bienio y un bienio, respectivamente.

A los importes de la paga de Beneficios que aparecen en este cuadro habrá que añadir en cada caso la componente de antigüedad sobre Beneficios.

Todos los conceptos económicos integrantes de la base reguladora, a partir de 1 de enero de 1992 y en años sucesivos, se revisarán con el incremento salarial que se pacte para cada año, hasta un máximo del IPC y con un tope del 8 por 100.

En el caso de que el IPC supere el 8 por 100 se estudiará conjuntamente la revisión a aplicar.

C) Jubilación.—La Empresa se compromete y obliga voluntariamente a proporcionar al personal ingresado en la Empresa con anterioridad a 1 de octubre de 1991, que no opte por acogerse al Plan de Pensiones, un complemento que mejore la prestación reglamentaria que le corresponda por la Seguridad Social.

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

1. Las normas que se tendrán en cuenta para tener derecho a la percepción de este complemento serán las siguientes:

a) Como norma general se establece que la jubilación es obligatoria cuando el trabajador cumpla los sesenta y cinco años de edad; en el caso de que no sea aceptada por el trabajador, se le aplicará lo indicado en el apartado b.2.

b) Los empleados que hubieran cotizado al Sistema de Seguridad Social como trabajadores por cuenta ajena antes del 2 de enero de 1967, se ajustarán a:

b.1 Jubilación solicitada por el trabajador:

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

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

b.2 Jubilación propuesta por la Empresa.—Cuando la Empresa proponga a cualquier trabajador mayor de sesenta años su jubilación, éste

podrá aceptar o rechazar la propuesta. Si la rechaza, pierde para su futuro todo derecho al complemento de jubilación.

2. Determinación del complemento de jubilación: El importe del complemento inicial máximo de jubilación será igual a la diferencia entre la base reguladora, calculada según se establece en el punto B) y la pensión de jubilación que pudiera corresponderle por la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto A) o la correspondiente a cualquier otro sistema público de pensiones sustitutorio de la misma. Este complemento será de doce mensualidades iguales.

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

Para los trabajadores que, cumplidos los sesenta y cinco años de edad, no hayan alcanzado esta antigüedad, su base reguladora se verá reducida en un 1 por 100 por cada año que le falte para alcanzar los treinta años de servicio en la Empresa.

Los trabajadores que hubieran cotizado al sistema de la Seguridad Social como trabajadores por cuenta ajena antes del 2 de enero de 1967, tendrán derecho además a las siguientes prestaciones:

a) Los trabajadores que se jubilen a los sesenta años con treinta o más años de antigüedad en la Empresa y treinta y cinco años de cotización a la Seguridad Social, tendrán derecho a un complemento a cargo de la Empresa, consistente en el 90 por 100 de la diferencia entre su base reguladora, calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto B) y la pensión de jubilación de la Seguridad Social, calculada según se establece en el punto A).

b) Los trabajadores que se jubilen a los sesenta y uno, sesenta y dos, sesenta y tres y sesenta y cuatro años, con treinta años de antigüedad en la Empresa y treinta y cinco años de cotización a la Seguridad Social, tendrán derecho a un complemento del 92, 94, 96 y 98 por 100 respectivamente.

c) Los trabajadores que se jubilen antes de los sesenta y cinco años, sin haber alcanzado los treinta años de antigüedad, verán reducida su base reguladora en 1 por 100 por cada año que les falte para alcanzar los treinta años de servicio en la Empresa.

3. Premio de jubilación: A los trabajadores que se jubilen se les entregará un premio en efectivo, consistente en dos pagas compuestas por los siguientes conceptos de la base reguladora:

Sueldo o jornal.

Antigüedad (bienio, quinquenio de gracia y vinculación).

4. Pensión mínima: Cuando el importe de las pensiones de jubilación que perciba un trabajador sea inferior a 97.210 pesetas mensuales (para el año 1991), se complementará dicho importe con la cantidad necesaria para que la suma de las mismas, Empresa y Seguridad Social calculada según se establece en el punto A), alcance la cifra citada, en cómputo anual.

5. Sistema de percepción: Los jubilados con anterioridad al 1 de enero de 1993, continuarán percibiendo de la Empresa el total mensual de pensión a que tienen derecho, integrado por el complemento a cargo de la Empresa y la pensión de la Seguridad Social, por lo que dichos jubilados deberán autorizar a la Empresa para que ésta perciba de la Seguridad Social la pensión que les corresponde y que ya ha sido abonada previamente por la Empresa a cada jubilado.

Los jubilados con posterioridad al 31 de diciembre de 1992, recibirán de la Empresa el complemento de pensión a su cargo y directamente de la Seguridad Social la pensión que les corresponda de dicho Organismo.

D) Ayuda de viudedad y orfandad:

1. Complemento: El importe inicial del complemento de pensión de viudedad u orfandad vendrá determinado por la diferencia entre la base reguladora, calculada de acuerdo con lo establecido en el punto B), multiplicada por los coeficientes establecidos por la Seguridad Social para esas prestaciones al 1 de enero de 1991 y el importe de la pensión establecida por este Organismo u otra percepción semejante, calculada según se establece en el punto A).

