

Plus tóxico

Sala de máquinas:

Encargados: 1.061 pesetas/día.
Resto categorías: 949 pesetas/día.*Plus quemados*

471 pesetas/día.

Horas extraordinarias

Horas extras:

Encargados: 2.144 pesetas/día.
Oficiales: 1.930 pesetas/día.
Resto categorías: 1.608 pesetas/día.

Horas extras festivas:

Encargados: 2.681 pesetas/día.
Oficiales: 2.410 pesetas/día.
Resto categorías: 2.012 pesetas/día.*Trabajo en sábado o domingo*

Sala máquinas: 8.505 pesetas/día.

Resto de personal:

Sábados:

Encargados: 8.115 pesetas/día.
Oficiales: 7.558 pesetas/día.
Resto categorías: 5.003 pesetas/día.

Domingos:

Encargados: 10.142 pesetas/día.
Oficiales: 9.447 pesetas/día.
Resto categorías: 7.782 pesetas/día.*Dietas*

Únicamente cuando no exista servicio de cantina:

Desayuno: 255 pesetas/día.
Almuerzo: 1.526 pesetas/día.

ANEXO III

Resumen licencias días naturales. Convenio 1996

	Enfermedad grave		Fallecimiento		Hospitalización		Matrimonio		Nacimiento hijo		Traslado	
		Distinta provincia		Distinta provincia		Distinta provincia		Padres	Hijos			
Familiares directos:							15	1	1	3	+2 *	1
Cónyuge	3	+2	3	+2	3	+2						
Padres	3	+2	3	+2	3	+2						
Hijos	3	+2	3	+2	3	+2						
Hermanos	2	+3	3	+2	2	+3						
Nietos	2	+3	3	+2	2	+3						
Abuelos	2	+3	3	+2	2	+3						
Tío/sobrino			1									
Familiares políticos:												
Padres	2	+3	3	+2	2	+3						
Hijos	2	+3	2	+3	2	+3						
Hermanos	2	+3	2	+3	2	+3						
Nietos	2	+3	2	+3	2	+3						
Abuelos	2	+3	2	+3	2	+3						

* En caso de justificada enfermedad o desplazamiento.

18979 RESOLUCIÓN de 20 de junio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del XVII Convenio Colectivo de la empresa nacional «Hidroeléctrica del Ribagorzana, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XVII Convenio Colectivo de la empresa nacional «Hidroeléctrica del Ribagorzana, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9001872), que fue suscrito con fecha 29 de diciembre de 1995; de una parte, por las Secciones Sindicales de UGT y Sindicato de Trabajadores de ENHER (STE), en representación de los trabajadores afectados, y de otra, por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, 20 de junio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**XVII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NACIONAL
«HIDROELÉCTRICA DEL RIBAGORZANA, SOCIEDAD ANÓNIMA»
(ENHER)**

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio afecta a las provincias en las cuales ENHER desarrolla cualquiera de sus actividades de producción, transformación, transporte y distribución de energía eléctrica.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

1. El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores de plantilla de la empresa, con la única exclusión del personal directivo.

2. Aquel trabajador que no desee acogerse a lo regulado en el presente Convenio podrá solicitar individualmente su exclusión a la Dirección de la empresa.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

1. Este Convenio comenzará a regir el 1 de enero de 1995, cualquiera que sea la fecha de su publicación oficial, y tendrá una duración de un año, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 1995.

Artículo 4. *Revisión y prórroga.*

1. Será causa de revisión el hecho de que por disposiciones legales se establezcan mejoras de carácter general de las empresas del ramo que sean superiores a la totalidad de las señaladas en este Convenio, globalmente consideradas.

2. La vigencia del presente Convenio se prorrogará tácitamente, a no ser que se denuncie con antelación a la fecha de su vencimiento por cualquiera de las partes, mediante escrito ante el órgano de la administración competente con una copia a la otra parte.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 5. *Organización.*

De acuerdo con lo que se establece en el artículo 5.º de la Ordenanza de Trabajo, de 30 de julio de 1970, para las Industrias de Producción, Transformación, Transporte y Distribución de Energía Eléctrica, corresponda a la Dirección de la empresa la organización práctica del trabajo, implantando los métodos y procedimientos de valoración y racionalización de las normas laborales, basándose en los sistemas científicos y prácticas que se adapten a las peculiaridades en esta actividad de ENHER y realizando cuantos movimientos de personal estime convenientes, respetando los artículos 42 a 44 de la citada Ordenanza, así como las disposiciones legales vigentes o futuras que las sustituyan o complementen.

Artículo 6. *Valoración de puestos de trabajo.*

1. No se tomará decisión alguna relativa a la efectividad de la valoración de puestos de trabajo sin la intervención del Comité Intercentros, redactándose, en su caso, conjuntamente con éste, el Reglamento para su aplicación.

2. La valoración de puestos de trabajo no originará ningún derecho de repercusión económica, con efectos retroactivos a la fecha de su efectiva aplicación.

Artículo 7. *Formación profesional.*

1. La empresa identifica sus propósitos con los expresados en los artículos 48 a 51 de la Ordenanza Laboral. Con este objeto, poniendo especial atención a la docencia exigida por la reconversión de puestos de trabajo y perfeccionamiento profesional, en cada caso, de acuerdo con las condiciones específicas que concurran, adoptará las medidas de todo orden más convenientes para la enseñanza, ya se dé por medio de cursos u otros métodos adecuados se imparta con garantía de aprovechamiento. Para el mejor cumplimiento y aplicación del presente artículo, se mantiene la Comisión Mixta de Formación Profesional, entre cuyas finalidades se explicitan la de asistir al departamento responsable de la formación, mediante la formulación de sugerencias, propuestas y recomendaciones, recibir información amplia sobre política y planes de formación, elevar a la Dirección de Organización y Recursos Humanos informes críticos sobre medios, procedimientos, métodos y resultados de la labor de formación, así como en materia de estímulos y condiciones económicas del personal asistente a cursos, quedando como vinculantes los acuerdos a que se llegue.

2. En los cursos de Formación Profesional se enumerarán específicamente las condiciones económicas y laborales de los cursillistas durante la asistencia a los mismos, partiendo del principio de compensación de los gastos que al asistente se le ocasionen por este motivo y del mantenimiento de las remuneraciones normales ordinarias correspondientes al nivel funcional del cursillista.

3. La participación en los cursos que organice la empresa, siempre que se realicen en horas de trabajo, será obligatoria para todos los empleados, en los casos de variaciones de métodos de trabajo o en otros no especialmente enumerados que se determinen en la Comisión Mixta de Formación Profesional. Cuando se reúnan las condiciones generales para

ello establecidas, podrán participar en los cursos de formación y readaptación profesional que se realicen, si las circunstancias de trabajo lo permiten, a cuyo fin se esforzarán los servicios por crear circunstancias que posibiliten la asistencia.

4. En los cursos de carácter obligatorio, las evaluaciones de aprovechamiento individual tendrán en cuenta, en su forma y procedimiento, las condiciones previas de los cursillistas asistentes (edad, preparación, medio, etc.), sin que en ningún caso el resultado repercuta desfavorablemente en la situación de hecho y de derecho conseguida por el trabajador.

Artículo 8. *Rendimientos.*

1. Se procederá a la determinación, en los casos que sea posible, del rendimiento normal y óptimo, con intervención de la Dirección y de la representación de los trabajadores.

2. Las remuneraciones que se establecen en el presente Convenio corresponde a un rendimiento normal.

3. Para la determinación del rendimiento, saturación de trabajo en los puestos y fijación, en su caso, de incentivos, la empresa podrá efectuar la medición de los trabajos en todos aquellos casos que sea viable, teniendo en cuenta tanto los factores cuantitativos como cualitativos, dando conocimiento al Comité Intercentros y/o Comité de Empresa del centro de trabajo, según define el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. *Seguridad e higiene en el trabajo.*

Se sienta como elemento fundamental para una buena organización del trabajo el respeto sistemático a las normas y principios técnicos y de actitud en materia de seguridad e higiene en el trabajo, con arreglo al contenido del capítulo 14 de la vigente Ordenanza de Trabajo, ratificándose la obligatoriedad del cumplimiento y observancia, por todo el personal de la empresa, de las instrucciones contenidas en el carné de «Prescripciones de seguridad y primeros auxilios» de ENHER y normas anexas al mismo.

La empresa aportará los medios adecuados para el cumplimiento de dicha normativa.

Se mantiene el Comité Central de Seguridad e Higiene, cuya composición y competencias serán las que están legalmente establecidas.

CAPÍTULO III

Normas de orden y disciplina

Artículo 10. *Premios y sanciones.*

1. En el Reglamento de Régimen Interior se desarrollan los apartados de premios y sanciones establecidos de conformidad con la Ordenanza Laboral, salvando las posibles repercusiones que resulten de la legislación ulterior.

2. Si con ocasión del desempeño de sus funciones laborales el productor o productores de la empresa incurrieran en encausamiento penal por presunta culpa o negligencia, la empresa dispondrá lo necesario a efectos de la cobertura procesal de las responsabilidades pecuniarias, a reserva de los que, en definitiva, resulte por sentencia firme y de las responsabilidades en que pueda incurrir en el ámbito del Derecho laboral. Salvando lo dicho, la empresa adoptará en principio el criterio de mantener al productor en su puesto de trabajo y subsiguiente retribución.

Artículo 11. *Disminución de rendimiento.*

1. La falta voluntaria y continuada de rendimiento normal en el trabajo será considerada como falta muy grave y de particular relevancia en función de los valores de contraprestación laboral que resulte del presente Convenio.

2. En materia de falta de rendimiento intervendrá una Comisión de Calificación Paritaria de la Dirección de la empresa y trabajadores.

CAPÍTULO IV

Permanencia, clasificación y escalafones

Artículo 12. *Clasificación del personal según su permanencia.*

El personal de la empresa se dividirá, según su permanencia, en personal permanente o de plantilla y personal eventual, de acuerdo con lo

previsto en los artículos 25 y 47 de la Ordenanza Laboral vigente, o disposición que la sustituya o complemente.

Artículo 13. *Personal permanente o de plantilla.*

1. Personal permanente es aquel que la empresa emplea en las labores propias de la misma con contrato por tiempo indefinido.

2. Durante la vigencia del presente Convenio ningún trabajador perteneciente a la plantilla fija se verá obligado a cesar en la empresa en contra de su voluntad, salvo en los casos de despido disciplinario.

Artículo 14. *Personal eventual y personal interino.*

1. Por personal eventual se entenderá el contratado para labores eventuales, de acuerdo con la legislación vigente.

2. Son trabajadores interinos los que entren en la empresa para cubrir la baja temporal de un trabajador fijo y sólo para el tiempo que dure la baja de dicho trabajador. El trabajador interino lo será por el hecho de sustituir dicha baja temporal, aunque no ocupe el mismo puesto del trabajador sustituido.

La empresa se compromete a realizar diez contrataciones temporales o interinas durante los meses de julio, agosto y septiembre de 1995.

3. Tanto el personal eventual como el interino percibirá la retribución que le corresponda por el nivel funcional que se le contrate y función que realice de acuerdo con los valores establecidos en el anexo II de este Convenio.

Artículo 15. *Niveles funcionales.*

Los trabajadores incluidos en el presente Convenio serán clasificados en seis niveles funcionales identificados con las denominadas: M2, M1, P3, P2, P1 y B, cuya configuración se ha establecido en base a las funciones y tareas básicas que desarrollan, así como a la formación o especialización exigida para su desempeño.

1. Nivel funcional M2.

Criterios generales: Las funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, que implican el más alto nivel de competencia profesional dentro de la especialidad, o bien, funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores.

Formación: La formación requerida equivale a titulación universitaria de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Funciones a desarrollar: Toda aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a:

Tareas técnicas/administrativas de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de ingeniería, desarrollo de sistemas y procesos, administración, actividades comerciales, etc.

Coordinación y supervisión de actividades desarrolladas por colaboradores cuyo nivel y complejidad de funciones requiera conocimientos de nivel medio o FP2, con amplia experiencia.

Responsabilidad sobre explotación y mantenimiento del centro de cálculo e instalaciones y equipos de informática distribuida.

Responsabilidad sobre los servicios centralizados de atención al cliente.

Tareas de análisis de sistemas informáticos.

2. Nivel funcional M1.

Criterios generales: Las funciones que suponen la realización de tareas complejas, exigiendo un buen nivel de conocimientos dentro de su especialidad profesional. Asimismo, se incluyen en este grupo aquellas funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas heterogéneas realizadas por un conjunto de colaboradores.

Formación: La formación requerida equivale a nivel de titulación universitaria de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Funciones a desarrollar: Funciones de análisis informático con responsabilidad sobre el desarrollo parcial de aplicaciones.

Funciones de tipo comercial que supongan el análisis, estudio técnico, negociación y supervisión de ejecución del proyecto de instalaciones solicitadas por los clientes.

Funciones de análisis e implantación de sistemas de gestión y aplicaciones ofimáticas.

Responsabilidad sobre mantenimiento de instalaciones, en equipos centralizados o zonas geográficas amplias, ejerciendo la coordinación de un grupo de colaboradores con autonomía de actuación.

Responsabilidad sobre operación, mantenimiento y montaje de instalaciones de CC.HH y EE.RR de especial importancia.

Funciones de realización de proyectos de instalaciones para la cual sean necesario el nivel de conocimiento y autonomía establecidos con carácter general para este grupo.

Responsabilidad de un conjunto de actividades que constituyendo una unidad funcional suponen el desarrollo de tareas heterogéneas (por ejemplo: Oficinas comerciales, almacenes centrales, reprografía, laboratorio y otras unidades organizativas de naturales parecida).

Funciones que suponen la aportación de conocimientos técnicos/administrativos a nivel medio y poseen una componente de gestión: Trámites oficiales, gestión comercial, marketing.

3. Nivel funcional P3.

Criterios generales: Las funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas, con contenido homogéneo realizadas por un grupo reducido de colaboradores. También se incluyen en este grupo aquellas actividades que sin implicar responsabilidad de mando requieran un alto grado de autonomía en su ejecución, siendo el nivel de conocimientos y experiencia necesario el más alto dentro de su nivel de formación.

Formación: La formación requerida equivale a formación profesional de segundo grado, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Funciones a desarrollar: Todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a:

Tareas que consisten en la ejecución de mando directo sobre un conjunto de profesionales de oficio o en instalaciones de producción, transformación y distribución.

Responsables de una pequeña sección de actividades homogéneas, dentro de cualquier área de actividad de la empresa (mantenimiento, NN.SS, contabilidad, oficinas comerciales, etc.).

Tareas de programación informática de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

Supervisión, según especificaciones generales recibidas de mando superior, de la ejecución práctica de tareas en talleres y laboratorios.

Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica, automatismos, mecánica y electricidad.

Tareas de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes normalizados con capacidad de decisión final, o de aprovisionamiento y bienes complejos sin autoridad sobre la misma.

Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.

Funciones de tipo administrativo comercial que requieran el uso habitual de un idioma extranjero, para acciones de comunicación, traducción y correspondencia.

Tareas de contabilidad, consistentes en reunir la información necesaria para confeccionar estados, balances, costos, provisiones, tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.

Tareas de recopilación de información para la elaboración de nómina, cálculo de salarios, valoración, costos, liquidación Seguridad Social, control de ausentismo y otros trabajos, de acuerdo con la política salarial establecida en cada momento.

