22747 *RESOLUCION de 18 de agosto 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 nacional «Eléctrica de Córdoba, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa nacional «Eléctrica de Córdoba, Sociedad Anónima», para los años 1993/1994 (código de Convenio número 9001852), que fue suscrito con fecha 7 de julio de 1993, de una parte, por miembros del Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 18 de agosto de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NACIONAL «ELECTRICA DE CORDOBA, SOCIEDAD ANONIMA»

CONVENIO 93/94

CAPITULO I

EXTENSION Y AMBITO DEL CONVENIO

Art. 1. Ambito Funcional.

El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo entre la Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S.A. y los trabajadores incluídos en su ámbito personal.

Art. 2. Ambito Personal.

Las Normas del presente Convenio serán de aplicación a la totalidad del personal de Plantilla que figura en los Escalafones de la Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S.A. a excepción del personal Directivo que figura como tal en dichos Escalafones.

No obstante, al personal eventual le será de aplicación la Tabla de Retribuciones consignadas en el Anexo I, la Prima de Asistencia y Puntualidad, el Plus de Actividad, las Dietas, el Régimen de Horas Extraordinarias, la Forma de Pago de la Nómina, el Régimen Económico de la Incapacidad Laboral Transitoria, cualquiera que sea su origen y el de Invalidez Provisional. La aplicación de estos beneficios quedará vinculada a la vigencia de su Contrato de Trabajo.

Se exceptúan de esta aplicación los trabajadores eventuales contratados con sujecion a lo previsto en el Apartado E) del Art. 47 de la Ordenanza de Trabajo de 30 de Julio de 1970, que se regirán por sus propias y especificas normas laborales.

Queda expresamente exceptuado de su ámbito el personal a que se refiera el Art. 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/80 de 10 de Marzo).

Art. 3. Ambito Territorial.

Será de aplicación el presente Convenio en todo el territorio nacional donde la Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S.A. desarrolla o desarrolle en el futuro su actividad industrial de producción, transformación, transporte, transmisión y distribución de energía eléctrica.

Art. 4. Ambito Temporal.

El presente Convenio tendrá su vigencia, salvo lo dispuesto expresamente en el mismo, desde 1º de Enero de 1993 hasta el 31 de Diciembre de 1994.

Art. 5. Prórroga.

El Convenio puede prorrogarse por años naturales al no existir solicitud de denuncia con preaviso de cualquiera de las partes contratantes, con tres meses de antelación a su vencimiento o de la prórroga en su caso.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 6. Organización.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la organización práctica del trabajo, sin otras limitaciones que las expresamente prevenidas en la Legislación y Ordenanzas vigentes.

Art. 7. Traslados.

A) **Forzoso**: En el caso de traslados con este carácter, previstos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo que la propia Ley determina con las condiciones siguientes:

1ª Análogo o similar puesto de trabajo. Cuando no exista puesto de trabajo análogo al que venía desempenando, la Empresa facilitará la preparación profesional adecuada para la mejor adaptación a su nuevo puesto de trabajo.

2ª Análogas o similares condiciones de vivienda.

3ª Sin pérdida económica.

4ª Una indemnización de seis mensualidades de su retribución (incluidas las tres mensualidades de Ordenanza), constituida por el salario base individual.

5ª Previo informe al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal, en su caso

B) En los demás traslados, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza vigente.

Art. 8. Cambio de puesto de trabajo (Opción).

El trabajador que haya prestado servicios en régimen de turno cerrado de relevo, en actividades que deban desarrollarse en estructuras de gran altura, aquellos que se pasen más de la mitad del año fuera de su lugar habitual de residencia, los que hayan prestado servicios en zonas rurales (alejados de grupos de población mayores de cinco mil habitantes), todo ello

durante un plazo de diez años, tendrán preferencia para ocupar las plazas vacantes de su categoría y zona, teniendo que quedar sus retribuciones limitadas estrictamente a las condiciones del nuevo puesto de trabajo que pase a desempeñar.

Art. 9. Productividad.

Como compensación de las mejoras que se implantan en este Convenio, el personal se compromete a alcanzar un alto grado de productividad. En consecuencia deberá procurar la reducción al mínimo de las horas extraordinarias que la Dirección, teniendo en cuenta el carácter de servicio público, podrá imponer cuando las circunstancias lo aconsejen y de acuerdo con las disposiciones legales.

Art. 10. Simultaneidad de tareas.

Cuando sea necesario dentro de la Jornada Laboral la realización simultánea o sucesiva de tareas correspondientes a varios puestos de trabajo de igual o inferior Categoría, podrán encomendarse a un solo productor, de acuerdo con la Normativa vigente.

Art. 11. Rendimiento.

Se entiende por rendimiento normal, el que corresponde a un trabajador o equipo de trabajo con perfecto conocimiento de su labor y diligencia en el desempeño del mismo. La retribución del trabajador corresponde a ese rendimiento normal.

Art. 12. Personal con mando.

Es obligación del personal con mando velar por la disciplina de sus subordinados y conseguir la mayor eficacia y rendimiento en el trabajo, para lo cual gozará de autoridad suficiente, conjugando esa obligación con el deber de procurar elevar el nivel técnico, profesional y la seguridad de los trabajadores en un clima de respeto a los principios que rigen las relaciones humanas.

CAPITULO III

CLASIFICACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO

Art. 13.

1. Las organizaciones firmantes del Convenio, a lo largo de la vigencia del mismo y por medio de una Comisión Paritaria que se constituirá transcurridos 30 días desde su firma, acordarán un nuevo sistema de clasificación profesional en base a Grupos Profesionales de acuerdo con la definición del Art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

   La Comisión será Paritaria, designando cada una de las Partes firmantes un máximo de 6 miembros. Los Acuerdos a los que se llegue en esa Comisión se incorporarán al Texto del Convenio Colectivo.

   Para dicha clasificación se definirán las funciones que se realizan en la Empresa y se encuadrarán dichas funciones en los distintos Grupos Profesionales atendiendo a los siguientes factores:

   - Titulación
   - Responsabilidad
   - Iniciativa
   - Complejidad
   - Mando
   - Autonomía
   - Etc.

2. La reforma del actual sistema exigirá el acuerdo de la Comisión, manteniendose hasta tanto, el actual sistema de clasificación profesional, así como los ascensos automáticos y asimilaciones salariales previstos en el presente Capítulo III y en el Capítulo IV de este Convenio.

Art. 14. Clasificación profesional.

1. **Personal de Informática:**

   Se mantiene dentro del sistema de Informática los puestos de trabajo siguientes:

   - **Analistas-Programadores:** Son los que a las órdenes de un Analista de Sistema 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. Tendrán la Categoría de Jefes de Sección.

   - **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. Tendrán la Categoría de Subjefes de Sección.

   - **Programadores de Segunda:** Son los que desarrollan subrutinas o fases bien definidas de programas complejos o programas de contenido simple, a partir de procedimientos previamente definidos por los Analistas o Programadores de Primera. Tendrán la Categoría de Oficiales Administrativos, Nivel A.

   - **Operadores:** Son los que operan y controlan ordenadores dotados de sistema operativo y capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipo y programa de naturaleza compleja. Deben saber detectar y resolver los problemas operativos, definiéndolos como errores de operación o de máquina. También tendrán la Categoría de Administrativos, Oficinal Nivel A.

   - **Grabadores de Datos:** Son los que manejan cualquier tipo de periférico informático, capaz de permitir entrada de datos.

     Tienen como función principal la toma y validación de los datos necesarios para las aplicaciones corporativas de la Empresa, transcribiéndolos desde los documentos fuentes y siguiendo las bases específicas que previamente han sido codificadas y descritas con detalle.

     Requieren poca o ninguna selección, codificación o interpretación de los datos. Tendrán la Categoría de Administrativos de Cuarta, Oficiales Nivel B.

2. **Otro Personal:**

   - **Personal de Instrumentación de Centrales Térmicas:**

     . **Jefes de Instrumentación (Técnicos de 2ª, Nivel B):** Son aquellos con título de grado medio, expedido por Organismo con competencia para otorgarlo oficialmente (o con capacidad y competencia suficiente a juicio de la Empresa), siendo responsables del Mantenimiento Predictivo, Preventivo y Correctivo, y del funcionamiento de todo el equipo de instrumentación neumática, eléctrica y

electrónica de una Central Térmica, así como de la disciplina, rendimiento y cumplimiento de las medidas de seguridad del personal a su cargo, dependiendo jerárquicamente del Jefe de Mantenimiento de la Central.

- **Técnicos Auxiliares de Instrumentación (Técnicos de 3ª):** Son aquellos que con depurada perfección y capacidad dirigen y realizan trabajos de montaje, reparación y revisión de todos los equipos de instrumentación neumática, eléctrica y electrónica de una Central Térmica, con los conocimientos precisos de interpretación de planos y lazos de control, pudiendo tener a su cargo a los Profesionales de Oficio Instrumentistas y Técnicos de 4ª Categoría y responder de la disciplina, rendimiento y cumplimiento de las medidas de seguridad por éstos, dependiendo jerárquicamente del Jefe de Instrumentación.

Oficiales de Instrumentación (P.O. 2ª, Nivel A): Son aquellos Profesionales de Oficio que, bajo la dirección y supervisión del Técnico Auxiliar de Instrumentación, realizan los trabajos de montaje, reparación, revisión, ensayo y limpieza de los aparatos de instrumentación neumática, eléctrica y electrónica de una Central Térmica.

Cuando su nivel de conocimientos, experiencia y competencia destaque de forma determinante a juicio de sus Jefes, podrán ser promocionados a Profesionales de Oficio, 1ª Categoría, Nivel A. También en aquellas Centrales de técnica más avanzada, donde la instrumentación electrónica sea claramente preponderante, podrán ser promovidos a Técnicos de 4ª Categoría.

- **Ayudantes de Instrumentación (P.O. 3ª):** Son aquellos profesionales que ayudan y colaboran con el Oficial de Instrumentación en los trabajos de montaje, reparación, revisión, calibración y limpieza de todos los aparatos de instrumentación neumática, eléctrica y electrónica de una Central Térmica.

Cuando en su formación, conocimientos y experiencias, destaquen de forma determinante a juicio de sus Jefes, podrán ser promocionados a Profesionales de Oficio, 2ª Categoría, Nivel A.

3. **Supresión Categorías:**

Se suprime la actual Categoría Profesional de Encargado de Peones.

El personal de limpieza pasará a la clasificación profesional de Peones Especialistas, siendo sus misiones las mismas que hasta ahora han venido desempeñando. El personal de limpieza que en lo sucesivo se contrate, ingresará por la citada Categoría de Peones Especialistas.

El 1º de Enero de 1988 queda suprimida la Categoría de Subcapataz (Profesional de Oficio, 1ª Categoría, Nivel B).

Los trabajadores existentes en esa fecha con la citada clasificación profesional pasarán a Capataces (Profesional de Oficio, 1ª Categoría, Nivel A) desde la indicada fecha de 1º de Enero de 1988, desempeñando las funciones propias de Capataz.

CAPITULO IV

PROMOCION Y FORMACION PROFESIONAL

Art. 15. Idoneidad.