Con independencia de este complemento, los cónyuges de empleados fallecidos en accidente de trabajo percibirán una gratificación mensual de 26.423 pesetas (para el año 1991), y la prestación familiar se calculará sobre la que hubiese percibido en el último mes.

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

Cuando el importe de las pensiones de viudedad que perciba el cónyuge de un trabajador de la Empresa sea inferior a 68.867 pesetas mensuales (para el año 1991), se le complementará dicho importe con la cantidad necesaria para que la suma de las mismas, Empresa y Seguridad Social, alcance la cifra citada en cómputo anual.

En caso de fallecimiento del perceptor de una pensión de viudedad, esta ayuda podrá ser concedida a sus hijos menores de veintidós años que no trabajen o a los mayores, siempre que estén imposibilitados para el trabajo. Si el fallecido es un trabajador viudo, sus hijos percibirán esta misma ayuda siempre que se encuentren en cualquiera de las condiciones anteriores, menores de edad o imposibilitados.

A los efectos de este artículo, quedan asimiladas las situaciones de convivencia que generen pensión oficial de la Seguridad Social.

2. Sistema de percepción: Los pensionistas de viudedad y orfandad, anteriores al 1 de enero de 1993, y los que lo sean en el futuro procedentes de pensionistas anteriores a esta fecha, percibirán de la Empresa el total mensual de pensión a que tienen derecho, integrado por el complemento a cargo de la Empresa y la pensión de la Seguridad Social, por lo que dichos pensionistas deberán autorizar a la Empresa para que ésta perciba de la Seguridad Social la pensión que les corresponde y que ya ha sido entregada previamente por la Empresa a cada pensionista.

Los pensionistas de viudedad y orfandad posteriores al 31 de diciembre de 1992, recibirán de la Empresa el complemento de pensión a su cargo y directamente de la Seguridad Social la pensión que les corresponda en cada caso.

E) Revisión anual:

1. Las pensiones totales integradas por la de la Seguridad Social y el complemento de la Empresa, percibidas por los jubilados, viudos y huérfanos anteriores a 1 de enero de 1993, o las de viudedad y orfandad derivadas del personal pasivo a esta fecha, descontados los aumentos experimentados a lo largo de los mismos años por la pensión de la Seguridad Social de cada uno de ellos, se aumentarán en:

Años	Incremento Base Reguladora P. activo
1991	6,5 por 100
1992	IPC real
1993	IPC real
1994	IPC real

En consecuencia, el complemento de Unión Fenosa (zona norte) para los años 1991, 1992, 1993 y 1994 será la diferencia existente entre la pensión incrementada en un 6,5 por 100 en el año 1991 y en el IPC real, con el límite establecido en el punto B) de este capítulo, los demás años, y el importe de la pensión anual de la Seguridad Social (calculada de acuerdo con el valor de dicha pensión a 1 de enero de cada año), por considerarse como adelanto a cuenta de esta revisión las revalorizaciones de la pensión de la Seguridad Social durante el transcurso de cada año.

En adelante, estas pensiones se aumentarán con este mismo sistema de incremento de la media salarial que experimenten los trabajadores en activo, deducidos los incrementos de la Seguridad Social durante los años correspondientes.

Coherentemente con la configuración del Sistema de Pensiones de Unión Fenosa, el aumento de la media salarial que se recoge en el párrafo anterior, se entiende a todos los efectos referido al incremento que se aplique cada año a la base reguladora del personal en activo que no haya optado por acogerse al nuevo Plan de Pensiones tal y como se regula en el punto B de este capítulo.

Cuando tras las revisiones de las pensiones de viudedad u orfandad a que se refiere el Convenio Colectivo, resultasen complementos a cargo de la Empresa inferiores a los que ésta venía abonando y hubiese cantidades a devolver por los pensionistas, les será condonada la deuda existente hasta ese momento. En cualquier caso el nuevo complemento será el que resulte de la aplicación de las revisiones de referencia.

2. Los complementos, a cargo de la Empresa, de las pensiones que se generen con posterioridad al 31 de diciembre de 1992 y no sean derivadas de pensiones anteriores a esa fecha, se revisarán con carácter general, aplicando los porcentajes que se recogen a continuación sobre el incremento salarial que se pacte cada año (hasta un máximo del IPC y con un tope del 8 por 100):

Jubilación:

Edad	Revisión - Porcentaje
60	90
61	92
62	94
63	96
64	98
65	100

Viudedad y orfandad:

Procedentes de personal en activo: 100 por 100.

Los derivados del personal pasivo tendrán el mismo porcentaje de revisión que tenía el complemento del causante.

Invalidez: 100 por 100.

En el caso de que el IPC real supere el 8 por 100, se estudiará conjuntamente la revisión a aplicar.