4. Nivel funcional P2.

Criterios generales: Se incluyen dentro de este grupo aquellas tareas de ejecución autónoma que requieren el desarrollo de una cierta iniciativa y razonamiento, pudiendo darse la ayuda a nivel operativo por parte de otros trabajadores. La programación y posterior control de los trabajos a realizar es efectuada por un responsable a nivel superior.

Se trata de trabajos que implican la ejecución de distintas tareas dentro de una actividad principal más amplia.

Formación: La formación requerida equivale al nivel de BUP, FP2 y FP1, completada con formación adicional y amplia experiencia en el puesto de trabajo.

Funciones a desarrollar: En este nivel funcional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a:

Tareas de mantenimiento de instalaciones (móviles de distribución, equipos centralizados, EE.RR, líneas, mecánica de centrales, obra civil, etc.), realizadas bajo supervisión y con las necesidades de formación y experiencia establecidas para este nivel.

Funciones administrativas que supongan la ejecución de varias tareas del tipo: Tratamiento de textos, confección de expedientes de pago, partes internos, archivo verificación de datos y otras tareas similares.

Tareas comerciales, tales como establecimiento de contratos preestablecidos, cobro de recibos, información de tarifas y servicios y otras de naturaleza análoga.

Tareas de profesionales de oficio en todas las especialidades, sabiendo resolver todos los requerimientos de su especialidad.

Tareas de delineación en toda clase de trabajos, partiendo de información recibida y realizando los tanteos y cálculos necesarios a la vez que se eligen las soluciones adecuadas.

Tareas de coordinación de un grupo de colaboradores que realiza labores auxiliares, de abastecimiento y preparado de materiales, equipos, herramientas, etc., realizando el control de las mismas.

Ejercer la coordinación de un conjunto de colaboradores que reciben, clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como el control de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

Tareas que consiste en establecer, en base a documentos u otros medios de información, partes de contabilidad, valoración de costes, estadísticas y otras tareas análogas.

5. Nivel funcional P1.

Criterios generales: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, estando su responsabilidad limitada por una supervisión sistemática.

El tipo de trabajo suele consistir en la ejecución de tareas concretas dentro de una actividad general más amplia.

Formación: La formación básica requerida equivale a Formación Profesional de primer grado o Graduado Escolar, complementada con una amplia formación específica en el puesto de trabajo.

Funciones a desarrollar: Todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a:

Tareas administrativas, cuando se ejecuta alguna de las siguientes:

Archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

Tareas de recepción y despacho de pedidos, revisión de mercancía y distribución con registro de los movimientos, al efecto del control diario.

Tareas de lectura, anotación y control bajo instrucciones detalladas de procesos industriales y/o equipos de contaje.

Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y función de toma y preparación de muestras para análisis.

Tareas de vigilancia jurada.

Tareas de mecanografía y taquigrafía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada.

Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o Recepcionista.

Trabajos de repografía en general. Reproducción y calcado de planos.

Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar, recoger y distribuir la correspondencia, etc.

6. Nivel funcional B.

Criterios generales: Tareas que consisten en la ejecución de operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, concreto y preestablecido, con alto grado de supervisión, que normalmente exige conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Formación: La formación básica requerida es la equivalente a Graduado Escolar.

Artículo 16. *Plantillas y escalafones.*

1. Se entiende por plantilla la relación de puestos de trabajo necesarios, en cada momento, para el desarrollo normal de las actividades de la empresa.

2. La empresa podrá establecer un presupuesto o previsión de nuevos puestos de trabajo, por niveles, destinos y centros de trabajo y que pueda precisar en un momento dado, sin que hasta que se produzca la cobertura efectiva de los mismos pueda considerarse como integrantes de la plantilla.

3. Se entiende por escalafón la relación nominal del personal existente en la empresa como fijo de plantilla para la cobertura de los puestos de trabajo previstos, de conformidad con el anexo I del presente Convenio Colectivo.

4. Respecto al capítulo de plantillas y escalafones, la empresa clasificará a la totalidad de su personal fijo o de plantilla dentro de cada uno de los seis niveles funcionales pactados, confeccionándose asimismo los escalafones de la misma. Dando traslado de ambos documentos al Comité Intercentros, a los Comités de Empresa y a las Secciones Sindicales.

Artículo 17. *Trabajos de nivel superior.*

1. Cuando por necesidades de la empresa se encomienda a un trabajador funciones de nivel superior a la que tiene asignado, el trabajador

tendrá derecho a percibir la diferencia de salarios existentes entre ambos niveles desde el primer día que empezó a realizar dichas funciones, siempre que su retribución sea inferior a la tipificada como básica en el nivel superior y la sustitución sea funcionalmente efectiva y se designe previamente.

2. Se exceptúa de lo dispuesto con carácter general en materia de trabajos de nivel superior el caso en que el trabajador realice, de acuerdo con la empresa, trabajos de preparación con vistas a su formación para el ascenso. Terminado dicho período participará en el concurso para la cobertura de la vacante de nivel superior o se reintegrará a su anterior puesto en su centro de trabajo.

3. Las suplencias por vacaciones se establecerán, preceptivamente, por escrito.

4. En todos los casos de sustitución de personal por otro de nivel inferior en que se prevea cierta duración, tales como servicio militar, enfermedad, accidente, ocupación de cargos oficiales, etc., se formalizará un apéndice al contrato de trabajo entre empresa y empleado regulando las condiciones de esta prestación de servicio.

5. Se aclara en lo preciso, y a efectos generales de este artículo, que la sustitución se refiere a trabajos profesionales específicos del puesto, independientemente del nivel personal ostentado por el titular del mismo.

6. De conformidad con lo que se establece en el artículo 54 de la Ordenanza Laboral y en el punto 2 de este artículo, la creación de vacantes por trabajos de nivel superior no generará derecho preferente a ocuparla por el empleado que ha realizado tales trabajos y sólo consolidará dicho puesto en el caso de que le corresponda de acuerdo con la Ordenanza y lo establecido en este Convenio para la cobertura de vacantes.

CAPÍTULO V

Ingreso, cobertura de vacantes

Artículo 18. *Ingreso.*

1. Se define como ingreso la contratación e incorporación de personal ajeno a la empresa.

2. El ingreso se efectuará por los niveles descritos en el artículo 15 del presente Convenio.

La selección del personal para el ingreso se efectuará por el procedimiento que en cada caso se estime conveniente.

Podrán, no obstante, producirse ingresos en otros niveles funcionales distintos a los normales de entrada cuando, por falta de idoneidad profesional u otras causas debidamente justificadas, no pudieran ser cubiertas las vacantes con personal de la propia empresa.

Asimismo podrán producirse estos ingresos cuando se trate de plazas de personal eventual. En todos los casos serán informados el Comité de Empresa del centro de trabajo, el Comité Intercentros y las Secciones Sindicales.

3. El ingreso en la plantilla de nuevo personal deberá formalizarse necesariamente por contrato escrito.

Artículo 19. *Cobertura de vacantes.*

1. Vacante es el puesto de trabajo que figura en la plantilla de la empresa y no está aún cubierto, producido por incorporación a la plantilla de uno de los puestos de trabajo previstos en el artículo 16 del presente Convenio o por baja o cambio del ocupante de un puesto de la plantilla.

2. En los procesos de cobertura de vacantes, los puestos de trabajo a cubrir tendrán un nivel funcional determinado en atención a las tareas básicas que se deban de realizar en aquel puesto de trabajo, sin que la definición de esas tareas básicas que dan lugar a la descripción libere al empleado de la realización de otras tareas complementarias, que serían básicas de otros niveles funcionales inferiores. Sin que, en ningún caso, suponga vejación o deterioro de su dignidad profesional.

Dentro de cada nivel funcional el empleado quedará clasificado en alguno de los siguientes grupos profesionales: Técnicos, Administrativos, Operarios y Auxiliares de oficina.

3. Las vacantes que se produzcan por baja o cambio de destino del ocupante de un puesto de trabajo en la plantilla son susceptibles de ser amortizadas o de integrarlas en la relación de puestos que se cita en el artículo 16, de acuerdo con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, dando conocimiento a la Comisión Mixta de Cobertura de Vacantes, en cualquiera de los casos, con antelación suficiente para que emita informe sobre las mismas.

La Comisión Mixta de Cobertura de Vacantes tendrá conocimiento, con antelación suficiente, de las plazas de nueva creación y emitirá un informe sobre las mismas.

4. La cobertura de vacantes, en cuyo proceso participará la Comisión Mixta correspondiente, se producirá por el siguiente orden:

4.1 Los empleados del mismo nivel o aquellos que hubieran superado las correspondientes pruebas de nivel.

La Comisión Mixta de Cobertura de Vacantes velará por que los movimientos internos se ajusten a derecho o sean libremente aceptados por los trabajadores.

4.2 Concurso-oposición entre el personal de plantilla fija de la empresa.

4.3 La Dirección de la empresa se reserva la libre designación para aquellas plazas que estime oportuno, siempre que no rebasen el 25 por 100 del total de vacantes producidas en el año.

4.4 El ganador de una plaza vacante adquirirá el nivel de la misma una vez conocidos los resultados del concurso, debiendo incorporarse antes de transcurrir dos meses.

4.5 La Comisión Mixta de Cobertura de Vacantes conocerá la valoración del período de prueba en caso de ser negativa y con carácter previo al vencimiento del mismo, pudiendo emitir informe que será entregado a la Dirección de la empresa, la cual se pronunciará sobre el tema.

4.6 El desarrollo de las normas a seguir para la cobertura de vacantes, mediante la aplicación de los turnos citados anteriormente, se detallan en las «Normas para la cobertura de vacantes» de fecha 1 de junio de 1984.

4.7 Realizado todo el proceso de cobertura de vacantes para el personal de plantilla fija de la empresa, si la vacante quedara desierta, el personal eventual que se halle en activo en el momento de convocarse el concurso y que haya solicitado por escrito la cobertura de dicha vacante en el plazo establecido en la convocatoria, podrá participar en el concurso-oposición restringido al personal eventual.

4.8 Realizado todo el proceso aquí indicado sin que la vacante resultase cubierta, la Dirección de la empresa quedará en libertad para acudir a la contratación exterior.

Artículo 20. Promociones y ascensos.

1. Naturaleza.—Es ascenso el paso del trabajador del nivel funcional en que está clasificado a un nivel superior, de los reseñados en el artículo 15 del presente Convenio.

Es promoción el paso del trabajador del subnivel retributivo en que está a un subnivel superior dentro del mismo nivel funcional. Dicho paso podrá tener lugar o bien por el transcurso de los años de permanencia en el mismo subnivel en las condiciones que más adelante se expresan, o bien por decisión de la Dirección de la empresa, en base a los méritos profesionales del empleado en el desempeño de las funciones encomendadas.

2. Promociones y ascensos automáticos.

2.1 Nivel B:

a) El personal comprendido entre los subniveles retributivos existentes entre las letras A y H pasará al siguiente subnivel cada tres años de permanencia en el mismo, hasta alcanzar el subnivel I.

b) A los quince años de permanencia en este nivel funcional ascenderá automáticamente al nivel P1.

c) A los ocho años de permanencia en este nivel funcional podrá el empleado, superando una prueba de nivel, acceder al nivel funcional P1.

2.2 Subnivel P1:

a) El personal comprendido entre los subniveles retributivos existentes entre las letras A y E pasará al siguiente subnivel cada cuatro años de permanencia en el mismo, hasta alcanzar el subnivel F.

b) A los once años de permanencia en este nivel ascenderá automáticamente al nivel funcional P2.

c) A los seis años de permanencia en este nivel podrá el empleado, superando una prueba de nivel profesional, acceder al nivel P2.

2.3 Nivel P2:

a) El personal comprendido entre los subniveles retributivos existentes entre las letras A y C pasará al siguiente subnivel cada cinco años de permanencia en el mismo, hasta alcanzar el subnivel D.

b) A los ocho años de permanencia en este nivel salarial podrá el empleado, superando una prueba de nivel, acceder al nivel P3.

2.4 Nivel P3:

a) El personal comprendido entre los subniveles retributivos existentes entre las letras A y C pasará al siguiente subnivel:

El comprendido en el subnivel A pasará al subnivel B a los nueve años de permanencia en aquél. Alcanzado éste, pasará al siguiente subnivel cada diez años de permanencia en el mismo, hasta alcanzar el subnivel D.

Los comprendidos en los subniveles B y C pasarán al siguiente subnivel cada diez años de permanencia en el mismo, hasta alcanzar el subnivel D.

2.5 Nivel M1 y M2:

a) El personal clasificado en los subniveles retributivos señalados con las letras A y B pasarán al siguiente subnivel cada diez años de permanencia en el mismo, hasta alcanzar el subnivel C.

3. Disposiciones complementarias.

3.1 La Dirección de la empresa tendrá a disposición del personal que cumpla los períodos de antigüedad expresados, y con un año de antelación, como mínimo, un programa de materias y bibliografía complementaria, sobre las que versarán las pruebas a efectuar.

Las pruebas se celebrarán una vez al año, durante el primer trimestre natural.

Cada empleado podrá concurrir a las sucesivas convocatorias que se produzcan para este fin.

Las materias del programa serán fijadas por la Dirección, oído el Comité de Empresa, de acuerdo con los sistemas imperantes en cada momento.

3.2 Los ascensos automáticos, tanto en uno como en otro caso, se concederán a títulos personal y, en consecuencia, no supondrán cambio de puesto de trabajo.

Por lo tanto, en los casos de sustitución del empleado, si procediere el pago de diferencia de sueldo por trabajos de nivel superior, el nivel salarial que contará será el correspondiente al puesto y no al empleado.

El personal que acceda a un nuevo nivel por el sistema de automatismo deberá ocupar necesariamente, si así lo dispone su Jefatura, las plazas vacantes que pudieran existir del nuevo nivel, siempre que ello no implique necesariamente cambio de residencia domiciliaria o centro de trabajo.

3.3 Este derecho de promoción automática basado en la antigüedad del trabajador se aplicará siempre que no exista un informe desfavorable de la Jefatura, en cuyo supuesto no será de aplicación, quedando el trabajador en tal caso sometido a la normativa general de cobertura de vacantes, establecida en el artículo 19 del presente Convenio.

De todo ello informará la Dirección de la empresa al Comité de Empresa de su centro de trabajo.

CAPÍTULO VI

Régimen económico

Artículo 21.

a) Escala salarial.

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá durante el año 1995 las retribuciones fijadas que figuran en el anexo II.

b) Estructura retributiva.

En cada uno de los seis niveles funcionales se distinguen once subniveles retributivos, identificados con las letras de la A a la K, correspondientes a las once posibles retribuciones diferenciadas dentro de cada uno de los niveles.

La diferencia retributiva entre un subnivel de cada uno de los niveles, con el mismo subnivel de nivel inmediato superior, será del 15 por 100.

La diferencia retributiva entre cada subnivel y su inmediato superior, dentro de un mismo nivel, será del 3 por 100 sobre el subnivel A.

Los porcentajes diferenciales del 15 por 100 entre niveles y del 3 por 100 entre subniveles determinan un escalonado retributivo y, por tanto, son fijos e inamovibles.

Las retribuciones básicas del personal se componen de 17 pagas anuales y paga de beneficios (ver anexo II), manteniéndose la misma periodicidad en su devengo que hasta el presente.

Para todos aquellos casos en que sea preciso como base de cálculo (por ejemplo, antigüedad, quinquenios, dietas, etc.) se tomará el valor del salario mínimo interprofesional (SMI) que corresponda.

