

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

15013 RESOLUCION de 24 de mayo de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Hidroeléctrica de Cataluña, Sociedad Anónima». Expediente 313/1993.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Hidroeléctrica de Cataluña, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9002502), que fue suscrito con fecha 23 de abril de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros de la misma en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del 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, 24 de mayo de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE HIDROELÉCTRICA DE CATALUÑA, S.A.

CAPITULO I

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

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

Asimismo quedará excluido el régimen salarial del personal adscrito a la primera categoría de los grupos Técnico, Administrativo, Jurídico Sanitario y Actividades Complementarias, en aquellos casos en que estén encuadrados en la política retributiva que viene aplicando la Empresa a este personal.

Artículo 3º. AMBITO TEMPORAL.—El presente Convenio tendrá una duración de dos años, entrando en vigor a efectos económicos el 1º de enero de 1993 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1994. Este Convenio se considerará prorrogado de año en año si alguna de las partes, mediante escrito fehaciente, no procede a su denuncia antes de la finalización de su vigencia.

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO III

CLASIFICACION LABORAL DEL PRODUCTOR

Artículo 7º.— Se establece como sistema de clasificación laboral del productor el de categorías y niveles salariales del presente Convenio y el establecido en la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica.

La clasificación del trabajador dependerá de las funciones asignadas a su puesto de trabajo. La Comisión Mixta participará en la definición de exigencias y perfiles de los puestos de trabajo, así como en el seguimiento global de la aplicación del sistema y en la atención y resolución de las reclamaciones del personal.

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

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

CAPITULO IV

Sección 1a. ASCENSOS Y PROMOCIONES

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

Establecida por la Dirección de la Empresa la existencia de una vacante, se determinará la categoría que le corresponde y en caso de que no sea cubierta por el régimen de promoción que establecen los artículos siguientes, se cubrirá por concurso-oposición, el 50% de las plazas, o por libre designación de la Empresa, el otro 50%. En el supuesto de que a través del sistema establecido, no se hallare personal idóneo para ocupar la vacante, y antes de acudir al exterior tendrá opción a cubrir la vacante el personal contratado a término de obra y/o el personal eventual en igualdad de condiciones. La Empresa recurrirá al personal reclutado en el exterior agotando previamente las posibilidades de hallar entre el personal de plantilla al productor adecuado.

1.- A fin de reconocer la progresiva capacitación y eficiencia del trabajador en el ejercicio de las funciones propias de su oficio, las jefaturas podrán proponer la promoción de aquellos trabajadores en que dicho supuesto concorra de modo manifiesto y en la medida que ocurra, guardando los siguientes requisitos mínimos:

- Experiencia mínima de 4 años en la categoría inferior.
- Rendimiento óptimo a juicio de la jefatura.
- Capacitación profesional adecuada a la nueva categoría.
- Asumir con plena responsabilidad y eficiencia la realización de las nuevas funciones.

Todo empleado podrá disponer de los medios que la empresa posee a tal fin.

Afecta a las siguientes categorías de personal operativo:

Grupo I Personal Técnico :Auxiliar Técnico, 5ª Técnica y 4ª Técnica.

Grupo II Personal Administrativo : 5ª Auxiliar, 4ª Oficial Nivel B, 4ª Oficial Nivel A.

Grupo III Personal Operario : 3ª Ayudante, 2ª Oficial Nivel B, 2ª Oficial Nivel A, 1ª categoría Nivel B.

2.- Además de lo establecido anteriormente, los empleados con un mínimo de dos años de trabajo efectivo en las categorías : Auxiliar Técnico, 5ª Técnica, 5ª Auxiliar Admto., 4ª Oficial Nivel B Admto., Peón Especialista, 3ª Ayudante, 2ª Oficial Nivel B Operario, podrán optar a la categoría inmediata superior, mediante la superación de una prueba de nivel.

Las pruebas se celebrarán de acuerdo con la normativa "Procedimiento Pruebas de Nivel" de fecha 18.9.79.

b.- Planes de Carrera para Terceras y Segundas Categorías.

a) Terceras Categorías Técnicas - Administrativas.
A fin de estimular el rendimiento en el trabajo y la actualización de conocimientos de los Cuadros Intermedios, la Dirección tiene establecidos unos Planes de Carrera apropiados para cada puesto de trabajo, mediante cuya realización satisfactoria, los empleados clasificados en la 3ª categoría podrán acceder a la 2ª categoría Nivel B. Al asignarse el Plan de Carrera, serán clasificados en la categoría(2ª Nivel C.

El acceso a la categoría de Técnico-Encargado, comporta la apertura de Plan de Carrera a 2ª Técnica Nivel B.

Asimismo, mediante dicho sistema, este personal podrá acceder a la 2ª Categoría Nivel A guardando los siguientes requisitos:

- Enriquecimiento de las funciones del puesto de trabajo.
- Experiencia en la categoría
- Formación adecuada.

b) Segundas Categorías Técnicas-Administrativas Nivel A.

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

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

La Comisión Mixta será informada previamente de las peticiones de Plan de Carrera, contenidos de los mismos y del resultado, a fin que pueda realizar el seguimiento de los Planes de Carrera establecidos.