La pensión de viudedad y orfandad y sus complementos son acumulables y su cuantía total no podrán exceder del 100 por 100 de la base reguladora calculada según se establece en el punto B).

F) Período transitorio: Con motivo del cambio del sistema de complementos de pensiones y con la finalidad de amortiguar los efectos de dicho cambio al personal más próximo al momento de la jubilación, se establece un período transitorio comprendido entre el 1 de enero de 1993 y el 31 de diciembre de 1995, durante el cual será de aplicación lo siguiente:

1. Determinación del complemento.—El importe del complemento de jubilación del personal que se jubile en este período será el resultante de aplicar el porcentaje que corresponda de los que figuran en el cuadro siguiente, en función de la edad y año de jubilación, a la diferencia entre

su base reguladora, calculada teniendo en cuenta su antigüedad en la Empresa y de acuerdo con lo que se establece en el punto B), y la pensión de jubilación de la Seguridad Social, calculada según se establece en el punto A).

Edad	Porcentajes				
	1992	1993	1994	1995	1996 y siguientes
60	100	97,5	95	92,5	90
61	100	98	96	94	92
62	100	98,5	97	95,5	94
63	100	99	98	97	96
64	100	99,5	99	98,5	98

2. Revisión anual del complemento.—El complemento se revisará anualmente con el tanto por ciento que resulte de aplicar al incremento salarial pactado en Convenio Colectivo (hasta un máximo del IPC y un tope del 8 por 100), el mismo porcentaje de los que figuran en el cuadro anterior que sirvió para el cálculo inicial del complemento.

Art. 100. *Plan de pensiones para el personal ingresado en la Empresa con posterioridad al 1 de octubre de 1991, o ingresado con anterioridad a dicha fecha que opte por adherirse al mismo.*

1. Objeto: El plan de pensiones se conforma como un sistema nuevo de prestaciones al cual puede acceder todo empleado de Unión Fenosa de forma voluntaria.

2. Entrada en vigor: El plan entrará en vigor en la fecha de su formalización, con efectos económicos a partir de 1 de enero de 1993.

3. Reglamentación: El plan estará regulado por la Ley 8/1987, de 8 de junio, por el Reglamento de la misma (Real Decreto 1307/1988) y demás normas que la desarrollan y por el Reglamento de especificaciones del propio plan, pendiente de elaboración.

4. Modalidad y sistema: El plan será de la modalidad de plan mixto en cuanto a las obligaciones estipuladas y del sistema de empleo en cuanto a los sujetos constituyentes.

5. Adscripción: El plan se adscribirá a un fondo de pensiones que constituirá Unión Fenosa junto con las Entidades gestora y depositaria.

6. Adhesión al plan: La adhesión al plan quedará formalizada mediante la solicitud del partícipe dentro del año natural en que alcance dicha condición o en períodos sucesivos establecidos al efecto conforme a la normativa sobre planes y fondos de pensiones.

7. Régimen de aportaciones: Las aportaciones al plan de pensiones se determinarán de la siguiente forma:

1.º La aportación del Promotor girará sobre el salario regulador del partícipe y se compone de dos partes: Aportación al fondo de capitalización, o ahorro para la jubilación, y aportación para el coste de una prima de seguro por fallecimiento e invalidez en servicio activo, o riesgo, que garantice las prestaciones establecidas. Estas últimas prestaciones se asegurarán por el plan en una Entidad aseguradora.

Para el inicio de las aportaciones al fondo de capitalización se requerirá una antigüedad mínima del trabajador de dos años en la Empresa.

El salario regulador citado se compone de los siguientes conceptos:

Sueldo.

Pagas extra.

Antigüedad.

Compensación por cambio del sistema de pensiones.

Paga de productividad (zona centro).

Plus de jornada partida (zona centro).

Vinculación al escalón (zona centro).

Paga de Convenio (zona norte).

Participación en beneficios (zona norte).

Cantidad fija (antigua paga ofile zona norte).

Ayuda de comida por cambio de horario (zona norte).

Premio de asistencia (zona norte).

Quebranto de moneda (zona norte).

Gratificación fija por cometido específico: La cantidad anual que perciba mensualmente en concepto de gratificación fija por razón de su cometido específico o responsabilidad en el momento de su jubilación, con excepción de las horas extraordinarias o gratificación H concedida a los empleados de los escalafones administrativo, técnico y titulado (zona norte).

La aportación del Promotor al fondo de capitalización para el personal ingresado en la Empresa antes del 1 de octubre de 1991 consistirá en un mínimo equivalente al 3 por 100 del salario regulador más un diferencial en función de la antigüedad medida en años completos, a 31 de diciembre de 1992, de 0,45 por 100 por año de antigüedad, con un máximo del 12 por 100 del salario a los veinte o más años, en reconocimiento de los servicios pasados.

El personal que hubiera entrado en la Empresa con posterioridad al 1 de octubre de 1991, tendrá derecho a una aportación del Promotor del 3 por 100 del salario regulador.