Artículo 22.

1. La firma del acuerdo para la transformación del sistema de pensiones de 31 de octubre de 1995 hace innecesaria la diferenciación entre conceptos retributivos pensionables y no pensionables. En consecuencia, se han suprimido del presente Convenio todas las calificaciones en referencia a la naturaleza pensionable o no pensionable de los diferentes conceptos retributivos que se recogían en el XVI Convenio Colectivo, a excepción del complemento salario pensionable.

Los anteriores pluses pensionables asociados a la realización de turno o retén se denominarán con el número 1, en sustitución del adjetivo pensionable.

Los anteriores pluses no pensionables asociados a la realización de turno o retén se denominarán con el número 2, en sustitución del adjetivo no pensionable.

2. Complemento salario pensionable.

Este complemento se abonará al personal en tres pagas iguales, en los meses de enero, mayo y septiembre.

Los importes de dicha compensación se especifican por nivel salarial en la tabla que figura en el anexo III del presente Convenio.

3. Plus Convenio.

Dicho plus se abonará 12 veces al año, coincidiendo con las mensualidades.

Los importes de esta retribución se detallan por nivel salarial en el anexo IV del presente Convenio.

Artículo 22 bis.

a) Incremento salarial para 1995.

1. Para 1995, la masa salarial a 31 de diciembre de 1995 se incrementará en el IPC real de 1995.

2. Los valores de los conceptos retributivos contenidos en este Convenio son los correspondientes al año 1994, que serán revisados tan pronto se conozca el IPC real del año 1995, establecido por el INE, según lo previsto en este artículo. La revisión salarial de 1995 se abonará en una sola paga, una vez constatado el IPC oficial.

Artículo 23. Plus de asistencia y puntualidad.

1. A partir del 1 de enero de 1995, los importes día por estos conceptos serán los siguientes:

	Puntualidad	Asistencia	Total
M2	187	673	860
M1	187	673	860
P3	167	620	787
P2	161	590	751
P1	142	534	676
B	137	516	653

2. Los importes referidos se devengarán por días laborables de trabajo y también en los días de vacaciones, incapacidad laboral transitoria por accidentes de trabajo y en enfermedad profesional.

En los casos de enfermedad común, previa presentación de la baja médica, será abonado el 50 por 100 del importe correspondiente a la parte de asistencia recogida en este plus.

3. Las penalizaciones por impuntualidad se atenderán a las normas contenidas en el vigente Reglamento de Régimen Interior.

Artículo 24. Aumentos retributivos por antigüedad.

1. El sistema de antigüedad, establecido en el artículo 24 del V Convenio, quedó en el VI Convenio consolidado a título personal a 31 de marzo de 1976.

El régimen de trienios, establecido en el V Convenio, quedó acumulado en su aplicación al antiguo sistema de bienios y quinquenios.

A partir del 1 de abril de 1976 se unificó el sistema de retribuciones por antigüedad para todas las categorías.

2. El 1 de enero de 1995 y en igual fecha de años sucesivos, todo el personal devengará un premio de antigüedad, consistente en el 20 por 100 del SMI vigente en las fechas del vencimiento. Este premio será acumulativo y se abonará en cada una de las 17 pagas.

3. Se mantiene el quinquenio especial de los veinte años de antigüedad en la empresa, sin nota desfavorable, calculado al 12,5 por 100 del SMI vigente en el momento de su vencimiento.

A partir del 1 de enero de 1980 y en años sucesivos se actualizarán los valores consolidados correspondientes a este concepto en la cuantía resultante de aplicar el 12,5 por 100 a la diferencia que exista entre el SMI de cada año respecto a su inmediato precedente. Esta actualización se efectuará en cada momento en que el salario mínimo interprofesional aumente.

4. Los premios de antigüedad no se perderán por cambio de nivel o subnivel retributivo.

5. Se conserva el antiguo premio de vinculación, consistente en 1.200 pesetas/año, cada cinco años de servicio en la plantilla de la empresa.

6. El personal que cumpla en activo los treinta y cinco años al servicio de la empresa percibirá una gratificación equivalente a una paga correspondiente, cuantitativamente, al de Directivo ENHER de nivel 2, subnivel A.

7. El personal que cumpla en activo los cuarenta años al servicio de la empresa percibirá una gratificación equivalente a una paga correspondiente, en su cuantía, al de Directivo ENHER de nivel 3, subnivel A.

Artículo 25. Complemento a la ayuda familiar.

1. El personal que, procedente de otras ramas de producción de la propia empresa, fue encuadrado en la rama eléctrica y que percibiera el valor del punto según el régimen antiguo del plus familiar por debajo de 200 pesetas, se le complementó en el Convenio Colectivo de 1971 hasta alcanzar dicha cuantía.

2. Se complementará hasta la cifra que hubiere correspondido de mantenerse en el régimen del plus familiar a aquel personal que, habiendo pasado al nuevo sistema de ayuda familiar por causa de invalidez provisional, sanando, se reintegre a su trabajo en la empresa.

Artículo 26. Plus de trabajos en tensión.

1. Los operarios que realicen trabajos en alta y media tensión por el sistema de pértigas a distancia, que previamente hayan superado el curso de capacitación y estén en posesión del correspondiente carné para realizar dichos trabajos, percibirán un plus de 1.572 pesetas por día de trabajo.

En los casos de enfermedad común, previa presentación de la baja médica, será abonado el 50 por 100 del importe correspondiente a este plus.

2. Los operarios que realicen trabajo en baja tensión en instalaciones eléctricas en tensión, en los que para su ejecución se requiera aplicar un método y procedimiento operativo especial, recogido en las correspondientes normas debidamente sancionadas por Ingeniería de Seguridad, y que se hallen en posesión de la correspondiente habilitación, percibirán un plus de 579 pesetas, por día trabajado en estas condiciones.

Artículo 27. Plus transitorio de radicación.

Se mantiene en su anterior valor con carácter personal y a extinguir, en las condiciones reguladas en el artículo 27 del VI Convenio, que aquí se da por reproducido.

Artículo 28. Plus de servicios continuados.

Se mantiene en su anterior valor con carácter personal y a extinguir, en las condiciones reguladas en el artículo 28 del VI Convenio, que aquí se da por reproducido.

Artículo 29. Plus de retén.

Este plus lo devengarán aquellos trabajadores que, por razón de la función específica de su puesto de trabajo, deban permanecer localizables y a disposición de la empresa, durante un cierto período de tiempo, fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

Siempre que sea técnica y/o administrativamente posible y resulte eficaz en el área habitual de residencia, se dotará de sistema busca-personas al personal de retén que lo solicite.

El valor de este plus, igual para todos los grupos profesionales, se establece como sigue:

	(1) Pesetas/día	(2) Pesetas/día
Laborables	1.064	328
Festivos	2.223	685
Festivos extraordinarios	4.166	1.284

Se considerará como tales festivos extraordinarios los catorce días festivos del calendario laboral oficial.

Para el personal sujeto a este sentido se establece, además, una compensación en forma de descansos adicionales, según el siguiente criterio:

Treinta días de retén en laborable dan derecho a un día de descanso.

Doce días de retén en día festivo dan derecho a un día de descanso.

Los días de descanso se disfrutarán en las fechas en que el servicio lo permita, no pudiéndose utilizar como prolongación de los períodos vacacionales.

En los referidos días de descanso se devengarán el plus de asistencia y puntualidad y la compensación por jornada partida o el plus de turno, según corresponda.

Las normas de aplicación se hallan reguladas en el Reglamento de Régimen Interior.

La prima de salida se devengarán cuando, hallándose en situación de retén domiciliado, el trabajador sea requerido a incorporarse al servicio, con independencia del número de horas que deba realizar y que seguirán teniendo la consideración de extraordinarias.

El valor de esta prima de salida se fija en:

Nivel M2 y M1: 2.727 pesetas.

Nivel P3: 2.131 pesetas.

Nivel P3 (operario), P2, P1 Y B: 1.538 pesetas.

A efectos de este devengo, se aclara que en el caso de producirse más de una salida, en un ciclo de veinticuatro horas, sólo se percibirá la primera. Este ciclo se contará a partir del momento de la entrada en retén.

Se reconoce el derecho a la percepción de dicha prima en las mismas condiciones y cuantía, según nivel profesional, al personal que, sin estar en retén, sea requerido fuera de su jornada laboral para realizar algún servicio, en el bien entendido de que tal derecho sólo se alcanza cuando la llamada se produzca de imprevisto y nunca cuando la necesidad de efectuarlo sea ya conocida de antemano, antes del término de la jornada laboral precedente. Este derecho se entiende válido para los días laborables de la semana.

En el caso de que los trabajos a realizar se presenten en días festivos, se reconoce al personal que, sin estar de retén, sea requerido por razones del servicio, en razón a su disponibilidad y al inconveniente de cambiar la fecha en su día festivo, el devengo de las siguientes cantidades:

Nivel M2 y M1: 4.406 pesetas.

Nivel P3: 3.626 pesetas.

Nivel P3 (operario), P2, P1 y B: 3.293 pesetas.

Estas cantidades son independientes del cobro del recargo devengado según las horas realmente trabajadas, y que corresponden al hecho de resultar alterada la fecha de disfrute del día festivo correspondiente.

Artículo 29 bis. Plus de disponibilidad de retén.

1. El personal que, por función específica de su puesto de trabajo y que a petición de la Dirección esté dispuesto a efectuar una semana de retén al mes como mínimo, percibirá, como compensación a esta disponibilidad, las cantidades que a continuación se indican:

	(1) Pesetas	(2) Pesetas
Nivel M2 y M1	109.443	12.427
Nivel P3	84.780	9.626
Nivel P3 (operario), P2, P1 Y B	61.658	7.002

Tal disponibilidad no presupone que en la práctica, por organización del trabajo, se puedan efectuar ciclos inferiores, iguales o superiores al de una semana al mes.

En compromiso se formalizará mediante pacto individual escrito entre la Dirección y el trabajador afectado, informándose de los mismos al Comité.

Estos importes serán independientes de las correspondientes retribuciones que, como plus retén, se devengan por este concepto.

También este plus será de aplicación a todo el personal que en lo sucesivo efectúe, como mínimo, una semana de retén al mes. En todo caso, para 1995 las cantidades a abonar serán íntegramente las anteriormente relacionadas.

2. Consolidación del plus de disponibilidad de retén.—Al personal que formalice el acuerdo del plus de disponibilidad de retén, durante un período no inferior a diez años, se le consolidará, a título personal y en concepto de aumento retributivo, la cantidad anual resultante de aplicar la fórmula siguiente:

$$A.R. = \frac{(P.D.) + (11 \times V.S.)}{\text{Coeficiente}}$$

donde:

P.D.: Valor anual plus disponibilidad retén.

V.S.: Valor semanal del plus retén (1) (cinco laborales más dos festivos).

(Año natural anterior al cese)

Coeficiente:

A los diez años: 4 por 100.

A los once años: 3,5 por 100.

A los doce años: 3 por 100.

A los trece años: 2,67 por 100.

A los catorce años: 2,34 por 100.

A los quince años: 2 por 100.

A los dieciséis años: 1,80 por 100.

A los diecisiete años: 1,60 por 100.

A los dieciocho años: 1,40 por 100.

A los diecinueve años: 1,20 por 100.

A los veinte años: 1 por 100.

A efectos del cálculo del número de años, se tendrá en cuenta el número de años que una persona haya efectuado retén, con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio.

Esta consolidación sólo será efectiva cuando el trabajador cese en su prestación laboral en régimen de retén y el cese se produzca por: Decisión unilateral de la Dirección de la empresa, prescripción de los Servicios Médicos de la empresa, por jubilación o por fallecimiento del trabajador.

En ningún caso, la cantidad total a consolidar en concepto de retén será superior a la consolidación de turno. En caso de coincidir en un mismo empleado los dos tipos de consolidación, se tomará el más beneficioso de los dos.

Artículo 30. Plus de «dispatching».

El plus de «dispatching» lo percibirá el personal técnico de este servicio, consistente en una cantidad mensual mínima de 10.200 pesetas y máxima de 15.254 pesetas/mes, en proporción a la función profesional del trabajador.

El plus de «dispatching» es compatible con el plus de turno rotativo.

Artículo 31. Plus de turno rotativo.

1. El plus de turno rotativo se pagará por día trabajado a los productores adscritos a puestos de trabajo que se desenvuelvan en régimen de turno rotativo, en la siguiente cuantía:

Turnos	Horario	Días	Pesetas (1)	Pesetas (2)
Turno rotativo cerrado	M-T-N	L-D	2.277	512
Turno rotativo abierto Esp. 1	M-T	L-D	1.726	304
Turno rotativo abierto Esp. 2	M-T	L-S	1.509	219
Turno rotativo abierto	M-T	L-V	—	1.397

M: Mañana.

T: Tarde.

N: Noche.

L: Lunes.

D: Domingo.

S: Sábado.

V: Viernes.

En caso de enfermedad, al personal con régimen de trabajo a turno rotativo cerrado y abiertos especiales, previa presentación de la baja médica, le será abonado el 50 por 100 del valor diario.

2. El plus de turno rotativo compensa: Además de las molestias e inconvenientes que comporta la prestación de servicios en régimen de turno cerrado, las pequeñas prolongaciones de jornada por formalidades de relevo y la realización del descanso establecido por la Orden de 8 de mayo de 1961, en relación con el régimen de jornada continuada en momento no prefijado, sin abandono del lugar de trabajo y con disponibilidad para incorporación inmediata al mismo en caso de necesidad.

3. En el caso de que un trabajador sujeto a este régimen horario deba trabajar, por razones del servicio, en un día festivo intersemanal de los así clasificados en el calendario laboral oficial, en razón al inconveniente de cambiar la fecha de disfrute de dicho festivo, le será abonado el doble del valor asignado normalmente al turno que correspondiera, en cada caso, independientemente del cobro del recargo devengado por las horas realmente trabajadas que, asimismo, se hará efectivo.

En el referido día de descanso, sustitutivo del festivo trabajado, se devengarán el plus de turno rotativo correspondiente.

4. Los puestos de trabajo que por criterios de organización se deban cubrir a turno cerrado de forma permanente estarán dotados de seis personas por puesto o bien de cinco personas por puesto, complementándose en este último caso la dotación del puesto con personal para suplencias, que podrá ser asignado a uno o varios puestos de trabajo a turno cerrado.

5. Consolidación valor plus turno cerrado y abierto especial.—Al personal que preste sus servicios en régimen de turno rotativo cerrado y abierto especial, durante un período no inferior a diez años, se le consolidará, a título personal y en concepto de aumento retributivo, la cantidad anual resultante de aplicar la fórmula siguiente:

$$\frac{220 \times \text{V.P.}}{\text{Coeficiente}} = \text{V.P.} =$$

= Valor diario del plus de turno rotativo (1) correspondiente en el momento de cálculo

Coeficiente:

- A los diez años: 4 por 100.
- A los once años: 3,50 por 100.
- A los doce años: 3 por 100.
- A los trece años: 2,67 por 100.
- A los catorce años: 2,34 por 100.
- A los quince años: 2 por 100.
- A los dieciséis años: 1,80 por 100.
- A los diecisiete años: 1,60 por 100.
- A los dieciocho años: 1,40 por 100.
- A los diecinueve años: 1,20 por 100.
- A los veinte años: 1 por 100.

