

DISPOSICION FINAL

En todo lo no establecido expresamente en este Convenio, se estará en lo estipulado en el pacto y Convenio anteriores y ordenamiento laboral vigente.

24053 RESOLUCION de 14 de septiembre 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 «Compañía Sevillana de Electricidad, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Compañía Sevillana de Electricidad, Sociedad Anónima» (código número 9006722), que fue suscrito con fecha 22 de junio de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, para su representación, y de otra por la Sección Sindical de UGT, la Confederación de Cuadros y Comités de Empresas, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General 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, 14 de septiembre de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA «COMPAÑÍA SEVILLANA DE ELECTRICIDAD, SOCIEDAD ANONIMA»

ACTA

PRESIDENTE

D. Antonio Portillo García

SECRETARIA

Dña. Reyes Fernández Gallardo

POR LA EMPRESA

D. Eduardo Catalá Laguna
D. Gonzalo Martín Picola
D. Rufino Parra Terrón
D. Javier Alonso Rodríguez
D. Emilio García Díez
D. Jesús Muñoz de Cuenca
D. José A. Izquierdo Gago
D. Fernando Rubiales Torrejón
D. Diego Romero Reina
D. Juan Riquelme Brotóns

POR LOS TRABAJADORES

D. Manuel García Sánchez
D. José M. Sobrino Suárez
D. José L. Balboa Gómez
D. José López Pérez
D. Francisco Gaona García
D. José Luque Martínez
D. Francisco González López
D. Juan Sánchez Cabrera
D. José M. Fernández Arche
D. José C. López Romero
D. José M. Quesada Cabrera
D. Antonio Martín Bernal

En Sevilla, a 22 de junio de 1.993, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Compañía Sevillana de Electricidad, S.A.

Existiendo acuerdo sobre el texto del Convenio Colectivo para 1.993, que se recoge como anexo, se procede a su ratificación con las aclaraciones contenidas en el ACTA COMPLEMENTARIA que igualmente se adjunta y con las actualizaciones que a continuación se detallan.

Habida cuenta de la fecha de firma del presente Convenio, se actualiza el texto del mismo en los siguientes términos:

1) El Artículo 4 del texto articulado del Convenio quedará redactado del siguiente modo:

“El presente Convenio tendrá su vigencia, salvo lo dispuesto expresamente en el mismo, desde 1º de Enero de 1.993 hasta el 31 de Diciembre de 1.994”.

2) Con vigencia exclusiva para el año 1.993, el período de jornada intensiva de verano, establecido en el Artículo 25.A), será desde el 1 de Junio al 31 de Octubre. Durante el mes de junio, la jornada será de treinta y dos horas y media semanales, horario de 8,00 a 14,30 horas, de lunes a viernes y tiempo de permanencia común en los centros identificados en el Art. 26.2 desde las 9,00 a las 14,30 horas. Desde el 1º de julio hasta el 31 de octubre de 1.993, la jornada semanal será de 34 horas y 10 minutos, horario de 8.00 a 14.50 horas, de lunes a viernes, y el tiempo de permanencia común en los centros identificados en el Artículo 26.2 desde las 8.45 a las 14.50 horas.

3) Se adiciona un punto 2.- al Artículo 31 del texto articulado, del siguiente tenor literal:

“2.- 1.994:

a) El régimen económico para el año 1.994 del presente Convenio estará constituido por los salarios bases, por categorías profesionales, vigentes en la fecha de 31 de diciembre de 1.993, 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 1.994, un incremento de su salario base individual igual al mencionado crecimiento del Índice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno.

Los pluses o conceptos retributivos que para el año 1.993 han tenido un crecimiento del 4,25% o superior, así como los de nueva creación en este Convenio, las horas extraordinarias, la compensación por atenciones sociales y las dietas, tendrán desde 1º de Enero de 1.994, la mejora porcentual señalada para los salarios básicos, antes expresados, del incremento del Índice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno para dicho año, siempre que no se haya previsto expresamente su importe para 1.994.

b) Cláusula de revisión.-

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E., registrara al 31 de Diciembre de 1.994 un incremento superior al porcentaje previsto de I.P.C. que ha servido de base para fijar el incremento de 1.994 respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31 de Diciembre de 1.993, 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 rebasa el I.P.C. previsto que sirvió de base para fijar el incremento de 1.994, el exceso de dicho porcentaje se aplicará como mejora, tomando como base las retribuciones afectadas por la cuantía que tuvieron en Diciembre de 1.993, o sea, las que sirvieron como base para la negociación de 1.994.

Tal incremento se abonará con efectos de 1º de Enero de 1.994, dentro del primer trimestre de 1.995”.

4) El régimen de prejubilaciones establecido en el párrafo segundo del Artículo 65.4 entrará en vigor el 1º de diciembre de 1994.

5) El plus de jornada partida establecido en el Art. 39, entrará en vigor el 1º de enero de 1993.

Paga Centenario: Con ocasión del centenario de la constitución de la Compañía, en el mes de enero de 1.994 se hará entrega a cada trabajador, por una sola vez, de una cantidad igual al 5% del salario base mensual de su categoría profesional, según los valores establecidos en la columna 2 del Anexo I del Convenio.

Para el personal con salario base diario, el salario base mensual se calculará multiplicando la cantidad que aparece en la tabla por el cociente que resulte de dividir 365 entre 12.

Para los trabajadores que hayan ingresado con posterioridad al 1 de Enero de 1.993, el pago de esta cantidad será proporcional al tiempo trabajado desde el ingreso hasta el 31 de diciembre de 1.993.

Aquellos trabajadores que hayan causado baja en la Empresa durante el año 1.993, no percibirán cantidad alguna por este concepto. Quedan exceptuados de esta norma los trabajadores de plantilla que hayan causado baja por jubilación o hayan fallecido después del 1 de Enero de 1.993: a éstos, en el primer caso, y a su viuda/o en el segundo, les será satisfecha la parte proporcional que les corresponde desde la citada fecha de 1 de Enero de 1.993, y el cese en la Empresa por las causas que quedan expresadas.

Con efecto desde el día 1º de enero de 1995, el importe de esta paga se incorporará al importe anual de la retribución básica del trabajador afectado, constituida por su salario base individual, pagas extraordinarias y de participación en beneficios.

Y en prueba de todo ello firman este Acta los representantes de la Comisión Negociadora que prestan su conformidad con los acuerdos adoptados, rubricándose los textos que se adjuntan como anexo por un representante de cada una de las Organizaciones firmantes.

ACTA COMPLEMENTARIA

INTRODUCCION

Las partes firmantes del Convenio Colectivo acuerdan la firma de este Acta Complementaria de CLARIFICACION y APLICACION del Capítulo XI: PREVISION SOCIAL, en aras de establecer unos criterios comunes de interpretación y desarrollo del mismo y la creación de una Comisión de Derechos Pasivos con competencias precisas.

1ª) Se plantea a la Comisión Paritaria, interpretación acerca de si el párrafo final del punto 1 del nuevo artículo 65 del Convenio, en lo que se refiere a la exigencia del 100 por 100 de prestación de la Seguridad Social para tener derecho al Complemento de Pensión, lo es en función de la edad (65 años), o en función de los años de cotización (35 años).

Concretamente, el tema debatido es si el trabajador con 65 o más años con derecho a causar la Prestación Oficial de Vejez de la Seguridad Social, por años de cotización no alcanza el 100 por 100 de la base reguladora, tiene derecho a Pensión Complementaria.

En este sentido, la Comisión, por unanimidad, entiende que el 100 por 100 a que se refiere el párrafo último del punto 1 del artículo 65, lo es en función de la edad, y no de los años de cotización. En consecuencia, en el caso concreto planteado de un trabajador que cumple con los requisitos de edad para tener derecho a la Pensión Oficial de la Seguridad Social de Vejez, y

ésta le es concedida en los términos previstos en el artículo 50, párrafo 4º del Anexo al Convenio sobre Previsión Social, tendrá derecho a la Prestación Complementaria en los términos previstos en el artículo 51 del citado Anexo, o, lo que es lo mismo, manteniendo para estos supuestos los mismos derechos existentes con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

2ª) En lo que se refiere a la interpretación del párrafo tercero del nuevo artículo 65 del Convenio Colectivo, que concretamente dice: "Los trabajadores que voluntariamente deseen prejubilarse a partir del día primero del mes siguiente a la fecha de la firma del presente Convenio, 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 el 100 por 100, y devengándose el Complemento desde el momento en que aquélla le sea reconocida", se plantea la necesidad de clarificar que, en todo caso, los trabajadores que no opten por la prejubilación y que accedan al Sistema de Pensión de Vejez de la Seguridad Social, percibirán a partir de su jubilación la Pensión Complementaria de la Empresa, establecida en los términos del artículo 51 del Anexo de Previsión Social del Convenio, es decir, entre el salario pensionable y la prestación que se otorgue por la Seguridad Social.

3ª) En todos los supuestos aquí previstos, así como en los que subsisten a través del Anexo IV para que proceda el complemento de la Empresa, deberá existir un reconocimiento previo de pensión oficial de jubilación como se señala en el artículo 50.4 del Anexo IV.