La Dirección pretende que cada puesto de trabajo esté desempeñado por el trabajador más idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y humanas. A este logro se proyecta toda la política de personal de la Empresa.

Anualmente se programarán los distintos cursos de capacitación y perfeccionamiento que han de desarrollarse para conocimiento de los aspirantes.

Art. 16. Concursos y libre designación.

Para la provisión de puestos de trabajo y ascensos, ya sea por concursos-oposición, antigüedad o libre designación, se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral.

Anualmente se celebrarán los exámenes para la promoción, concurso y oposición de los escalafones sujetos a porcentajes. Un representante del Comité de Empresa figurará como miembro del Tribunal Calificador. Esta representación podrá ostentarla igualmente un Delegado de Personal.

Art. 17. Personal Técnico.

El ingreso del personal Técnico se hará por la Categoría correspondiente a los conocimientos y título profesional que se exija de acuerdo con el puesto de trabajo a cubrir. El personal existente en la Empresa tendrá preferencia para ocupar tales puestos cuando demuestre su capacitación y reúna los requisitos y condiciones exigidos.

Art. 18. Concurrencia.

Todo el personal puede acudir a los concursos-oposición para cubrir las vacantes que se produzcan cualquiera que sea la Categoría o Escalafón a que originariamente pertenezcan.

Art. 19. Peones Especialistas.

Los trabajadores incluidos en el Subgrupo Segundo, Peonaje 3ª Categoría, Peones, pasarán a la 2ª Categoría como Peones Especialistas de la actual Ordenanza. Se entiende así que los Peones Especialistas desempeñarán indistintamente las funciones que se atribuyen reglamentariamente a los Peones y Peones Especialistas.

Art. 20. Capacitación.

Cuando la modernización de los servicios o su automatización determinen la necesidad de capacitar o complementar la formación profesional del trabajador, la Empresa proporcionará los medios para conseguirlo, y el trabajador vendrá obligado a someterse a las pruebas físicas, intelectuales o psicotécnicas que se previenen, así como a asistir a los cursos que se convoquen para tal perfeccionamiento.

Art. 21. Medidas.

Paralelamente a los trabajos a que se refiere el Art. precedente, se adoptarán las siguientes medidas con carácter general:

1ª Intensificación de los cursos de preparación del personal de Plantilla que aspire al ascenso de su Nivel o Categoría.

2ª La Empresa podrá concertar con otros Centros la preparación y asistencia del personal a cursillos especializados y de Mandos Intermedios.

3ª Establecimiento de cursos por correspondencia o formación programada para que el personal pueda prepararse debidamente para su programación.

Art. 22. Personal de nuevo ingreso.

Para el ingreso del personal en la Plantilla de la Empresa, los aspirantes habrán de superar las pruebas establecidas a tal fin por la Dirección de la misma.

La Empresa realizará la mayor difusión posible de las vacantes en todos sus Centros de Trabajo.

Art. 23. Ascensos Automáticos.

Los Auxiliares Administrativos y los Técnicos de 5ª, ascenderán automáticamente a la Categoría de Oficial Nivel B y Técnico de 4ª, respectivamente, a los dos años de antigüedad en su Categoría.

Los Ayudantes del Subgrupo de Profesionales de Oficio, ascenderán automáticamente a la Categoría de Oficial Nivel B, a los dos años de antigüedad en su Categoría.

Con independencia de que los Oficiales Nivel B de la 4ª Categoría del Subgrupo I de Administrativos pasen a los ocho años de antigüedad en su Categoría a Oficiales Nivel A de la 4ª Categoría del citado Subgrupo, tal como se establece en el Art. 38 de nuestra Ordenanza, los Oficiales Nivel B, pasarán a Oficiales Nivel A de la 4ª Categoría del citado Subgrupo, a los diez años de antigüedad en el Subgrupo I del Grupo de Administrativos.

Los P.O. 2ª Categoría, Nivel B, pasarán a P.O. 2ª Categoría, Nivel A, a los ocho años de permanencia en su Categoría.

Los Administrativos, Técnicos y Actividades Complementarias 2ª B, ascenderán a la Categoría 2ª A, a los ocho años de permanencia en su Categoría.

Art. 24. Asimilaciones Salariales.

Se establecen las Asimilaciones Salariales siguientes:

1. Los Peones Especialistas, percibirán el Salario Base de los Profesionales de Oficio 3ª Categoría "Ayudantes", a los dos años de antigüedad en la Categoría, y el de los Profesionales de Oficio 2ª Categoría B, a los ocho años desde la anterior Asimilación.

2. Los Auxiliares de Oficina 1ª, 2ª y 3ª Categorías, percibirán el Salario Base correspondiente a la Categoría inmediata superior, respectivamente, a los dos años de antigüedad en su Categoría, y el de los Administrativos de 4ª Oficial A, Auxiliar de Oficina Especial y Auxiliar de Oficina 1ª, respectivamente, a los ocho años desde la anterior Asimilación.

3. Los Auxiliares de Oficina Especial, percibirán el Salario Base inicial de Oficial Nivel A de la 4ª Categoría Administrativa, a los diez años de antigüedad en su Categoría.

4. Los Profesionales de Oficio 1ª Categoría, Nivel A, y los Técnicos de 4ª Categoría, percibirán el Salario Base inicial del Técnico de 3ª, a los diez años de antigüedad en su Categoría.

5. Los Profesionales de Oficio 2ª Categoría, Nivel A, percibirán el Salario Base inicial de los Profesionales de Oficio 1ª Categoría, Nivel A, a los diez años de permanencia en su Categoría.

6. Los Oficiales, Nivel A, de la 4ª Categoría Administrativa, percibirán el Salario Base inicial de la 3ª Categoría Administrativa, a los diez años de permanencia en su Categoría o a los veinte años de antigüedad en el Subgrupo I del personal Administrativo.

7. Los trabajadores que procedentes de la 1ª Categoría, Nivel A, de Profesionales de Oficio, pasaron a la 4ª Categoría Técnica, se les computará el tiempo de permanencia en la anterior Categoría a los efectos de Asimilación Salarial a la 3ª Categoría Técnica. El efecto de aplicación no podrá ser anterior al primero de Enero de 1980.

8. Los Técnicos de 3ª Categoría y Administrativos de 3ª Categoría, percibirán el Salario Base inicial de los Técnicos y Administrativos de 2ªB, respectivamente, a los diez años de permanencia en su Categoría.

9. A los Oficiales Nivel A Administrativos, que cuenten con 23 años de antigüedad en el Grupo II del personal Administrativo, se aplicará la Asimilación Salarial de la 3ª Categoría Administrativa, manteniendo su actual clasificación profesional, de la misma manera que el resto de los Oficiales Nivel A Administrativo que han alcanzado ya dicha Asimilación.

CAPITULO V

JORNADA DE TRABAJO, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS, FESTIVIDADES Y VACACIONES

Art. 25. Jornada de Trabajo.

A) Personal de Jornada Partida.

La Jornada de Trabajo exigible en la Empresa, será de cuarenta horas semanales, de lunes a viernes, ambos inclusive, de cada semana.

Con carácter general, durante el período de tiempo comprendido entre el 1º de Mayo y el 31 de Octubre, se establece la Jornada Intensiva de Verano de treinta y cinco horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, ambos inclusive, todo ello sin perjuicio del compromiso de atención por las tardes de Oficinas y demás Servicios que así lo requieran en Jornada Intensiva.

B) Personal de Turno.

La Jornada de Trabajo, de ocho horas diarias, será para el personal de Turno Cerrado de 224 horas de trabajo, en el ciclo de seis semanas, o su equivalente en ciclos de distinta duración.

Este personal percibirá igualmente un Complemento Salarial denominado antes "Cuarto de Hora", y hoy integrado en el Plus de Turno, el cual compensa la disponibilidad del trabajador a tomar dicho descanso a lo largo de la Jornada, cuando el Servicio lo permita, a interrumpirlo, fraccionarlo o tomarlo a pie de máquina en el Puesto de Trabajo, si el Servicio lo exigiera.

Su cuantía se integra en el Plus de Turno, devengándose por día efectivamente trabajado.

Art. 26. Horario.

1. El Horario de Oficina será:

Lunes a Jueves, de 8:00 á 13:00
de 14:00 á 17:30

Viernes, de 8:00 á 14:00

2. Durante el período de tiempo comprendido entre el 1º de Mayo y el 31 de Octubre, el horario será de 8:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes.

3. El tiempo de descanso a que pudiera dar lugar el establecimiento de la Jornada Intensiva de Verano y la Continuada del viernes, no se computará, en ningún caso, como tiempo de trabajo efectivo.

Art. 27. Puntualidad.

Se reconoce expresamente la exigibilidad del deber de puntualidad y asistencia, así como la congruencia de las medidas de sanción por las faltas que se cometan en este orden de disciplina.

La Dirección, sin perjuicio de la regulación de una Prima de Asistencia y Puntualidad que más adelante se detalla, podrá establecer los controles que estime oportunos a este respecto.

Art. 28. Festividades.

El día 1 de Junio, fiesta de la Virgen de la Luz, nuestra patrona, y el 26 de Diciembre, segundo día de Pascua, se considerarán como fiestas abonables y no recuperables.

Art. 29. Horas Extraordinarias.

El personal deberá cubrir los Retenes, Guardias y Turnos que se establezcan por la Dirección, a fin de atender las exigencias del Servicio; si tal circunstancia determinase la obligación de trabajar en festivo o día libre semanal, se recibirá un Descanso Compensatorio igual al tiempo trabajado dentro del mes siguiente, pagándose los recargos correspondientes a las horas efectivamente trabajadas en dichos días.

Cuando por necesidades del Servicio sea imposible la concesión de dicho Descanso Compensatorio, se abonarán como Horas Extraordinarias el exceso de la jornada prestada.

De acuerdo con lo dispuesto en el Art. 40.2 del R.D. 2001/83, de 28 de Julio, sólo tendrán la naturaleza de Extraordinarias las que rebasen la Jornada ordinaria establecida en el presente Convenio que, a estos efectos, se contabilizarán en cómputo anual.

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las Horas Extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas Extraordinarias habituales: Supresión.

2. Horas Extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

3. Horas Extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de Turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La Empresa informará mensualmente, por Centro de Trabajo, a los Comités, Delegados de Personal o Delegados Sindicales, en su caso, sobre el número de Horas Extraordinarias realizadas en dicho Centro de Trabajo, especificando sus causas.

En base a esa información, la Empresa y los Representantes de los trabajadores, determinarán el carácter y naturaleza de las Horas Extraordinarias.

A efectos de retribución y compensación de Horas Extraordinarias y figuras afines, se estará a lo dispuesto en el Anexo VIII del presente Convenio.

El valor base por Categoría de la Hora Ordinaria, de la Hora Extraordinaria y el del recargo previsto en el Art. 62 de la Ordenanza, serán los que figuran en la Tabla del Anexo I del presente Convenio.

Art. 30. Vacaciones.