Artículo 10ª.- Promoción salarial por desempeño

La promoción salarial por desempeño queda sujeta a los siguientes requisitos:

- Experiencia mínima de 4 años en el nivel anterior
- Rendimiento óptimo a juicio de la Jefatura
- Actualización y formación profesional.

Las categorías afectadas por dicho sistema de promoción son las siguientes:

GRUPOS I y II. PERSONAL TECNICO/PERSONAL ADMINISTRATIVO

- 2ª Categoría Nivel A
- 2ª Categoría Nivel B
- 2ª Categoría Nivel C
- 3ª Categoría

GRUPO III. PERSONAL OPERARIO

Montador Nivel A

En Anexo seis se indican los niveles retributivos correspondientes a cada uno de los niveles de promoción salarial por desempeño.

Artículo 11ª.- Garantías de promoción

Se mantiene como garantía de promoción el ascenso automático por el transcurso del tiempo de permanencia en la categoría. Este sistema de promoción está sujeto a los principios siguientes:

- Para que pueda producirse el ascenso automático, es necesario poseer los conocimientos y experiencia necesarios para desarrollar las tareas propias de la nueva categoría. Todo empleado podrá disponer de los medios que la Empresa posee actualmente para tal fin.
- La promoción se producirá siempre que no exista ninguna sanción reglamentaria al empleado.
- Por ascenso automático no podrá accederse en ningún caso a puestos de trabajo o categorías que comporten mando.
- Los empleados que accedan a una nueva categoría por este sistema, deberán ocupar necesariamente, en la primera ocasión que se presente y si así se dispone por la Empresa, las plazas vacantes que pudieran existir de la nueva categoría, siempre que ello no implique necesariamente cambio de residencia domiciliar ni se dé un cambio substancial de las funciones propias de su oficio o profesión.
- Los ascensos automáticos se concederán a título personal y por lo tanto no supondrán cambio de nivel del puesto de trabajo. En consecuencia, en los casos de sustitución de empleados, si procediera pago de diferencia de sueldo por trabajos de categoría superior, el nivel salarial que contará será el correspondiente al puesto y no al empleado. El cálculo de los pluses se efectuará sobre el nivel de la categoría que ostente el empleado, una vez asumida y consolidada la misma. En ningún caso el mencionado cálculo se realizará sobre las percepciones del empleado cuando éstas sean superiores a las de la categoría realmente ostentada.

Las categorías afectadas son las siguientes:

Grupo I. Personal Técnico

- Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la categoría Auxiliar Técnico, ascenderán a la 5ª categoría, en dicho momento.
- Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo en la categoría 5ª Técnica, ascenderán a la 4ª categoría, en dicho momento.

Grupo II. Personal Administrativo

- a) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la 5ª categoría Auxiliar Administrativo, ascenderán a la 4ª categoría Oficial Nivel B, en dicho momento.
- b) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la 4ª categoría Oficial Nivel B, ascenderán a la 4ª categoría Oficial Nivel A, en dicho momento.

Grupo III. Personal Operario

- a) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la 3ª categoría Ayudante, ascenderán a la 2ª categoría Oficial Nivel B, en dicho momento.
- b) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la 2ª categoría Oficial Nivel B, ascenderán a la 2ª categoría Oficial Nivel A, en dicho momento.

Se mantendrá, hasta el 31 de diciembre de 1994, la garantía de asignación de percepciones de las categorías 3ª Técnica, 3ª Administrativa y 1ª Nivel B, para los empleados que permanezcan un mínimo de diez años de trabajo efectivo en las categorías 4ª Técnica, 4ª Administrativa Nivel A y 2ª Oficial Nivel A, respectivamente.

Igualmente, durante este periodo, los empleados con un mínimo de dos años de trabajo efectivo en dichas categorías, podrán optar mediante la superación de una prueba de nivel a las categorías 3ª Técnica, 3ª Administrativa y 1ª Nivel B.

Artículo 12º.- Concursos-oposición

Los concursos oposición se registrarán por las siguientes normas:

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

De dicho Tribunal formará parte un delegado representante del personal.

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

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

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

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

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

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

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

Quedarán dispensados de las pruebas de conocimientos básicos aquellos trabajadores que, habiendo realizado los cursos programados por la Empresa para cada uno de los niveles y puestos de trabajo, los haya terminado con aprovechamiento.

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

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

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

Sección 2a. - INGRESOS

Artículo 13º.- El ingreso del personal procedente del exterior se efectuará en los supuestos contemplados en el artículo 9º de este Convenio.

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

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

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

Sección 3a. - FORMACION

Artículo 14º.- La Empresa seguirá desarrollando el programa de formación profesional actualmente establecido que alcanzará todos los niveles de los diferentes grupos profesionales, con objeto de proporcionar a los trabajadores la igualdad de oportunidades para la promoción.

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

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

CAPITULO V

REGIMEN ECONOMICO

Sección 1a. - PERCEPCIONES DEL PERSONAL

Artículo 15º.- Las percepciones anuales totales brutas correspondientes a cada una de las categorías en el año 1993 serán las que figuran en la tabla anexa nº 1.

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

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

Los incrementos económicos para 1994 se establecerán a partir del 1.1.1994 en base al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado, para dicha anualidad, más un punto. Para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios, tablas y otros conceptos que fueron incrementados en 1993.