COMISION DE DERECHOS PASIVOS

La Comisión de Derechos Pasivos estará constituida por representantes de la Empresa y de los Sindicatos firmantes del Convenio Colectivo. Su composición numérica será acordada en la primera reunión constituyente.

OBJETO Y FINALIDAD

Las partes firmantes reconocen la necesidad de encontrar un sistema alternativo al actual régimen de Previsión Social Complementaria, con objeto de dotarlo de mayor viabilidad y eliminando los riesgos jurídicos del actual sistema.

Es voluntad de las partes, abordar esta transformación en el Marco Legal existente.

Este objetivo global se complementa con la función de clarificación, seguimiento e interpretación de lo acordado en el Capítulo XI: Previsión Social del Convenio firmado.

Hasta tanto no se logre un Acuerdo Global en la Comisión de Derechos Pasivos, existe el compromiso de no introducir modificaciones en el Capítulo de Previsión Social.

En consecuencia, se mantienen las normas de Previsión Social establecidas en el Convenio anterior, que se reproducen como

Anexo IV, con las modificaciones establecidas en el artículo 65 del Convenio con las aclaraciones previstas en este Acta Complementaria.

FUNCIONES

- Examinar y buscar soluciones posibles con un espíritu de equidad en la aplicación del contenido del Capítulo de Previsión Social del Convenio.

- Examinar, a petición de parte, los casos concretos de los trabajadores que ejerzan su derecho a prejubilarse anticipadamente y proponer, a la vista de las causas específicas que concurran en el caso, soluciones alternativas siempre que el supuesto lo requiera.
- Acordar el sistema de previsión social a aplicar a los trabajadores ingresados a partir del 1.1.1993, compatible con la transformación de la previsión social que se acuerde.
- Hasta tanto que el nuevo sistema no haya sido implantado, los trabajadores ingresados a partir del 1.1.1993, tendrán cobertura en las contingencias de Invalidez y Muerte en las condiciones establecidas para el resto del personal. (Artículo 53, Anexo IV).
- Comprobar y verificar el cálculo de las Prestaciones Complementarias de Jubilación a cargo de la Empresa, con el objetivo de evitar errores de cálculo en la aplicación del artículo 65 del Convenio y del Anexo IV del mismo.
- Canalizar y ser informada de las peticiones de jubilación de los trabajadores del ámbito personal del Convenio Colectivo.

CONVENIO 1.993

CAPITULO I

EXTENSION Y AMBITO DEL CONVENIO

Art. 1.- Ambito Funcional.

El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo entre la Compañía Sevillana de Electricidad y los trabajadores incluidos 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 Compañía Sevillana de Electricidad, 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 sujeción 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 específicas 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 Compañía Sevillana de Electricidad 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 1.993.

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 vigente.

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 desempeñando, la Empresa facilitará la preparación profesional adecuada para la mejor adaptación a su nuevo puesto.
- 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) y los trabajadores de las Brigadas de Trabajos en Tensión, 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.

Quando 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, manteniéndose 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 su 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, oficial 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:

Cobradores de Ventanilla-Administrativos: La nueva organización del trabajo que se ha venido introduciendo en algunas Oficinas Comerciales, ha determinado la asunción por los cobradores de Ventanilla de nuevas funciones profesionales que amplían las definidas en la Ordenanza Laboral para los Cobradores de Ventanilla Auxiliares de Oficina.

En consecuencia de ello, se crea la categoría profesional de Cobradores de Ventanilla-Administrativos, con arreglo a la definición siguiente:

Son aquellos trabajadores que efectúan la cobranza de recibos en ventanilla de los abonados, entregando a éstos, en su caso, las devoluciones o liquidaciones por diferencias, o efectúan pequeños pagos que se les encomienden, igualmente y dentro de la organización de su centro de trabajo, ejecutan trabajos correspondientes al personal administrativo, Subgrupo I, a nivel de la cuarta categoría.

Asimismo, deben tener los conocimientos teórico-prácticos suficientes para poder solucionar o encauzar la información inicial que el abonado requiera sobre cuestiones referidas a la póliza de abono.

Se clasificarán profesionalmente como Oficiales Administrativos, nivel B, y se considerarán dentro del Subgrupo I del personal administrativo a todos los efectos.

Los Cobradores de Ventanilla a los que no afecte esta organización, mantendrán su actual categoría profesional de Auxiliares de Oficina.

Personal de Instrumentación de Centrales Térmicas

Jefes de Instrumentación: (Técnico 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. Categoría). 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. categoría, 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 Profesional 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 Técnico de 4a. categoría.

Ayudantes de Instrumentación: (P.O. 3a. categoría). 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 promovidos 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 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 Segunda 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 psicotónicas que se previenen, así como a asistir a los cursos que se convoquen para tal perfeccionamiento en la Escuela de Formación Profesional de la Compañía.

Art. 21.- Medidas.

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

- 1º Intensificación de los cursos de preparación del personal de plantilla que aspire al ascenso de su nivel o categoría.
- 2º La Compañía podrá concertar con otros Centros la preparación y asistencia del personal a cursillos especializados y de mandos intermedios.
- 3º 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 Compañía 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 a cubrir 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 los 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. Ctga. Nivel A a los 8 años de permanencia en su categoría.

Los Administrativos, Técnicos y Actividades Complementarias 2a. B, ascenderán a la Categoría 2a. A, a los 8 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. Ctga. B a los 8 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 8 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 2a. B, 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 periodo 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 a 14,15 y
de 16,00 a 18 horas.
Viernes, de 8,00 a 15 horas.

2.- Durante la vigencia de este Convenio y para el personal administrativo, primer subgrupo y Técnicos que trabajen exclusivamente en las Oficinas Centrales de Avda. de la Borbolla, núm. 5 y Diego Martínez Barrios, núm. 2, de Sevilla; Orense, núm. 11, de Madrid; Federico García Lorca, núm. 40, de Almería; Parque de Castelar, núm. 2, de Badajoz; Caracola, s/n, de Cádiz; García Lovera, números 1 y 3 de Córdoba; Escudo del Carmen, núm. 31, de Granada; Rafael López, núm. 1, de Huelva; Paseo de la Estación, núm. 27, de Jaén y Maestranza, núm. 4, de Málaga, se establece el horario flexible con arreglo a las condiciones siguientes:

Tiempo de permanencia común:

Lunes a Jueves:

Mañana, desde las 8,45 a las 13,45 horas.

Tarde, " las 16,00 a las 18,00 horas.

Ningún trabajador podrá salir antes de las 18,00 horas

Viernes:

Desde las 8,45 a las 15,00 horas.

El cómputo de la jornada de trabajo será por día.

3.- Durante el periodo 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 y el tiempo de permanencia común en los centros de trabajo identificados en el apartado 2 del presente artículo será desde las 8,45 a las 15,00 horas.

4.- 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 oportuno 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 computo 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 artículo 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 veintidós días laborales en el año.

CAPITULO VI

REGIMEN ECONOMICO

Sección Primera.- Régimen Económico General

Art. 31.- Régimen Económico.

1.- 1993:

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) Clausula de revisión.-

En el caso de que el índice 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 constatare oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el citado 4,25%. Es decir, que, dado por supuesto que el I.P.C. medido en la fecha que ha quedado expresada rebasa 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.

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

Art. 32.- Plus de Actividad

El actual plus de actividad para todos los trabajadores de Sevillana, totalmente independiente del salario base y sin repercusión en el cálculo de ningún complemento, será de 300.000 Ptas. 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 artículo 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 artículo 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 importe total de las pagas mensuales normales y extraordinarias de Marzo, Octubre, Julio, Navidad y Participación en Beneficios, se dividirá por catorce, a los efectos de pagar 1/14 durante todos los meses del año y otro 1/14 a mediados de julio y el día 22 de diciembre.

Teniendo en cuenta la organización administrativa dada a estos pagos, las variaciones de salarios que se produzcan por ascensos, aplicaciones de aumentos periódicos o cualquiera otra circunstancia, tendrá efecto económico desde la fecha en que realmente se haya producido la modificación. En consecuencia, la parte proporcional de las gratificaciones reglamentarias de marzo y octubre serán satisfechas desde la fecha en que la variación se haya producido.

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 el 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 pesetas brutas por día efectivo de trabajo.

La falta de asistencia o 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.

Con esta prima de asistencia y puntualidad queda absorbido el incentivo que percibía el personal procedente de otras sociedades incorporadas a Sevillana y sustituido en el futuro este sistema con el régimen que ahora se implanta.

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 o 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 modifica 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 pesetas anuales para 1993.

Art. 39.- Plus de jornada partida

A partir del día 1 del mes siguiente a la fecha de firma del Convenio, se establece un Plus de jornada partida de 500 pesetas 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.
- Prima de Brigadas de trabajos en tensión.
- Prima de lectura.
- Prima Residencias de Descanso.
- La inclusión en los siguientes regímenes de trabajo con jornada partida:

a) Mantenimiento de Software y Hardware de CPM y Despachos de Maniobras y equipos de telecomunicaciones.

b) Mantenimiento de Centrales Térmicas (incluido almaceneros).

c) Disponibilidad en centros aislados.