Esta consolidación sólo será efectiva cuando el trabajador cese en su prestación laboral en régimen de turno rotativo cerrado o abierto especial y si el cese se produce por: Decisión unilateral de la Dirección de la empresa, prescripción de los Servicios Médicos de Empresa, por jubilación o por fallecimiento del trabajador.

Artículo 32. *Plus de artillero.*

Se mantiene en su anterior valor con carácter personal y a extinguir en las condiciones reguladas en el artículo 32 del VI Convenio, que aquí se da por reproducido.

Artículo 32 bis. *Plus vigilancia armada.*

El personal de vigilancia armada que presta servicios en las instalaciones de la empresa percibirá un plus de 2.953 pesetas mensuales.

Artículo 33. *Plus de quebranto de moneda.*

Los empleados ocupantes de puestos de trabajo en los que por su función exista el riesgo de pérdida de dinero, como consecuencia de su manejo, percibirán, en relación a la dificultad del puesto, frecuencia y volumen del numerario manejado, las cuantías que a continuación se indican:

- Cobrador domiciliario: 484 pesetas/día.
- Cobrador ventanilla post-contratación: 435 pesetas/día.
- Cajero ventanilla tesorería o economato: 435 pesetas/día.
- Cobrador ventanilla contratación: 269 pesetas/día.
- Responsable caja delegada y cobro esporádico recibos morosos: 191 pesetas/día.

Los importes/día citados se devengarán por día realmente trabajado, en cada uno de dichos regímenes, con manejo efectivo de dinero.

No será de aplicación este plus a los empleados que, como ocupación no profesionalizada, tengan a su cargo pequeñas cajas auxiliares sin formalización de garantía especial por los fondos que manejan.

Artículo 34. *Plus de corte a morosos.*

1. El trabajador dedicado exclusivamente a cortar el suministro de energía a abonados morosos percibirá un plus de 4.537 pesetas mensuales, si es personal operario, y de 6.183 pesetas mensuales, si es Técnico o Administrativo.

2. El personal en dedicación alterna o simultánea a esta tarea de corte a morosos percibirá un plus de 1.234 pesetas mensuales, si es personal Operario, y de 1.750 pesetas mensuales, si es Técnico o Administrativo o con mayor responsabilidad funcional.

Artículo 35. *Plus de inspección de fraude.*

El personal destinado exclusivamente a la función denominada en el epígrafe percibirá un plus que oscila entre 6.183 pesetas y 8.301 pesetas mensuales, en función de las responsabilidades del cargo.

Artículo 36. *Plus de instalaciones automatizadas.*

El personal de operación de las instalaciones automatizadas o semiautomatizadas, que se operen con una sola persona por turno, devengará un plus de 623 pesetas por turno realizado. Dicho plus se percibirá únicamente cuando el operador, o quien realice sus funciones, actúe solo y en tanto que realiza el turno.

Artículo 37. *Plus operario conductor.*

Este plus retribuye la doble función del operario que, a su vez, conduce un vehículo de empresa al servicio de su unidad de trabajo transportando personal y/o equipo. Se fijan sus valores, según tipo de vehículo, en:

- Grupo A: 764 pesetas/día.
- Grupo B: 873 pesetas/día.
- Grupo C: 989 pesetas/día.

Se explicita que estos importes se devengarán únicamente los días de conducción.

Artículo 37 bis. *Plus «línea 900».*

El personal de la «línea 900», destinado al servicio de atención telefónica al cliente de «línea oferta», percibirá por el desempeño de dicha función un plus de 568 pesetas por día trabajado.

Artículo 38. *Pacto individual.*

A propuesta de la Dirección de la empresa y libre aceptación del trabajador, podrá establecerse un pacto individual que incluya todos o parte de los conceptos y percepciones que se hallen al margen de la retribución ordinaria y se originen por el desempeño de su concreto puesto de trabajo.

De estos pactos se informará al Comité Intercentros y al Comité de Empresa de centro de trabajo correspondiente.

Artículo 39. *Absorción de pluses.*

Los pluses y pactos que de forma específica sean contemplados por la valoración de puestos de trabajo se reconsiderarían de implantarse ésta.

Artículo 40. *Pagas extraordinarias.*

La totalidad del personal comprendido en el presente Convenio percibirá cinco pagas extraordinarias, juntamente con la mensualidad, en las fechas que a continuación se indican:

- 28 de febrero.
- 30 de junio.
- 31 de agosto.
- 31 de octubre.
- 31 de diciembre.

Artículo 41. *Paga de beneficios.*

1. Para este año 1995 y sucesivos, la paga de beneficios queda establecida en 1,98 veces el importe mensual del salario del nivel funcional y subnivel retributivo de cada productor durante el año anterior (ver anexo número II), sumándole a la cifra obtenida el importe de 1,98 veces su antigüedad mensual (antigüedad más quinquenio especial).

Su abono se efectuará el 30 de abril de cada año.

2. La mejora de la paga de beneficios, respecto a la del año anterior, entrará a formar parte en la base para el cálculo del incremento de mejora del complemento al mutualismo laboral a aplicar al personal pasivo.

3. Los aumentos retributivos que, como cláusula de salvaguardia económica, fueron concedidos a título personal en el Convenio de 1982, siguen vigentes en la parte que se abona como aumento retributivo I-b, incrementados según pactado.

Artículo 41 bis. *Otros pluses y conceptos retributivos.*

1. Los pluses y complementos que a continuación se relacionan permanecerán invariables en sus valores actuales:

- Reversión IRTP.
- Premio retorno.
- Prima lectores cobradores.
- Plus radicación.
- Plus servicios continuados.
- Trabajos extraordinarios.
- Destajos.
- Premio seguridad y formación.

CAPÍTULO VII

Régimen de trabajo

Artículo 42. *Jornada y horario de trabajo.*

La jornada de trabajo para todos los grupos profesionales será de cuarenta horas semanales computables anualmente por razones de estacionalidad, organizativas y de flexibilidad horaria, quedando establecidos los siguientes horarios:

a) Técnicos y Administrativos: Se trabajará de lunes a viernes, con sábados libres todo el año.

En 1995, desde el 7 de enero hasta el 3 de junio y desde el 25 de septiembre hasta el 23 de diciembre, la jornada será de ocho horas y cuarto de duración, con interrupción de una hora como mínimo para almorzar, de acuerdo con la siguiente distribución:

Mañana:

Período fijo: De nueve a catorce horas.

Período flexible: De siete cuarenta y cinco a nueve horas y de catorce a catorce treinta horas.

Tarde: Período flexible a disponer por cada empleado, según la situación horaria resultante del período matinal, con el condicionante de que no termine antes de las diecisiete horas, y tenga una duración mínima de dos horas, tomando como límite final de la jornada las diecinueve treinta horas.

En 1995, desde el 5 de junio hasta el 23 de septiembre y desde el 24 de diciembre al 6 de enero, la jornada será continuada, de siete horas de duración, con el siguiente horario:

Período fijo: De ocho quince a catorce cuarenta y cinco horas.

Período flexible: De siete cuarenta y cinco a ocho quince horas y de catorce cuarenta y cinco a quince quince horas.

Aquel personal técnico-administrativo que trabaja en régimen de jornada partida y que lo solicite con antelación suficiente podrá librar la asistencia los viernes por la tarde, siempre y cuando las dos horas de obligado cumplimiento de dicha tarde sean compensadas el resto de la semana.

En los centros de trabajo, en que sea posible, se implantará el sistema de acumulación de horas actualmente vigente para el personal de oficinas de Barcelona.

En las obras en construcción, la jornada de trabajo, con igual cómputo anual, se ajustará a las necesidades organizativas de las mismas.

El personal acogido a este régimen horario percibirá los siguientes complementos económicos específicos para esta situación:

Compensación comida por jornada partida.—En 1995, durante los períodos de 7 de enero a 3 de junio y de 25 de septiembre a 23 de diciembre, en que la distribución horaria es de mañana y tarde, se percibirá una compensación de 1.372 pesetas por día trabajado, siendo incompatible esta percepción con cualquier otra dineraria o en especie por dieta y/o gastos de comida por desplazamiento. Para el personal de obra que efectúe la jornada de mañana y tarde todo el año le será de aplicación en todo el período.

Al personal técnico y administrativo que por necesidades del servicio le sea denegada la autorización para realizar vacaciones en los períodos de jornada intensiva y deba realizarlas, todas o en parte, en período de jornada partida, se le abonará el plus de compensación comida por jornada partida, como si realmente hubiera trabajado.

Al personal técnico y administrativo que trabaje en régimen de jornada partida y libre en asistencia los viernes por la tarde según lo establecido anteriormente, no devengará, por los mismos, el importe correspondiente a esta compensación.

Suplemento dieta por persona.—El personal desplazado, que pernocte fuera de su domicilio, percibirá la cantidad de 648 pesetas por cada día trabajado en dicha circunstancia.

Jornada reducida.—El personal de estos grupos profesionales que así lo solicite podrá acogerse a la modalidad de jornada reducida de treinta y cinco horas semanales, cuyo horario, para todo el año, será de ocho a quince horas, de lunes a viernes, y con una flexibilidad de quince minutos a la entrada y/o salida, con la remuneración que corresponda a la jornada semanal trabajada, el descuento se efectuará sobre la base formada por la escala salarial, aumentos retributivos, si los hubiere, plus Convenio y compensación salario pensionable.

En los casos de necesidades familiares u otras de carácter especial, debidamente justificadas, se tratará de hallar soluciones para aquel personal que, precisado de una jornada intermedia, no pueda ajustarse a los horarios anteriormente descritos, con la remuneración que corresponda a la jornada semanal trabajada.

b) Personal operario.—Continuará con el régimen de jornada partida y cuarenta horas de trabajo semanales, de lunes a viernes.

El personal de este grupo que trabaje a régimen de jornada partida percibirá la cantidad de 1.372 pesetas/día, siendo esta compensación incompatible con cualquier percepción dineraria o en especie por dietas, gastos de comida por desplazamiento y plus transitorio compensación comida.

Suplemento dieta por pernocta.—El personal desplazado, que pernocte fuera de su domicilio, percibirá la cantidad de 648 pesetas por cada día trabajado en dicha circunstancia.

c) Personal a turno.—El personal de turno rotativo cerrado o alterno trabajará a razón de ocho horas diarias durante cinco días a la semana.

Artículo 43. *Recuperación de fiestas.*

Se dispensa al personal de la recuperación de los festivos recuperables del calendario laboral oficial, así como las fiestas especiales otorgadas por la empresa, excepción hecha de las fiestas locales de aquel carácter en un número superior a dos días al año. En este caso, los días de exceso serán objeto de recuperación.

Artículo 44. *Horas extraordinarias.*

1. Se pacta la tabla de importes de los tipos de horas ordinarias exclusivamente para el cálculo de las horas extraordinarias, con efectos de 1 de enero de 1995, según se indica en la tabla del anexo número V.

2. A efectos de la cotización adicional sobre horas extraordinarias, establecida por el Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, y Orden de 1 de marzo de 1983, expresamente se pacta que se considerarán como horas extraordinarias de carácter estructural las realizadas por las siguientes causas:

Período punta de producción.

Ausencias imprevistas.

Cambios de turno.

Trabajos de mantenimiento en instalaciones.

Averías.

3. Si, por aplicación de normas legales que pudieran dictarse, se fijasen para las horas extraordinarias distinto porcentaje que el vigente en la actualidad, se aplicarían las correcciones correspondientes a partir de la entrada en vigor de dicha disposición.

Artículo 45. *Suplemento de remuneración por trabajos nocturnos.*

Se abonará de acuerdo con el artículo 19 de la Ordenanza Laboral.

Artículo 46. *Dietas.*

En el Reglamento de Régimen Interior quedan establecidas las tablas de valores que anualmente se actualizan para las dietas unificadas para los distintos niveles funcionales, así como las condiciones específicas de desplazamientos, desarrollando y concretando lo establecido en el artículo 20 de la vigente Ordenanza de Trabajo.

Artículo 47. *Vacaciones.*

Con carácter de generalidad para todo el personal de la empresa, se establece el siguiente régimen:

Al primer año: Veintidós días laborables.

Al segundo año: Veintitrés días laborables.

Al tercer año: Veinticuatro días laborables.

Al cuarto año: Veinticinco días laborables.

Al quinto año y sucesivos: Veintiséis días laborables.

Las vacaciones anuales del personal se programarán y pactarán con el interesado de forma que tres semanas naturales consecutivas puedan ser disfrutadas, por quien así lo solicite, desde el 15 de junio al 30 de septiembre, distribuyéndose de forma tal que el servicio quede cubierto de forma razonable.

Artículo 48. *Permisos o licencias.*

1. En materia de permisos y licencias, se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 37 y normas complementarias al efecto, así como lo que dicte el Reglamento de Régimen Interior.

2. En el caso de traslado de localidad con cambio de residencia, se amplía a tres días el permiso retribuido.

CAPÍTULO VIII
Seguridad Social

Artículo 49. Complemento de enfermedad.

Las prestaciones por incapacidad temporal del Régimen General de la Seguridad Social se complementarán por la empresa hasta alcanzar el 100 por 100 de la retribución ordinaria mensual de carácter fijo que resulte de aplicación del presente Convenio.

Artículo 50.

La aplicación de dicho régimen queda condicionada al previo informe favorable de la Dirección de Organización y Recursos Humanos. En los casos en que se emita informe desfavorable será oído el Comité de Empresa.

Artículo 51. Complemento accidentes de trabajo.

En los casos de incapacidad temporal por accidente de trabajo, se complementarán las prestaciones correspondientes hasta alcanzar el 100 por 100 de la retribución mensual ordinaria completa de este Convenio, respetando las condiciones más beneficiosas.

Artículo 52. Seguridad Social.

La desaparición de las actuales categorías profesionales obliga a determinar en la nueva estructura de niveles funcionales los grupos de tarifa de cotización a la Seguridad Social que, a efectos de no introducir ninguna modificación en las actuales bases de cotización, los nuevos grupos de cotización serán los reflejados en el anexo VIII.

Artículo 53. Nupcialidad.

Se mantiene el premio de nupcialidad, consistente en el importe de una paga extraordinaria de las establecidas en el artículo 40 del presente Convenio, para los trabajadores que prestan servicios en la empresa con contrato indefinido o temporal.

Artículo 54. Natalidad.

El personal de plantilla o con contrato temporal recibirá un premio de natalidad, consistente en el importe de una paga extraordinaria de las establecidas en el artículo 40 del presente Convenio, por cada hijo habido que cumpla las condiciones de viabilidad exigidas por la Seguridad Social para conceder la prestación correspondiente.

Artículo 55. Defunción.

1. Se mantiene la concesión de un subsidio, equivalente a dos pagas extraordinarias, en caso de fallecimiento del productor, que se hará efectivo siguiendo el orden sucesorio siguiente: Esposos, hijos, padres y hermanos, salvo designación del causante. Este subsidio, en caso de duda, se concederá a aquel causahabiente que perciba el auxilio por defunción de la Seguridad Social.

2. La ayuda mutua interpersonal (AMI), salvo lo previsto en el artículo 56, en las condiciones establecidas en el Convenio de 3 de junio de 1971 y que es objeto de regulación en el artículo 66 del Reglamento de Régimen Interior, será susceptible de modificación en dicho Reglamento de acuerdo con el Comité Intercentros.

En la concesión de la ayuda mutua interpersonal (AMI), caso de concurrir circunstancias especiales y no haber designado el causante beneficiario, el Comité de Empresa decidirá aquel que corresponda o, en su caso, su no concesión.

Artículo 56. Seguro de vida.