Artículo 16º.- Las cantidades anuales previstas en los artículos precedentes representan percepciones por todos los conceptos durante el ejercicio correspondiente.

Artículo 17º.- Las percepciones anuales que correspondan al productor por virtud de lo establecido en la presente Sección se cobrarán en dieciocho pagas iguales, que corresponden: en cuanto a doce, a las mensualidades ordinarias; cuatro, a las gratificaciones de junio, agosto, octubre y diciembre; y dos, a la participación en beneficios.

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

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

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

Artículo 18º.- Cuando el dividendo bruto que perciban los accionistas de la Empresa exceda del trece por ciento, la participación en beneficios del personal quedará incrementada en media mensualidad, que se satisfará dentro de los treinta días siguientes a la celebración de la Junta General de Accionistas aprobatoria de las cuentas del ejercicio.

Artículo 19º.- Paga de Convenio. Se establece en concepto de Paga de Convenio la cantidad lineal de 45.000,- ptas brutas para 1993, que se abonará en el momento de liquidar los atrasos.

Para 1994, se abonará conjuntamente con la mensualidad de enero.

Artículo 20º.- PRODUCTIVIDAD.- Se actualiza la Paga de Productividad para los años 1993 y 1994 según las cantidades que figuran en el anexo nº 5.

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

Artículo 21º.- CLAUSULAS DE REVISION SALARIAL.

1. Revisión salarial año 1993.- En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1993 un incremento superior al 4,5% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1992, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1º de enero de 1993, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento de 1994, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios, tablas y otros conceptos utilizados para realizar los aumentos pactados para 1993.

La revisión salarial de 1993 se abonará en una sola paga, durante el mes de febrero de 1994.

2. Revisión salarial año 1994. Se garantiza el IPC real al 31 de diciembre de 1994 más un punto.

Sección 2a. - AUMENTOS POR ANTIGUEDAD

Artículo 22º.- Se establece el importe de un trienio o período de tres años de antigüedad en la Empresa, en la cuantía de 39.600,- pesetas brutas anuales.

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

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

Artículo 23º.- A todos los efectos se estimará como antigüedad del trabajador, tanto en la Empresa como en la categoría, la que conste en el escalafón.

Artículo 24º.- A partir de la fecha en que el trabajador cumpla la edad de sesenta y cinco años dejará de devengar nuevos aumentos por antigüedad.

Artículo 25º.- El devengo de los aumentos por antigüedad se efectuará por semestres naturales, entendiéndose por semestre natural el período de tiempo comprendido entre el uno de enero y el treinta de junio y entre el uno de julio y el treinta y uno de diciembre. Por tanto, el trabajador que cubriera el período de tres años de antigüedad en el transcurso del semestre natural, iniciará su percibo a partir del inicio del mencionado semestre.

Artículo 26º.- Los trabajadores que a partir de la entrada en vigor de este Convenio cumplan veinticinco años de antigüedad en la Empresa recibirán un premio equivalente a la dozava parte de sus percepciones anuales fijas. Los que en iguales circunstancias, cumplan cuarenta años de antigüedad recibirán un premio equivalente a la sexta parte de sus percepciones anuales fijas.

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

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

Sección 3a. - HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 27º.- El valor de las horas extraordinarias que realice el trabajador, será para el año 1993 el que se fija en la tabla correspondiente (anexo nº 3)

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

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

Artículo 28º.- En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2º del Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, a efectos de cotización de las horas extraordinarias, las realizadas en la Empresa tendrán la consideración siguiente:

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

b) Horas extraordinarias estructurales.

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

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

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

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

Sección 4a. - DIETAS

Artículo 29º.- A efectos del percibo de dietas, el personal de zona a que se refiere la Ordenanza de Trabajo en su artículo 20, apartado b) percibirá en 1993 la cantidad de 1.006 pesetas netas en los casos en que trabaje bajo horario discontinuo y, con arreglo al precepto reglamentario, devengue dieta de comida.

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

Artículo 30º.- Los productores no comprendidos en la denominación anterior o de zona y aquellos otros que siendo de zona trabajen bajo horario de trabajo continuo percibirán las dietas que se señalan en el cuadro anexo nº 4.

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

Además, se devengará el suplemento de dieta por pernocta cuando el empleado tenga que pernoctar fuera de su domicilio por motivos de trabajo.

Artículo 31º.- El personal de turno de operación que por razón de un servicio extraordinario prolongue su jornada de trabajo de las seis a las catorce horas o de las catorce a las veintidós, durante una hora o más percibirá dieta de comida o cena.

Artículo 32º.- En los supuestos en que la Ordenanza de Trabajo haga alusión a dietas equivalentes a un porcentaje determinado se entenderá que se refiere a la dieta fija correspondiente, mencionada en el cuadro de dietas de este capítulo.

Artículo 33º.- El régimen de dietas pactado sustituye plenamente al establecido por la Ordenanza de Trabajo, y a que considera que las condiciones económicas de este texto resultan en su conjunto más beneficiosas y como consecuencia absorben y compensan cualquier situación individual, aunque consideradas aisladamente sean más favorables.

Sección 5a. - BOLSA DE VACACIONES

Artículo 34º.- El importe de la Bolsa de Vacaciones para 1993 será de 70.652,- pesetas brutas.

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

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

El productor que desee percibirlas en otro plazo deberá solicitarlo con antelación a Administración y Plantillas.