Se establece con carácter general un período de vacaciones anuales de treinta días naturales, o la parte proporcional que corresponda, en el caso de que no llevara trabajando en la Empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

En los casos en que se produzca fraccionamiento en su disfrute, el cómputo de las vacaciones se hará por días laborales, con el límite de veintidos días laborales en el año.

CAPITULO VI

REGIMEN ECONOMICO

Sección Primera. Régimen Económico General

Art. 31. Régimen Económico.

1. **1.993:**

a) El Régimen Económico para el año 1993 del presente Convenio, estará constituido por los Salarios Bases, por Categorías Profesionales, contenidos en la Columna 2 del Anexo I, que comprende el Salario Base Mensual para Técnicos, Administrativos y Actividades Complementarias, y el Salario Base Diario para el resto de las Categorías.

A todo trabajador se le garantiza un 4'25% de incremento, aplicado sobre su Salario Base Individual de 31 de Diciembre de 1992.

b) **Cláusula de Revisión:**

En el caso de que el Indice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E., registrara al 31 de Diciembre de 1993 un incremento superior al 4'25% respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31 de Diciembre de 1992, se efectuará una Revisión Salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el citado 4'25%. Es decir, que, dando por supuesto que el I.P.C. medido en la fecha que ha quedado expresada rebase el 4'25%, el exceso de dicho porcentaje se aplicará como mejora, tomando como base las retribuciones afectadas por la cuantía que tuvieron en Diciembre de 1992, o sea, las que sirvieron como base para la negociación de 1993.

Tal incremento se abonará con efectos de 1º de Enero de 1993, dentro del primer trimestre de 1994.

2. **1.994:**

a) El Régimen Económico para el año 1994 del presente Convenio estará constituido por los Salarios Bases, por Categorías Profesionales, vigentes en la fecha de 31 de Diciembre

de 1993, incrementadas con el crecimiento que el Gobierno de la Nación prevea del I.P.C. para dicho año con motivo de la presentación a las Cortes de los Presupuestos Generales del Estado para dicho año.

A todo trabajador se le garantiza en la citada fecha de 1º de Enero de 1994, un incremento de su Salario Base Individual igual al mencionado crecimiento del Indice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno.

Los Pluses o conceptos retributivos que para el año 1993 han tenido un crecimiento del 4'25% o superior, así como los de nueva creación en este Convenio, las Horas Extraordinarias, las Becas, excepto las correspondientes para estudios Universitarios y las dietas, tendrán desde 1º de Enero de 1994, la mejora porcentual señalada para los Salarios Básicos, antes expresados, del incremento del Indice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno para dicho año, siempre que no se haya previsto expresamente su importe para 1994.

b) Cláusula de Revisión.

En el caso de que el Indice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E., registrara al 31 de Diciembre de 1994 un incremento superior al porcentaje previsto de I.P.C. que ha servido de base para fijar el incremento de 1994 respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31 de Diciembre de 1993, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el citado porcentaje. Es decir, que, dando por supuesto que el I.P.C medido en la fecha que ha quedado expresada rebase el I.P.C. previsto que sirvió de base para fijar el incremento de 1994, el exceso de dicho porcentaje se aplicará como mejora, tomando como base las retribuciones afectadas por la cuantía que tuvieron en Diciembre de 1993, o sea, las que sirvieron como base para la negociación de 1994.

Tal incremento se abonará con efectos de 1º de Enero de 1994, dentro del primer trimestre de 1995.

Art. 32. Plus de Actividad.

El actual Plus de Actividad para todos los trabajadores de Empresa Nacional Electrica de Córdoba, S.A., totalmente independiente del Salario Base y sin repercusión en el cálculo de ningún complemento, será de 300.000.- Pts. anuales en 1993 para los trabajadores con Jornada completa, y se hará efectivo en 12 mensualidades.

Los trabajadores con Jornada reducida, percibirán la parte proporcional del importe señalado, de acuerdo con su Jornada.

Art. 33.

Todas las retribuciones que se regulan en el presente Convenio, se contraen y corresponden a la Jornada máxima a que se refiere el Art. 25. Si se trabajara Jornada inferior, los devengos se reducirán proporcionalmente a la Jornada que se realice.

Art. 34. Participación en Beneficios.

La participación en los resultados favorables del Ejercicio a que alude el Art. 18 de la Ordenanza estará constituida por el 24% de los Salarios correspondientes a las doce mensualidades.

Art. 35. Forma de Pago de la Nómina.

El abono de Nómina se efectuará por el sistema de transferencia bancaria a la entidad que libremente designe el trabajador.

Art. 36. Suplemento de remuneración por Trabajo Nocturno.

El valor del suplemento de remuneración por Trabajo Nocturno, para jornada de 8 horas, será del 50% del Salario Base Diario de la Categoría correspondiente.

Art. 37. Prima de Asistencia y Puntualidad.

Por la asistencia y puntualidad en el trabajo, acreditada necesariamente por el control que se establezca en su Centro de Trabajo respectivo, se establece la Prima de 245.- Pts. brutas por día efectivo de trabajo.

La falta de asistencia y puntualidad, aún justificada, da lugar a la pérdida de la Prima correspondiente al día en que se produzca. Se exceptúan de lo anterior y se darán por tanto como asistentes, los que con el Visto Bueno de su Jefe respectivo acrediten que se encuentran desarrollando su labor fuera del Centro habitual de Trabajo.

Esta Prima deberá ser igualmente computada para absorber las mejoras concedidas en el importe de esta Prima, así como cualquier otra Retribución o Gratificación no Salarial concedida para facilitar al personal la puntualidad y asistencia a su respectivo Centro de Trabajo.

El importe de las Primas no devengadas por el personal, por falta de puntualidad y asistencia, tal como se describe en los párrafos anteriores, se destinará a Obras Sociales, determinadas por los respectivos Comités de Empresa.

Art. 38. Aumentos Periódicos (Antigüedad).

El régimen de trienios de Ordenanza se modifican en el sentido de tomar como fecha de partida para cómputo de trienios, la del ingreso del trabajador en la Plantilla de la Empresa.

El precio del trienio se establece en 18.528.- Pts. anuales para 1993.

Art. 39. Plus de Jornada Partida.

A partir del día 1º de Enero de 1993, se establece un Plus de Jornada Partida de 500.- Pts. por día de trabajo efectivo en Jornada ordinaria para el personal adscrito al sistema de Jornada Partida; no abonándose en consecuencia en Vacaciones, Descansos, Permisos Retribuidos e Incapacidad Laboral Transitoria de cualquier clase, etc. El devengo y percepción de este Plus está condicionado al mantenimiento de un mínimo de 6 meses en régimen de Jornada Partida con carácter general.

El abono de este Plus que se crea será incompatible con:

- Compensación por modificación de sistema de trabajo.
- Mando directo sobre personal a Turno.
- La inclusión en el régimen de trabajo de Mantenimiento de Centrales Térmicas (incluido Almacenero).

Cuando la incompatibilidad se derivase de la percepción de compensación por modificación de sistema de trabajo, el trabajador afectado podrá optar por el devengo del Plus de Jornada Partida en lugar de dicha compensación.

El establecimiento de este Plus de Jornada Partida absorbe y sustituye, en su totalidad, los siguientes Complementos Salariales:

- Prima de Jornada Partida en Centrales Térmicas.
- Ayuda de Comida.

- Prima de Revisión en Centrales.
- Primas de expectativa y llamada.
- Plus de desplazamiento de horario.

Art. 40. Otros Conceptos.

1. **Compensación por modificación de sistema de trabajo.**
Las cantidades que se abonen en concepto de compensación por modificación de sistema de trabajo, serán compensables y absorbibles, a partir de la firma del Convenio, con el importe medio anual del incremento de los Complementos Salariales que se pudiera asignar al trabajador afectado con posterioridad al establecimiento de dichas compensaciones o que le pudieran corresponder en el supuesto de cambio de régimen de trabajo. Así mismo, dejarán de abonarse en los supuestos de traslado o cambio de sistema de trabajo que se produzcan a petición del trabajador afectado.

2. Hasta tanto se sustituya, por acuerdo de la Comisión de Organización, el quebranto de moneda, se mantiene con sus valores actuales.

Sección Segunda. Regímenes Específicos de Trabajo

Art. 41. Nuevo Esquema Organizativo.

La implantación del nuevo esquema organizativo y la necesaria atención al cliente, obliga paulatinamente al establecimiento de determinadas modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que, por afectar al ámbito de la Empresa, serán analizadas a nivel general, por una Comisión constituida por las organizaciones firmantes del Convenio, incorporándose sus acuerdos al Convenio. Dichas modificaciones consistirán fundamentalmente en la implantación de los sistemas de trabajo regulados en el Art. 42 del presente Convenio, o bien los que se acuerden por esta Comisión. Así mismo, en dicha Comisión se estudiarán posibles soluciones a las siguientes cuestiones:

- Regulación del Complemento de Mayor Dedicación, Disponibilidad y/o Localización: Revisión de su importe, colectivo afectado (nuevas asignaciones y supresión en los casos en que no se den los supuestos de hecho), compatibilidad con el Plus de Jornada Partida, Técnicos de Centrales, Almacenes, Subjefes Administrativos.
- Sistema de Trabajo en el Mantenimiento de Centrales Térmicas.
- Horario de trabajo de atención por las tardes, en Jornada Intensiva, de Oficinas y demás Servicios que así lo requieran.
- En los casos de falta de acuerdo se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Art. 42. Organización del Trabajo a Turnos.

UNO. Jornada de Trabajo.

Se aplicará el régimen de Jornada regulado en el Art. 25 del presente Convenio, bajo el epígrafe correspondiente a "Personal de Turno", con las siguientes modalidades:

1.a) Turno Contínuo Cerrado.

Este sistema cubre el Servicio todos los días del año, durante las 24 horas del día en tres Turnos de ocho horas.

1.b) Turno Contínuo Abierto.
Este sistema cubre el Servicio todos los días del año, si bien en dos Turnos de ocho horas.

1.c) Turno Discontínuo.
Este sistema cubre el Servicio de lunes a viernes (excepto festivos), en dos Turnos de ocho horas.

DOS. Régimen Económico de Trabajo a Turno.

2.a) Plus de Turno

Se establece un Complemento Salarial de Puesto de Trabajo para compensar los inconvenientes propios y específicos del sistema de trabajo a Turno y el tiempo de relevo, así como el descanso de 15 minutos a que se refiere el Art. 34.2 del E.T., en los términos establecidos en el Art. 25 del presente Convenio.

El antiguo Plus de Relevo que compensaba y sigue compensando en su actual denominación el tiempo normal empleado en esta operación, se integra en el Plus de Turno.

Si por cualquier circunstancia esta prolongación superase los 15 minutos, se considerará como extraordinario y se abonará como tal, todo el tiempo transcurrido a partir de 15 minutos, desde la terminación de la Jornada.

El Complemento Salarial antes denominado "Cuarto de Hora" del Art. 25 queda, así mismo, integrado en el Plus de Turno que compensa la disponibilidad contenida en el Apartado B, Párrafo Segundo de dicho Artículo.

La cuantía del Plus de Turno será de 1.564.- Pts/día para el Plus de Turno discontínuo y de 1.877.- Pts/día para el Plus de Turno contínuo.