Queda establecido un seguro de vida aplicable a todo el personal de la empresa en activo, con las siguientes garantías:

- Fallecimiento general: 2.160.000 pesetas.
- Fallecimiento por accidente: 4.320.000 pesetas.
- Fallecimiento por accidente de circulación: 6.480.000 pesetas.
- Invalidez absoluta y permanente: 2.160.000 pesetas.

Estas garantías serán de aplicación al personal en activo con edad inferior a sesenta y cuatro años. Al personal en activo con edad superior a sesenta y cuatro años sólo se le garantiza un capital único de 2.160.000 pesetas en caso de muerte, con independencia de la causa.

El citado Seguro de vida absorberá para el personal en activo la aportación económica de 30.000 pesetas, que por parte de la empresa se venía satisfaciendo en las condiciones a que se refiere el artículo 55.2 de este Convenio.

Estos nuevos valores entrarán en vigor a partir de la fecha de firma del XVII Convenio Colectivo.

Artículo 56 bis. Accidentes con vehículos al servicio de la empresa.

La empresa, previa presentación del correspondiente parte de accidentes y factura por reparación de daños al vehículo, en caso de siniestro durante la utilización del coche al servicio de la misma, adelantará la cantidad precisa hasta un máximo de 500.000 pesetas, a reintegrar, sin intereses, en treinta y seis mensualidades, a partir del tercer mes desde la efectividad del préstamo.

CAPÍTULO IX
Atenciones sociales

Artículo 57. Principios generales.

La empresa se propone proseguir el camino emprendido en materia de atenciones sociales; a tal efecto, no sólo promoverá iniciativas, sino que recibirá de los Comités y estudiará con el máximo interés las propuestas que en este sentido se le presenten.

Artículo 58. Suministro de energía eléctrica.

1. La empresa mantendrá el régimen que para sus productores se contiene en la vigente Ordenanza de Trabajo, haciéndolo extensivo a las viudas/os de los mismos, siempre que se mantengan en tal estado.

2. Respecto a los pactos de reciprocidad del régimen de suministro de energía eléctrica a los empleados con otras empresas distribuidoras del ramo, mantendrá la empresa tales pactos en cuanto dependan del ejercicio de su voluntad, haciéndose la declaración expresa de que los mismos no han constituido, ni constituyen, una mejora obligada.

3. En los supuestos de inexistencia de pacto y reciprocidad de suministro de energía eléctrica a empleados, el Comité Intercentros intervendrá en las gestiones encaminadas a la obtención del régimen mencionado.

4. En todos los casos, el suministro se efectuará en el domicilio habitual del productor activo o jubilado de la viuda/o del mismo, siendo condición indispensable para poder disfrutar del suministro, que el interesado justifique debidamente ante la empresa que dicho domicilio es el suyo y que el consumo es para uso exclusivo del productor y de los familiares a su cargo o ascendientes que con él convivan.

5. En el Reglamento de Régimen Interior, en una regulación general del suministro de energía a empleados y otros beneficiarios, se dedica atención a las situaciones de desplazamientos por circunstancias laborales durables que ocasionen cambio de residencia de los familiares a su cargo, sobre la base de acreditar, excepto habitualidad de domicilio, todas las circunstancias expresadas en el punto 4.

6. La empresa se compromete a conceder la tarifa reducida en los lugares donde ella distribuye en baja tensión, o a tramitar su posible concesión a la empresa suministradora correspondiente, a todos aquellos trabajadores que prestan servicio en la misma con contrato con una duración previsible igual o superior a los dos años. Esta concesión finalizará en el momento de rescisión del contrato de trabajo.

Artículo 58 bis. Suministro de energía eléctrica en segunda vivienda.

Se concede la aplicación de la tarifa de empleado en la segunda residencia. A tal efecto se elaborará la normativa que regulará las bases sobre las cuales ésta se concede.

Artículo 59. Enseñanza.

1. La empresa continuará y ampliará la política de ayuda y gestión en orden a resolver los problemas concretos que plantea a sus empleados, en la medida de lo posible, la enseñanza y estudios en sus diversos grados de los mismos y de sus hijos.

2. Ayuda escolar: Se establece en 3.000 pesetas mensuales la ayuda escolar (durante diez meses de cada año) por hijo, en edades comprendidas entre los tres y dieciocho años inclusive, para productores cabeza de familia. El personal que viene disfrutando de escuelas gratuitas o subvencionadas por la empresa, así como el que percibe ayuda de la misma por igual concepto, quedará excluido total o parcialmente de esta ayuda, salvo las becas.

3. Becas: El sistema específico de becas de la empresa se halla regulado en el Reglamento de Régimen Interior.

Artículo 59 bis. Ayuda a minusválidos.

La empresa prestará especial atención, en favor de la Asociación de Ayuda a Minusválidos Vitales de ENHER (ASAMVE), de aquellas vacantes cuyas exigencias sean compatibles con las características de las personas afectadas de minusvalencia.

Artículo 60. Economatos.

La empresa, en los lugares en que no se vea precisada a hacerlo reglamentariamente, gestionará la adhesión del personal al economato que reúna las condiciones más beneficiosas.

Artículo 61. Viviendas.

La empresa continuará con la política de promoción de viviendas y ayudas para su adquisición a las cabezas de familia. Otorgará tales ayudas previa consideración de cada uno de los casos que se plantean y en los términos que se concretan en el Reglamento de Régimen Interior.

Artículo 62. Residencias.

La empresa procurará, por los medios directos a su alcance o mediante la gestión con organismos competentes o turísticos, el acceso de su personal a residencias de recreo y descanso.

Artículo 62 bis. Bolsa social.

La Comisión de la Bolsa Social continuará ejerciendo la gestión y administración de las prestaciones acordadas en su constitución, de conformidad con lo establecido en su reglamento de funcionamiento.

CAPÍTULO X**Acceso del personal a la propiedad de la empresa****Artículo 63.**

La empresa, dentro de su espíritu social que se propone mantener, gestionará, de acuerdo con la legislación vigente sobre la materia, el acceso del personal al patrimonio de su accionariado y apoyará las gestiones para la consecución de las ayudas financieras establecidas.

CAPÍTULO XI**Acción sindical****Artículo 64.**

1. La participación de los trabajadores en la empresa se materializará a través de sus secciones sindicales, en los Comités de Empresa de centro de trabajo, en el Comité Intercentros y en las Comisiones Mixtas de trabajo.

2. Se incorpora al presente Convenio el texto del acuerdo sobre participación sindical en la empresa pública establecido en virtud del artículo 21 del Acuerdo Económico y Social entre responsables de la empresa pública y la Unión General de Trabajadores y ello en sus propios términos.

La participación establecida en el artículo 4.º del Acuerdo adoptará la forma de participación en el Consejo de Administración.

Una copia del mismo constituye el anexo número VI.

Artículo 64 bis. Órganos de representación. Sindicatos.

Se considera a los Sindicatos, debidamente establecidos, como organizaciones básicas y esenciales para afrontar por su mediación, sobre el principio de respeto mutuo, la solución de los problemas y conflictos que se susciten entre los trabajadores y la empresa, todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas a los Comités de Empresa y Comité Intercentros.

1. Derechos sindicales:

a) La empresa respeta el derecho de todos los trabajadores a Sindicarse libremente.

b) Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) No se condicionará el empleo de un trabajador a que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, así como tampoco se podrá despedir o perjudicar de cualquier otra forma por la causa indicada.

d) En los centros de trabajo, los Sindicatos debidamente implantados dispondrán de un tablón de anuncios para insertar comunicaciones, a cuyo efecto, previamente a su publicación, facilitarán copias a la Dirección.

2. Delegados sindicales:

a) Se reconoce y autoriza la designación de seis Delegados sindicales a nivel general de la empresa por cada Sección Sindical.

Con ello se da cumplimiento a la normativa general en esta materia, así como a la específica contenida en el acuerdo sobre participación sindical en la empresa pública, incorporado como anexo número VI de este Convenio.

b) El Sindicato que tenga derecho a su representación a través de Delegados deberá acreditarlo fehacientemente y la empresa lo reconocerá a todos los efectos.

c) Los Delegados sindicales deberán ser trabajadores en activo de la empresa, preferentemente miembros del Comité de Empresa, y designados según los Estatutos de la Central o Sindicato que representen.

3. Funciones de los Delegados sindicales:

a) Representar y defender los intereses de su Sindicato y afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección.

b) Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, previa convocatoria y admisión por dichos organismos.

c) Facilitarles la misma información y documentación que al Comité de Empresa, según lo regulado, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente procedan.

d) Gozarán de las mismas garantías y derechos reconocidos a los miembros del Comité de Empresa.

e) También oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

4. Información.—Los Delegados sindicales serán informados y oídos, con carácter previo, por la empresa, en los siguientes supuestos:

a) Sobre despidos y sanciones muy graves que afecten a los afiliados de sus Sindicatos respectivos.

b) En cuanto a las reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando sea con carácter colectivo, o del centro de trabajo, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores, así como en la implantación del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

c) A petición de cualquiera de las Secciones Sindicales, la Dirección de Organización y Recursos Humanos informará de las razones por las que no se haya producido la promoción de cualquier empleado que, a juicio de la Sección Sindical consultante, se considere discriminado.

5. Recaudación de cuotas, reparto propaganda sindical y reuniones.—Los Delegados de los respectivos Sindicatos podrán recaudar las cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, siempre fuera de las horas de trabajo.

6. Disposición de local.—En el centro de trabajo de Barcelona (ciudad), la empresa pondrá a disposición de cada Central Sindical, con derecho de representación a través de un Delegado, un local para que puedan ejercer sus funciones y tareas.

7. Cuota sindical.—A requerimiento de los trabajadores afiliados en las Centrales o Sindicatos que puedan acreditar fehacientemente una afiliación superior al 15 por 100 del censo laboral de la empresa, ésta descontará de la nómina mensual el importe de la cuota sindical. Para ello, el trabajador remitirá a la Dirección escrito expresando la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, cuantía de la cuota y número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros donde ha de hacerse la transferencia.

La empresa efectuará las deducciones, salvo orden en contrario, durante períodos de un año, y entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

8. Excedencia.—Aquel trabajador en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades, podrá solicitar la situación de excedencia durante el tiempo de permanencia en el cargo, debiendo reincorporarse a la empresa, en la vacante más adecuada a su clasificación, si lo solicita en el plazo de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Artículo 65. Órganos de representación. Comités de Empresa de centro de trabajo.

1. Los miembros de los Comités de Empresa serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con las disposiciones que rigen esta materia.

2. Sus funciones, sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, y específicamente por artículos de este Convenio Colectivo, serán las siguientes:

a) De representación: Ostentarán la representación de todos los trabajadores adscritos a los respectivos centros de trabajo para la defensa de sus intereses, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación a las atribuciones conferidas.

Dicha representación será ejercitada por los Comités de Empresa en forma colegial.

b) De información por la Dirección de la empresa:

Trimestralmente, sobre la evolución económica, producción y programas que afecten al empleo colectivo de la empresa.

Anualmente, sobre el balance, la cuenta de resultados, la Memoria de la sociedad y de cuantos documentos se den a conocer a sus accionistas.

De todas las sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en los supuestos de despido.

Las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.

El movimiento de ingresos y ceses, dando a conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los relativos a la terminación de la relación laboral.

Trimestralmente, al Comité de Empresa y a los Delegados sindicales del número de horas extraordinarias realizadas.

c) De información previa a su ejecución por la Dirección de la empresa:

Reestructuraciones de plantilla y cierres totales o parciales, definitivos o temporales de la empresa.

Absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

Reducciones de jornada.

Traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.

Planes de formación profesional de la empresa.

Asamblea de Delegados.—La empresa financiará en las mismas condiciones que las reuniones del Comité Intercentros una Asamblea de Delegados, con carácter trimestral, para cada una de las Centrales Sindicales que hayan logrado representatividad en las últimas elecciones.

4. Sigilo profesional.—Los miembros de los Comités de Empresa, y éstos en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente al apartado 2, b), aún después de dejar de pertenecer a los Comités de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

Artículo 65 bis. *Órganos de representación. Comité Intercentros.*

De acuerdo con el artículo 63, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, se constituye el Comité Intercentros, como órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa.

1. Composición: El Comité Intercentros estará formado por 12 miembros pertenecientes a los Sindicatos con implantación en el seno de la empresa, en proporción a los resultados obtenidos en las elecciones sindicales, debiendo pertenecer a su plantilla fija, hallarse en situación de activo y ser miembros de los Comités de centro de trabajo.

2. Elección y mandato: Los miembros del Comité Intercentros serán designados y cesados por las Secciones Sindicales, según sus Estatutos.

3. Reuniones.—Las reuniones del Comité Intercentros serán bimestrales y las extraordinarias cuando se consideren necesarias.

El Comité Intercentros se reunirá con carácter ordinario cada dos meses, con una representación de la Dirección de la empresa, pudiendo solicitar una reunión extraordinaria cuando la importancia de los temas así lo aconseje, previa presentación del orden del día correspondiente.

4. Local y medios.—La Dirección de la empresa facilitará al Comité Intercentros un local y los medios materiales adecuados para que éste pueda desarrollar su función.

5. Competencias.—El Comité Intercentros tendrá, en todo aquello que afecta a los intereses globales de los trabajadores, las competencias establecidas en el vigente Estatuto de los Trabajadores para los Comités de empresa y, en concreto, las recogidas en los artículos 44, 51 y 64 del mismo, así como las recogidas en los artículos específicamente señalados del vigente Convenio Colectivo.

En ningún caso, las competencias del Comité Intercentros interferirán las de los diferentes Comités de centro de trabajo.

El Comité Intercentros no tendrá el carácter de representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora de los Convenios Colectivos. Esta representación se establecerá, de acuerdo con los artículos 87 y 88 del

vigente Estatuto de los Trabajadores, a partir de la representación proporcional obtenida por los Sindicatos en las elecciones sindicales de la empresa.

Junto con las competencias señaladas anteriormente, el Comité Intercentros tendrá las siguientes:

5.1 De información, conocimiento y participación.—Solicitar y recibir del Comité de Dirección, a través de la Dirección de Organización y Recursos Humanos, cuanta información estime conveniente el Comité Intercentros sobre todos los temas de la empresa, siendo facultad del Comité de Dirección el determinar el nivel y detalle de la respuesta en razón al grado de reserva que exijan los temas planteados.

Recibir información, con carácter preventivo, sobre el programa y presupuesto anual de actividades a desarrollar por la empresa.

Hacer llegar al Comité de Dirección, a través de la Dirección de Organización y Recursos Humanos, cuantas peticiones, información y opiniones estime oportunas que, por ser de interés para los trabajadores, entienda que aquél debe conocer, dando respuesta por escrito en los casos que se requiera.

Conocer, previamente a su ejecución, las modificaciones importantes en la actividad o situación patrimonial de la empresa que pudieran producirse, en especial, en los casos de fusión o absorción de sociedades, cierres o traslados de instalaciones, alteraciones del objeto social, etcétera, emitiendo informe que será considerado por la Dirección de la empresa.

Recibir información trimestral de la marcha de la empresa, su evolución económica, producción y programas que afecten al empleo colectivo de la misma.

Conocer anual el balance, cuenta de resultados y Memoria de la sociedad.

El Comité Intercentros ejercerá una función de seguimiento sobre las Comisiones Mixtas que se detallan en el artículo 66 bis del presente Convenio.