Sección 6a. - PLUSES

Artículo 35º.- Los pluses proporcionales al salario (Turnicidad y Mantenimiento, etc.) se incrementarán en la misma cuantía que experimente el salario que les sirve de base de cálculo.

A los restantes pluses se les aplicará un incremento del 4,5 por ciento.

El personal técnico y administrativo y operario que no perciben pluses, percibirá en concepto de incentivación la compensación anual que se fija, en las mismas condiciones y con las exigencias con que se aplicó en 1992.

AÑO 1993
2ª, 3ª - 122.467,- ptas.
4ª y 5ª y Auxiliar Técnico - 102.788,- ptas.

AÑO 1994. Dichas cantidades se incrementarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.

Los pagos se realizarán en el mes de mayo de 1993 y 1994.

Todo el personal adscrito a la oficina telefónica cobrará un plus de 500 ptas. por día trabajado y no estará excluido de percibir el plus de incentivación, detallado anteriormente.

Artículo 36º.- PLUS DE TURNICIDAD. Cuando por decisión de la Empresa o por disminución de las aptitudes físicas, reconocidas y prescritas por el Servicio Médico de Empresa, el trabajador se vea obligado a cambiar de puesto de trabajo y como consecuencia no devengue plus de turnicidad continuará, a título personal, percibiendo el importe del plus, sin variación en su cuantía, en los siguientes porcentajes:

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

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

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

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

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

CAPITULO VI

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Artículo 37º.- La jornada de trabajo será del mismo número de horas anuales de trabajo efectivo para todos los grupos profesionales.

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

Artículo 38º.- Dentro del régimen de la jornada establecida, continuada o fraccionada, será facultad de la Empresa la determinación del horario, previo informe del Comité Intercentros y sujetándose al cumplimiento de los preceptos vigentes.

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

Durante el turno cerrado de operación, la jornada diaria será de 8 horas.

Artículo 39*.- Para el personal Administrativo y Técnico de Oficinas, así como el personal Operario, con horario flexible, se establece el siguiente horario :

a) Jornada intensiva de verano : durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, la jornada de trabajo diaria será de 6 horas 30 minutos.

- Presencia obligada : de 8,30 horas a 14,00 horas
- Flexibilidad entrada : de 7,30 horas a 8,30 horas
- Flexibilidad salida : de 14,00 horas a 14,30 horas

b) Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada de trabajo diaria para dicho personal será de 8 horas 8 minutos, excluido el período de jornada intensiva de verano. Dicha jornada se iniciará el 1 de mayo de 1993 en base al siguiente horario :

- De 7,00 horas a 8,30 horas, entrada flexible
- De 8,30 horas a 14,00 horas, tiempo de presencia obligada
- De 14,00 horas a 16,00 horas, pausa comida mínimo una hora máximo dos horas y presencia obligada posterior de una hora mínimo para devengo indemnización comida.
- De 16,00 horas a 18,30 horas, flexibilidad salida

c) Indemnización comida :

- Durante la jornada intensiva de verano, no se devengará indemnización comida.
- De 1 de enero de 1993 a 30 de abril de 1993, la indemnización comida por día trabajado será de 1.473,- ptas. A partir del 1 de mayo de 1993, dicho concepto será de 1.200,- ptas. por día trabajado.
- Adecuación jornada : A partir de 1 de mayo de 1993, se abonará por dicho concepto, mensualmente, la cantidad de 8.555,- ptas.

d) El saldo mensual de horas a nivel individual se acota entre \pm 8 horas.

Se respetarán las condiciones del personal que habitualmente realiza la jornada continuada.

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

Artículo 40*.- El personal que trabaje en régimen de turnos prestará sus servicios de acuerdo con el cuadro de turnos que corresponda, con devengo como extraordinarias de aquellas horas trabajadas que excedan de la jornada de trabajo pactada.

Artículo 41*.- En atención a la naturaleza del servicio público y permanente que presta la Empresa, el personal de turno vendrá obligado a mantener su régimen de trabajo personal con la compensación que se establece en el artículo anterior.

Artículo 42*.- Cuando el productor deba incorporarse para la realización de su trabajo en lugares situados dentro del municipio en que se halle su residencia laboral o centro de trabajo, el espacio de tiempo invertido en el desplazamiento para llegar al lugar de trabajo y para regresar del mismo no se considerará que forma parte de la jornada de trabajo, por cuyo motivo el productor deberá cumplir íntegramente la jornada y horario de trabajo establecidos. Ello sin perjuicio de la existencia de puestos de trabajo que lleven implícito en régimen normal, el desplazamiento fuera del municipio.

CAPITULO VII

QUEBRANTO DE MONEDA

Artículo 43*.- El quebranto de moneda a que se refiere la Ordenanza Laboral vigente, de 30 de julio de 1970, se fija en la cantidad de 40.000,- pesetas anuales para 1993, y se percibirá de acuerdo con los siguientes porcentajes :

De uno a cinco días al año	25%
De seis a cincuenta días al año	50%
Más de cincuenta días al año	100%

CAPITULO VIII

Sección 1a. - VACACIONES

Artículo 44*.- El personal con una antigüedad superior a un año de servicio disfrutará de veintiseis días laborables de vacaciones.