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:

- Plus de Mantenimiento en Centrales Hidráulicas.
- Prima de jornada partida en Centrales Térmicas.
- Ayuda de Comida.
- Prima de cobranza en ventanilla.
- Trabajos varios con contadores por puntos o minutos excedentes.
- Obtención de permisos de líneas y sobrevuelos.
- Cantidades percibidas a título individual en concepto de Actividad (clave 430).
- Prima de revisión de Centrales.
- Primas de trabajo en campo y/o en obra.
- Prima guardia vigilancia presas.
- Prima por reparto de tarjetas.
- Primas de expectativa y llamada.
- Plus por 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. Asimismo, dejarán de abonarse en los supuestos de traslado o cambio de sistema de trabajo que se produzcan a petición del trabajador afectado.

2.- Prima de Brigadas de Trabajos en Tensión: Los trabajadores pertenecientes a una Brigada de Trabajos en Tensión que realicen trabajos en tensión en media tensión por el sistema de pértigas a distancia y/o a potencial, que previamente hayan superado el curso de capacitación y estén en posesión del correspondiente carnet para realizar dichos trabajos, percibirán una prima de 1.500 ptas. por día de trabajo efectivo en jornada ordinaria, no devengándose en consecuencia en vacaciones, descansos,

permisos retribuidos e incapacidad laboral transitoria de cualquier clase, etc.

El establecimiento de esta prima absorbe y sustituye, en su totalidad, a la gratificación por trabajos en tensión regulada en el apartado 6 del Acta de Firma del Convenio Colectivo de 1.991/92.

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

4. Prima de conducción: Se suprime la prima de conducción de vehículos de la Empresa, a partir del día 1 del mes siguiente a la fecha de firma del presente Convenio. Las cantidades percibidas a título individual por este concepto en el año 1.992, se harán efectivas, desde la indicada fecha de supresión, en una compensación por modificación de sistema de trabajo -no afectada por los incrementos salariales que se pacten en Convenio Colectivo- con una vigencia de 5 años, hasta su total desaparición, y un importe decreciente según la siguiente escala:

- Primer año: 100% del importe satisfecho en 1.992
- Segundo año: 80% " " " " "
- Tercer año: 60% " " " " "
- Cuarto año: 40% " " " " "
- Quinto año: 20% " " " " "

Estas cantidades se harán efectivas mensualmente prorratea del importe anual.

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 los artículos 43, 45, 46 y 47 del presente Convenio o bien los que se acuerden por esta Comisión. Asimismo, en dicha Comisión se estudiarán posibles soluciones a las siguientes cuestiones:

- Sistema de trabajo en el mantenimiento de Software y Hardware de CPM y Despachos de Maniobras y equipos de telecomunicaciones.
- Regulación del Complemento de Mayor dedicación y 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) compatible con el Plus de jornada partida, Técnicos de Centrales, Almacenes, Subjefes Administrativos (conforme al acta 11/03/92) etc... El coste anual máximo de los acuerdos que se adopten sobre este complemento no podrá exceder de 40 millones de pesetas.
- Sistema de trabajo en el mantenimiento de Centrales Térmicas.
- Sistema de trabajo y funciones del colectivo de Lectores.
- Establecimiento de una prima de riesgo por movimiento de efectivo en el cobro a clientes, en sustitución de la prima de cobranza y el quebranto de moneda.
- Sistema de trabajo del personal de residencias de descanso.
- Sistema de trabajo de los laboratorios de verificación y sistema 66KV de Subestaciones.
- Horarios de trabajo de:

a) Brigadas de trabajos en tensión.

b) Brigadas centralizadas del Area de Transporte y Transformación.

c) Personal de atención al cliente en zonas de afluencia estacional.

d) 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.- Lectores

Los diversos rendimientos que en cada Departamento tiene este personal, comprendido en la segunda categoría del subgrupo segundo, grupo II de nuestra Ordenanza Laboral, ha impedido llegar a una fórmula única para toda la Compañía que permita mantener la mejor productividad que normalmente desarrollan parte de sus trabajadores; en consecuencia, se señala como rendimiento normal el siguiente:

Trescientas lecturas en jornada de ocho horas diarias. El exceso de lectura sobre este mínimo se abonará a razón de 10,72 pesetas por unidad. Cuando se trabaje jornada inferior, el número de rendimiento normal de lectura se reducirá proporcionalmente a la jornada trabajada.

No obstante, los lectores a tiempo completo a 1.01.91, continuarán percibiendo la cantidad de 9,50 ptas. por unidad de lectura realizada entre las 175 y las 309.

Los libros de lectura que en la actualidad tienen especial consideración, seguirán con su régimen económico actual.

Art. 43.- Organización del Trabajo a Turnos y Retenes de disponibilidad

UNO. Jornada de Trabajo.- Se aplicará el régimen de jornada regulado en el artículo 25 del presente Convenio, bajo el epígrafe correspondiente a "personal de turno", con las siguientes modalidades:

- a) **Turno continuo cerrado.-** Este sistema cubre el servicio todos los días del año, durante las 24 horas del día en tres turnos de ocho horas. El horario será de 7,00 a 15,00, de 15,00 a 23,00 y de 23,00 a 7,00 horas.
- b) **Turno continuo abierto.-** Este sistema cubre el servicio todos los días del año, si bien en dos turnos de ocho horas o siete horas y media. Con carácter general, el horario estará comprendido entre las 7,00 y las 23,00 horas.
- c) **Turno discontinuo.-** Este sistema cubre el servicio de lunes a viernes (excepto festivos), en dos turnos de ocho o siete horas y media. Con carácter general, el horario estará comprendido entre las 7,30 y las 23,00 horas.

DOS. Régimen económico del trabajo a turno.

Dos. 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, asimismo, 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 ptas./día para el plus de turno discontinuo y de 1.877 ptas./día para el plus de turno continuo.

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. El mismo régimen de devengo se aplicará a la nocturnidad en el personal de turno continuo cerrado.

Se establece para el personal de trabajo en régimen de turno continuo un plus de sábados, domingos y festivos, cuya cuantía será de 1.000 ptas. por día de trabajo efectivo en jornada ordinaria en sábado, domingo o festivo, no abonándose en consecuencia en vacaciones, descansos, permisos retribuidos, baja por I.L.T. de cualquier clase, etc.

Dos. 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. Retén de disponibilidad.- Cuando además del tiempo de cobertura del servicio, en el régimen de turno continuo abierto y en el turno discontinuo, fuera necesaria la disponibilidad y localización del personal fuera de la jornada normal, se establecerá un retén de disponibilidad, prestado por uno o más trabajadores que semanalmente, como máximo, se encontrará en esta situación fuera de su jornada normal.

Desde la finalización de la jornada, así como el sábado, domingo o festivos comprendidos en su semana, el trabajador estará localizable y en disposición de actuar si fuera requerido.

El trabajador que se encuentre en retén de disponibilidad, además de los complementos que reglamentariamente correspondan por los trabajos efectivos que realice fuera de la jornada laboral, devengará 2.220 ptas. por día efectivamente prestado en retén de disponibilidad, no devengándose en consecuencia en vacaciones, descansos, permisos retribuidos, e incapacidad laboral transitoria de cualquier clase, etc.

CUATRO. Para la aplicación de los sistemas de trabajo a turno y retenes a que se refiere el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el reglamento que se recoge como Anexo V.

Art. 44.- Organización del Trabajo de Mantenimiento en Centrales Térmicas de C. Colón, B^a Algeciras, Puertollano y Los Barrios

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 las Centrales Térmicas de C. Colón, Bahía Algeciras, Puertollano y Los Barrios, 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 las Centrales Térmicas citadas de la forma siguiente:

Uno. **Ámbito de Aplicación.**- Se aplicará exclusivamente a aquellos trabajadores que con una categoría máxima de Técnico de 3ª efectúan directamente trabajos de Mantenimiento de las Centrales Térmicas citadas, incluido el personal de almacén.

Dos. **Organización del trabajo.**- El personal de Mantenimiento prestará jornada y horario habituales en jornada partida. No obstante en cada Central se constituirán con sus plantillas de Mantenimiento equipos homogéneos de trabajadores en número aproximado de cinco o seis que formarán 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 ptas. 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 en 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 medio día, descanso interjornada, sábados, domingos y festivos comprendidos en siete 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 elemento de localización personal a distancia.

Régimen económico.- El trabajador que se encuentre en retén de localizables, devengará además de los complementos que reglamentariamente correspondan por los trabajos efectivos que realice fuera de la jornada normal una prima de 2.085 ptas. 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, incapacidad laboral transitoria de cualquier clase.

Transcurridos siete días de esta modalidad, el retén se incorporará al:

c) **Resto de personal.**- Trabajarán 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 en cada centro de trabajo.

Tres. **Complemento de Mantenimiento de Centrales Térmicas.**- Los incentivos y primas que percibe el personal de Mantenimiento tienen 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 cada 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 ptas. 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 correspondido 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, y que será común para todas las Centrales.