5.2 Sobre empleo.—Recibir información sobre el organigrama y plantilla de la empresa previstos a medio plazo, estableciendo los mecanismos para que la adaptación que afecte al empleo del personal de plantilla fija, se realice de forma negociada y lo menos traumática posible, para lo cual se establecerán las siguientes competencias del Comité Intercentros:

a) Conocer aquellos estudios organizativos, realizados tanto por asesores externos como por la Dirección de Organización y Recursos Humanos u otras Direcciones Departamentales, que vayan a llevarse a la práctica y que afecten a los colectivos de trabajadores, todo ello con carácter previo a su implantación.

b) Conocer el organigrama y plantilla actual de la empresa y las previsiones anuales y de futuro sobre este tema.

c) Conocer las actividades de los contratistas que trabajan para la empresa y las razones que justifican la contratación de los trabajos que se les ha encomendado.

d) Emitir informe sobre los apartados a), b) y c) y, en su caso, elevar propuestas de corrección que, una vez razonadas, la Dirección contestará por escrito. En caso de desacuerdo, la empresa se compromete a realizar los esfuerzos necesarios para llegar a un acuerdo, todo ello respetando la autonomía de la empresa en sus decisiones.

e) Se tratarán, previamente con el Comité Intercentros, los aspectos relacionados con posibles acciones de reestructuración de secciones o departamentos que afecten a colectivos de trabajadores. En caso de desacuerdo en lo referente al cambio de condiciones de trabajo de los empleados afectados, se estará a lo que disponga la legislación vigente, procurando, no obstante, con anterioridad a dicho recurso, el llegar a acuerdos con los interesados, dando conocimiento de los mismos al Comité Intercentros.

Todas las competencias sobre conocimiento, información y participación estarán sujetas a lo establecido en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores sobre capacidad y sigilo profesional.

Artículo 66. *Garantías sindicales.*

Los miembros de los Comités de Empresa de centro de trabajo, Comité Intercentros, Delegados de personal y los Delegados sindicales, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) No podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste 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, sin perjuicio de considerar ésta dentro de los límites legales establecidos para la misma.

b) 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 halle reconocido como tal en la empresa.

c) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

e) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en 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 respecto.

f) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

No se computarán, dentro del máximo legal de horas, el exceso que efectúen los Delegados de personal o miembros del Comité designados en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo y que se hayan invertido en las gestiones oficiales de la negociación.

g) Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de personal, a final de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de formación u otras entidades.

Artículo 66 bis. *Comisiones Mixtas de trabajo.*

Estarán formadas por una representación de la Dirección de la empresa y otra de los trabajadores, recayendo la presidencia en un miembro de la representación empresarial y estando compuestas, en lo que respecta a la representación de los trabajadores, por dos miembros de cada una de las secciones sindicales que obtuvieron representación en las últimas elecciones sindicales.

Los acuerdos a tomar en las distintas Comisiones Mixtas tendrán carácter vinculante. Para determinar el sentido del voto de la representación de los trabajadores, cada sección sindical tendrá la representatividad obtenida en las elecciones sindicales.

Las Comisiones Mixtas de trabajo son las siguientes:

- Comisión de la bolsa social.
- Formación profesional.
- Cobertura de vacantes.
- Patronato de asistencia social.

En el plazo de tiempo lo más breve posible, las Comisiones Mixtas elaborarán su reglamento de funcionamiento.

CAPÍTULO XII

Reglamento de Régimen Interior

Artículo 67.

El Reglamento de Régimen Interior de la empresa quedará complementado con lo pactado en el vigente Convenio Colectivo desde la vigencia de éste.

CAPÍTULO XIII

Disposiciones varias

Artículo 68.

Las normas contenidas en el presente Convenio son, en su conjunto, más beneficiosas para el personal que las establecidas en las disposiciones vigentes, Convenio Colectivo anterior y Reglamento de Régimen Interior.

Si durante la vigencia de este Convenio, por acuerdo firme de órgano competente, quedara anulada o modificada cualquiera de sus partes o norma esencial del mismo, con efectos individuales o colectivos, quedaría sin eficacia práctica la totalidad del mismo.

Artículo 68 bis. *Cláusula de salvaguarda.*

Si durante el año 1995 se promulgaran disposiciones que creen instituciones en el ámbito laboral susceptibles de ser pactadas en Convenio Colectivo, no previstas en el presente, serán objeto de negociación durante el primer trimestre de 1996.

El acuerdo que pudiera alcanzarse pasará a formar parte del presente Convenio a partir de la fecha que prevea el acuerdo.

Artículo 69. *Cláusula de absorción.*

En razón al principio de sometimiento a la totalidad, establecido en el artículo anterior, las mejoras de este Convenio, globalmente consideradas, absorberán y compensarán las que durante la vigencia del mismo puedan establecerse, cualquiera que sea su forma, carácter o concepto que adopten, aun cuando tengan su origen en una disposición legal, resoluciones judiciales o acuerdos administrativos, siempre que el conjunto anual de las correspondientes a este Convenio sean superiores al resultado de dichas disposiciones.

Artículo 70. *Prelación de normas.*

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la empresa y su personal con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general y particulares de la empresa, que regirán con carácter supletorio.

Artículo 71. *Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio.*

Cuantas dudas, interpretaciones o reclamaciones pudieran suscitarse en la aplicación del presente Convenio, serán obligatoriamente estudiadas y, en su caso, resueltas por la Comisión Paritaria, y de no llegarse a un acuerdo en el plazo de quince días, se elevará lo actuado al organismo competente.

La Comisión Paritaria estará integrada por seis representantes de cada una de las partes de entre los miembros que hayan constituido la Comisión Deliberadora, manteniendo en lo que respecta a la representación de los trabajadores la misma proporcionalidad, a todos los efectos, que tenía en aquella.

Artículo 71 bis a) *Comisión de Clasificación Profesional.*

1. Composición.—Se crea una Comisión Paritaria para el estudio y resolución de los problemas de clasificación profesional que surjan con motivo de la implantación y aplicación del nuevo sistema de clasificación establecido en la empresa, compuesta por dos miembros de cada central sindical firmante del presente acuerdo, y composición paritaria en representación de la empresa.

Para el análisis y resolución de los casos planteados, la Comisión podrá solicitar información y asesoramiento, tanto del personal afectado como de la estructura de sus Direcciones.

La Comisión, dictará su propio reglamento y normas de funcionamiento.

2. Decisiones.—Las decisiones se adoptarán en la forma que acuerde la Comisión.

3. Arbitraje.—Cuando no sea posible alcanzar un acuerdo en el seno de la Comisión, por no obtenerse la mayoría requerida, se someterá a arbitraje.

El árbitro será designado de común acuerdo por los miembros de la Comisión y sus decisiones serán vinculantes para la misma. Su designación lo será por períodos de dos años, susceptibles de renovación, si media acuerdo en tal sentido de los miembros de la Comisión.

4. Constitución.—La Comisión Paritaria se constituirá e iniciará sus trabajos inmediatamente después de la firma del presente Convenio Colectivo.

La representación de la empresa y la representación del personal podrán proponer a dicha Comisión Paritaria de Clasificación que proceda a evaluar nuevamente un puesto de trabajo concreto, cuando estime que se sufrió error en la evaluación inicial o cuando se modifiquen sustancialmente las características técnicas, organizativas o productivas del puesto en cuestión, que dieron lugar a la clasificación que se pretenda revisar.

La revisión, si procede, se llevará a cabo respetando los derechos económicos del empleado que ocupe el puesto de trabajo reclasificado.

Artículo 71 bis b) *Comisión de Polivalencia.*

Se acuerda crear una Comisión Paritaria al objeto de estudiar las posibilidades de incentivar la formación, en orden a la promoción del personal y la efectiva realización de la polivalencia.

Artículo 72. *Partes contratantes.*

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y firmado por la representación empresarial y los representantes de los trabajadores, designados al efecto por las centrales sindicales, de acuerdo con los artículos 87 y 88 del vigente Estatuto de los Trabajadores, a partir de la representación proporcional obtenida en las elecciones sindicales.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Disposición final

Primera.—En materia de interpretación del contenido del presente Convenio Colectivo, serán normas de carácter supletorio todas aquellas disposiciones pactadas que están comprendidas en el texto de los Acuerdos de Clasificación Profesional, publicados en el «Boletín Oficial del Estado» de 14 de febrero de 1992.

Segunda.—En el supuesto de que quede derogada la Ordenanza de Trabajo para las industrias de Producción, Transformación, Transporte, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica, durante la vigencia del Convenio, aquella actuará como derecho supletorio del mismo.

Tercera.—Quedan total y definitivamente derogadas las normas reguladoras del régimen «Complementos al Mutualismo de ENHER», contenidas en las normas de 17 de marzo de 1967, complementadas por el Convenio Colectivo de 1971, con las modificaciones introducidas en el Convenio de 3 de abril de 1973, recopiladas en el Convenio de 1976, modificadas en el Convenio de 1978, y recogidas en el anexo VII del XVI Convenio Colectivo de ENHER.

El conjunto de todas estas disposiciones y acuerdos queda íntegra y definitivamente sustituido por el nuevo sistema de previsión social diseñado en los acuerdos de la Comisión de Pensiones de fecha 31 de octubre de 1995, y documento de corrección de erratas de fecha 9 de noviembre de 1995, y que se desarrollará a partir de los mismos, sin perjuicio de lo indicado en su disposición adicional cuarta.

Dichos acuerdos se incorporan al texto de este Convenio, pasando a formar parte integrante del mismo como anexo VII.

Cuarta.—La empresa actualizará las pensiones de las situaciones anteriores al complemento al mutualismo en base al IPC real de los años 1992 al 1995, respectivamente.

Han formado parte de la Comisión Deliberadora los siguientes señores:

Por la representación empresarial:

Don Andrés Capdevila Salva.
Don Eusebio Estebanell Comas.
Don Eduardo Fábregas Vivo:
Don Valentín Herrero González.
Don Antonio Jerez Agudo.
Don José Mascaray Vidaller.
Don Francisco Mor Capell.
Don Carlos Paladella Osés.
Don Carlos Rodríguez Rodríguez.
Don José María Tresens Fontana.
Don José María Tresseres Bernaus.
Don José Viladecans Delicado.

Por la representación de los trabajadores:

Don Álvaro Badía Franco.
Don José Antonio Casaiz Mecieces.
Don Juan de la Cruz Cano Salvador.
Don Carlos Garasa Castán.
Don Manuel García Contreras.
Doña Palmira García Sebastián.
Doña Montserrat Guardiola Sánchez.
Don Antonio José Guevara Pérez.
Don Carlos Hernández Portell.
Don Lorenzo Palacín Badorrey.
Don Julián Sánchez Egea.
Don Francisco Toret Martín.

ANEXO I

Denominación de los grupos de cualificación en relación al nivel funcional y grupo profesional

Grupos profesionales

Niveles funcionales	Técnicos	Administrativos Juríd./Sanit.	Operarios	Auxiliares oficina
M2	M2 Técnico.	M2 Administrativo.		
M1	M1 Técnico.	M1 Administrativo.		
P3	P3 Técnico.	P3 Administrativo.	P3 Operario.	
P2	P2 Técnico.	P2 Administrativo.	P2 Operario.	P2 Auxiliar.
P1	P1 Técnico.	P1 Administrativo.	P1 Operario.	P1 Auxiliar.
B			B Operario.	B Auxiliar.

ANEXO II

Valores retribuciones salariales de cada subnivel del nivel funcional

Año 1994

Nivel funcional	Subniveles retributivos											
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	
M2	4.591.552	4.729.299	4.867.048	5.004.794	5.142.541	5.280.290	5.148.037	5.555.784	5.693.532	5.831.279	5.969.026	Total
	4.132.105	4.256.069	4.380.033	4.503.997	4.627.961	4.751.925	4.875.889	4.999.853	5.123.817	5.247.781	5.371.745	Esc. salarial
	459.447	473.230	487.015	500.797	514.580	528.365	542.148	555.931	569.715	583.498	597.281	P. beneficios
M1	3.992.655	4.112.437	4.232.221	4.351.986	4.471.768	4.591.552	4.711.334	4.831.116	4.950.898	5.070.665	5.190.447	Total
	3.593.137	3.700.934	3.808.731	3.916.511	4.024.308	4.132.105	4.239.902	4.347.699	4.455.496	4.563.276	4.671.073	Esc. salarial
	399.518	411.503	423.490	435.475	447.460	459.447	471.432	483.417	495.402	507.389	519.374	P. beneficios
P3	3.471.871	3.576.032	3.680.190	3.784.334	3.888.495	3.992.655	4.096.814	4.200.958	4.305.119	4.409.279	4.513.438	Total
	3.124.464	3.218.202	3.311.940	3.405.661	3.499.399	3.593.137	3.686.875	3.780.596	3.874.334	3.968.072	4.061.810	Esc. salarial
	347.407	357.830	368.250	378.673	389.096	399.518	409.939	420.362	430.785	441.207	451.628	P. beneficios
P2	3.019.016	3.109.593	3.200.153	3.290.731	3.381.293	3.471.871	3.562.431	3.653.009	3.743.586	3.834.147	3.924.726	Total
	2.716.923	2.798.438	2.879.936	2.961.451	3.042.949	3.124.464	3.205.962	3.287.477	3.368.992	3.450.490	3.532.005	Esc. salarial
	302.093	311.155	320.217	329.280	338.344	347.407	356.469	365.532	374.594	383.657	392.721	P. beneficios
P1	2.625.230	2.703.983	2.782.736	2.861.507	2.940.262	3.019.016	3.097.769	3.176.522	3.255.293	3.334.046	3.412.800	Total
	2.362.541	2.433.414	2.504.287	2.575.177	2.646.050	2.716.923	2.787.796	2.858.669	2.929.559	3.000.432	3.071.305	Esc. salarial
	262.689	270.569	278.449	286.330	294.212	302.093	309.973	317.853	325.734	333.614	341.495	P. beneficios
B	2.282.807	2.351.284	2.419.779	2.488.257	2.556.752	2.625.230	2.693.707	2.762.202	2.830.680	2.899.158	2.967.652	Total
	2.054.382	2.116.007	2.177.649	2.239.274	2.300.916	2.362.541	2.424.166	2.485.808	2.547.433	2.609.058	2.670.700	Esc. salarial
	228.425	235.277	242.130	248.983	255.836	262.689	269.541	276.394	283.247	290.100	296.952	P. beneficios

Valores mensuales de las pagas

Nivel funcional	Subniveles retributivos										
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
M2	243.065	250.357	257.649	264.941	272.233	279.525	286.817	294.109	301.401	308.693	315.985
M1	211.361	217.702	224.043	230.383	236.724	243.065	249.406	255.747	262.088	268.428	274.769
P3	183.792	189.306	194.820	200.333	205.847	211.361	216.875	222.388	227.902	233.416	238.930
P2	159.819	164.614	169.408	174.203	178.997	183.792	188.586	193.381	198.176	202.970	207.765
P1	138.973	143.142	147.311	151.481	155.650	159.819	163.988	168.157	172.327	176.496	180.665
B	120.846	124.471	128.097	131.722	135.348	138.973	142.598	146.224	149.849	153.474	157.100

ANEXO III

Valores retribuciones plus compensación salario pensionable por cada subnivel del nivel funcional