2.º La aportación del partícipe estará en función del salario regulador, será obligatoria y se destinará al fondo de capitalización o ahorro, pues el coste de la prima del seguro en servicio activo correrá a cargo exclusivamente del Promotor. Sus importes mínimos serán del 1 por 100 del salario para empleados con fecha de ingreso en la Empresa anterior a 1 de octubre de 1991, y del 3 por 100 para los incorporados con fecha posterior, pudiendo los partícipes elevar voluntariamente la aportación dentro de los límites legales.

Todas las aportaciones se efectuarán con periodicidad mensual simultáneamente a la nómina del personal.

8. Partícipes en suspenso: Serán partícipes en suspenso:

1.º Quienes estén en situación de suspensión de su contrato de trabajo en todas sus modalidades, salvo:

En los supuestos de ILT e invalidez provisional.

En aquellos casos en cuya suspensión de contrato se garantice que continuará disfrutando de las mismas condiciones laborales que tenían en Unión Fenosa.

2.º Quienes incumplan su obligación de contribuir al plan.

En estos casos, los partícipes perderán el derecho a percibir la aportación del Promotor.

Los partícipes en suspenso mantendrán sus derechos políticos en el plan de pensiones y conservarán sus derechos consolidados acumulados en el mismo, ajustándose su régimen de prestaciones al hecho de que sus aportaciones están suspendidas.

9. Baja en el plan y movilización de derechos consolidados: La baja del partícipe en el plan se podrá producir por alguna de las siguientes circunstancias:

1.ª Extinción del contrato de trabajo.

2.ª Disolución o terminación del plan.

3.ª Fallecimiento.

En los dos primeros supuestos, el partícipe movilizará sus derechos consolidados acumulados en este plan de pensiones al nuevo plan de pensiones que él designe, sin prima de penalización por dicho traspaso.

En cualquiera de los tres casos se perderán todos los derechos políticos en el plan.

10. Prestaciones del plan de pensiones: El plan proporcionará prestaciones para las siguientes contingencias del partícipe:

1.ª Jubilación.

2.ª Invalidez permanente en los grados de incapacidad total, absoluta y gran invalidez.

3.ª Fallecimiento.

La prestación de jubilación consistirá en el fondo por derechos consolidados del partícipe una vez deducidos los gastos generados por su materialización.

La prestación de invalidez o fallecimiento consistirá en el fondo por derechos consolidados del partícipe más una cantidad, en su caso, que garantice los siguientes capitales:

Gran invalidez: 4,5 veces el salario regulador anual.

Invalidez permanente y absoluta: Cuatro veces el salario regulador anual.

Invalidez total y permanente para el trabajo habitual: 3,5 veces el salario regulador anual.

Viudedad: Tres veces el salario regulador anual.

Orfandad: 1/12 veces el salario regulador anual por cada hijo y año que le falte para alcanzar dieciocho años, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades por todos los hijos.

Al efecto de la determinación del fondo por derechos consolidados y la prestación por invalidez o fallecimiento, no se computarán las aportaciones voluntarias al plan realizadas por el partícipe.

Todas las prestaciones podrán percibirse en forma de capital, renta vitalicia o temporal o mixta de ambas. Igualmente, estas rentas podrán tener componente de viudedad y ser fijas o revalorizables.

11. Beneficiarios: Son beneficiarios con derecho a percibir prestación:

1.ª En caso de jubilación o invalidez, el propio partícipe.

2.ª En caso de fallecimiento, los designados por el partícipe de entre los legalmente permitidos, es decir, cónyuge viudo, huérfanos y otros herederos.

12. Comisión de control del plan: El funcionamiento y ejecución del plan de pensiones estará supervisado por una Comisión de control formada por representantes del Promotor, los partícipes y, en su caso, los beneficiarios. La composición de dicha Comisión será la siguiente:

Partícipes: 10 miembros.

Beneficiarios: Un miembro.

Promotor: Seis miembros.

En el caso de que el número de beneficiarios no alcance el 5 por 100 del total de partícipes, el número de estos últimos como miembros de la Comisión será de 11.

13. Modificación y terminación del plan: La modificación del plan requerirá, de un acuerdo con mayoría de más de dos tercios de los miembros de la Comisión de control del plan y otro acuerdo en el seno de la negociación colectiva.

La terminación del plan puede producirse por mutuo acuerdo del Promotor y la Comisión de control o por causa legal.

En todo caso, serán requisitos previos para la terminación del plan la garantía individualizada de las prestaciones causadas y la integración de los derechos consolidados de los partícipes en otro plan de pensiones.

La Dirección de la Empresa manifiesta su confianza en que los acuerdos en materia de pensiones garanticen la viabilidad del sistema de forma que permitan su mantenimiento inalterable en el futuro.

## CAPITULO X

### Facultades de la representación de los trabajadores

Art. 101. *Organos de representación de los trabajadores.*—La representación y el ejercicio de los derechos de los trabajadores en la Empresa corresponderá a:

1. Consejo de Delegados.
2. Comité Central de Empresa.
3. Junta de Empresa.
4. Comités de Empresa de centro de trabajo y provinciales.
5. Asambleas de trabajadores.