El Plus de Turno no influirá para nada en el cálculo de otros Complementos Salariales cuya cuantía sea en función del Salario.

Los Pluses de Turno se pagarán por cada día de trabajo efectivo en jornada ordinaria, así como durante el período de disfrute de las Vacaciones anuales, según le hubiera correspondido por su Cuadrante, no devengándose en consecuencia en Descansos, Permisos Retribuidos ni en Baja por Incapacidad Laboral Transitoria de cualquier clase. En mismo régimen de devengo se aplicará a la nocturnidad en el personal de Turno Contínuo Cerrado.

Se establece para el personal de trabajo en régimen de Turno Contínuo un Plus de Sábados, Domingos y Festivos, cuya cuantía será de 1.000.- Pts. por día de trabajo efectivo en Jornada ordinaria en Sábados, Domingo o Festivo, no abonándose en consecuencia en Vacaciones, Descansos, Permisos Retribuídos, Baja por I.L.T. de cualquier clase, etc.

2.b) Garantía.

Si por disposición con fuerza de obligar, cualquiera que sea su rango, se estableciera un Complemento Salarial de esta naturaleza, tan sólo resultará aplicable si aisladamente considerado y en cómputo anual, resultara más beneficioso. En caso contrario, se entenderá absorbido y compensado por el presente.

TRES.

Para la aplicación de los sistemas de trabajo a Turno a que se refiere el presente Artículo, se estará a lo dispuesto en el Reglamento que se recoge como Anexo V.

Art. 43. Organización del Trabajo de Mantenimiento en Centrales Térmicas.

Teniendo en cuenta la trascendencia de la producción de energía eléctrica de origen térmico de esta Empresa y la necesidad de la continuidad del servicio público que cumple, se reorganiza el trabajo del personal de Mantenimiento de la Central Térmica, en base a los principios siguientes:

a) Con el fin de garantizar la mayor presencia del personal de Mantenimiento que permita atender en la medida de lo posible a las incidencias que se produzcan, se diversificará la Jornada y el horario de trabajo de las Plantillas, creando un Retén de Mantenimiento que realizará su trabajo por las tardes.

b) Para hacer frente a las averías, emergencias o trabajos de urgente realización que se presenten fuera de los horarios habituales, se designará un Retén de Localizables, que estará localizable y dispuesto a intervenir tan pronto sean requeridos sus servicios por la Central.

c) Podrá solicitarse y obtener la colaboración de los trabajadores de Mantenimiento que no se encuentren designados por los tipos de Retén citados cuando se requiera por la envergadura o especialidad de los trabajos a acometer.

En base a tales principios se organiza el trabajo de Mantenimiento en la Central Térmica de la forma siguiente:

UNO. Ambito de Aplicación.

Se aplicará exclusivamente a aquellos trabajadores que con una Categoría máxima de Técnico de 3ª efectúan directamente trabajos de Mantenimiento de la Central Térmica, incluido el personal de Almacén.

DOS. Organización del Trabajo.

El personal de Mantenimiento prestará jornada y horario habituales en Jornada Partida. No obstante, se constituirán equipos homogéneos de trabajadores en número aproximado de cinco o seis que formará el:

a) Retén de Mantenimiento.

Durante siete días en un ciclo de ocho semanas, trabajarán en Jornada Continuada por las tardes, iniciando su trabajo a la misma hora que lo hace el resto de la Plantilla no constituida en Retén, en el período de Jornada Normal, y con un solape de una hora en el período de Jornada Intensiva o Continuada.

Su jornada será de ocho horas en jornada normal, excepto los Viernes que será de siete horas quince minutos, y de siete horas en Jornada Intensiva de Verano

El Retén prestará el trabajo que habitualmente se programe, así como atenderá la reparación de averías que ocurran durante la Jornada de Trabajo.

El Retén comprende el trabajo en Sábados y Domingos, descansando el trabajador el Jueves y Viernes anteriores.

El Retén de Sábado y Domingo podrá efectuarse durante la mañana, teniendo la misma duración prevista que en el párrafo segundo de este Apartado, e iniciándose la Jornada a la hora habitual de la Jornada Partida en día laborable.

Régimen Económico. Durante el tiempo que el trabajador permanezca en situación de Retén de Mantenimiento percibirá 4.170.- Pts. por día efectivamente trabajado.

La expresada compensación no repercutirá en la cuantía de otros Complementos que sean en función del Salario y se devengará exclusivamente por cada día de trabajo efectivo en Retén de Mantenimiento, no abonándose en consecuencia en Vacaciones, Descansos, Permisos Retribuidos e Incapacidad Laboral Transitoria de cualquier clase.

Esta compensación incluye los recargos por trabajos en días no laborables y desplazamiento horario.

Transcurridos siete días de esta modalidad de trabajo el Retén pasará a:

b) Retén de Localizables.

Tendrá la jornada y horario habituales en Jornada Partida. No obstante, durante la pausa de un día, descanso interjornada, Sábados, Domingos y Festivos comprendidos en diete días (en un ciclo de ocho semanas) que dura esta situación, los trabajadores que lo integran estarán localizables y a disposición de intervenir tan pronto sean requeridos sus servicios por la Central.

Con el fin de hacer más cómoda y fácil la localización se procurará dotar a los componentes del Retén de algún elementos de localización personal a distancia.

Régimen Económico. El trabajador que se encuentre en Retén de Localizables, devengará además de los complementos que reglamentariamente corresponden por los trabajos efectivos que realice fuera de la Jornada Normal una Prima de 2.045.- Pts. diarias.

El referido complemento no influirá en el cálculo de cualquier otro que sea en función del Salario y se devengará exclusivamente por los días efectivamente prestados en Retén de Localizables, sin repercusión en Vacaciones, Descansos, Permisos Retribuidos, e Incapacidad Laboral Transitoria de cualquier clase.

Transcurridos siete días en esta modalidad, el Retén se incorporará al:

c) Resto de Personal.

Trabajará en Jornada Partida, atendiendo a los trabajos habituales de mantenimiento durante su horario; no obstante, para los acontecimientos, averías, trabajos inaplazables o de urgente realización, cuya ejecución supere las posibilidades de uno o ambos Retenes y para los supuestos que requieran el concurso personal de algún trabajador concreto, en razón a sus características profesionales, el resto del personal de Mantenimiento será llamado por medios habituales de cada Centro de Trabajo.

TRES. Complemento de Mantenimiento de Centrales Térmicas.

Los Incentivos y Primas que percibe el personal de Mantenimiento tiene por objeto el compensar a estos trabajadores por la aceptación de la organización del trabajo que se implanta y las molestias inherentes al mismo, su disponibilidad para la realización de trabajos extraordinarios fuera de la Jornada Laboral pactada, así como la aceptación de las modalidades de trabajo en Revisión usuales en la Central Térmica, como Jornada Extraordinaria, horarios, etc., y en definitiva la dedicación y atención que requiere el trabajo de Mantenimiento de Centrales Térmicas, habida cuenta de la importancia de estos medios de producción en esta Empresa. En consecuencia, con ello además de los Complementos antes regulados, se estipula un.

- **Complemento de Mantenimiento de Centrales Térmicas:**

Complemento Salarial de Puesto de Trabajo que compensa los inconvenientes propios y específicos del sistema organizativo que se establece y el especial trabajo que se realiza durante las Revisiones de los Grupos Térmicos.

Su cuantía de 417.- Pts. diarias, igual para todas las Categorías profesionales, se percibirá por cada día de trabajo efectivamente realizado en jornada ordinaria, así como durante el período de disfrute de Vacaciones anuales, según le hubiera correspondico por su Cuadrante, no devengándose en consecuencia en Descansos, Permisos Retribuidos e Incapacidad Laboral Transitoria de cualquier clase.

Su cuantía no influirá en el cálculo de aquellos otros Complementos que sean en función del Salario.

CUATRO. Normas Complementarias.

a) En consecuencia, con las tres modalidades de trabajo descritas, el trabajo de Mantenimiento se organizará según el Cuadrante contenido en el Anexo VII.

b) Cuando las Revisiones de Grupos se realicen en Verano, se efectuarán las Horas Extraordinarias necesarias para cumplir el Programa de trabajo.

c) Teniendo en cuenta que la presencia de determinados trabajadores de Plantilla de Mantenimiento es más útil cuando coincide con la presencia de la mayoría del personal, estas personas quedan exceptuadas de los Retenes de Mantenimiento aunque no lo serán para los Retenes de Localizables. En este caso se encuentran los Contramaestres de los Talleres, quienes no obstante su exclusión de los Retenes de Mantenimiento, percibirán con igual periodicidad que el resto del personal los Complementos previstos para dicha situación.

Si algún trabajador, por su especial cometido, debiera ser también excluido de los Retenes de Mantenimiento manteniendo las garantías económicas reguladas en el párrafo anterior, dicha excepción habrá de ser autorizada por escrito por el Director de la Central Térmica.

d) Los Almaceneros quedan excluidos del Retén de Localizables, pero realizarán 7 días de Retén de Mantenimiento en un Ciclo de 4 semanas, según Cuadrante contenido en el Anexo VII, salvo que el número de Almaceneros permita la rotación en un Ciclo de duración superior.

e) En el caso de ausencia de un trabajador en Retén de Mantenimiento, la Dirección de la Central se reserva el derecho de efectuar o nó su sustitución, según las necesidades del trabajo. Si se efectúa su sustitución, se procurará que el sustituto sea un trabajador del próximo Retén de Mantenimiento que reúna las características profesionales más parecidas a las del ausente.

f) Si un trabajador en Retén de Localizables, solicita un permiso voluntario que le imposibilite cumplir su condición de Localizable, deberá solicitar y obtener de la Jefatura de la Central el oportuno permiso a la vez que designar a un compañero que voluntariamente acepte la sustitución para estar localizable en su lugar durante el tiempo que dure el permiso.

g) **Incompatibilidades.**

La inclusión en el régimen de trabajo de Mantenimiento en Centrales Térmicas será incompatible con la percepción de los siguientes Complementos Salariales:

- Plus de Turno.
- Plus de Mantenimiento.
- Prima de Jornada Partida en Térmicas.
- Prima de Jornada Desplazada.
- Plus de Jornada Partida.
- Incentivos.
- Complemento de Jornada.
- Prima de Llamada.
- Prima de Expectativa de Servicio.
- Plus por Desplazamiento de Horario.
- Retén de Disponibilidad.
- Conocimientos Especiales.

Art. 44. Absorción.

Serán compensables y absorbibles con las anteriores retribuciones todas las mejoras que puedan establecerse por los Organismos Oficiales y cuya total cuantía sea inferior a las condiciones del presente Convenio.

La Dirección se reserva el derecho durante la vigencia de este Convenio de revisar los ingresos de aquellos trabajadores que sean promovidos a Categoría superior, cuando sus percepciones brutas sean superiores a las señaladas como mínimas para su nueva Categoría en la Tabla Salarial.

CAPITULO VII

DIETAS

Art. 45.