A tal efecto se considerarán festivos los sábados y domingos.

Sección 2a. - PERMISOS

Artículo 45*.- Los empleados tendrán derecho a un permiso de cinco días naturales en los casos de fallecimiento de un familiar de primer grado, y tres días naturales en los casos de enfermedad grave y operación de un familiar y nacimiento de un hijo

Asimismo los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo, hasta que éste cumpla un año.

CAPITULO IX

USO VEHICULO PROPIO

Artículo 46*.- Aquellos empleados que utilicen un vehículo propio previa autorización de la Jefatura correspondiente, para la prestación de servicios a la Empresa, percibirán en el año 1993 la cantidad de 39,- ptas. por kilómetro.

En caso de siniestro durante la utilización del vehículo al servicio de la empresa, y previa presentación del correspondiente parte de accidente y factura, se podrá solicitar un préstamo de hasta un máximo de 750.000 pesetas en las condiciones actualmente vigentes, para cubrir gastos no cubiertos por el seguro o adquisición de nuevo vehículo.

CAPITULO X

CALENDARIO LABORAL

Artículo 47*.- Para 1993 el Calendario Laboral se establece en la siguiente forma :

1. Fiestas para los centros de trabajo de Cataluña.

a) Doce fiestas oficiales: 1 de enero, Año Nuevo; 6 de enero, Epifanía del Señor; 9 de abril, Viernes Santo; 12 de abril, Lunes de Pascua de Resurrección; 1 de mayo, Fiesta del Trabajo; 24 de junio, San Juan; 11 de septiembre, Diada Nacional; 12 de octubre, Fiesta de la Hispanidad; 1 de noviembre, Todos los Santos; 6 de diciembre, Día de la Constitución; 8 de diciembre, La Inmaculada; 25 de diciembre, Navidad.

b) Dos fiestas de carácter local.

c) Fiestas de Convenio: 8 de abril, Jueves Santo; y cuatro más que a nivel individual escoja cada empleado, de acuerdo con las necesidades del servicio.

2. Fiestas para los centros de trabajo de Huesca:

a) Doce fiestas oficiales: 1 de enero, Año Nuevo; 6 de enero, Epifanía del Señor; 19 de marzo, San José; 8 de abril, Jueves Santo; 9 de abril, Viernes Santo; 23 de abril, Día de Aragón; 1 de mayo, Fiesta del Trabajo; 12 de octubre, Fiesta de la Hispanidad; 1 de noviembre, Todos los Santos; 6 de diciembre, Día de la Constitución; 8 de diciembre, La Inmaculada; 25 de diciembre, Navidad.

b) Dos fiestas de carácter local.

c) Fiestas de Convenio: cinco más que a nivel individual escoja cada empleado, de acuerdo con las necesidades del servicio.

3. Se establecen como festivos no recuperables para el año 1993 el 11 de octubre y el 7 de diciembre.
4. Se establecen como festivos no recuperables para el año 1994 el 7 de enero y el 31 de octubre.
5. El personal que por razón de su jornada o de la radicación de su centro de trabajo no alcance a celebrar la totalidad de las fiestas establecidas, podrá a nivel individual y de acuerdo con el servicio, permutar la coincidencia con otras fechas.

CAPITULO XI

ROPA DE TRABAJO

Artículo 48º.- La distribución y duración de la ropa de trabajo se rige por la Normativa específica que existe al respecto.

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

CAPITULO XII

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 49º.- La Empresa pone de relieve la importancia que debe concederse a la Medicina, Seguridad e Higiene en el Trabajo. Las acciones dirigidas a proteger a todo el personal de la Empresa, así como las tendentes a fomentar la conciencia y espíritu de seguridad, deben ser objeto de una atención preferente. Es pues un objetivo prioritario conseguir que todos los que componen la Empresa se integren en la labor preventiva.

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO XIII

GRUPO DE EMPRESA

Artículo 50º.- Para el desenvolvimiento de las actividades que competen al Grupo de Empresa, en el orden deportivo, artístico y cultural de los productores, la Empresa aportará hasta la cantidad de 2.487.721,- pesetas anuales.

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

CAPITULO XIV

FONDO DE PREVISION SOCIAL

Artículo 51º.- Se mantiene el Fondo de Previsión Social, cuyo destino es cubrir las necesidades premiantes del productor que escapen a toda solución con medios ordinarios o que supongan evidentes trastornos en la economía familiar del interesado.

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

Se garantiza la posibilidad de acceder, siempre que no se superen las disponibilidades presupuestarias para este concepto, a un préstamo de una paga y media a devolver en dieciocho meses sin interés.

También podrán canalizarse aquellas situaciones de justificada necesidad que puedan afectar a alguno de nuestros jubilados, viudas y viudos.

Artículo 52º.- Se actualiza la cantidad asignada al Fondo, pasando a ser su importe de 3.135.000 ptas. anuales. En el supuesto de que dicho importe no se agotara durante el ejercicio, se acumulará para el siguiente.

Artículo 53º.- El Fondo será administrado por una Comisión Mixta, que presidida por la persona designada por la Dirección, se compondrá de seis miembros: tres, representando al Comité Intercentros y Delegados y otros tres, a la propia Empresa.