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, éstas 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 Producción, con el visto bueno de la Subdirección General de Personal.

d) Los alzaceneros 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 alzaceneros permita la rotación en un ciclo de duración superior.

e) En el caso de ausencia de un trabajador en retén de Mantenimiento la Jefatura de la Central se reserva el derecho de efectuar o no 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 por jornada desplazada
- Plus de jornada partida
- Prima de cobradores
- Prima de lectores
- Incentivos
- Actividad
- Permanencia
- Complemento de jornada
- Prima de llamada
- Prima de expectativa de Servicio
- Prima de subestaciones automáticas
- Plus por desplazamiento de horario
- Retén de disponibilidad
- Conocimientos especiales

Art. 45.- Organización del trabajo en la explotación de las instalaciones de distribución

Dada la trascendencia que para el mejor suministro de energía eléctrica a los abonados tiene el establecimiento de un sistema de atención de la distribución y con el fin de sistematizar las prestaciones de los trabajadores afectos a este servicio en todo el ámbito de la Empresa, se organizará el trabajo conforme a lo que a continuación se dispone:

UNO. Ambito personal de aplicación.- Afectará exclusivamente al personal de distribución que forme parte de las guardias organizadas con arreglo a cualquiera de los sistemas que se regulan en este artículo.

DOS. Procedimiento de implantación.- La nueva organización del trabajo se llevará a cabo mediante acuerdos de la Comisión de Organización, en los términos previstos en el art. 41 del vigente Convenio.

TRES. Sistemas para las Guardias de Distribución.- Conforme al procedimiento de implantación regulado en el apartado anterior, se organizará el servicio de acuerdo con alguno de los siguientes sistemas de organización del trabajo:

A.- Régimen de Trabajos a Turnos y/o Retenes.

De acuerdo con lo establecido en el art. 43 del vigente Convenio.

B.- Sistema de trabajo y remuneración de los capataces de distribución

Las circunstancias de disponibilidad y dedicación que requiere la misión de los Capataces de Distribución, con mando directo sobre una brigada de trabajadores, que atienden el mantenimiento e incidencias del servicio público de suministro de energía eléctrica, aconsejan considerar sus condiciones de trabajo de una manera especial, compensándoles con los

complementos salariales de puesto de trabajo siguientes:

a) Complemento de mayor dedicación, disponibilidad y localización. Este complemento compensa y sustituye a la totalidad de remuneraciones derivadas de las necesidades de disponibilidad y localización de este personal, y los trabajos que, por su misión profesional y atención al servicio, se efectúan fuera de la jornada laboral, así como las cantidades que por el mismo concepto se vienen abonando. Su importe oscilará de 243.276,- ptas. a 460.788,- ptas. brutas anuales, pagaderas en doce mensualidades.

b) Complemento salarial de puesto de trabajo que compensa las responsabilidades e inconveniencias derivadas de la

implantación del sistema de trabajo a turnos, al personal directamente dependiente de él. Su importe será de 375.300,- ptas. brutas anuales, pagaderas en doce mensualidades.

Este sistema retributivo será incompatible con los mismos complementos salariales que el plus de turno, así como con el retén de disponibilidad, pluses de turno, nocturnidad, compensación por alteración de descanso y horas extraordinarias de toda índole, sin perjuicio del disfrute de los descansos compensatorios correspondientes a los trabajos realizados en días festivos o de descanso semanal.

Como ha quedado expuesto, los complementos salariales que se establecen, lo son en función del puesto de trabajo y, por tanto, no consolidables. Por ello, en el supuesto de modificación de las circunstancias de la prestación laboral que implique la desaparición del supuesto de hecho del devengo de alguno de esos complementos salariales, el mismo dejará de abonarse.

C.- Disponibilidad en centros de trabajo aislados de la distribución

En aquellos centros de trabajo de la Distribución en los que por el número de trabajadores existentes y la ubicación geográfica no resulte posible la exigencia de rotación establecida en el punto II-5) del Reglamento de Aplicación de los Sistemas de trabajo a Turno y Retenes, ni la agrupación con otros centros de trabajo en los términos establecidos en el punto II-12) del citado Reglamento, se arbitrará un sistema de localización que permita disponer en todo momento, de un trabajador para prestar sus servicios si fuera requerido para ello, sin que para cada trabajador esta situación de disponibilidad pueda ser superior a 7 días en un periodo de dos semanas.

El trabajador que se encuentre en este sistema de trabajo además de los complementos que reglamentariamente correspondan por los trabajos efectivos que realice fuera de la jornada laboral, devengará 1.564,- ptas. por día efectivamente trabajado, en jornada ordinaria, no devengándose en consecuencia en vacaciones, descansos, permisos retribuidos e incapacidad laboral transitoria de cualquier clase, etc.

Este complemento salarial será incompatible con los mismos complementos salariales que el plus de turno así como con el retén de disponibilidad y el plus de turno, y al trabajador que se encuentre en situación de disponibilidad, le resultarán de aplicación las normas establecidas en el epígrafe II.- "Sistemas de Retenes" del REGLAMENTO DE APLICACION DE LOS SISTEMAS DE TRABAJO A TURNO Y RETENES" contenido en el Anexo V.

Art. 46.- Organización del trabajo en la explotación de Centrales Hidráulicas.

UNO.- Antecedentes

Como consecuencia de la obsolescencia de la gran mayoría de las instalaciones de Producción Hidráulica, ha sido necesaria la intervención en las mismas, incorporando tecnologías modernas del mercado, que obligatoriamente redundan en un mayor grado de su Tecnificación y Automatización.

Los nuevos equipos instalados, por diseño, presentan un grado de automatización concebido para la explotación autónoma de las Centrales, realizándose la operación de las mismas de forma automática, así como su supervisión y vigilancia. Ante la actuación de cualquier protección por anomalías de funcionamiento, los grupos quedan en estado de seguridad y equilibrio de forma automática.

Por tanto, las funciones a desarrollar en las instalaciones modernizadas, se circunscriben, fundamentalmente, a tareas de mantenimiento de las mismas, y en menor grado, a su operación y vigilancia, durante los periodos imprevistos de anomalías y fallos en los automatismos o equipos de la instalación, así como de regímenes extraordinarios de caudales hidráulicos.

DOS.- Ambito y procedimiento de aplicación

- 1.- Se sustituyen y derogan los sistemas vigentes con anterioridad, así como los pactos genéricos y específicos de condiciones de trabajo que afecten a una o varias Centrales Hidráulicas.
- 2.- La implantación de los nuevos sistemas de trabajo a turno y disponibilidad se llevará a cabo mediante Acuerdo de la Comisión de organización, en los términos previstos en el art. 41 del vigente Convenio.

TRES.- Nueva organización del trabajo

1.- Operarios adscritos a una determinada Central Hidráulica, desarrollando tareas de mantenimiento y operación:

- a) Turno continuo cerrado en Centrales Hidráulicas de Bombeo que por su importancia se explotan ya actualmente con esta modalidad de trabajo.
- b) Turno discontinuo en el resto de las Centrales automatizadas que por su importancia y sistema de explotación requieran presencia de personal.
- c) Turno continuo o discontinuo en aquellas Centrales Hidráulicas no modernizadas.

2.- Operarios destinados a una Brigada de Centrales Hidráulicas: atenderán el mantenimiento y la operación de un conjunto de Centrales, agrupadas por su proximidad geográfica, en régimen de turno discontinuo.

3.- Centros aislados: En aquellos centros de trabajo en los que por el número de trabajadores existentes y la ubicación geográfica no resulte posible la implantación del trabajo a turnos ni individualmente considerados ni mediante la agrupación con otros centros de trabajo, se arbitrará un sistema de disponibilidad y localización que permita disponer en todo momento de un trabajador para prestar sus servicios si fuera requerido para ello, sin que para cada trabajador esta situación de disponibilidad pueda ser superior a 7 días en un periodo de dos semanas.

El trabajador que se encuentre en este sistema de trabajo además de los complementos que reglamentariamente correspondan por los trabajos efectivos que realice fuera de la jornada laboral, devengará el mismo complemento establecido para la "DISPONIBILIDAD EN CENTROS AISLADOS DE LA DISTRIBUCION", con el mismo régimen de devengo e incompatibilidades.

CUATRO.- Normas comunes a todos los sistemas de trabajo**1.- Cambios de sistema de trabajo**

Eventualmente y por periodos transitorios, como consecuencia de averías, anomalías en la instalación, periodos de inactividad, regímenes de explotación estacionales o regímenes extraordinarios de caudales hidráulicos, se podrá desarrollar el trabajo en cualquiera de las modalidades de trabajo a turno previstas en el vigente Convenio Colectivo.

En estos casos el trabajador continuará percibiendo, según le hubiera correspondido por cuadrante, el plus de turno correspondiente a su sistema de trabajo habitual. Los excesos de jornada que pudieran realizarse se compensarán con los oportunos descansos compensatorios, abonándose asimismo los recargos legales correspondientes a las horas trabajadas en festivos o días de descanso semanal.