Se suprime la regulación de la Dieta Reglamentaria contenida en el Art. 20 de la Ordenanza y 35 del Reglamento de Régimen Interior, así como el Plus por Desplazamiento de Horario establecido en el Art. 39 del Convenio 91/92, manteniéndose como única Dieta la voluntaria con los valores comprendidos en el Anexo II, para 1993.

El trabajador que se encuentre desplazado de su localidad habitual de trabajo, podrá optar, siempre que el Servicio lo permita, por regresar a pernoctar en su domicilio una vez completada su jornada, siendo por cuenta de la Empresa los gastos de viaje cuando el desplazamiento se realice en transporte público o vehículo propio, previa justificación de los mismos, y con un límite que no podrá exceder de la suma de los importes de las Dietas de cena y habitación.

El abono de Dietas requerirá, en todo caso, la justificación documental, por parte del trabajador, de haber incurrido en el gasto cuya compensación se pretende (con independencia de que el gasto efectivamente realizado sea superior o inferior al importe de la Dieta) mediante la presentación de factura, vale numerado, o, en su defecto, "ticket" expedido por máquina registradora que contenga los siguientes datos o requisitos:

- Número y, en su caso, serie.
- N.I.F. del expedidor.
- Tipo impositivo aplicado o la expresión "IVA incluido".
- Contraprestación total.

Siempre que sea posible, la justificación documental deberá realizarse mediante factura a nombre de la Empresa, compresiva del servicio prestado, con desglose de la base imponible, el tipo aplicado y la cuota repercutida.

A partir del día 1 del mes siguiente a la fecha de firma del Convenio, se establece un Plus de Desplazados de 2.500.- Pts. semanales, para el personal que se encuentre desplazado durante la mayor parte de la semana fuera de su provincia y devengue por ello en una semana las Dietas correpondientes a las contingencias comprendidas entre la comida del

lunes y el desayuno del viernes, ambos inclusive. El establecimiento de este Plus absorbe y sustituye en su totalidad a la gratificación establecida en el Apartado --- del Acta de firma de Convenio.

En el supuesto de prolongación de la jornada ordinaria en el personal de Turno Contínuo Cerrado, con una duración mínima de cuatro horas, cuando resulte materialmente imposible la justificación documental del gasto en concepto de comida o cena porque el trabajador lleve la comida hasta el lugar de trabajo, se le abonará el 65% de la Dieta establecida para dicha contingencia, salvo que la Empresa facilite la manutención por dichos conceptos.

CAPITULO VIII

DERECHOS SOCIALES Y ASISTENCIALES

Art. 46. Invalidez Provisional.

Los trabajadores de la Plantilla que pasen a la situación de Invalidez Provisional por determinación del Organo Gestor de la Seguridad Social, percibirán una ayuda económica con cargo a la Empresa consistente en la diferencia que resulte entre la prestación económica oficial que en dicha situación le sea concedida por el I.N.S.S. y el 100 por 100 del Salario que el productor venga percibiendo en la fecha en que haya sido declarada dicha Invalidez Provisional.

El Salario computable a este efecto será el que éste tenga reconocido en el Escalafón Oficial de la Empresa en tal momento.

Art. 47. Complemento de I.L.T.

El Complemento a cargo de la Empresa, establecido en el Reglamento de Régimen Interior para las situaciones de Incapacidad Laboral Transitoria, será igual a la diferencia entre la prestación oficial de la Seguridad Social y el 100% de la base constituida por el Salario Base, partes proporcionales de Pagas Extraordinarias y de Participación de Beneficios, Plus de Actividad y Complemento Personal de Antigüedad.

En cualquier caso, el Complemento a cargo de la Empresa se perderá en los casos de fraude.

Como contraprestación a las mejoras introducidas en esta materia, los trabajadores se comprometen a reducir en un 5% el Indice de Absentismo por I.L.T. en 1993, respecto al nivel de dicho Indice en 1992.

Art. 48. Accesos a la Propiedad.

Para facilitar el acceso a la propiedad, la Empresa otorgará escritura pública de compraventa de las viviendas que hayan sido vendidas en régimen de pago aplazado a aquellos trabajadores que soliciten la amortización anticipada del precio aplazado pendiente de pago, siempre que el MOPT admita el cómputo de la vivienda dentro del cupo obligatorio que tiene establecido en determinadas provincias.

Las viviendas vendidas, se computarán a efectos del cumplimiento del cupo obligatorio.

Art. 49. Préstamos para la Adquisición de Viviendas.

Se otorgarán préstamos a los trabajadores para la adquisición de su vivienda hasta quinientas mil pesetas sin interés, para amortizar en diez años cuando los haberes del interesado no excedan por todos los conceptos de 1.406.387.- Pts.; en siete años y medio si los ingresos son superiores a 1.406.387.- Pts. y no sobrepasen 1.870.031.- pts., y en cinco años si la retribución del solicitante es superior a 1.870.031.- Pts.

El prestatario deberá previamente concertar su seguro de pago del descubierto, de manera que, a su fallecimiento, sus familiares queden relevados de la liquidación el saldo pendiente. La Prima irá a cargo del interesado.

Art. 50. Anticipos.

Igualmente, la Empresa podrá conceder anticipos reintegrables a los productores de Plantilla para la adquisición de vehículos utilitarios, aparatos electrodomésticos, etc., atendiendo a la necesidad o precisión de las Solicitudes.

Art. 51. Becas.

Se mantienen las Becas, con las dotaciones comprendidas en el Anexo III.

Art. 52.

Los trabajadores que a partir de la entrada en vigor del Convenio sean declarados por los Organos Oficiales en situación de Incapacidad Permanente (total o parcial) para la profesión habitual, serán acoplados a las vacantes disponibles que se produzcan adecuadas a sus condiciones, procediéndose seguidamente a la homologación de su expediente ante la Autoridad competente para que dicho trabajador reciba la calificación y tratamiento de minusválido previstos en las Leyes.

Para las situaciones que se produzcan a partir de la fecha de firma del Convenio, de la retribución correspondiente al nuevo puesto de trabajo se deducirá, en su caso, el importe de la pensión oficial de la Seguridad Social por dicha contingencia, pudiendo el trabajador solicitar la reducción de jornada correspondiente.

Art. 53. Ayuda al trabajador con hijos disminuidos físicos-psíquicos.

El Complemento de Pensión a cargo de la Empresa, que se tiene regulado en régimen igual al que hoy abona la Seguridad Social, se establece para 1993 en 12.660.- Pts. por hijo disminuido físico-psíquico así calificado.

Art. 54.

Se amplía la reducción de la Jornada de Trabajo por razones de guarda legal de un menor, establecida en el Art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, hasta que éste haya cumplido los diez años de edad.

Art. 55.

La excedencia para atender al cuidado de un hijo, prevista el el Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

CAPITULO IX

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 56.

La Dirección de la Empresa y su Comité de Empresa, conscientes de la gravedad de los accidentes de trabajo, propugnan la intensificación de una eficaz política preventiva. Estiman

que deben ponerse en práctica todos los medios para su evitación, manteniendo constante vigilancia a fin de que sean debidamente observadas las Normas de Seguridad, cuya infracción puede denunciar todo trabajador.

Para conseguir este clima en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la Dirección de la Empresa apoyará todas las decisiones que tome el distinto Comité de Seguridad e Higiene en el desempeño de sus funciones.

El Comité de Empresa, su Comité de Seguridad, el Médico de Empresa, los Ingenieros y Monitores de Seguridad, trabajarán en estrecha colaboración y realizarán las campañas o cursillos pertinentes para la creación de un clima preventivo del accidente, que produzca como resultado la disminución de siniestros.

Todas las instalaciones deberán ser revisadas de modo continuo y sistemático, y sus trabajadores serán sometidos, por lo menos una vez al año, a cursillos de prevención o a examen recordatorio.

Se tomarán las medidas conducentes ante la falta de utilización de equipos y prendas de protección expresamente señaladas en las Normas vigentes, cuyo conocimiento será obligatorio.

CAPITULO X

DE LOS SINDICATOS Y DE LOS COMITES DE EMPRESA

Art. 57. De los Sindicatos, Secciones Sindicales y Delegados Sindicales.

1. La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. Admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa. No podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a la Empresa, si disponen de suficiente o apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

2. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa, tendrán los siguientes derechos:

   a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos Avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados a los Sindicatos y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en los Centros de Trabajo y en el lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

   b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su Legislación específica.

   c) Así mismo, en los Centros de Trabajo con más de 250 trabajadores, las Secciones Sindicales tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que pudieran desarrollar sus actividades.

3. En aquellos Centros de Trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales constituidas por los Sindicatos con presencia en el Comité de Empresa estarán representados por Delegados Sindicales según la siguiente escala:

   a) Si el Sindicato ha obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité:

Centro de	250	a 750	trabajadores:	Uno
Centro de	751	a 2.000	trabajadores:	Dos
Centro de	2.001	a 5.000	trabajaderes:	Tres
Centre de	5.001	en adelante:		Cuatro

   b) Si el Sindicato no ha obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité, Un sólo Delegado Sindical.

   El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en la Empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

   Los Delegados Sindicales poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el Convenio Colectivo a los miembros del Comité y en concreto:

   1º Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección de la Empresa.

   2º Asistir a las reuniones de Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y Comités paritarios de interpretación con voz y sin voto.

   3º Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

   4º Serán oídos por la Empresa, previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato, en particular, especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

4. **Cuota Sindical.**
   A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este Apartado, la Empresa descontará en la Nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta-corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario.

   La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiera.

5. **Excedencias.**
   Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Art. 58. De los Comités de Empresa.

1. **Funciones:**
   Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

   A) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

   a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de Plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

d.1) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

d.2) Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volúmen de empleo.

d.3) El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y en su caso, ante la Autoridad Laboral competente.

d.4) Sobre sanciones impuestas sobre faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

d.5) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las Normas vigentes en materia Laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de Obras Sociales establecidas en la Empresa, en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la Empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este Artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la Normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo o fomento de una política racional de empleo.

2. **Garantías.**

A) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este cese se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato a que pertenezca en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

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

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

C) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la Norma Legal vigente al efecto.

D) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine en cada momento.

Se establece la posibilidad de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité o Delegados de Personal, dentro del respectivo Centro de Trabajo y sin rebasar el máximo total que determine la Ley en cada momento.

Para ello, deberá pactarse en cada Centro de Trabajo, entre el empresario y los representantes de los trabajadores afectados que lo soliciten, el régimen de acumulación con el fin de no interferir la normalidad del proceso productivo.

Así mismo, no se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la Empresa se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

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

Art. 59. Prácticas antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

CAPITULO XI

PREVISION SOCIAL

Art. 60.

1. La Empresa y la representación de los trabajadores acuerdan la creación de una Comisión de Derechos Pasivos, constituida por las Organizaciones firmantes del Convenio, que estudie y cuantifique los derechos de previsión social incluidos en los Art.

2 párrafo segundo in fine, 46 a 51, 57, 59 in fine, 61 y Disposición Transitoria Primera de Convenios Colectivos anteriores, para los trabajadores fijos, con contrato anterior al 31 de Diciembre de 1992, de acuerdo con el respeto de los derechos adquiridos por los trabajadores, con los siguientes Apartados de este Artículo y teniendo en cuenta que, en el caso de jubilación, el Complemento de Empresa se calculará con el 100% de prestación de la Seguridad Social.