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

CAPITULO XV

PREVISION

Sección 1a. - JUBILACIONES

Artículo 54º.- Uno. Cuantos productores posean una antigüedad en la Empresa de veinte o más años de servicio y se jubilen una vez cumplidos los sesenta y cinco años y antes de cumplir los sesenta y seis, percibirán una mejora de su pensión de jubilación equivalente a la diferencia entre los conceptos A) y B), a continuación definidos:

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

El concepto B) equivale al salario regulador anual utilizado por la Seguridad Social para el cálculo de la pensión.

Para el personal en régimen de turnos que perciba plus de turnicidad, el concepto A) se incrementará en los porcentajes y condiciones que sobre la cuantía de dicho plus establece el artículo 36º.

Del cómputo de retribuciones salariales anuales se excluirán las horas extraordinarias, el plus de trabajo nocturno, las primas, pluses, salvo lo previsto en el apartado anterior, y en general las demás percepciones de carácter extrasalarial.

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

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

Dos. A los jubilados de la Empresa que tengan percepciones por pensión y mejora de pensión inferiores a 1.051.463,- pesetas el año 1993, se les garantizará la expresada cantidad anual de 1.051.463,- pesetas, a cuyo efecto la Empresa cubrirá la diferencia.

Las mejoras oficiales que puedan producirse durante 1993, no serán absorbibles.

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

Sección 2a. - VIUDEDAD

Artículo 55º.- A las viudas y viudos de productores fallecidos en activo en la Empresa o de jubilados en la misma que tengan pensiones de viudedad inferiores a 771.074,- pesetas anuales, se les garantizará la expresada cantidad anual de 771.074,- pesetas, a cuyo efecto la Empresa cubrirá la diferencia.

Las mejoras oficiales que puedan producirse durante 1993 no serán absorbibles.

Sección 3a. - INVALIDEZ

Artículo 56º.- Al empleado que le sea declarada una incapacidad total y permanente para su profesión habitual y

cause baja en la Empresa, se le garantiza una mejora de pensión calculada en la forma prevista para el jubilado a los sesenta y cinco años, sobre la base de una antigüedad mínima de veinte años de servicio en la Empresa.

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

Sección 4a. - COMISION PLAN DE PENSIONES

Artículo 57º.- Si durante la vigencia del presente Convenio entra en vigor una disposición legal, que exija la transformación obligatoria del sistema de fondos internos que actualmente da cobertura a los compromisos que sobre pensiones establece este Capítulo XV, ambas partes acuerdan:

- A los 15 días de la entrada en vigor de la Ley, se constituirá una Comisión Mixta derivada de la Comisión Negociadora del Convenio.

- La citada transformación se materializará de acuerdo a la Ley 8/1987 de 8 de junio de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones en su modalidad de Empleo.

La representación de los trabajadores contará para esta negociación con el asesoramiento de los técnicos que ella misma decida. La Empresa facilitará los datos necesarios para la realización de los estudios correspondientes.

- El plazo máximo para materializar los acuerdos será de un año a partir de la constitución de la Comisión.

Sección 5a. - SEGURO DE VIDA

Artículo 58º.

1. Queda establecido un Seguro Colectivo de Vida aplicable a todo el personal de la Empresa en activo o jubilado, hasta cumplir la edad de 65 años, garantizando un capital de dos millones de pesetas en el caso de muerte natural o invalidez absoluta y permanente; doble capital en caso de fallecimiento por accidente y triple capital en caso de fallecimiento por accidente de circulación.

2. A partir de los 65 años, se garantiza, para el caso de muerte y con independencia de la causa de la misma, un capital único consistente en el 50% del capital garantizado en el momento de cumplir los 65 años.

3. El coste de las primas de las garantías expuestas correrán a cargo de la Empresa.

Sección 6a. - TARIFA ESPECIAL PARA EL SUMINISTRO ELECTRICO

Artículo 59º.- Se mantiene en favor de las viudas y viudos de los productores de la Empresa que perciban pensión de viudedad de la Seguridad Social y que reunan las condiciones a que se refiere el artículo 23º de la vigente Ordenanza Laboral, la tarifa especial en el consumo de energía eléctrica que se aplica a los empleados y jubilados de la Empresa, siempre y cuando se sometan a las normas establecidas para dicha clase de suministro.

CAPITULO XVI

OTRAS ATENCIONES

Sección 1a. - PREMIOS DE NUPCIALIDAD Y NATALIDAD

Artículo 60º.- Los productores con una antigüedad mínima de un año en la Empresa percibirán un premio de 39.730,- ptas. al contraer matrimonio.

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

Artículo 61º.- Se establece para el personal de plantilla un premio de 19.868,- pesetas por el natalicio de cada hijo.

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

Sección 2a. - SERVICIO MILITAR

Artículo 62º.- El empleado con una antigüedad mínima de un año percibirá durante el período de tiempo que preste el servicio militar obligatorio el cincuenta por ciento de su retribución anual, abonable por dozavas partes. Caso de que el trabajador estuviera casado y con cargas familiares el porcentaje a percibir sería el sesenta por ciento de su retribución anual, abonable por dozavas partes.

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

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

Sección 3a. - MINUSVALIDOS

Artículo 63º.- Se establece una ayuda mensual, de 16.926,- pesetas, para el personal que conviva y tenga a su cargo el cuidado de familiares minusválidos o disminuidos físicos o psíquicos. Para el percibo de esta ayuda se exigirá la certificación que el Organismo competente de la Seguridad Social expide para el reconocimiento de dichos casos.