2.- Sistema de trabajo y remuneración de los responsables directos de brigadas y del servicio

Las circunstancias de disponibilidad y dedicación que requiere la misión del personal con mando directo sobre una brigada de trabajadores o sobre operarios adscritos a una determinada Central Hidráulica, que atienden la operación, mantenimiento e incidencias del

servicio público de suministro de energía eléctrica, aconsejan considerar sus condiciones de trabajo de una manera especial, compensándoles con los complementos salariales de puesto de trabajo siguientes:

a) Complemento de mayor dedicación, disponibilidad y localización. Este complemento compensa y sustituye a la totalidad de remuneraciones derivadas de las necesidades de disponibilidad y localización de este personal y de los trabajos que, por su misión profesional y atención al servicio, se efectúen fuera de la jornada laboral, así como las cantidades que por el mismo concepto se vienen abonando. Su importe oscilará de 243.276,- a 460.788,- ptas. brutas anuales pagaderas en doce mensualidades.

b) Complemento salarial de puesto de trabajo que compensa las responsabilidades e inconvenientes derivados de la implantación del sistema de trabajo a turnos al personal directamente dependiente de él. Su importe será de 375.300,- ptas brutas anuales, pagaderas en doce mensualidades.

Este sistema retributivo será incompatible con los mismos complementos salariales que el plus de turno, así como con el retén de disponibilidad, pluses de turno, nocturnidad, compensación por alteración de descanso y horas extraordinarias de toda índole, sin perjuicio del disfrute de los descansos compensatorios correspondientes a los trabajos realizados en días festivos o de descanso semanal.

Como ha quedado expuesto, los complementos salariales que se establecen, lo son en función del puesto de trabajo y, por tanto, no consolidables. Por ello, en el supuesto de modificación de las circunstancias de la prestación laboral que implique la desaparición del supuesto de hecho del devengo de alguno de esos complementos salariales, el mismo dejará de abonarse.

Para cada grupo de Centrales Hidráulicas, junto a los responsables directos de las brigadas, se podrá designar a uno o varios trabajadores de modo que haya en todo momento al menos uno de ellos disponible y localizable, que atienda fuera de su jornada de trabajo las averías y trabajos de carácter extraordinario, que se deriven de anomalías en las instalaciones o de regímenes extraordinarios de caudales hidráulicos. El personal que integre este servicio deberá tener capacidad y conocimientos suficientes para atender los distintos tipos de averías que se puedan producir en las

instalaciones y percibirá el complemento de mayor dedicación disponibilidad y localización regulado en la letra a) anterior, con el régimen de devengo e incompatibilidades establecidas en los dos párrafos anteriores, a excepción de la incompatibilidad con el plus de turno.

CINCO.- Régimen económico

Será el previsto en el vigente Convenio colectivo para cada una de las modalidades de trabajo descritas en las condiciones de desarrollo del REGLAMENTO DE APLICACION DE LOS SISTEMAS DE TRABAJO A TURNO Y RETENES, contenido en el Anexo V.

Art. 47.- Organización del Trabajo en la Explotación de Subestaciones de Transporte y Reparto

UNO.- Antecedentes

En las Subestaciones de Transporte y reparto se han incorporado tecnologías modernas del mercado, que redundan en un mayor grado de su tecnificación y automatización.

Los nuevos equipos instalados, por diseño, presentan un grado de automatización concebido para la explotación autónoma de las Subestaciones, realizándose la operación de las mismas de forma automática.

Por tanto, las funciones a desarrollar en las instalaciones modernizadas, se circunscriben, fundamentalmente, a tareas de mantenimiento de las mismas, y en menor grado, a su operación y vigilancia, durante los periodos imprevistos de anomalías y fallos en los automatismos o equipos de la instalación.

DOS.- Ambito y procedimiento de aplicación

- 1.- Se sustituyen y derogan los sistemas vigentes con anterioridad, incluidos los pactos genéricos y específicos de condiciones de trabajo que afecten a una o varias Subestaciones.
- 2.- La nueva organización del trabajo se llevará a cabo mediante acuerdos de la Comisión de Organización, en los términos previstos en el art. 41 del vigente Convenio.

TRES.- Nueva organización del trabajo

- 1.- Operarios destinados a una Brigada de Operación y Mantenimiento: atenderán el mantenimiento y la operación de un conjunto de Subestaciones de Transporte y Reparto, agrupadas por su proximidad geográfica, en régimen de turno discontinuo.
- 2.- Operarios destinados a una Subestación de Transporte y Reparto aún no modernizada: desarrollarán trabajos de mantenimiento y operación en régimen de turno continuo.

CUATRO.- Normas comunes a todos los sistemas de trabajo

1.- Cambios de sistemas de trabajo

Eventualmente y por periodos transitorios, como consecuencia de averías, anomalías en la instalación, periodos de inactividad o causas similares, se podrá desarrollar el trabajo en cualquiera de las modalidades de trabajo a turno previstas en el vigente Convenio Colectivo.

En estos casos el trabajador continuará percibiendo, según le hubiera correspondido por cuadrante, el plus de turno correspondiente a su sistema de trabajo habitual. Los excesos de jornada que pudieran realizarse se compensarán con los oportunos descansos compensatorios, abonándose asimismo los recargos legales correspondientes a las horas trabajadas en festivos o días de descanso semanal.

2.- Sistema de trabajo y remuneración de los responsables directos de brigadas y del servicio

Las circunstancias de disponibilidad y dedicación que requiere la misión del personal con mando directo sobre una brigada de trabajadores, que atienden la operación, mantenimiento e incidencias del servicio público de suministro de energía eléctrica, aconsejan considerar sus condiciones de trabajo de una manera especial, compensándose con los complementos salariales de puesto de trabajo siguientes:

- a) Complemento de mayor dedicación disponibilidad y localización. Este complemento compensa y sustituye a la totalidad de remuneraciones derivadas de las necesidades de disponibilidad y localización de este personal y de los trabajos que, por su misión profesional y atención al servicio, se efectúan fuera de la jornada laboral, así como las cantidades que por el mismo concepto se vienen abonando. Su importe oscilará de 243.276,- a 460.788,- ptas. brutas anuales pagaderas en doce mensualidades.
- b) Complemento salarial de puesto de trabajo que compensa las responsabilidades e inconvenientes derivados de la implantación del sistema de trabajo a turnos, al personal directamente dependiente de él. Su importe será de 375.300,- ptas. brutas anuales, pagaderas en doce mensualidades.

Este sistema retributivo será incompatible con los mismos complementos salariales que el plus de turno, así como con el retén de disponibilidad, pluses de turno, nocturnidad, compensación por alteración descanso y horas extraordinarias de toda índole, sin perjuicio del disfrute de los descansos compensatorios correspondientes a los trabajos realizados en días festivos o de descanso semanal.

Como ha quedado expuesto los complementos salariales que se establecen lo son en función del puesto de trabajo, y por tanto, no consolidables. Por ello, en el supuesto de modificación de las circunstancias de la prestación laboral que implique la desaparición del supuesto de hecho del devengo de alguno de esos complementos salariales, el mismo dejará de abonarse.

Para cada grupo de Subestaciones de Transporte y Reparto junto a los responsables directos de las brigadas, se podrá designar a uno o varios montadores de modo que haya en todo momento al menos uno de ellos disponible y localizable, que atienda fuera de su jornada de trabajo las averías y trabajos de carácter extraordinario que se deriven de anomalías en las instalaciones. El personal que integre este Servicio deberá tener capacidad y conocimientos suficientes para atender los distintos tipos de averías que se puedan producir en las instalaciones y percibirá el complemento de mayor dedicación disponibilidad y localización regulado en la letra a) anterior, con el régimen de devengo e incompatibilidades establecidas en los párrafos anteriores, a excepción de la incompatibilidad con el plus de turno.

CINCO.- Régimen económico

Será el previsto en el vigente Convenio Colectivo para cada una de las modalidades de trabajo descritas en las condiciones de desarrollo del REGLAMENTO DE APLICACION DE LOS SISTEMAS DE TRABAJO A TURNO Y RETENES contenido en Anexo V.

Art. 48.- 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. 49

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 1.993.

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 "I.V.A. incluido".
- Contraprestación total.

Siempre que sea posible, la justificación documental deberá realizarse mediante factura a nombre de la Compañía, comprensiva 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 desplazamiento de 2.500 ptas. semanales, para el personal que se encuentre desplazado durante la mayor parte de la semana fuera de su provincia y, devenga por ello en una semana, las dietas correspondientes 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 9 del Acta de Firma del Convenio Colectivo 1991/92.

En el supuesto de prolongación de la jornada ordinaria en el personal de turno continuo 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 dichas contingencias, salvo que la empresa facilite la manutención por dichos conceptos.

CAPITULO VIII

DERECHOS SOCIALES Y ASISTENCIALES

Art. 50.- Invalidez provisional.

Los trabajadores de la plantilla que pasen a la situación de invalidez provisional por determinación del Organismo Gestor de la Seguridad Social, percibirán una ayuda económica con cargo a la Compañía 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 Compañía en tal momento.

Art. 51.- 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 en 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 índice de absentismo por I.L.T. en 1.993, respecto al nivel de dicho índice en 1.992.

Art. 52.- Acceso a la propiedad.