Art. 102. *Consejo de Delegados.*—El Consejo de Delegados se constituirá con la totalidad de los miembros de Comités de Empresa y será el órgano supremo de decisión de los representantes de los trabajadores.

Art. 103. *Comité Central de Empresa.*—Será el órgano ejecutivo del Consejo de Delegados y representará a todos los trabajadores de la Empresa en la defensa de sus intereses generales y comunes, y estará especialmente capacitado para la denuncia, iniciación y deliberación de la negociación colectiva.

Art. 104. *Junta de Empresa.*—Será el Portavoz del Comité Central ante la Dirección de la Empresa.

Art. 105. *Comite de Empresa.*—1. Los miembros de los Comités de Empresa serán elegidos y revocados por los trabajadores, de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre la materia.

2. Serán funciones de los Comités de Empresa las siguientes:

a) De representación: Ostentarán la representación de todos los trabajadores adscritos a los respectivos Centros de trabajo para la defensa de sus intereses, interviniendo a petición de los interesados en cuantas cuestiones se susciten en relación con el personal que representen.

Dicha representación será ejercitada por los Comités en forma colegiada.

b) De información previa o posterior, según los casos.

Será informado por la Dirección de la Empresa en los casos siguientes:

Con dos meses de antelación a su ejecución en los cierres totales o parciales, definitivos o temporales de instalaciones que cuenten con personal a su servicio, así como en los traslados totales o parciales de los mismos y en los casos de reestructuración y reconversión de las plantillas de personal de los Centros de trabajo en general.

Con una antelación mínima de un mes se les informará sobre la implantación o reestructuración de servicios.

Con quince días de anticipación se informará sobre el establecimiento y la modificación de la jornada laboral, horario de trabajo y calendario de turnos.

Anualmente se les entregará a los representantes de los trabajadores el Balance, Cuenta de Resultados y la Memoria de la Sociedad, así como todos cuantos documentos se den a conocer a los accionistas de la misma.

Semestralmente también se les informará sobre la evolución general del sector eléctrico a que pertenece la Empresa, sobre la evolución de las negociaciones y la situación de producción y ventas de la Sociedad y sobre sus programas de producción y evolución probable de empleo en la Empresa.

También recibirán información sobre:

Creación de nuevos puestos de trabajo.

No superación por el personal de los períodos de prueba a que sean sometidos en los casos de nuevo ingreso y ascensos.

De la iniciación y resolución de los expedientes que se incoen por la Dirección de la Empresa a los trabajadores por haber cometido faltas graves y muy graves y, asimismo, se informará sobre las sanciones que se impongan por esas faltas graves o muy graves, sin haberse incoado expediente.

Antes de imponer una sanción de cualquier tipo a un Vocal del Comité se dará conocimiento previo al Comité de Empresa.

Antes de ser impuesta una sanción será comunicada en el plazo mínimo de siete días a los representantes de los trabajadores, excepto cuando por ser posible la prescripción de la sanción no pueda cumplirse con este plazo.

Relación de horas extraordinarias, dietas, gastos de locomoción y compensación del descanso intermedio en jornada continuada, así como de la compensación en descanso por horas extraordinarias trabajadas.

Traslados de trabajadores.

Cambios definitivos de puestos de trabajo y personal desplazado.

Permutas de personal.

Las propuestas de jubilación formuladas por la Empresa.

Se informará al Comité Central de la contratación de trabajadores fijos de plantilla que ya perciban rentas salariales o de jubilación.

También se informará al Comité Central del personal de nuevo ingreso, según proceda de concurso-oposición o libre designación.

Durante la vigencia de este Convenio la Dirección de la Empresa se compromete a no crear otras categorías ni niveles profesionales distintos a los enumerados en el capítulo III de este Convenio.

c) De propuesta: Tendrán derecho a proponer a la Dirección de la Empresa, con carácter general, cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización, de producción o de mejoras, y en particular, sobre los aspectos siguientes:

Relación de puestos de trabajo que se consideren apropiados para los trabajadores con capacidad disminuida y relación de los que puedan ser destinados a estos puestos.

Soluciones respecto de los conflictos que puedan suscitarse en el seno de la Empresa.

Calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación en la Empresa, así como respecto a los planes de formación profesional.

d) De colaboración: Colaborarán con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren mantener la armonía laboral y la productividad en la Empresa, así como el incremento de esta última, y en la corrección de los abusos que pudieran producirse en la aplicación de la normas laborales.

e) De participación: Los representantes de los trabajadores participarán con la Dirección de la Empresa en los

Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Comisiones de Recursos Humanos.

Elaboración de planes de formación del personal.

Concursos-oposiciones para promoción de personal.