2. En cualquier caso, para causar derecho a la prestación complementaria de jubilación, ésta deberá producirse cuando el trabajador tenga, por su edad, reconocido por la Seguridad Social el 100% de su base reguladora y, como máximo, dentro de los tres meses siguientes al cumplimiento de los 65 años, o la edad precisa para obtener el porcentaje indicado. Ello no obstante, el límite máximo de edad sólo será de aplicación a partir de 30-9-93, cualquiera que fuera el momento de publicación del Convenio.

3. La Empresa y la representación de los trabajadores acordarán igualmente en la Comisión de Derechos Pasivos, el régimen a aplicar en su caso a los trabajadores ingresados a partir de 1-1-93.

4. Hasta tanto se logre un acuerdo en la Comisión de Derechos Pasivos, se mantendrán todas las normas de previsión social establecidas en el Convenio Colectivo anterior que se reproducen en el Anexo IV y se citan en el Punto 1, anterior, pudiendo causarse nuevas prestaciones conforme a los citados Artículos del Convenio 89/90 aplicados a las bases resultantes de los salarios del presente Convenio, siempre que el trabajador cumpla con los requisitos contenidos en el Punto 2 anterior.

Los trabajadores que voluntariamente deseen prejubilarse a partir del día 1º de Diciembre de 1994 y reúnan los requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para causar tal derecho, lo podrán hacer, calculándose el complemento de la Empresa como si la prestación de la Seguridad Social fuera del 100%, y devengándose el complemento desde el momento en que aquella le sea reconocida.

Las partes signatarias del presente Convenio se comprometen a fomentar la aplicación de las medidas contempladas en el Real Decreto 1194/1985 (jubilación a los sesenta y cuatro años y sustitución del trabajador por otra contratación), a cuyo efecto el sustituto podrá ser contratado en Categoría distinta a la del así jubilado.

DISPOSICIONES FINALES

Art. 61. Vinculación a la totalidad del Convenio.

Se entiende el Convenio Colectivo como unidad total, orgánica y exclusiva. Si la autoridad competente declarase la nulidad de alguno de los preceptos de este acuerdo y el hecho alterase fundamentalmente el contenido del mismo, a juicio de cualquiera de las partes, el Convenio quedará sin eficacia en su totalidad, debiendo iniciarse nuevas deliberaciones a los efectos oportunos.

Art. 62. Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento.

Para la interpretación y seguimiento de la aplicación de las Normas de este Convenio se tendrá en cuenta no sólo su Articulado, sino también las Actas de la Comisión Deliberante.

Para la reclamación de derechos y obligaciones derivadas de aplicación e interpretación del Convenio a instancias jurisdiccionales y administrativas, las cuestiones que se susciten se someterán previa y obligatoriamente a la Comisión Mixta constituida por Vocales Sociales y Vocales Económicos, designados por la referida Comisión entre sus miembros.

Art. 63.

Los acuerdos que se adopten en las Comisiones sobre Clasificación Profesional, Organización y Sistemas de Trabajo y Previsión Social, creadas en los Art. 13, 41 y 60, se incorporan como parte integrante del presente Convenio, una vez ratificados por la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento establecida en el Art. 62.

Art. 64.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Contínua, de 16 de Diciembre de 1992, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Queda facultada la Comisión Mixta para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho Acuerdo.

Art. 65. Empleo.

Los trabajos de carácter normal que habitual y permanentemente supongan relación directa con los clientes y aquellos propios de la actividad de la Empresa, se irán efectuando paulatinamente por personal de Plantilla.

En este sentido, durante la vigencia del Convenio y a través de una Comisión Técnica creada al efecto, se procederá al estudio por las partes firmantes del Convenio de aquellos trabajos que, realizándose hoy por personal ajeno a la Empresa puedan ser absorbidos y realizados por personal en Plantilla. El estudio y la negociación sobre esta materia se regirá fundamentalmente por criterios de rentabilidad y mejor atención al cliente.

La Comisión habrá de velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el Art. 42 y 43 del E.T. Para ello la información que haya de facilitarse por la Empresa deberá ir necesariamente acompañada de los correspondientes justificantes de solvencia, seriedad y estructura, tanto de medios materiales como de estructura de mando de la Empresa contratada.

Art. 66. Incompatibilidades.

En orden a incompatibilidades, las referidas en el texto del Convenio se atendrán al contenido de la Tabla del Anexo IX, cuyo criterio será de aplicación preferente.

CLAUSULA DEROGATORIA

Art. 67. Cláusula Derogatoria.

El presente Convenio deroga el contenido del Convenio Colectivo 1991/1992, exceptuando aquello que expresamente declara vigente y, en consecuencia, sustituye en lo regulado a las Normas del Reglamento de Régimen Interior que estén en contradicción con lo anteriormente establecido y, de modo especial, aquellos Artículos a los que afecte su contenido económico. En todo lo demás, tanto el Reglamento de Régimen Interior como la Ordenanza Laboral, continuarán vigentes como textos supletorios.

En el supuesto de que durante la vigencia del Convenio Colectivo, se procediera a la derogación de la Ordenanza de Trabajo, las partes estudiarán las consecuencias de la misma con el objeto de evitar lagunas legales en el caso de que éstas se produjeran.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria Primera.

Se nombran Vocales de la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento a que se refiere el Art. 63 de este Convenio a:

Por la Empresa:
D. Eduardo Catalá Laguna
D. Pedro Anguita Martos
D. Luís Ruz Espejo
D. Luís Mª Cabello de los Cobos Cortés

Por los trabajadores:
D. Antonio Sierra Escribano
D. José Carlos Redondo Doval
D. Manuel Castillejo Romero
D. Andrés Rodríguez Moraño

Disposición Transitoria Segunda.

Las modificaciones introducidas en este Convenio Colectivo en los Art. 29, Anexo VIII (supresión de horas compensatorias por trabajos en festivos y abono del tiempo de presencia y puesta a disposición en igual cuantía que las horas ordinarias), 45 (supresión de la dieta completa y del plus por desplazamiento de horario y nueva regulación del plus de desplazados) y 47 (complemento de ILT), producirán sus efectos a partir del día 1 siguiente a la fecha de firma del Convenio.

DENOMINACION	SALARIO BASE MES O DIA	SALARIO 12 MENSUALID.	PAGAS EXTR. MAR. JUL. OCT. DIC.	PARTICIP. EN BENEFICIOS	HORA ORDINARIA	HORA EXTRA	RECARGO
GRUPO I: PERSONAL TECNICO							
1ª Categoría:							
Superior Especial	251.775	3.021.300	1.007.100	725.113	2.289	4.006	1.717
Superior 1º	233.225	2.798.700	932.900	671.689	2.120	3.711	1.591
Superior 2º	188.408	2.260.896	753.632	542.616	1.713	2.998	1.285
2ª Categoría:							
Nivel A	171.548	2.058.576	686.192	494.059	1.559	2.729	1.170
Nivel B	159.807	1.917.684	639.228	460.245	1.453	2.543	1.090
3ª Categoría	148.155	1.777.860	592.620	426.687	1.347	2.358	1.011
4ª Categoría	138.002	1.656.024	552.008	397.446	1.255	2.197	942
5ª Categoría	129.375	1.552.500	517.500	372.601	1.176	2.059	883
GRUPO II: PERSONAL ADMINIST.							
Subgrupo I. Administr.							
1ª Categoría							
Superior Especial	223.387	2.680.644	893.548	643.355	2.031	3.555	1.524
Superior 1º	207.116	2.485.382	828.464	596.495	1.884	3.298	1.414
Superior 2º	188.408	2.260.896	753.632	542.616	1.713	2.998	1.285
2ª Categoría:							
Nivel A	171.548	2.058.576	686.192	494.059	1.559	2.729	1.170
Nivel B	159.807	1.917.684	639.228	460.245	1.453	2.543	1.090
3ª Categoría:	148.667	1.784.004	594.668	428.161	1.353	2.368	1.015
4ª Categoría:							
Oficial Nivel A	137.784	1.653.408	551.136	396.818	1.253	2.193	940
Oficial Nivel B	128.321	1.539.852	513.284	369.565	1.167	2.043	876
5ª Categoría: Aux.Admtvo	115.705	1.388.460	462.820	333.231	1.052	1.842	790
Subgrupo II. Aux.Ofic.							
Categoría Especial	126.883	1.522.596	507.532	365.424	1.154	2.020	866
1ª Categoría	121.430	1.457.160	485.720	349.719	1.105	1.934	829
2ª Categoría	116.354	1.396.248	464.416	335.100	1.058	1.852	794
3ª Categoría	112.634	1.351.608	450.536	324.386	1.024	1.793	769
GRUPO III: PERSONAL OPERARIO							
Subgrupo I. Prof. Oficio							
1ª Categoría							
Nivel A	4.523	1.650.895	542.760	396.215	1.247	2.183	936
2ª Categoría							
Oficial Nivel A	4.214	1.538.110	505.680	369.147	1.162	2.034	872
Oficial Nivel B	3.996	1.458.540	479.520	350.050	1.103	1.931	828
3ª Categoría Ayudantes	3.816	1.392.840	457.920	334.282	1.051	1.840	789
Subgrupo II. Peonaje							
2ª Categoría.Peones.Esp.	3.701	1.350.865	444.120	324.208	1.020	1.786	766
GRUPO IV: PERSONAL JURIDICO SANIT. Y DE ACTIV. COMPLEMENTARIAS (No comprendidas en Grupos anteriores)							
1ª Categoría							
Superior Especial	236.301	2.835.612	945.204	680.547	2.148	3.760	1.612
Superior 1º	224.332	2.691.984	897.328	646.077	2.039	3.569	1.530
Superior 2º	188.408	2.260.896	753.632	542.616	1.713	2.998	1.285
2ª Categoría							
Nivel A	171.548	2.058.576	686.192	494.059	1.559	2.729	1.170
Nivel B	161.279	1.935.348	645.116	464.484	1.467	2.568	1.101
3ª Categoría	148.155	1.777.860	592.620	426.687	1.347	2.358	1.011

ANEXO II

DIETAS VOLUNTARIAS

TECNICOS, ADMINISTRATIVOS Y ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS, 1ª, 2ª Y 3ª CATEGORIAS:

	Pesetas
- Desayuno	321.-
- Habitación	4.027.-
- Una Comida	2.222.-

RESTO DE PERSONAL:

- Desayuno	310.-
- Habitación	3.124.-
- Una Comida	2.099.-

ANEXO III

DOTACION DE BECAS A PAGAR EN EL CURSO 1993/1994

Núm.	Estudios	Centro Enseñanza	Clase de Becas	Nueva Dotación
1.	E.G.B. (1 a 4)	Estat.y subv.	Externos	11.137
2.	E.G.B. (1 a 4)	Priv. s/subv.	Externos	17.799
3.	E.G.B. (1 a 4)	Estat y subv.	Internos	66.724
4.	E.G.B. (1 a 4)	Priv. s/subv.	Internos	66.724
5.	E.G.B. (5 a 8)	Estat y subv.	Externos	15.587
6.	E.G.B. (5 a 8)	Priv. s/subv.	Externos	26.690
7.	E.G.B. (5 a 8)	Estat.y Subv.	Internos	66.724
8.	E.G.B. (5 a 8)	Priv. s/subv.	Internos	66.724
9.	Form.Prof. 1er. Grado	Estat.y subv.	Externos	17.799
10.	Form.Prof. 1er. Grado	Priv. s/subv.	Externos	31.142
11.	Form.Prof. 1er. Grado	Estat.y subv.	Internos	75.618
12.	Form.Prof. 1er. Grado	Priv. s/subv.	Internos	88.962
13.	Form. Prof. 2º Grado	Estat.y subv.	Externos	17.799
14.	Form. Porf. 2º Grado	Priv. s/subv.	Externos	31.142
15.	Form. Prof. 2º Grado	Estat.y subv.	Internos	75.618
16.	Form. Prof. 2º Grado	Priv. s/subv.	Internos	88.962
17.	B.U.P.	Estatales	Externos	17.799
18.	B.U.P.	Privados	Externos	31.142
19.	B.U.P.	Estatales	Internos	75.618
20.	B.U.P.	Privados	Internos	88.962
21.	C.O.U.	Estatales	Externos	22.245
22.	C.O.U.	Privados	Externos	35.587
23.	C.O.U.	Estatales	Internos	88.962
24.	C.O.U.	Privados	Internos	102.305
25.	Esc. Universitaria	Estatales	Externos	35.581
26.	Esc. Universitaria	Estatales	Internos	111.201
27.	Fac.Univ. y Es.Tec.Sup.	Estatales	Externos	53.380
28.	Fac.Univ. y Es.Tec.Sup.	Estatales	Internos	155.683
29.	Ayuda comedor			20.032
30	Ayuda transporte			11.137
31.	Ayuda comedor y transp.			31.169

ANEXO IV

RELACION DE PRECEPTOS DE CONVENIOS ANTERIORES A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 60

Art. 2. Párrafo Segúndo "In fine".

Se abonará por parte de la Empresa a la esposa/o, o, en su defecto, a los huérfanos menores de 21 años del trabajador eventual fallecido en accidente de trabajo, mientras permanezca en estado de viudedad, un Complemento de Pensión consistente en treinta y una mil ochenta pesetas anuales, pagaderas en catorce mensualidades de dos mil doscientas veinte pesetas.

Art. 46. Jubilación.

La Empresa podrá proponer al trabajador su jubilación, y si éste la acepta, se aplicarán las condiciones que seguidamente se indican. Por su parte el trabajador podrá proponer a la Dirección su jubilación, una vez cumplidos los sesenta años de edad, con el derecho a la pensión complementaria que se indica a continuación, si dicha propuesta es aceptada por la Empresa.

La cuantía de la pensión será con arreglo a la escala siguiente:

- A los 60 años de edad	85%
- A los 61 años de edad	87%
- A los 62 años de edad	90%
- A los 63 años de edad	95%
- A los 64 años de edad	100%

El trabajador que haya cumplido los sesenta años de edad y treinta y cinco de antigüedad en la Empresa, podrá pedir su jubilación, siendo forzosa su aceptación por parte de la Empresa. En todo caso, el derecho a la pensión complementaria de jubilación, a cargo de la Empresa, sólo se devengará cuando el trabajador tenga derecho a la pensión oficial de jubilación de la Seguridad Social, y ejercite este derecho.

Conforme a las normas reglamentarias dictadas al efecto, se contempla la posibilidad de establecer el contrato de relevo que es el que se concierta con un trabajador inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo, para sustituir al trabajador de la Empresa que accede a la jubilación parcial prevista en el Art. 12.5 del Estatuto de los Trabajadores, simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con éste último.

Su regulación se ajustará a lo prevenido en el Real Decreto 1991/1984 de 31 de Octubre.

Art. 47. Bases de Jubilación.

La base que sirve de norma al cálculo de la jubilación comprenderá el importe bruto anual de los conceptos siguientes:

- Sueldo o Salario Base Individual y aumentos por antigüedad.
- Pagas Extraordinarias Reglamentarias.
- Participación en Beneficios.

Será a cargo de la Empresa la diferencia entre el importe de la jubilación así calculada y la que pueda corresponder al trabajador por el I.N.S.S. y Seguro de Vejez e Invalidez.

Si resultase una pensión complementaria a cargo de la Empresa inferior a 2.000.- Pts. mensuales, sería ésta la cantidad que se asignaría.

Las cantidades que se perciban como complementos de su pensión, tanto los productores que en esa fecha se encuentren jubilados, como los que se jubilen en lo sucesivo, no podrán ser absorbidas por ningún concepto.

Se ratifica que la cantidad que la Empresa pague por el concepto de complemento de pensión será siempre respetada hasta el fallecimiento del pensionista.

Art.48. Viudedad y Orfandad.

Se establece para la viuda/o e hijos de los trabajadores de plantilla y para las situaciones que se produzcan a partir de la entrada en vigor del Convenio, un sistema complementario de pensión vitalicia de viudedad y de pensión temporal de orfandad con cargo a la Empresa, en base a los siguientes criterios:

a) **Viudedad.**- La cuantía de la pensión será equivalente al 45% de los conceptos siguientes:

- Sueldo o Salario Base Individual y aumentos por antigüedad.

- Pagas Extraordinarias reglamentarias.
- Participación en Beneficios.

Si resultase una pensión complementaria a cargo de la Empresa inferior a 2.000.-Pts. mensuales, sería ésta la cantidad que se asignaría.

b) **Orfandad.**- La cuantía de la pensión alcanzará a los huérfanos de edad inferior a los 18 años o mayores de dicha edad que se encuentren en situación de Invalidez y así haya sido calificada dicha declaración por los Organos Gestores de la Seguridad Social, y será para cada huérfano la equivalente al 20% de los conceptos arriba enumerados.

Los complementos de viudedad y orfandad a cargo de la Empresa consistirán, en su caso, en la diferencia existente entre las pensiones así calculadas y el importe de las pensiones oficiales de la Seguridad Social.

Si el trabajador fallece estando ya jubilado, la pensión de viudedad consistirá en el 60% de la pensión de jubilación, y la pensión de orfandad en el 20% de la misma pensión de jubilación (oficial más complemento de la Empresa).

Estos complementos de pensiones a cargo de la Empresa serán la diferencia entre las pensiones así calculadas y las pensiones oficiales de viudedad y orfandad que sean señaladas por la Seguridad Social.

En ningún caso podrá rebasarse entre viudedad y orfandad el 100 por cien de los conceptos computados como base de las pensiones.

Las pensiones de orfandad cesarán a medida que los huérfanos cumplan los 18 años, salvo que se encuentren en situación de Invalidez y así haya sido calificada mediante declaración de los Organos Gestores de la Seguridad Social.

Art.49. Seguro de Vida Colectivo.

La Empresa mantiene el Seguro de Vida Colectivo, corriendo a su cargo el pago de su Prima total.

La condiciones de la póliza son:

a) Los capitales garantizados se abonarán a los beneficiarios que libremente designe el asegurado, inmediatamente de ocurrir el fallecimiento.

b) En caso de fallecimiento por accidente ocurrido hasta el límite de los setenta años de edad, se abonará doble capital garantizado a sus beneficiarios.

c) En el supuesto de Invalidez Permanente y Absoluta estando el trabajador en activo en la Empresa y producida antes de los setenta años de edad, los asegurados percibirán el capital garantizado al declararse la Invalidez y sus beneficiarios otro capital igual al ocurrir el fallecimiento del titular.

d) El personal que se jubile de la Empresa voluntariamente, continuará asegurado hasta su fallecimiento en iguales condiciones que en activo.

Art. 50. Vinculación del Seguro de Vida.

El seguro de vida a que se refiere el Artículo precedente se vincula a la permanencia del asegurado en la Empresa. El cese en la misma por cualquier motivo dará origen a la baja del trabajador en la póliza de este seguro, sin que, por tanto, el mismo conserve derecho alguno a percibir el importe del capital en su día garantizado.

Se exceptúan de esta desvinculación los trabajadores que hayan cesado en la Empresa por Jubilación, Invalidez Permanente y Total para la profesión habitual o Invalidez Absoluta, los cuales mantendrán su vinculación a este seguro de vida colectivo en tanto que no entren a formar parte de otra Empresa.

Art. 51. Tabla de Capitales.

Como Anexo IV a este Convenio, se establece la tabla de capitales garantizados por el Seguro de Vida Colectivo, que garantiza para cada trabajador el mismo capital que tenía señalado en Diciembre de 1979.

Se dispone de manera expresa que las mejoras establecidas en el Salario Base Individual en el presente Convenio Colectivo, no repercutirán en el capital que cada trabajador tiene reconocido en la fecha de 31 de diciembre de 1979.

Se exceptúa de esta Norma el trabajador que haya tenido o tenga algún ascenso o cambio de clasificación profesional desde primero de enero de 1987, el cual podrá tener el cambio de capital que, en su caso le corresponda en base a dicho ascenso o cambio, pero considerando a este efecto el salario que reglamentariamente le hubira correspondido con sujeción a la Tabla de Salarios que rigió el Convenio de 1979.

El mismo tratamiento se dará a los trabajadores de nuevo ingreso.

Art.57. Pensiones.

Los jubilados con anterioridad a este Convenio percibirán con cargo a la Empresa un incremento que garantice, junto con lo que perciban de la Seguridad Social, un mínimo de 609.348.- Pts., anuales.

Las viudas/os de trabajadores de la Empresa percibirán con cargo a la Empresa, un complemento que garantice, junto con lo que perciban de la Seguridad Social, un mínimo de 414.046.- Pts., al año.

Los trabajadores declarados en situación de Invalidez Absoluta con anterioridad a este Convenio percibirán un complemento de pensión con cargo a la Empresa para que, junto con lo que perciban de la Seguridad Social, tengan un mínimo de 609.348.- Pts. anuales.

Art. 59. In fine. Ayuda al trabajador con hijos subnormales.

... y se extiende a los hijos subnormales del personal jubilado y viudas.

Art.61. Ratificación de Beneficios.

Se mantienen en su extensión y cuantía los beneficios concedidos en Convenios anteriores, como pensión de viudedad y suministro de fluido eléctrico a las viudas de los trabajadores. Igualmente se ratifican los de suplemento voluntario de indemnización por enfermedad y accidente laboral no mortal y temporal, si bien en cuanto a estos dos últimos su concesión exigirá precisamente el informe favorable de los facultativos del Servicio Médico de Empresa.

La tarifa bonificada de fluido eléctrico se concederá también a los viudos de las trabajadoras de la Empresa si acreditan que son cabeza de familia, conforme a lo establecido en la Ordenanza de Trabajo vigente

Disposición Transitoria Primera.