Para facilitar el acceso a la propiedad, la Compañía 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 computo de la vivienda dentro del cupo obligatorio que tiene establecido en determinadas provincias.

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

Art. 53.- 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 ptas. en siete años y medio si los ingresos son superiores a 1.406.387 ptas. y no sobrepasen 1.870.031 ptas., y en cinco años si la retribución del solicitante es superior a 1.870.031 ptas.

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

Para constituir el fondo disponible, se tomarán los reembolsos producidos en el año 1992 por amortización de estos préstamos.

Los préstamos podrán concederse al personal de plantilla una vez superado el período de prueba.

Cuando las solicitudes sean superiores a las disponibilidades, se aplicará el orden de prelación confeccionado por los comités de Empresa.

Art. 54.- Anticipos

La cantidad que para el año 1993 se destina para la concesión de anticipos estará constituida por el importe de los reembolsos habidos durante el año 1992. Los anticipos podrán concederse al personal de plantilla, una vez superado el período de prueba.

Art. 55.- Becas

Se mantienen las Becas para estudios universitarios con las dotaciones comprendidas en el Anexo III.

Art. 56.-

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. 57.- Ayuda al trabajador con hijos disminuidos físicos-psíquicos.

El complemento de pensión a cargo de la Compañía, que se tiene regulado en régimen igual al que hoy abona la Seguridad Social, se establece para 1993 en 12.660 ptas. por hijo disminuido físico-psíquico así calificado.

Art. 58.- Compensación por atenciones sociales.

Se establece para el personal fijo de plantilla una compensación, totalmente independiente del salario y sin

repercusión en el cálculo de ningún complemento, por importe de 65.000 ptas. brutas anuales pagaderas en la nómina de septiembre, en sustitución de las obligaciones empresariales de facilitar a los trabajadores las atenciones sociales de economato, Becas (salvo el supuesto previsto en el art. 55), Reyes Magos y coste empresarial de comedores, cocinas y cafeterías que se extinguen desde la entrada en vigor del presente Convenio.

Art. 59.-

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. 60.-

La excedencia para atender al cuidado de un hijo, prevista en 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. 61.-

La Dirección de la Compañía y sus Comités 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 tomen los distintos comités de Seguridad e Higiene en el desempeño de sus funciones.

Los Comités de Empresa, sus Comités de Seguridad, los Médicos 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.

En materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la estructura en el ámbito de Sevillana, estará basada en los distintos Comités:

1. Vigilante de Seguridad
2. Comités de Centros de Trabajo.
3. Comités Provinciales.
4. Comité Central.

La composición, funcionamiento y funciones de los tres primeros se regirá conforme a lo legislado en la Orden de 9 de marzo de 1971, por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo; y el Decreto 432/1971, de 11 de Marzo, por el que se regulan la constitución, composición y funciones de los comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Asimismo, se acuerda la constitución, al amparo de lo dispuesto en el art. 4 del Decreto de 11 de Marzo de 1971, de un Comité Central de Seguridad e Higiene en el Trabajo, para coordinar y dirigir la actuación de los distintos Comités.

Tendrá su sede en Sevilla, teniendo un local permanente, cedido por la Empresa en el cual sus componentes puedan realizar las actividades derivadas de sus funciones.

Su composición, funcionamiento y funciones serán las que se detallan a continuación:

Composición:

- Un Presidente, nombrado por la Dirección de la Empresa.
- El Técnico de Seguridad de mayor grado del Servicio de Seguridad.
- El Jefe de los Servicios Médicos de Empresa.
- El A.T.S. que se considere más calificado.
- Seis vocales nombrados por la Empresa.
- Diez vocales, representantes de los trabajadores.

Siendo imprescindible la asistencia de los Vocales titulares, tanto representantes de la Empresa como de los trabajadores. Caso de no ser posible, las personas en las que se delegue tendrán obligatoriamente idéntica facultad ejecutiva y de decisión.

Se nombrará un Vicepresidente, que actuará de Presidente por ausencia del mismo.

Funcionamiento.

- Se crearán distintas comisiones de trabajo, en las que se discutirán los distintos temas planteados, y a las que podrán asistir los asesores (con voz y sin voto) que la representación de los trabajadores considere oportunos. Estas comisiones elaborarán un informe con las conclusiones obtenidas, que será presentado al Comité para su valoración y pronunciamiento.

En estas comisiones, los representantes de la Empresa están facultados para delegar en personas distintas, pero asumiendo las posibles decisiones tomadas.

- Reuniones bimestrales ordinarias, que durante el año serán seis.

Por cada reunión que celebren, extenderán el acta correspondiente, de la que remitirán una copia al Comité de Empresa.

- Se reunirán también a iniciativa de su Presidente o a petición de un tercio de sus miembros en reunión extraordinaria.

- Celebrará una reunión anual extraordinaria, en el primer bimestre del año, en la cual se analizará la Memoria anual realizada por el Comité. Esta reunión extraordinaria estará presidida por la Dirección.

Redactará una Memoria anual sobre las actividades que hubieren realizado, antes del 1º de marzo de cada año.

- Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple, decidiendo en caso de empate el Presidente.

- Actuará como Secretario el representante de los trabajadores que sea designado por los mismos. La Dirección de la Empresa informará de forma inmediata al Secretario de todos los accidentes ocurridos en el ámbito de la Empresa.

Funciones.

1. Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales en todo el ámbito de la Empresa.

2. Prestar su asesoramiento a la Empresa y otros comités para evitar o reducir riesgos que atenten a la vida, integridad físico-psicológica, salud y bienestar de los trabajadores, formulando al efecto las oportunas advertencias.

3. Emitir los informes y dictámenes que a petición de los otros Comités se soliciten, respecto a la prevención de riesgos profesionales.

4. Informar sobre el contenido de las normas e instrucciones internas de carácter general en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como estudiar y proponer la promulgación de otras o la modificación de las existentes.

5. Realizar visitas, en colaboración con los Comités de centros de trabajo o provinciales, tanto a los lugares de trabajo como a los Servicios y dependencias para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida, salud, bienestar de los trabajadores, informando de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la Empresa y al Comité de Seguridad correspondiente, a los que propondrán, en su caso, la adopción de medidas necesarias que se consideren oportunas.

6. Examinar, procesar y ponderar los datos contenidos en las actas y memorias de los Comités Provinciales o de centro de trabajo y de los Servicios Médicos de Empresa, en que traten asuntos de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

7. Promover, a la vista de los datos a que se refiere el punto anterior, la adopción de las medidas oportunas cuando la frecuencia de los accidentes de trabajo, la aparición de nuevos riesgos causantes de los mismos, se estimaran necesarias.

8. Elaborar conjuntamente con el Servicio de Seguridad los planes generales de Seguridad e Higiene, en colaboración con los restantes Comités y en base a los conocimientos y experiencias obtenidas de las investigaciones practicadas.

9. Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la Seguridad e Higiene mediante la convocatoria de cursillos, conferencias al personal, etc., bien directamente o en colaboración con las instituciones oficiales, así como proporcionar carteles y avisos de Seguridad e Higiene a los restantes Comités para su colocación en los centros de trabajo; celebrar concursos de seguridad entre el personal, promocionando su participación y sugerencias en materia de prevención.

10. Elaborar, en colaboración con el Servicio de Seguridad, la realización de campañas y programas de Seguridad e Higiene generales.

11. Colaborar con el Servicio de Seguridad en la programación de cursos y seminarios de formación y perfeccionamiento de los trabajadores, mandos intermedios y miembros de otros Comités, fomentando la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas de seguridad.

12. Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores de la Empresa, conforme a la legislación vigente.

13. Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la Empresa.

14. Conocer las investigaciones realizadas por los Técnicos de Seguridad y por los restantes comités, sobre accidentes de trabajo producidos.

15. Colaborar con los Comités provinciales o de centro de trabajo en la investigación de accidentes, con objeto de evitarlos, dando cuenta de los resultados a la Dirección de la Empresa.

16. Proponer la adquisición del material de seguridad de protección personal que se considere más idóneo, así como vigilar el funcionamiento y empleo del entregado, para valorar su correcta adecuación al riesgo, todo ello en colaboración con el Servicio de Seguridad y el asesoramiento de los Organismos Oficiales.

17. Proponer con carácter vinculante a la línea de mando, y en casos excepcionales, la suspensión inmediata de los trabajos, cuando a juicio de los dos tercios de sus miembros, se advierta peligro grave para la vida o salud de los trabajadores, hasta tanto no se corrijan los defectos observados.

18. Conocer el proyecto de seguridad de las nuevas instalaciones y proponer las correcciones que se estimen necesarias para la eliminación de riesgo.

Forma de elección.

Los representantes en el Comité Central por parte de los trabajadores, serán elegidos por el Pleno Provincial de Delegados, eligiendo al titular y al suplente.

Reuniones.

Las reuniones bimestrales del Comité Central se harán alternativamente de la siguiente manera: Una en Sevilla, una en otra provincia, una en Sevilla, etc.

A las reuniones de este Comité podrá asistir un representante de cada Sindicato más representativo.