Juntas de Fundaciones Laborales.

f) De vigilancia: Ejercerán una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

Cumplimiento de las normas vigentes en material laboral y de la Seguridad Social, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

Art. 106. *Medios a disposición de los representantes de los trabajadores para el cumplimiento de sus fines.*—Existirá un local debidamente acondicionado para que los Comités de Empresa puedan ejercitar el derecho de reunión que les es propio. Dicho local será adecuado al número

de representantes y estará dispuesto para funcionar tanto en las horas de trabajo como fuera de ellas.

Al objeto de que los Comités de Empresa puedan ejercitar el derecho que les asiste de comunicación e información a los trabajadores, la Dirección de la Empresa tendrá a su disposición tantos tableros de anuncios como naves, talleres o plantas existan en cada Centro de trabajo.

En casos excepcionales, y previa autorización de la Dirección de la Empresa, podrá ejercitarse el derecho de comunicación e información a los trabajadores en forma directa y en horas de trabajo, sin perturbar la realización normal del mismo.

Asimismo, la Empresa pondrá a disposición del Secretariado del Comité Central una máquina reproductora para utilizarla exclusivamente en los asuntos propios de los trabajadores de la Empresa.

Aunque en las nuevas disposiciones legales no se determina el número de horas que puedan dedicar los representantes de los trabajadores para el cometido de su función, tales como asistencia a comisiones de las que formen parte, de acuerdo con lo que al respecto dispone el presente Convenio, como Caja de Previsión, Comité de Seguridad, Formación y otras reuniones, funciones de representación, informaciones, propuestas, colaboración, participación, vigilancia, etc., y que no tengan que ver con el ejercicio propio de su actividad laboral, se mantendrá el tiempo de cuarenta horas mensuales retribuidas.

Este tiempo se entiende que es el límite máximo mensual, debiendo utilizarse exclusivamente el que sea necesario para el desarrollo de las funciones que les vienen atribuidas en su calidad de representantes de los trabajadores.

Con objeto de tener establecido un diálogo permanente y eficaz entre los trabajadores y la Dirección en los Centros de trabajo en que exista Comité de Empresa, se celebrará con carácter ordinario una reunión al mes a la que asistirán los representantes de los trabajadores y de la Dirección, celebrándose siempre esas reuniones en los días en que su asistencia no perjudique la atención de los servicios que tengan encomendados.

Cuando los representantes de los trabajadores tengan que desplazarse para asistir a reuniones del Comité o Consejo lo comunicarán previamente a su Jefe de trabajo.

Esta comunicación debe hacerse con tres días de antelación a la fecha de reunión, a no ser que exista una causa urgente que haga necesario reducir ese plazo. Se les abonarán dietas cuando celebre reuniones cada cuatro meses el Consejo de Delegados del Personal, cada cuarenta días el Comité Central de Empresa, así como la Junta de Empresa, teniendo que haber sido autorizadas previamente por la Dirección de la Sociedad.

También se abonarán dietas por las reuniones que se celebren mensualmente por los representantes de la Dirección y cuando por algún motivo excepcional sea necesario convocar a uno de estos Organos, y la Dirección de la Empresa lo autorice, se les abonarán también dichas dietas.

#### Art. 107. *Asambleas de trabajadores:*

a) Los trabajadores de cada Centro de trabajo tendrán el derecho a reunirse en Asamblea, la cual podrá ser convocada por el Comité de Empresa.

El ámbito de reunión podrá ser la totalidad de la plantilla de un Centro de trabajo, la totalidad de la plantilla de la sección, planta, departamento, taller, nave, etc.

b) La Asamblea será presidida en todo caso por el Comité de Empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma.

La Presidencia comunicará, con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo, o veinticuatro en casos de urgente necesidad, a la Dirección de la Empresa la convocatoria, y acordará con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa. En caso de acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la Presidencia, el plazo de preaviso podrá reducirse tanto como resulte necesario.

c) El lugar de reunión será a ser posible el Centro de trabajo, en los locales que la Empresa habilitará para este fin, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo. Si la Empresa no dispusiera de local adecuado en el Centro de trabajo, lo facilitará fuera de él.

Art. 108. *De los Sindicatos.*—Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente Convenio referente a los Comités de Empresa, los Sindicatos debidamente implantados en la Empresa se considerarán medios necesarios para la canalización de las relaciones laborales, respetándose el derecho de libre sindicación de los trabajadores.

Secciones Sindicales.—La Secciones Sindicales tendrán como fin primordial el de representar y defender los intereses del Sindicato a quien representar, actuando como instrumento de comunicación y representación entre el Sindicato y la Dirección de la Empresa y en todas aquellas funciones que se pacten, como asimismo en las reguladas por la Ley 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

La Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios en los distintos locales o Centros de trabajo para facilitar información de carácter sindical que puede interesar a los trabajadores en general y afiliados en particular, que estará ubicado en un lugar que garantiza un adecuado acceso al mismo.