Año 1994

Nivel funcional	Subniveles retributivos											
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	
M2	818.040	11.796.120	12.139.680	534.996	183.240	0	0	0	0	0	0	Total
	163.608	168.516	173.424	178.332	183.240	188.148	193.056	197.967	202.875	207.783	212.691	Valor año
	5	70	70	3	1	0	0	0	0	0	0	Personas
M1	1.564.959	13.481.496	17.191.656	155.073	3.186.840	2.781.336	0	0	0	0	0	Total
	142.269	146.538	150.804	155.073	159.342	163.608	167.877	172.146	176.415	180.681	184.950	Valor año
	11	92	114	1	20	17	0	0	0	0	0	Personas
P3	4.577.307	17.839.080	19.276.551	6.607.356	8.313.300	4.837.146	729.900	149.691	0	0	0	Total
	123.711	127.422	131.133	134.844	138.555	142.269	145.980	149.691	153.402	157.113	160.824	Valor año
	37	140	147	49	60	34	5	1	0	0	0	Personas
P2	4.625.682	1.440.426	23.489.562	6.800.790	19.277.280	17.195.829	21.959.928	1.041.312	266.784	409.860	139.845	Total
	107.574	110.802	114.027	117.255	120.483	123.711	126.936	130.164	133.392	136.620	139.845	Valor año
	43	13	206	58	160	139	173	8	2	3	1	Personas
P1	0	96.348	0	815.688	314.307	645.444	1.103.820	1.924.179	4.639.680	1.425.600	364.815	Total
	93.543	96.348	99.156	101.961	104.769	107.574	110.382	113.187	115.992	118.800	121.605	Valor año
	0	1	0	8	3	6	10	17	40	12	3	Personas
B	0	0	0	0	0	0	0	98.424	201.726	103.305	0	Total
	81.342	83.781	86.223	88.662	91.104	93.543	95.985	98.424	100.863	103.305	105.744	Valor año
	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1	0	Personas

Importe de las pagas

Nivel funcional	Subniveles retributivos										
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
M2	54.536	56.172	57.808	59.444	61.080	62.716	64.352	65.989	67.625	69.261	70.897
M1	47.423	48.846	50.268	51.691	53.114	54.536	55.959	57.382	58.805	60.227	61.650
P3	41.237	42.474	43.711	44.948	46.185	47.423	48.660	49.897	51.134	52.371	53.608
P2	35.858	36.934	38.009	39.085	40.161	41.237	42.312	43.388	44.464	45.540	46.615
P1	31.181	32.116	33.052	33.987	34.923	35.858	36.794	37.729	38.664	39.600	40.535
B	27.114	27.927	28.741	29.554	30.368	31.181	31.995	32.808	33.621	34.435	35.248

ANEXO IV

Valores retribuciones plus Convenio por cada subnivel del nivel funcional

Año 1994

Nivel funcional	Subniveles retributivos											
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	
M2	715.380	10.316.040	10.615.920	467.856	160.248	0	0	0	0	0	0	Total
	143.076	147.372	151.656	155.952	160.248	164.532	168.828	173.124	177.420	181.704	186.000	Valor año
	5	70	70	3	1	0	0	0	0	0	0	Personas
M1	1.368.576	11.789.616	15.034.320	135.612	2.786.880	2.432.292	0	0	0	0	0	Total
	124.416	128.148	131.880	135.612	139.344	143.076	146.808	150.540	154.272	158.004	161.736	Valor año
	11	92	114	1	20	17	0	0	0	0	0	Personas
	4.003.104	15.600.480	16.858.548	5.778.276	7.270.560	4.230.144	638.340	130.908	0	0	0	Total

Nivel funcional	Subniveles retributivos											
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	
P3	108.192 37	111.432 140	114.684 147	117.924 49	121.176 60	124.416 34	127.668 5	130.908 1	134.160 0	137.400 0	140.652 0	Valor año Personas
P2	4.045.440 94.080 43	1.259.700 96.900 13	20.542.320 99.720 206	5.948.016 102.552 58	16.859.520 105.372 160	15.038.688 108.192 139	19.205.076 111.012 173	910.656 113.832 8	233.328 116.664 2	358.452 119.484 3	122.304 122.304 1	Total Valor año Personas
P1	81.804 0 0	84.264 84.264 1	86.712 0 0	713.376 89.172 8	274.860 91.620 3	564.480 94.080 6	965.280 96.528 10	1.682.796 98.988 17	4.057.440 101.436 40	1.246.752 103.896 12	319.032 106.344 3	Total Valor año Personas
B	71.136 0	73.272 0	75.408 0	77.544 0	79.668 0	81.804 0	83.940 0	86.076 0	176.424 88.212 2	90.348 90.348 1	0 92.472 0	Total Valor año Personas

Valores mensuales de las pagas

Nivel funcional	Subniveles retributivos										
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
M2	11.923	12.281	12.638	12.996	13.354	13.711	14.069	14.427	14.785	15.142	15.500
M1	10.368	10.679	10.990	11.301	11.612	11.923	12.234	12.545	12.856	13.167	13.478
P3	9.016	9.286	9.557	9.827	10.098	10.368	10.639	10.909	11.180	11.450	11.721
P2	7.840	8.075	8.310	8.546	8.781	9.016	9.251	9.486	9.722	9.957	10.192
P1	6.817	7.022	7.226	7.431	7.635	7.840	8.044	8.249	8.453	8.658	8.862
B	5.928	6.106	6.284	6.462	6.639	6.817	6.995	7.173	7.351	7.529	7.706

ANEXO V

Tabla de importes de los tipos de horas ordinarias para el cálculo de horas extras - 1994

Horas ordinarias

Niveles	Grupos profesionales			
	Técnicos	Administrativos Juríd./Sanit.	Operarios	Auxiliares oficina
M2	1.263	1.263		
M1	1.073	1.073		
P3	951	951	884	
P2	811	774	750	750
P1		631	631	631
B			569	
<i>Horas al 175 por 100</i>				
M2	2.210	2.210		
M1	1.878	1.878		
P3	1.664	1.664	1.547	
P2	1.419	1.355	1.313	1.313
P1		1.104	1.104	1.104
B			996	
<i>Horas al 75 por 100</i>				
M2	947	947		
M1	805	805		
P3	713	713	663	
P2	608	581	563	563
P1		473	473	473
B			427	

ANEXO VI

Acuerdo sobre participación sindical en la empresa pública

El artículo 21 del Acuerdo Económico Social establece que el Gobierno, a través de los responsables de la empresa pública y la Unión General de Trabajadores como organización sindical firmante del citado Acuerdo, iniciarían, de manera inmediata, negociaciones para el establecimiento de medidas de participación sindical referidas al incremento de los derechos sindicales en la empresa pública.

En cumplimiento de dicho compromiso, el Instituto Nacional de Industria, representado por su Presidente, don Luis Carlos Croissier Batista; el Instituto Nacional de Hidrocarburos, representado por su Presidente, don Oscar Fanjul Martín; el Ministerio de Economía y Hacienda, representado por el Director general del Patrimonio del Estado, don Prudencio García Gómez; el Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, representado por el Subsecretario del Departamento, don Baltasar Aymerich Corominas; el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, representado por el Subsecretario del Departamento, don Francisco Peña Díez; el Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, representado por el Subsecretario del Departamento, don Ricardo González Antón, de una parte, y por la Unión General de Trabajadores, representada por su Secretario general, don Nicolás Redondo Urbieta, de otra parte, suscriben el presente Acuerdo, que es una manifestación del derecho constitucional de negociación colectiva, concretamente en la modalidad del Acuerdo Marco, por el que se establecen obligaciones para sus firmantes. Dichas obligaciones se ejecutarán por las Comisiones Negociadoras en el desarrollo de la actividad negocial de los Convenios Colectivos, o de acuerdos complementarios de los mismos, recogiendo el contenido del presente Acuerdo.

Las estipulaciones contenidas en este Acuerdo tienen un carácter global de pacto, constituyendo un todo unitariamente concatenado.

TÍTULO I

Naturaleza, efectos y ámbito de aplicación

Artículo 1.

El presente Acuerdo se suscribe en cumplimiento del artículo 21, b), de los Acuerdos Tripartitos que forman el título I del Acuerdo Económico y Social, como manifestación del derecho de negociación colectiva en la variante de acuerdo para ordenar la actividad negocial. Sus firmantes quedan obligados a insertar su contenido en los Convenios Colectivos en los que sean parte, sin perjuicio del respeto a las condiciones más beneficiosas que en este ámbito específico puedan estar reconocidas legal o contractualmente.

Respecto de los Convenios que no hubiesen concluido su plazo de vigencia en la fecha de suscripción del presente Acuerdo, su contenido se incorporará, de forma inmediata, a través de los correspondientes acuerdos de las Comisiones Paritarias u otras fórmulas de negociación que aseguren su efectividad.

Artículo 2.

El presente Acuerdo surtirá sus efectos en el ámbito de la empresa pública y en tanto la empresa a que se aplique conserve este carácter.

Quedan incluidos en el ámbito de la empresa pública, a los solos efectos de este Acuerdo, las sociedades mercantiles de carácter industrial, comercial, financiero, agrícola y de servicios en cuyo capital la participación directa o indirecta de la Administración del Estado o de sus organismos autónomos sea mayoritaria, así como las entidades de derecho público con personalidad jurídica que por Ley, hayan de ejecutar sus actividades sometidas al ordenamiento jurídico privado.

El presente Acuerdo producirá efectos a partir de la fecha de la firma y durará su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1987. Si en dicha fecha no hubiese sido denunciado por alguna de las partes, se entenderá prorrogado automáticamente por la misma duración y así sucesivamente.

TÍTULO II

Derechos sindicales en la empresa pública

Artículo 3.

Los derechos sindicales que la Ley Orgánica de Libertad Sindical reconoce y garantiza con carácter general se incrementarán, en el ámbito específico de la empresa pública, con los siguientes derechos:

1. Derecho a tener un Delegado sindical cuando una empresa o centro de trabajo ocupen un número mínimo de 200 trabajadores.
2. Derecho a que en la provincia puedan sumarse los trabajadores de cada uno de los centros de trabajo que existan en dicho ámbito geográfico con el fin de poder llegar a la cifra mínima exigida de 200 trabajadores para tener derecho a Delegado sindical.
3. Derecho a la acumulación de horas retribuidas de que dispongan los Delegados sindicales para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de éstos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido.
4. Derecho a que, cuando en una empresa exista un número mínimo de tres Delegados y cuente con varios centros de trabajo, exista un Delegado sindical más que asumirá la representación de la sección sindical para aquellas cuestiones que trasciendan del ámbito de un único centro de trabajo.
5. Derecho de los Delegados sindicales a asistir, además de a las reuniones del Comité de Empresa, con voz pero sin voto, a todas las Comisiones de participación sindical de carácter mixto en materia de seguridad e higiene, productividad, empleo y, en general, en cuantas sean de interés para el mejor desarrollo de la actividad laboral.
6. Cualquier otro derecho que las partes acuerden libremente, con los efectos y ámbito de aplicación que éstas establezcan.

TÍTULO III

Participación sindical en la empresa pública

Artículo 4.

Se reconoce y garantiza la participación sindical en las empresas públicas que empleen 1.000 o más trabajadores y se hará efectiva, bien mediante la incorporación de los representantes sindicales al órgano de administración de aquellas empresas que revistan la forma jurídica de sociedades administrativas por Consejos de Administración u órganos de similar naturaleza, bien mediante la integración de dichos representantes en Comisiones de Información y Seguimiento, que se crearán, en su caso, en ejecución de este Acuerdo.

Artículo 5.

A efectos de determinar el número de trabajadores a que se refiere el artículo anterior, se estará a lo siguiente:

1. Se computará todos los trabajadores empleados en el año inmediatamente anterior a la negociación del Convenio Colectivo correspondiente o, en su caso, del acuerdo complementario a que se refiere el artículo 1 de este Acuerdo.
2. Los trabajadores fijos discontinuos y los vinculados por contrato de duración determinada superior a un año se computarán como si de trabajadores fijos se tratase.
3. Los contratados por términos de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en ese año. Cada doscientos días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.

Artículo 6.

Tendrán derecho a participar aquellas organizaciones sindicales que hubieran obtenido, al menos, un 25 por 100 del número de Delegados de personal y de miembros del Comité de Empresa.

Artículo 7.

La adopción de una u otra fórmula de participación se instrumentará en cada empresa en el marco de la negociación para la aplicación del presente Acuerdo. En el caso de que en la negociación en cada una de las empresas no se llegara a acuerdo alguno, la Comisión Negociadora del presente Acuerdo determinará la alternativa a aplicar.

Artículo 8.

La incorporación al órgano de administración de la empresa se hará conforme a los siguientes criterios:

1. Habrá un representante por cada uno de los Sindicatos con derecho a participar. En el supuesto de que solamente un Sindicato ostentase más del 25 por 100 del número de Delegados de personal y de miembros del Consejo de Administración.
2. A solicitud de la empresa correspondiente, los Sindicatos con derecho a participación propondrán el nombre del representante que vaya a formar parte del Consejo, que será nombrado conforme a los procedimientos ordinarios de designación.
3. Los miembros del Consejo de Administración propuestos por las organizaciones sindicales tendrán los mismos derechos y deberes que el resto de los miembros del Consejo.
4. Se adoptarán las medidas necesarias para que, como consecuencia de la aplicación del presente Acuerdo, la participación estatal en los Consejos de Administración no quede en minoría.

Artículo 9.

Las Comisiones de Información y Seguimiento serán paritarias y estarán compuestas por representantes de los Sindicatos con derecho a participación y por Directivos de la empresa.

Se reunirán una vez al trimestre o cuando lo solicite, al menos, la mitad de sus miembros. Para el cumplimiento de sus fines se dotará a dicha Comisión de los medios adecuados.

Artículo 10.

Serán funciones generales de las Comisiones de Información y Seguimiento las siguientes:

1. Estudio de cuantos planes de carácter industrial o económico tengan relevancia sobre la política laboral, las relaciones industriales o el nivel de empleo de la empresa.
2. Emitir informes y propuestas sobre tales cuestiones, así como ser informada sobre la puesta en ejecución de los referidos planes.
3. Elaborar propuestas relativas a la estrategia de organización del trabajo, de las relaciones laborales y del empleo, así como de la salud e higiene de los trabajadores y de la formación profesional.
4. En general, cualesquiera otras que las partes, a través de la negociación colectiva, quieran asignarle.

Artículo 11.

La regulación de la participación sindical a que se refieren los artículos cuatro a diez se completará, en el nivel superior al de la empresa, conforme a los siguientes criterios:

1. Tendrán derecho a participar los Sindicatos que cuenten con, al menos, el 10 por 100 de los Delegados de personal y miembros de Comités de Empresa del conjunto de las empresas públicas.
2. A tales efectos, las empresas públicas se entenderán agrupadas en las unidades que a continuación se relacionan:
 - a) Grupo Instituto Nacional de Industria.
 - b) Grupo Instituto Nacional de Hidrocarburos.
 - c) Grupo Dirección General del Patrimonio del Estado.
 - d) Resto de empresas públicas no incluidas en los grupos anteriores.
3. Se creará una Comisión de Información y Seguimiento en cada uno de los grupos anteriores, constituida paritaria por representantes sindicales, por un lado, y por responsables de la gestión y dirección del grupo, por otro, con las competencias y criterios a que se refiere el artículo 10, referidos al conjunto de las empresas del grupo.
4. A dichas Comisiones se las dotará de los medios adecuados para el cumplimiento de sus fines.