CAPITULO X

DE LOS SINDICATOS Y DE LOS COMITES DE EMPRESA

Art. 62.- 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 afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a la empresa, si dispusiera 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) Asimismo, 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 2000 trabajadores: Dos
centro de 2001 a 5000 trabajadores: Tres
centro de 5001 en adelante : Cuatro

b) Si el sindicato no ha obtenido el 10% de los votos en la elección al comité, un solo 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, reconocimiento ésta, acto seguido, el 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:

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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. 63.- 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 de 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 volumen de empleo.

d.3) El empresario facilitará al comité de Empresa el modelo o modelos del 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 y 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.

Asimismo, 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. 64.- 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. 65.-

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 artículos 2 párrafo segundo in fine, 50 a 55, 62, 64 in fine, 67 y disposición transitoria primera de convenios colectivos anteriores, para los trabajadores fijos, con contrato anterior al 31 de Diciembre de 1.992, 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 30/09/93, 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 01-01-93.

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 primero del mes siguiente a la fecha de la firma del presente Convenio 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. 66.- 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. 67.- 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. 68.-

Los acuerdos que se adopten en las Comisiones sobre Clasificación Profesional, Organización y sistemas de Trabajo y Previsión Social, creadas en los artículos 13, 41 y 65, se incorporarán como parte integrante del presente Convenio, una vez ratificados por la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento establecida en el art. 67.

Art. 69.-

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 16 de Diciembre de 1.992, 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. 70.- 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. 71.- Incompatibilidades

En orden a incompatibilidades, las referidas en el texto del Convenio se atenderán al contenido de las tablas de los Anexos IX y X, cuyo criterio será de aplicación preferente.

CLAUSULA DEROGATORIA

Art. 72.- Cláusula Derogatoria

El presente Convenio deroga el contenido del Convenio Colectivo de 1.991-92, 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 artículo 67 de este Convenio a:

Por la Empresa:

D. Eduardo Catalá Laguna	D. Jesús Muñoz de Cuenca
D. Gonzalo Martín Picola	D. José A. Izquierdo Gago
D. Rufino Parrá Terrón	D. Fernando Rubiales Torrejón
D. Javier Alonso Rodríguez	D. Diego Romero Reina
D. Emilio García Díez	D. Juan Riquelme Brotóns

Por los trabajadores:

D. Manuel García Sánchez	D. Francisco González López
D. José M. Sobrino Suárez	D. Juan Sánchez Cabrera
D. José L. Balboa Gómez	D. José M. Fernández Arche
D. José López Pérez	D. José C. López Romero
D. Francisco Gaona García	D. José M. Quesada Cabrera
D. José Luque Martínez	D. Antonio Martín Bernal

Disposición transitoria segunda.-

Las modificaciones introducidas por este Convenio Colectivo en los artículos 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 extraordinarias), 49 (supresión de la dieta completa y del plus por desplazamiento de horario y nueva regulación del plus de desplazados) y 51 (Complemento de I.L.T.), producirán sus efectos a partir del día 1 siguiente a la fecha de firma del Convenio.

A N E X O I

=====

CATEGORIA	SALARIO		PAGAS EXTRA				
	BASE MES O DIA	SALARIO 12 MENSUALIDADES	MAR. JUL. OCT. DIC.	PART. EN BENEFICIOS	HORA ORDINARIA	HORA EXTRA	RECARGO

PO I. PERSONAL TECNICO							

CATEGORIA:							
SUPERIOR ESPECIAL	251.775	3.021.300	1.007.100	725.113	2.289	4.006	1.717
SUPERIOR PRIMERO	233.225	2.798.700	932.900	671.689	2.120	3.711	1.591
SUPERIOR SEGUNDO	188.408	2.260.896	753.632	542.616	1.713	2.998	1.285

CATEGORIA							
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
CATEGORIA	148.155	1.777.860	592.620	426.687	1.347	2.358	1.011
CATEGORIA	138.002	1.656.024	552.008	397.446	1.255	2.197	942
CATEGORIA	129.375	1.552.500	517.500	372.601	1.176	2.059	883

CATEGORICACION	SALARIO	SALARIO 12	PAGAS EXTRA		PART. EN	HORA	HORA	RECARGO
	BASE MES O DIA		MENSUALIDADES	MAR. JUL. OCT. DIC.				
PO II. PERSONAL ADMTVO								
GRUPO I. ADMTVO.								
CATEGORIA:								
SUPERIOR ESPECIAL	223.387	2.680.644	893.548	643.355	2.031	3.555	1.524	
SUPERIOR PRIMERA	207.116	2.485.392	828.464	596.495	1.884	3.298	1.414	
SUPERIOR SEGUNDA	188.408	2.260.896	753.632	542.616	1.713	2.998	1.285	
CATEGORIA:								
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	
CATEGORIA	148.667	1.784.004	594.668	428.161	1.353	2.368	1.015	
CATEGORIA:								
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	
CATEGORIA:								
AUXILIAR ADMTVO.	115.705	1.388.460	462.820	333.231	1.052	1.842	790	
GRUPO 2. AUX. OFICINA								
CATEGORIA ESPECIAL	126.883	1.522.596	507.532	365.424	1.154	2.020	866	
CATEGORIA	121.430	1.457.160	485.720	349.719	1.105	1.934	829	
CATEGORIA	116.354	1.396.248	465.416	335.100	1.058	1.852	794	
CATEGORIA	112.634	1.351.608	450.536	324.386	1.024	1.793	769	
PO III. PERSONAL OPERARIO								
GRUPO I. PROF. OFICIO								
CATEGORIA:								
NIVEL A	4.523	1.650.895	542.760	396.215	1.247	2.183	936	
CATEGORIA:								
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	
CATEGORIA AYUDANTE	3.816	1.392.840	457.920	334.282	1.051	1.840	789	
GRUPO II. PEONAJE								
CATEGORIA:								
PEONES ESPEC.	3.701	1.350.865	444.120	324.208	1.020	1.786	766	
PO IV. PERSONAL JURIDICO, SANITARIO Y DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS (NO COMPRENDIDAS EN GRUPOS ANTERIORES)								
CATEGORIA:								
SUPERIOR ESPECIAL	236.301	2.835.612	945.204	680.547	2.148	3.760	1.612	
SUPERIOR PRIMERO	224.332	2.691.984	897.328	646.077	2.039	3.569	1.530	
SUPERIOR SEGUNDO	188.408	2.260.896	753.632	542.616	1.713	2.998	1.285	
CATEGORIA								
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	
CATEGORIA	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:

Desayuno	321
Habitación	4.027
Una Comida	2.222

RESTO DEL PERSONAL:

Desayuno	310
Habitación	3.124
Una Comida	2.059

ANEXO III

DOTACION DE BECAS A PAGAR EN EL CURSO
1.993/94

Núm.	Estudios	Centro de Enseñanza	Clase de Becas	Nueva dotación
1	E. Universitaria	Estatales	Externos	35.581
2	E. Universitaria	Estatales	Internos	111.201
3	Fac.U. y E.Téc.Sup.	Estatales	Externos	53.380
4	Fac.U. y E.Téc.Sup.	Estatales	Internos	155.653

ANEXO IV

RELACION DE PRECEPTOS DE CONVENIOS ANTERIORES
A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 65

Art. 2.- Párrafo segundo 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. 50.- Jubilación.

La Compañía 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 Compañía.

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 Compañía.

En todo caso, el derecho a la pensión complementaria de jubilación, a cargo de la Compañía, 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 artículo 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 1.991/1984 de 31 de Octubre.

Art. 51.- 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 Compañía 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.- ptas. 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 Compañía pague por el concepto de complemento de pensión será siempre respetada hasta el fallecimiento del pensionista.

Art. 52.- Viudedad y Orfandad.

Se establece para la viuda 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.- ptas. 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 Compañía será 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. 53.- Seguro de Vida Colectivo.

La empresa mantiene el Seguro de Vida Colectivo, corriendo a su cargo el pago de su prima total.

Las 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. 54.- 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. 55.- 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 hubiera 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. 62.- 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.- ptas., anuales.

Las viudas de trabajadores de la Compañía percibirán con cargo a la Empresa, un complemento que garantice, junto con lo que perciban de la Seguridad Social, un mínimo de 414.046.- ptas., 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.- ptas., anuales.

Art. 64 in fine.- Ayuda al trabajador con hijos subnormales

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

Art. 67.- 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 Compañía 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 artículo 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 CAPITALS 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	150.000
Desde 10.368 a	11.449	180.000
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

A N E X O V

REGLAMENTO DE APLICACION DE LOS SISTEMAS DE TRABAJO A TURNO Y RETENES

I.- SISTEMAS DE TRABAJO A TURNOS

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. 43 del Convenio, estableciéndose los descansos semanales y festivos, así como el régimen de sustituciones por las diversas causas de ausencias mediante el establecimiento de Corretornos 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 continuo 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 incrementada con el número de trabajadores designados en esos mismos días en situación de retén de disponibilidad. 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 por jornada desplazada en Guardias de Distribución.
- Prima de jornada partida.
- Prima de cobradores.
- Prima de lectores.
- Incentivos.
- Actividad.
- Permanencia.
- Primas de expectativa y llamada en Guardias de Distribución.
- Complemento de Jornada.
- Primas de expectativa y llamada en Mantenimiento.
- Prima de Subestaciones automáticas.
- Plus por desplazamiento horario.
- Prima de conducción.