Delegados Sindicales.—Tendrán las mismas condiciones y garantías que los miembros del Comité de Empresa, y deberán ser oídos previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados de su Sindicato en particular y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Art. 109. *Cuota sindical.*—Los afiliados a Centrales o Sindicatos podrán requerir de la Empresa el descuento de la cuota sindical en la nómina mensual correspondiente.

A tal efecto, el interesado dirigirá escrito de solicitud a la Dirección de la Empresa, en el que habrá de figurar: Orden expresa de descuento, Central o Sindicato en que se encuentre afiliado, cuantía de la cuota, número de cuenta corriente a la que debe ser transferida la cuota sindical deducida y período de tiempo durante el cual se efectuará el descuento, sin que éste pueda ser superior a un año.

Art. 110. *Excedencia.*—Los trabajadores que ostenten cargo sindical de ámbito nacional y los que formen parte del Secretariado Provincial de Centrales o Sindicatos podrán solicitar su pase a la situación de excedencia mientras permanezcan desempeñando dicho cargo. La solicitud de reincorporación habrá de efectuarse dentro de los treinta días siguientes a su cese en el cargo que motivó la excedencia; pasado dicho tiempo sin que se produjera la solicitud, el trabajador causará baja a todos los efectos en la Empresa.

## CAPITULO XI

### Disposiciones finales

Art. 111. *Personal de Unión Fenosa incorporado a UFISA.*—En el caso de que los representantes de los trabajadores de UFISA lo soliciten, las condiciones recogidas en los contratos del personal de Unión Fenosa que haya pasado o pase en adelante a UFISA, se considerarán a todos los efectos amparadas por la eficacia del presente Convenio Colectivo.

Art. 112. *Enfermedad profesional.*—A partir del 1 de enero de 1993, se equiparará a todos los efectos la enfermedad profesional con el accidente laboral.

Art. 113. *Relaciones laborales. Comisión de trabajo.*—La Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores, conscientes de la gran importancia que tiene mantener el talante negociador que ha permitido alcanzar la firma del Convenio, se comprometen a continuar en la misma línea de diálogo, lo que conducirá a mejorar el clima laboral y a solucionar los problemas que se planteen en el futuro dentro del ámbito de la Empresa.

Como expresión concreta de esta nueva etapa, los representantes de los trabajadores, participarán en todas las Comisiones de Representación existentes en la Empresa, en donde ejercerán su acción representativa aunando esfuerzos para resolver, dentro del ámbito de la misma, la problemática que se plantea.

Se creará una Comisión de Trabajo Paritaria compuesta por doce miembros de las Organizaciones Sindicales de acuerdo con los niveles de representación de cada una de ellas en la Empresa, y doce miembros de la Dirección de la Empresa, que tendrá por objeto el estudio y negociación de los siguientes temas:

- Seguridad e Higiene.
- Formación.
- Caja de Previsión y Patronato de Enseñanza.
- Organos de Representación Sindical.
- Ropa de trabajo.
- Quebranto de moneda.
- Turnos.
- Retenes.
- Norma de Revisión de Centrales Térmicas e Hidráulicas.

El estudio y concreción de la Norma de aplicación para el servicio de retén, se llevará a cabo con carácter urgente.

Los acuerdos que se alcancen en la Comisión, que deberán contar con el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las partes, se incorporarán al Convenio Colectivo una vez ratificados por la Junta de Empresa.

Art. 114. *Normas complementarias.*—En todo lo no expresamente pactado en este Convenio, se estará a las condiciones ya existentes o a lo establecido en la Ordenanza de Trabajo y demás normativa vigente.



Art. 115. *Condiciones más beneficiosas.*—La Empresa se obliga a respetar las condiciones anteriores de cualquiera de sus trabajadores cuando en su conjunto resulten más beneficiosas que las pactadas en este Convenio.

Art. 116. *Vinculación a la totalidad.*—Ambas representaciones convienen que, constituyendo lo pactado un todo orgánico indivisible, consideran el Convenio como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que por las autoridades competentes, en uso de sus facultades reglamentarias, no fuese aprobado en su totalidad y actual redacción, o fuese derogado posteriormente por cualquier causa.

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

Art. 117. *Comisión Mixta interpretativa del Convenio.*—Cuantas dudas o reclamaciones se susciten en relación con la interpretación o aplicación del presente Convenio serán sometidas, como trámite previo a su conocimiento por la autoridad laboral competente, a una Comisión Paritaria, que estará constituida por seis vocales económicos y seis vocales sociales, designados por la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores, respectivamente, pudiendo ser convocados por la Dirección o por el Comité de Empresa.

Las representaciones Económica y Social que han llegado a la redacción definitiva de este Convenio, dentro de las buenas relaciones tanto humanas como profesionales que existen en la Empresa, desean que éstas sigan manteniéndose en lo sucesivo.