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

Sección 4ª - SOCORRO FALLECIMIENTO

Artículo 64º.- En caso de fallecimiento de un empleado, la Empresa concederá una ayuda de 196.408,- ptas.

CAPITULO XVII

RELACIONES SINDICALES

Artículo 65º.- Derechos de representación colectiva.

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

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

2. La Empresa mantendrá un local habilitado para que el Comité Intercentros pueda desarrollar sus funciones de representación.

La Secretaría administrativa del Comité Intercentros podrá ser atendida por un delegado de los trabajadores de forma permanente.

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

Artículo 66º.- Derechos sindicales.

1. Reconocimiento de las Secciones Sindicales que se constituyan en la Empresa, de acuerdo con lo previsto en

la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

2. La Empresa habilitará un local para aquellas secciones sindicales reconocidas.
3. La Empresa acepta efectuar el descuento a través de la nómina del importe de la cuota sindical, a petición individual del trabajador.
4. Las secciones sindicales de Empresa podrán solicitar la presencia de dirigentes de su Central Sindical para el desarrollo de asambleas y reuniones fuera de horas de trabajo, con el único requisito de comunicarlo a la Empresa con el tiempo suficiente.
5. Las secciones sindicales podrán utilizar, previa autorización de la Dirección de Personal, los medios de reprografía y comunicación (fax, teléfono, etc.) de la Empresa, para el desarrollo de su labor.
6. Crédito de horas sindicales.- Si el servicio lo permite, cualquiera de las Centrales Sindicales con representación en el Comité, podrá solicitar a la Empresa la aplicación flexible de lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 67º.- Derecho de asambleas.

1. La Empresa reconoce el derecho de asambleas en horas de trabajo, en épocas de Convenio o cuando surja un tema importante de interés general para los trabajadores a condición de que se celebren al inicio o final de la jornada para que ocasionen la mínima interrupción del servicio. El Comité deberá informar a la Empresa con una antelación mínima de veinticuatro horas.

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

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

Artículo 68º.- En todo lo no previsto en el presente Capítulo se estará a lo dispuesto en el Título II de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO XVIII

EMPLEO

Artículo 69º.

La Comisión Mixta analizará las propuestas razonadas de ampliación de plantilla. El paso previo por esta Comisión será preceptivo para efectuar nuevas contrataciones.

Los nuevos ingresos se harán en las mismas condiciones que en la actualidad, pasando a disfrutar de las condiciones laborales y económicas de los puestos donde se integren a partir de los doce meses de su ingreso.

En cada momento, la Empresa adoptará la forma y plazo de contratación que de acuerdo con la Ley, estime más conveniente y continuará dimensionando la plantilla, a través de las bajas amortizables, cubriendo los puestos realmente necesarios.

CAPITULO XIX

Artículo 70º.- Cuando en el presente Convenio se hace referencia a cantidades y cifras tanto en los escalados y cuadros anexos, como en el articulado del mismo, se entiende brutas excepto en aquellos casos en que se mencionen como netas.

Artículo 71º.- La Representación Económica y Social consideran lo pactado como un todo indivisible a todos los efectos.

Artículo 72º.- Será causa de revisión del presente Convenio, el hecho de que por disposiciones legales se establezcan mejoras de carácter general en las Empresas del ramo, que sean superiores a la totalidad de las señaladas en este Convenio, consideradas en su cómputo anual. En todo lo no expresamente pactado en el presente Convenio, se estará a lo establecido en la Ordenanza de Trabajo, aunque durante la vigencia del Convenio pudiera ser derogada, y demás legislación vigente aplicable al caso.

Artículo 73º.- COMISION PARITARIA. Las incidencias que puedan derivarse de la aplicación de este Convenio serán obligatoriamente estudiadas y, en su caso, resueltas por una Comisión Paritaria, y de no llegarse a acuerdo alguno en el plazo de quince días se elevará lo actuado al Organismo Competente. La Comisión Paritaria estará integrada por miembros de la Comisión Deliberadora.

Disposición adicional primera.- Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 16 de diciembre de 1992, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Disposición adicional segunda.- Durante el año 1993, se procederá al redactado de Pluses y Pactos para su inclusión en el articulado del presente Convenio Colectivo.

Disposición adicional tercera.- En el supuesto de no alcanzarse acuerdo en el ámbito de la Comisión Paritaria prevista en el artículo 73, ambas partes aceptan someter las controversias que puedan suscitarse del presente Convenio como paso previo a una reclamación judicial, al Tribunal Laboral de Mediación, Conciliación y Arbitraje, cuya constitución se publicó en el D.O.G.C. número 1.497 de 23 de enero de 1991.