Será de aplicación a los trabajadores que se jubilen lo dispuesto en el Art. 44 del Convenio de 1970, cuyo texto literal es el siguiente:

"Jubilación y Seguro de Vida".- En el supuesto de que el trabajador sea jubilado forzoso o voluntario, percibirá el importe equivalente del capital asegurado si al cumplir sesenta y cuatro años de edad, en tal momento, fuera soltero o viudo. Si se hallara en estado de casado, únicamente percibirá el 50% del capital garantizado, percibiendo el beneficiario el otro 50% al ocurrir el óbito del jubilado.

La Empresa entregará el 50% restante del capital garantizado en cualquier momento, después de la jubilación, en que el asegurado quede viudo.

ANEXO IV DEL CONVENIO 89-90

TABLA DE CAPITALES SEGURO COLECTIVO DE VIDA

Sueldo mensual (salario base mensual)				Capital
Hasta			6.266	60.000
Desde	6.267	a	7.234	80.000
Desde	7.235	a	8.316	100.000
Desde	8.317	a	9.286	125.000
Desde	9.287	a	10.367	125.000
Desde	10.368	a	11.449	150.000
Desde	11.450	a	12.419	200.000
Desde	12.420	a	14.469	250.000
Desde	14.470	a	16.634	300.000
Desde	16.635	a	19.654	350.000
Desde	19.655	a	22.175	400.000
Desde	22.176	a	25.000	450.000
Desde	25.001	a	27.920	500.000
Desde	27.921	a	32.392	550.000
Desde	32.393	a	36.222	600.000
Desde	36.223	a	41.894	650.000
Desde			41.895	700.000

ANEXO V

REGLAMENTO DE APLICACION DE LOS SISTEMAS DE TRABAJO A TURNO

1.- Para la aplicación de los sistemas de Turno se confeccionarán Cuadrantes rotativos anuales en función de las necesidades del servicio y número de empleados disponibles, ajustándose a los horarios descritos en el Art. 42 del Convenio, estableciéndose los descansos semanales y festivos, así como el régimen de sustituciones por las diversas causas de ausencias mediante el establecimiento de Correturnos o Turnos Cero.

2.- En la medida de lo posible, se asignará un número igual de trabajadores en cada uno de los Turnos de Mañana, Tarde, Cero y, en su caso, Noche.

3.- En el Turno Contínuo deberá preverse los Sábados, Domingos y Festivos un número de trabajadores en situación de Turno Cero igual, al menos, a la dotación mayor de las asignadas a los Turnos de Mañana, Tarde o Noche. Ello sin perjuicio de que no fuera precisa la prestación de servicios del trabajador en Turno Cero en el Sábado, Domingo o Festivo inicialmente asignados, en cuyo caso se podrá sustituir por la prestación de servicios en otro día de la misma semana o de la semana siguiente inicialmente previsto como de Descanso.

4.- La percepción del Plus de Turno será incompatible con los siguientes conceptos:
- Plus de Mantenimiento.
- Prima de Jornada Partida en Térmicas.
- Prima por Jornada Desplazada en Mantenimiento.
- Prima de Jornada Partida.
- Complemento de Jornada.
- Primas de Expectativa y Llamada en Mantenimiento.
- Plus por Desplazamiento Horario.

5.- Los trabajadores que estén en Turno de Tarde, pasarán al Turno de Mañana y los que estén en el de Noche al de Tarde o Mañana cuando las necesidades del Servicio lo requieran, comunicándoselo por su Jefe inmediato con veinticuatro horas de antelación.

6.- El personal que esté en Turno Cero, realizará las funciones propias de su Categoría profesional y puesto de trabajo, en horario de Mañana, Tarde o Noche en función de las necesidades del Servicio, comunicándoselo por su Jefe inmediato con veinticuatro horas de antelación.

ANEXO VI

CUADRANTE MANTENIMIENTO CENTRALES TERMICAS

L M X J V	S D	L M X J V	S D	L M X J V	S D	L M X J V	S D	L M X J V	S D	L M X J V	S D	L M X J V	S D	L M X J V	S D
N N N D D	R R	R R R R R	K K	E E E E E	D D	N N N N N	D D	N N N N N	D D	N N N N N	D D	N N N N N	D D	N N N N N	D D

N = JORNADA PARTIDA NORMAL
R = RETEN DE MANTENIMIENTO
E = RETEN DE LOCALIZABLES
D = DESCANSO
K = DESCANSO EN RETEN DE LOCALIZABLES

ANEXO VII

CUADRANTE MANTENIMIENTO CENTRALES TERMICAS

ALMACENEROS

L M X J V	S D	L M X J V	S D	L M X J V	S D	L M X J V	S D	L M X J V	S D	L M X J V	S D	L M X J V	S D	L M X J V	S D
N N N D D	R R	R R R R R	D D	N N N N N	D D	N N N N N	D D	N N N D D	R R	R R R R R	D D	N N N N N	D D	N N N N N	D D

N = JORNADA PARTIDA NORMAL

R = RETEN DE MANTENIMIENTO

D = DESCANSO

ANEXO VIII

RETRIBUCION Y COMPENSACION DE HORAS EXTRAORDINARIAS Y FIGURAS AFINES

I. EXCESOS DE LA JORNADA ORDINARIA EN DIA LABORABLE.

1 **Normas Generales.**

Las horas de trabajo efectivo que se realicen en día laborable, sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo, se abonarán como Extraordinarias, según los precios establecidos en la tabla del Anexo I del Convenio Colectivo.

No obstante, en virtud de pacto con el trabajador, podrán compensarse con un descanso igual al tiempo trabajado, pagándose los recargos correspondientes a las horas efectivamente trabajadas en dichos días, según los precios establecidos en el Anexo I del Convenio Colectivo.

2. **Trabajos anteriores al comienzo de la Jornada Ordinaria.**

Si durante las ocho horas anteriores al inicio de la jornada ordinaria del trabajador, éste hubiese realizado algún trabajo extraordinario, podrá retrasar el comienzo de su jornada ordinaria en un tiempo de hasta el 50% de las horas realizadas en dicho período.

Cuando el trabajador utilice esta posibilidad, el tiempo de retraso del comienzo de la jornada se considerará como Descanso Compensatorio de una parte igual del tiempo trabajado en el indicado período de ocho horas, abonándose los recargos legales correspondientes. El resto del tiempo trabajado en el citado período se retribuirá de acuerdo con lo establecido en el Apartado I.1 anterior.

II. HORAS TRABAJADAS EN DIAS FESTIVOS O DESCANSO SEMANAL.

1.- **Normas Generales.**

Como regla general, el trabajador que se halle en esta situación tiene derecho a un Descanso Compensatorio igual al tiempo trabajado junto con los recargos correspondientes a las horas realizadas.

Las horas de trabajo en días festivos o de descanso semanal que sobrepasen la duración de la jornada ordinaria correspondiente a un día de trabajo, se retribuirán o compensarán, de acuerdo con lo establecido en el Apartado I.1 relativo a las Normas Generales sobre los excesos de la jornada ordinaria en día laborable.

2. **Festivos del Personal de Turno Contínuo.**

Sólo se consideran festivos a estos efectos, aquellos que no coincidan en Sábado.

Cuando un trabajador a Turno Contínuo le coincide un festivo con un día en el que, según Cuadrante, le corresponda trabajar, se estará a una de las dos situaciones siguientes:

a) Si por razones de Servicio, falta de actividad de su Centro de Trabajo o razones análogas, no fuese preciso que el empleado trabaje efectivamente, se procederá a darle descanso el día festivo sin recargo alguno, procurando comunicárselo, con una antelación de veinticuatro horas.

b) En el supuesto de que fuera necesaria la prestación de sus servicios, se dará el mismo tratamiento previsto en el Apartado II.1 anterior relativo a las Normas Generales.

Cuando coincidiera un festivo con un día en el que, según Cuadrante, corresponda descansar, se estará a lo siguiente:

a) Con carácter general, se abonarán al trabajador los recargos legales correspondientes y se le concederá una jornada de Descanso Compensatorio.

b) En el supuesto de que se hubieran utilizado los servicios del trabajador en dicho día, además del tratamiento previsto en la letra a) anterior, el tiempo trabajado se retribuirá de acuerdo con lo dispuesto en el Apartado II.1 anterior relativo a las Normas Generales.

III. NORMAS COMUNES AL DISFRUTE DEL DESCANSO COMPENSATORIO.

El disfrute del Descanso Compensatorio tendrá lugar en el mes siguiente a aquél en que se realizaron las horas, cuando se trate de personal en régimen de Jornada Partida, y dentro del ciclo, si se trata de personal a Turno. No obstante, dicho descanso podrá disfrutarse con posterioridad, pero en todo caso antes del día 31 de Diciembre del año en curso, cuando así se pacte entre el trabajador y la Empresa o cuando se devengue el derecho a descansar fracciones de jornada, en cuyo caso se disfrutará el descanso una vez se haya devengado el derecho a descansar una jornada completa.

El día en que se disfrute el Descanso Compensatorio no se percibirán los complementos salariales asociados al día efectivo de trabajo.

Cuando por necesidades del Servicio no sea posible la concesión del Descanso Compensatorio, se abonarán como horas extraordinarias el exceso de la jornada prestada suprimiéndose las denominadas "Horas Compensatorias por Trabajos en Festivos", (Clave 462).

IV TIEMPO DE PRESENCIA Y PUESTA A DISPOSICION.

Cuando el tiempo de presencia y puesta a disposición de la Empresa como consecuencia de desplazamientos, esperas, etc., sumado a las horas de trabajo efectivo, exceda de la duración de la jornada ordinaria, el exceso se abonará en igual cuantía que las horas ordinarias, según los valores establecidos en la Tabla del Anexo I del Convenio Colectivo

ANEXO IX

INCOMPATIBILIDADES ENTRE CLAVES SALARIALES DE SISTEMAS DE TRABAJO

Clave Salarial		Clave								
		371	355	356	357	PTD	365	390	395	PLL
371	Plus de Jornada Partida		X	X	X	X	X	X	X	X
355	Plus de Turno Contínuo Abierto	X				X	X	X	X	X
356	Plus de Turno Contínuo Cerrado	X				X	X	X	X	X
357	Plus Sábados, Domingos y Festivos	X				X	X	X	X	X
PTD	Plus de Turno Discontínuo	X	X	X	X		X	X	X	X
365	Complemento Mantenimiento Central	X	X	X	X	X				X
390	Retén Mantenimiento Central Térmica	X	X	X	X	X				X
395	Retén de Localizable en Central Térmica	X	X	X	X	X				X
PLL	Prima de Llamada Mantenimiento	X	X	X	X	X	X	X	X	

22748 *RESOLUCION de 26 de agosto de 1993, de la Dirección General de Servicios, por la que se publican las subvenciones otorgadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social durante el cuarto trimestre de 1992 y el primer semestre de 1993, respectivamente.*

En cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 81.7 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria,

Esta Dirección General acuerda:

Publicar las subvenciones otorgadas por este Ministerio de Trabajo y Seguridad Social durante el cuarto trimestre de 1992 y el primer semestre de 1993, respectivamente, en el «Boletín Oficial del Estado», detalladas en relación anexa.

Madrid, 26 de agosto de 1993.—El Director general de Servicios, Enrique Heras Poza.