**8907** *RESOLUCION de 12 de marzo de 1993, de la Subsecretaría por la que se emplaza a los interesados en el recurso número 03/258/1992, interpuesto por la Asociación Profesional Sindical de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ante la Audiencia Nacional.*

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional (Sección Tercera), se ha interpuesto por la Asociación Profesional Sindical de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, el recurso contencioso-administrativo número 03/258/1992, contra las Ordenes de 22 de septiembre de 1992 («Boletín Oficial del Estado» del 2 de octubre), por la que se han adjudicado los puestos de trabajo ofrecidos en el concurso convocado por Ordenes de 5 de junio de 1992 («Boletín Oficial del Estado» del 17).

Según lo dispuesto en el artículo 64.1 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa,

Esta Subsecretaría ha resuelto dar conocimiento del referido recurso a quienes aparezcan como interesados en el procedimiento, emplazándoles para que puedan comparecer y personarse en los autos en el plazo de nueve días.

Madrid, 12 de marzo de 1993.—Por delegación (Orden de 16 de noviembre de 1992; «Boletín Oficial del Estado» del 18), el Director general de Personal, Leandro González Gallardo.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

**8908** *REAL DECRETO 401/1993, de 12 de marzo, por el que se dispone el levantamiento de la zona de reserva provisional, a favor del Estado, para investigación de recursos minerales de estaño, volframio, oro y titanio, denominada «Ampliación al Subsector X-Area 1», inscripción número 69, comprendida en la provincia de Cáceres.*

Por Real Decreto 3413/1978, de 1 de diciembre, se declaró la zona de reserva provisional, a favor del Estado, para investigación de recursos minerales de estaño, volframio, oro, titanio, litio, niobio y tántalo, denominada «Ampliación al Subsector X-Area 1», inscripción número 69, comprendida en la provincia de Cáceres, adjudicándose su investigación al Instituto Tecnológico Geominero de España.

Por Real Decreto 3122/1982, de 1 de octubre, se dispuso una reducción de los recursos a estaño, volframio, oro y titanio y del área reservada, con levantamiento del resto de la superficie, prorrogándose al mismo tiempo su período de vigencia.

Sucesivas disposiciones prorrogaron el período de vigencia de la zona reservada, Orden de 12 de marzo de 1985; Real Decreto 738/1987, de 15 de mayo; Real Decreto 357/1989, de 22 de marzo, y Real Decreto 1250/1991, de 26 de julio, conservando los mismos recursos minerales y superficie reducidos.

Dado que los resultados obtenidos en las investigaciones realizadas han sido negativos por lo que se refiere a los recursos reservados, resulta aconsejable proceder al levantamiento de la zona de reserva aludida.

Con tal finalidad, teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos 14.1 de la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas, y 25.4 de su Reglamento General para el Régimen de la Minería, aprobado por Real Decreto 2857/1978, de 25 de agosto, cumplidos los trámites preceptivos, con informe favorable emitido por el Consejo Superior del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, se hace preciso dictar la pertinente resolución.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria, Comercio y Turismo y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 12 de marzo de 1993,

### DISPONGO:

#### Artículo 1.

Se levanta la reserva provisional a favor del Estado, para investigación de recursos minerales de estaño, volframio, oro y titanio, denominada «Ampliación al subsector X-Area 1», inscripción número 69, comprendida en la provincia de Cáceres, definida según el perímetro que se designa a continuación:

Se toma como punto de partida el de intersección del meridiano 6° 31' 20" oeste con el paralelo de 40° 16' 00" norte, que corresponde al vértice 1.

Area formada por arcos de meridianos referidos al de Greenwich, y de paralelos determinados por la unión de los siguientes vértices, expresados en grados sexagesimales:

Vértice	Longitud	Latitud
1	6° 31' 20" oeste	40° 16' 00" norte
2	6° 24' 20" oeste	40° 16' 00" norte
3	6° 24' 20" oeste	40° 04' 40" norte
4	6° 18' 20" oeste	40° 04' 40" norte
5	6° 18' 20" oeste	40° 00' 00" norte
6	6° 31' 20" oeste	40° 00' 00" norte

El perímetro así definido delimita una superficie de 1.260 cuadrículas mineras.

#### Artículo 2.

El terreno así definido queda franco para los recursos de estaño, volframio, oro y titanio, en las áreas no afectadas por otros derechos mineros.

#### Artículo 3.

Quedan libres de las condiciones impuestas con motivo de la reserva, a efectos de lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley de Minas y artículo 26 de su Reglamento General, los permisos de exploración, investigación y concesiones de explotación otorgados sobre la zona indicada.

Dado en Madrid a 12 de marzo de 1993.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Industria, Comercio y Turismo,  
JOSE CLAUDIO ARANZADI MARTINEZ

**8909** *REAL DECRETO 402/1993, de 12 de marzo, por el que se dispone el levantamiento de la zona de reserva provisional, a favor del Estado, para investigación de recursos de carbón, denominada «Mesía», inscripción número 80, comprendida en las provincias de La Coruña y Lugo.*

Los trabajos de investigación realizados por la «Empresa Nacional de Electricidad, Sociedad Anónima» (ENDESA), en la zona de reserva provisional, a favor del Estado, denominada «Mesía», inscripción número 80,