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, comunicándose 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, comunicándose por su jefe inmediato con veinticuatro horas de antelación.

II.- SERVICIO DE RETENES

1) El objetivo del servicio de retén es que el servicio inherente a la finalidad pública de la Empresa pueda ser realizado con mayor efectividad, al tener localizados a aquellos empleados a quienes afectará, tras la realización de la jornada laboral o en día de descanso, sin estar presentes en el puesto de trabajo, consiguiendo su incorporación al mismo en un tiempo razonable, caso de ser requeridos.

2) Se define como tal, la disposición para la rápida localización e incorporación al servicio, fuera de las horas laborales, a cambio de una compensación diaria fijada independientemente del trabajo efectuado; el tiempo de

disponibilidad en el retén no tendrá la consideración de tiempo de trabajo.

3) El retén atenderá las averías y trabajos de carácter extraordinario que se produzcan en la red e instalaciones a cargo de Sevillana.

4) En cada centro se pactarán cuadrantes de retenes, en función al número de empleados disponibles, estableciéndose las alternancias en los descansos y periodos de vacaciones, así como el régimen de sustituciones por las diversas causas de ausencias.

5) A fin de no alterar el normal desarrollo de la vida familiar y social del trabajador, salvo situaciones de carácter excepcional, la organización de los retenes deberá contemplar que los empleados de los servicios afectados no sean requeridos más de siete días de retén en un periodo de seis semanas.

6) Con carácter general, la duración del retén será semanal, iniciándose al comienzo de la jornada ordinaria del lunes y concluyendo a la misma hora del lunes siguiente.

7) Para facilitar la prestación de este servicio, la Empresa dotará al personal que lo realice de sistemas de localización de acuerdo con las posibilidades técnicas y en el plazo más breve posible.

8) El importe de las horas trabajadas, se abonará de acuerdo con lo establecido en el art. 29 y Anexo VIII del vigente Convenio Colectivo.

9) El empleado, una vez avisado deberá confirmar su localización mediante llamada telefónica o medio más adecuado a su alcance al centro de llamadas correspondientes.

10) Con carácter general se establece que desde la confirmación de la llamada, el tiempo de incorporación a su centro de trabajo o lugar donde sea requerida su presencia no superará, en circunstancias normales, los treinta minutos.

11) El tiempo de trabajo, para su posterior abono, se computará a partir del momento en que el trabajador confirme su localización.

12) Al implantar los retenes se tendrá en cuenta las posibilidades de apoyo al personal de retén entre unos distritos y otros.

13) El personal que integre el servicio de retén, en el ámbito de la distribución, deberá estar capacitado para las funciones propias del servicio de averías y, en concreto, poseerá formación suficiente en los campos siguientes: maniobras en tensiones de hasta 66 Kv., trabajos de explotación y reparación de redes aéreas, trezadas y subterráneas de M.T. y B.T., y aquellos trabajos propios del servicio.

14) La Empresa se compromete a facilitar la formación necesaria a aquellos empleados afectados por este nuevo servicio para realizar el trabajo de forma adecuada.

15) La complejidad que reviste la atención a la avería en los grandes núcleos urbanos hace necesaria la implantación de los retenes para complementar los distintos sistemas de turno regulados en el vigente Convenio.

16) De acuerdo con lo pactado en el artículo 41 del convenio, el importe del retén de disponibilidad será incompatible con la inclusión en los regímenes de trabajo establecidos en los artículos 44, 45 en su apartado 3 punto B y C y 46 del Convenio Colectivo para 1.991 y 1.992.

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
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 = 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

ALMACENOS

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	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 periodo.

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 periodo de ocho horas, abonándose los recargos legales correspondientes. El resto del tiempo trabajado en el citado periodo 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 continuo

Sólo se consideran festivos a estos efectos, aquéllos que no coincidan en sábado.

Cuando a un trabajador a turno continuo 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 aptdo. II.1 anterior relativo a las normas generales.

Cuando coincidiera un festivo con un día en el que, según cuadrante, correspondiera 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 Compañía 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.

INCOMPATIBILIDADES ENTRE CLAVES SALARIALES DE SISTEMAS DE TRABAJO

ANEXO IX

Table with columns for CLAVE SALARIAL and CLAVE (301-465) showing compatibility (X) or non-compatibility (blank) between various salary keys.

INCOMPATIBILIDADES DE CLAVES SALARIALES GENERALES

ANEXO X

CLAVE SALARIAL	C L A V E														
	300	301	317	401	442	455	460	463	464	465	468	470	479	603	604
300 SUPLEMENTO POR TRABAJO NOCTURNO			X		X				X	X		X	X		
301 PLUS DE JORNADA PARTIDA			X						X	X	X			X	X
317 MANDO DIRECTO S/PERSONAL TURNO RESPON.BRIGDAS	X	X		X		X	X	X	X	X					
401 HORAS EXTRAS ESTRUCTURALES			X		X				X	X	X	X	X		
442 PERMANENCIA ESPECIAL (CUATRIM. FIJOS)	X			X		X	X	X							
455 HORAS EXTRAS EMERGENCIA			X		X				X	X	X	X	X		
460 RECARGOS DESCANSOS TRABAJADOS			X		X				X	X		X	X		
463 HORAS DE PRESENCIA (R.R.I.ART.-35)			X		X				X	X	X	X	X		
464 GRAT.FIJA SUBESTACIONES Y C.H. STANDART	X	X	X	X		X	X	X							
465 GRAT.DIARIA DESCANSO STT Y CH STANDART	X	X	X	X		X	X	X							
468 MAYOR DEDICACION		X		X		X		X							
470 COMPLMTO.MAYOR DEDIC.DISPON.LOCALIZ.DECREC.	X			X		X	X	X							
479 COMPLMTO.MAYOR DEDICAC.,DISPONIB.Y LOCALIZAC.	X			X		X	X	X							
603 COMPENS.MODIFIC.CONDICI.ECONOMICAS DE TRABAJO		X													
604 COMPENS.MODI.CONDIC.ECON.TRABAJO POR TIEM.DET		X													

24054 RESOLUCION de 15 de septiembre de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo de Empleados de Notarías de Aragón, año 1993.

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de Empleados de Notarías de Aragón, año 1993 (código de Convenio número 9901745), que fue suscrito con fecha 29 de junio de 1993, de una parte, por la Asociación Patronal Aragonesa de Notarios (APAN), en representación del colectivo de ese ámbito, y de otra, por el sindicato de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Asociación Profesional Libre de Empleados de Notarías de la Región Aragonesa (APLENRA), en representación de los trabajadores del sector, 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 de la revisión salarial 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, 15 de septiembre de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO DE EMPLEADOS DE NOTARIAS DE ARAGON, AÑO 1993

En Zaragoza, a 29 de junio de 1993.

Reunidos: De una parte, don José Enrique Cortés Valdés, don José Luis de Miguel Fernández, doña Elisa Calzada Castaño y don Pedro Martínez Viamonte, en representación de la Asociación Patronal Aragonesa de Notarios (APAN).

De otra, doña Zoya Górriz Vitalla y doña Pilar Marín Valencia, en representación de Comisiones Obreras (CC.OO.).

Y doña María Plumed Pérez y don Antonio Barcaiztegui Moratinos, en representación de la Asociación Profesional Libre de Empleados de Notarías de la Región Aragonesa (APLENRA).

Como resultado de las conversaciones habidas entre las organizaciones presentes, se acuerda:

Primero.—Modificar la tabla de sueldos bases establecida en el artículo 25 del Convenio que, para 1993, serán las siguientes, representando un 5 por 100 para las categorías de Oficial primero y segundo, un 6 por

100 para la de Auxiliar y un 6,5 por 100 para las de Copista y Subalterno en relación a la del año 1992:

Grupo primero:

Oficial primero: 160.785 pesetas.

Oficial segundo: 138.625 pesetas.

Auxiliar: 126.919 pesetas.

Copista: 108.772 pesetas.

Subalterno: 81.075 pesetas.

Grupo segundo:

Oficial primero: 127.821 pesetas.

Oficial segundo: 113.173 pesetas.

Auxiliar: 98.964 pesetas.

Copista: 88.591 pesetas.

Subalterno: 81.075 pesetas.

Segundo.—Cláusula de revisión salarial: En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1993 un incremento superior al 5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1992, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1993. El pago se efectuará de una sola vez dentro del primer trimestre de 1994.

De la presente acta se expiden cuatro ejemplares: Uno para cada una de las organizaciones representadas y otra para remitir a la Delegación Provincial de Trabajo para su publicación.

ANEXO

Tablas anuales

	Grupo primero Pesetas	Grupo segundo Pesetas
Oficial primero	2.411.775	1.917.315
Oficial segundo	2.079.375	1.697.595
Auxiliar	1.903.785	1.484.460
Copista	1.631.580	1.328.865
Subalterno	1.216.125	1.216.125