ANEXO 1

TABLA SALARIAL 1993

Nivel	Categorías			Salario 1993 (*)
	TECNICOS	ADMINISTRATIVOS	OPERARIOS	
8	2a.Técnico Nivel A	2a.Administrativo Nivel A	-	3.879.793
7	2a.Técnico Nivel B	2a.Administrativo Nivel B	-	3.561.781
6	2a.Técnico Nivel C	2a.Administrativo Nivel C	1a.Técnico Encargado	3.418.674
5	3a.Técnico	3a.Administrativo	1a.Nivel A (P.O.)	3.275.568
-	-	-	1a.Nivel B (P.O.)	3.132.518
4	4a.Técnico	4a.Administrativo Nivel A	2a.Oficial Nivel A (P.O.)	2.989.470
3	5a.Técnico	4a.Administrativo Nivel B	2a.Oficial Nivel B (P.O.)	2.722.276
2	5a.Auxiliar Técnico	5a.Administrativo Auxiliar	3a.Ayudante	2.512.468
1	-	-	2a.Peón Especialista	2.475.761
-	Aprendiz	Aprendiz	Aprendiz	1.351.380

Categorías E.Encargado-Almacenero y 1a.Telefonista corresponden al nivel 3

Categorías 3a.Portero Ordenanza y 3a.Guarda, Vigilante y Sereno corresponden al nivel 2

Categoría Limpiador/a corresponde al nivel 1

(*) Los salarios de la Tabla anterior no incluyen la Bolsa de Vacaciones

ANEXO 2

TABLA SALARIAL 1993

Categorías	Salario 1993 (*)
1a.Categoría Superior Especial	6.203.845
1a.Categoría Superior Primero	5.396.485
1a.Categoría Superior Segundo	4.477.492

(*) Los salarios de la Tabla anterior no incluyen la Bolsa de Vacaciones

ANEXO 3

TABLA VALOR DE HORAS EXTRAORDINARIAS 1993
(Importes brutos)

Nivel	Categorías			Importe al 175%
	TECNICOS	ADMINISTRATIVOS	OPERARIOS	
8	2a.Técnico Nivel A	2a.Administrativo Nivel A	-	1.941
7	2a.Técnico Nivel B	2a.Administrativo Nivel B	-	1.941
6	2a.Técnico Nivel C	2a.Administrativo Nivel C	1a.Técnico Encargado	1.941
5	3a.Técnico	3a.Administrativo	1a.Nivel A (P.O.)	1.731
-	-	-	1a.Nivel B (P.O.)	1.628
4	4a.Técnico	4a.Administrativo Nivel A	2a.Oficial Nivel A (P.O.)	1.525
3	5a.Técnico	4a.Administrativo Nivel B	2a.Oficial Nivel B (P.O.)	1.385
2	5a.Auxiliar Técnico	5a.Administrativo Auxiliar	3a.Ayudante	1.220
1	-	-	2a.Peón Especialista	1.211

Categorías E.Encargado-Almacenero y 1a.Telefonista corresponden al nivel 3

Categorías 3a.Portero Ordenanza y 3a.Guarda, Vigilante y Sereno corresponden al nivel 2

Categoría Limpiador/a corresponde al nivel 1

ANEXO 4
CUADRO DE DIETAS 1993

Desayuno	Comida	Cena	Habitación	Dieta Completa
291	1.298	1.110	1.413	4.112

Dieta de zona: 1.006 pesetas netas.
Suplemento Pernocta: 600 pesetas netas.

ANEXO 5
IMPORTE PAGA PRODUCTIVIDAD 1993-1994

Nivel	Categorías			1993	1994
	TECNICOS	ADMINISTRATIVOS	OPERARIOS		
8	2a.Técnico Nivel A	2a.Administrativo Nivel A	-	141.302	180.100
7	2a.Técnico Nivel B	2a.Administrativo Nivel B	-	129.720	165.338
6	2a.Técnico Nivel C	2a.Administrativo Nivel C	1a.Técnico Encargado	124.508	158.695
5	3a.Técnico	3a.Administrativo	1a.Nivel A (P.O.)	119.297	152.053
-	-	-	1a.Nivel B (P.O.)	114.087	145.412
4	4a.Técnico	4a.Administrativo Nivel A	2a.Oficial Nivel A (P.O.)	108.877	138.772
3	5a.Técnico	4a.Administrativo Nivel B	2a.Oficial Nivel B (P.O.)	99.145	126.368
2	5a.Auxiliar Técnico	5a.Administrativo Auxiliar	3a.Ayudante	91.505	116.630
1	-	-	2a.Peón Especialista	90.167	114.925
-	Aprendiz	Aprendiz	Aprendiz	49.217	62.731

Categorías E.Encargado-Almacenero y 1a.Telefonista corresponden al nivel 3

Categorías 3a.Portero Ordenanza y 3a.Guarda, Vigilante y Sereno corresponden al nivel 2

Categoría Limpiador/a corresponden al nivel 1

ANEXO 6
TABLA DESEMPEÑO 1993

Nivel	Categorías			BASE	1	2	3	4
	TECNICOS	ADMINISTRATIVOS	OPERARIOS					
8	2a.Técnico Nivel A	2a.Administrativo Nivel A	-	3.879.793	3.996.187	4.112.581	4.228.975	4.345.369
7	2a.Técnico Nivel B	2a.Administrativo Nivel B	-	3.561.781	3.668.634	3.775.487	3.882.340	3.989.193
6	2a.Técnico Nivel C	2a.Administrativo Nivel C	-	3.418.674	3.521.234	3.623.794	3.726.354	3.828.914
5	3a.Técnico	3a.Administrativo	1a.Nivel A (P.O.)	3.275.568	3.373.835	3.472.102	3.570.369	3.668.636