ANEXO VII

Acuerdos colectivos que modifican el anexo VII del XVI Convenio Colectivo de ENHER

Primero. *Nuevo sistema de previsión.*

El nuevo régimen de pensiones de la ENHER se instrumentará mediante un plan de regímenes del sistema de empleo acogido a la Ley 8/1987, de 8 de junio, y a su normativa de desarrollo, el cual se articulará mediante el establecimiento de dos subplanes, al amparo del artículo 5.3 y 5.4 del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones (Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre), aprobándose por acuerdo colectivo el criterio de diferenciación de aportaciones.

El subplán A lo integra el colectivo del personal en situación activa a 1 de enero de 1992, y el subplán B lo integra el colectivo de activos que sea alta en la empresa con posterioridad al 1 de enero de 1992.

En dicho plan se incluirán las definiciones contenidas en el anexo I al presente Acuerdo.

Segundo. *Entrada en vigor.*

De conformidad a lo establecido en el artículo 3.º, párrafo 4.º, del anexo VII del XVI Convenio Colectivo de ENHER y acuerdo de 29 de diciembre de 1994, el nuevo sistema de previsión acordado entrará en vigor y producirá plenos efectos desde el 1 de enero de 1992, independientemente de la fecha de suscripción de estos acuerdos y de la fecha de formalización del plan de pensiones.

Tercero. *Ámbito personal del presente acuerdo.*

El nuevo sistema de previsión social será de aplicación, según las modalidades que más adelante se especifican, a las siguientes personas:

Grupo A de prestación definida:

1. Empleados que se encuentren en activo a la fecha de entrada en vigor del Acuerdo y con fecha de ingreso en la empresa anterior al 1 de enero de 1992.

2. Empleados con fecha de ingreso en la empresa anterior a 31 de diciembre de 1991 y que a la entrada en vigor del Acuerdo tengan el contrato laboral suspendido por cualquier causa, excepto por excedencia sin fecha de reingreso cierta y determinada.

3. Empleados que, encontrándose en activo a 1 de enero de 1992, han accedido a la jubilación a la edad reglamentaria de jubilación (1) o han causado baja por invalidez desde el 1 de enero de 1992.

4. Personas que han causado derecho a pensión de viudedad y orfandad derivadas de fallecimiento de empleados que estaban en activo a 1 de enero de 1992.

5. Para los empleados que accedieron a la jubilación anticipada durante los años 1993 y 1994, en virtud de los acuerdos entre la Dirección de la empresa y las centrales sindicales STE y UGT de 15 de octubre de 1993, y dado que el sistema definitivo de pensiones regula exclusivamente la jubilación a la edad reglamentaria (1), el cálculo de la prestación que les hubiese correspondido de haber permanecido en activo hasta la jubilación a la edad reglamentaria (1), a los efectos previstos en la cláusula 3.ª de los pactos individuales, se realizará en la forma que se establece en la disposición transitoria cuarta de este Acuerdo.

Una vez informados fehacientemente del nuevo sistema, se abrirá un período de un mes para que puedan comunicar a la empresa la opción escogida entre el mantenimiento de las prestaciones actualmente comprometidas o el cambio al nuevo sistema.

Grupo B de aportación definida:

Empleados en activo a la fecha de entrada en vigor del Acuerdo y con fecha de ingreso en la empresa posterior al 1 de enero de 1992.

Cuarto. *Régimen de prestaciones.*

1. Contingencias cubiertas.

El nuevo sistema de pensiones dará cobertura económica a las contingencias siguientes:

Jubilación de empleado a la edad reglamentaria (1).

Incapacidad de empleado, en los grados de invalidez permanente total e invalidez permanente absoluta.

Fallecimiento de empleado en activo.

Fallecimiento de empleado jubilado.

Fallecimiento de empleado inválido permanente total o absoluto.

2. Prestaciones del grupo A.

El nuevo sistema de pensiones dará cobertura económica a las contingencias señaladas con las siguientes prestaciones:

Jubilación de empleado: Pensión de jubilación vitalicia.

Incapacidad de empleado: Pensión de invalidez vitalicia.

Fallecimiento de empleado en activo: Pensión de viudedad vitalicia y pensión de orfandad temporal o, en su caso, vitalicia.

Fallecimiento de empleado jubilado, pensión de viudedad vitalicia y pensión de orfandad temporal o, en su caso, vitalicia.

Fallecimiento de empleado inválido, pensión de viudedad vitalicia y pensión de orfandad temporal o, en su caso, vitalicia.

Las prestaciones definidas serán de cuantía constante y no revalorizables.

Las pensiones de orfandad se entenderán por cada uno de los hijos del empleado, cualquiera que sea la naturaleza legal de su filiación, así como los adoptivos, limitándose su importe global a dos pensiones. Este importe máximo se repartirá proporcionalmente entre todos los beneficiarios de esta prestación.

El beneficiario de la prestación de orfandad devengará el derecho de cobro de la pensión hasta el cumplimiento de la edad establecida legalmente como mayoría de edad. Este límite se ampliará en tres años en los casos de orfandad absoluta, y la pensión será vitalicia en caso de minusvalía psíquica oficialmente reconocida.

Se admitirá la capitalización de las pensiones, previo acuerdo de la Comisión de Control del Plan, sustituyéndose la pensión vitalicia o temporal por un pago a tanto alzado, con el acuerdo expreso de los futuros beneficiarios con derecho a reversión, y entendiéndose extinguidas las prestaciones para el caso de fallecimiento del beneficiario de una prestación capitalizada.

La capitalización de la prestación deberá ser solicitada a la Comisión de Control del Plan de Pensiones por el beneficiario de la prestación en el plazo máximo de un mes a partir de su devengo, no admitiéndose capitalización de las pensiones de invalidez.

La transformación de pensión en capital deberá atender desde el punto de vista técnico actuarial la necesidad de no generar una antiselección en el colectivo de pensionistas, por lo que en el momento de la conversión se aplicará la tabla de mortalidad establecida en las bases técnicas vigentes, con agravamiento de dos años en la edad del primer beneficiario causante.

Con el objeto de no generar pérdidas financieras derivadas de la desinversión de activos para pagar las prestaciones en forma de capital, y evitar, por tanto, una pérdida patrimonial, el tipo de interés empleado en el cálculo será el rendimiento medio de los tres meses anteriores en el mercado secundario de deuda pública para los títulos a más de ocho años.

El derecho al cobro de las prestaciones señaladas será subsidiario a la percepción de las prestaciones equivalentes por parte de la Seguridad Social, esto es, se devengará el derecho a percibir las prestaciones condicionado a que la Seguridad Social reconozca el derecho a percibir por el beneficiario la prestación pública, y finalizará el derecho a cobrar las prestaciones del plan de pensiones en el momento en que cese la obligatoriedad por parte del citado organismo público, sin perjuicio de lo establecido para el caso de prestación de orfandad absoluta y orfandad de disminuido.

3. Cuantía de las pensiones del grupo A.

El grupo A diferenciará la cuantía de las pensiones atendiendo a la vinculación del contrato laboral del empleado a Convenio Colectivo, de manera que empleados vinculados a Convenio Colectivo se considerarán Colectivo I y los empleados restantes Colectivo II.

3.1 Colectivo I.

La pensión básica resulta de la agregación de los siguientes valores:

El resultado de aplicar sobre el salario pensionable a 31 de diciembre de 1994 (2), corregido a la fecha de la contingencia (3), el porcentaje de 31 de diciembre de 1994 (4).

La prima de permanencia acumulada (6) en la fecha de la contingencia.

La cuantía que resulte superior entre el plus de retén (7) y plus de turno (8) consolidado en la fecha de la contingencia.

La cuantía de las promociones y ascensos (9) posteriores a 31 de diciembre de 1994 corregidas a la fecha de la contingencia.

La cuantía de las pensiones de jubilación y de invalidez será el 100 por 100 de la pensión básica, la pensión de viudedad de empleado fallecido en activo el 60 por 100 de la pensión básica y la pensión de orfandad de empleado fallecido en activo el 20 por 100 de la pensión básica.

Los importes anuales de las pensiones de viudedad y de orfandad generadas por el fallecimiento de un jubilado o inválido, se establecen como el 60 por 100 y 20 por 100, respectivamente, de la cuantía de la pensión de jubilación o invalidez.

3.2 Colectivo II.

Se considera pensión básica el importe anual de las pensiones obtenido aplicando el porcentaje de 31 de diciembre de 1994 (4) sobre la agregación de los siguientes valores:

El salario pensionable 31 de diciembre de 1994 (2), corregido a fecha de la contingencia.

La prima de permanencia acumulada (6) en la fecha de la contingencia. La cuantía que resulte superior entre el plus de retén (7) y el plus de turno (8) consolidados en la fecha de la contingencia.

La cuantía de las promociones y ascensos (9) posteriores a 31 de diciembre de 1994 corregidas a la fecha de la contingencia.

La cuantía de las pensiones de jubilación y de invalidez será el 100 por 100 de la pensión básica, la pensión de viudedad de empleado fallecido en activo el 60 por 100 de la pensión básica y la pensión de orfandad del empleado fallecido en activo el 20 por 100 de la pensión básica.

Los importes anuales de las pensiones de viudedad y de orfandad generadas por el fallecimiento de un jubilado o inválido, se establecen como el 60 por 100 y 20 por 100, respectivamente, de la cuantía de la pensión de jubilación o invalidez.

3.3 Pensión básica mínima.

Se establece una garantía de pensión mínima para las pensiones de jubilación e invalidez equivalente al 32 por 100 del salario pensionable final, y del 60 por 100 y 20 por 100 de ese porcentaje del salario pensionable final (10) para las prestaciones de viudedad y orfandad de activo respectivamente.

3.4 Excedencias voluntarias y reducciones de jornada.

La pensión resultante para cualquiera de las contingencias cubiertas se calculará a la fecha de efecto de la contingencia de acuerdo con lo indicado en los apartados anteriores y no se distinguirá inicialmente entre empleados con jornada completa o jornada reducida.

La aplicación del coeficiente corrector por reducción de jornada se realizará, en el momento efectivo de causar la prestación, computando a tal efecto el peso relativo del tiempo transcurrido en reducción de jornada con el valor de reducción de jornada correspondiente, respecto a la antigüedad total en la fecha de acaecimiento de la contingencia (según fórmula 12 a del anexo I).

Para los empleados que hubiesen estado en situación de excedencia voluntaria durante la vigencia del Plan, se aplicará un coeficiente corrector sobre la prestación final, computando, a tal efecto, el peso relativo del tiempo transcurrido en excedencia voluntaria, respecto a la antigüedad total en la fecha de acaecimiento de la contingencia (según fórmula 12 b del anexo I).

3.5 Regularización de la cuantía de la pensión de jubilación para jubilados posteriores a la edad reglamentaria.

Aquellos empleados que no accedan a la jubilación a la edad reglamentaria (1), salvo que ello se deba a decisión o solicitud de la empresa, verán reducida su pensión, respecto a la que le hubiese correspondido de haberse jubilado a la edad reglamentaria (1), en un 10 por 100 por cada año en que se retrase la edad de jubilación.

Se dejará sin efecto la limitación anteriormente señalada en los supuestos en que la empresa lo estimase conveniente, previa conformidad del interesado, así como en los casos de aquellos trabajadores que al cumplir los sesenta y cinco años no completasen los treinta y cinco años de cotización a la Seguridad Social, pero tuviesen reconocidos veinticinco o más años. En tal caso, el trabajador podrá jubilarse en el momento en que se completen los treinta y cinco años de cotización devengando la prestación del plan que le hubiese correspondido con sesenta y cinco años de edad.

3.6 Regularización de la cuantía de las pensiones en función de la antigüedad en la empresa.

Los coeficientes reductores de la prestación de jubilación por no alcanzar el mínimo de veinte años de antigüedad en la empresa, según el anterior sistema, mantienen su aplicación en el nuevo sistema, de forma que quienes en el momento de la jubilación a la edad reglamentaria no alcancen los veinte años de antigüedad en la empresa, pero tengan acreditados más de diez años, verán reducida la cuantía de la pensión básica en un 10 por 100 por cada año que falte hasta completar los veinte de servicio.

4. Prestaciones y financiación del grupo B.

El grupo B dará cobertura económica a las contingencias señaladas en este acuerdo cuarto, apartado I, con las siguientes prestaciones:

Jubilación de empleado: Capital, pensión de jubilación o una combinación de ambas.

Invalidez de empleado: Capital, pensión de invalidez o una combinación de ambas.

Fallecimiento de empleado: Capital, pensión o una combinación de ambas por fallecimiento de designados.

Fallecimiento de empleado jubilado que fuera beneficiario de pensión: Capital, pensión o una combinación de ambas en favor de designados.

Fallecimiento de empleado inválido que fuera beneficiario de pensión: Capital, pensión o una combinación de ambas en favor de herederos designados.

La cuantía de estas prestaciones estará en función de los derechos consolidados del empleado-partícipe a la fecha de acaecimiento de la contingencia cubierta.

La aportación anual a favor de cada empleado-partícipe será el 6 por 100 de su salario regulador (11), porcentaje que se mantendrá constante durante todo el período de aportación, iniciándose aquella a partir de su adscripción al plan de pensiones.

Dicha aportación será financiada conjuntamente por el empleado-partícipe y la empresa, en la proporción de 50 por 100 la empresa y 50 por 100 el trabajador. La aportación de la empresa se condiciona a la efectiva aportación del partícipe.

Se establece adicionalmente una prestación definida que afectará a las contingencias de fallecimiento de empleado e invalidez.

La cuantía de la prestación definida se calculará anualmente de forma que, conjuntamente con los derechos consolidados derivados de las aportaciones del sistema de aportación definida, cubra en el momento de la contingencia un capital de cuatro anualidades y media del salario regulador (11).

Se podrá contratar una póliza de seguro para la cobertura de la prestación definida de fallecimiento e invalidez de empleado en activo. En cualquier caso, el coste de financiación de estas prestaciones correrá a cargo de la empresa.

Quinto. Aportaciones voluntarias.

Los empleados-partícipes podrán realizar las aportaciones voluntarias de carácter fijo (porcentaje del salario, etc.) o extraordinarias que consideren oportunas y que no exigirán aportaciones complementarias por la empresa y cuya capitalización estará desvinculada del presente sistema de previsión.

Sexto. Financiación del grupo A.

El nuevo sistema de pensiones se instrumentará en un plan de pensiones de empleo, promovido por ENHER en favor de sus empleados, con un régimen de capitalización estrictamente individual.

Las aportaciones necesarias para financiar las prestaciones indicadas serán realizadas exclusivamente por la empresa.

Se formalizará el plan de pensiones a la mayor brevedad posible, a fin de minimizar los riesgos jurídicos del anterior sistema. El promotor realizará las aportaciones mínimas equivalentes a los servicios futuros correspondientes a las prestaciones de jubilación, más las aportaciones mínimas para la financiación de las prestaciones de fallecimiento e invalidez de empleado en activo, más las aportaciones que resultaran necesarias para constituir el margen de solvencia mínimo previsto legalmente, así como las demás contribuciones necesarias para la financiación del sistema que se deriven de las futuras revisiones actuariales en los términos que se establecen en el presente artículo y posteriormente se incorporarán al Plan los servicios pasados, una vez elaborado y aprobado el preceptivo plan de reequilibrio.

El derecho por servicios pasados se calculará a 31 de diciembre de 1995, aplicándose el método actuarial de la edad de entrada, mejorado con el exceso respecto al límite legal de las aportaciones futuras, en la medida en que sea posible, y demás criterios e hipótesis que se especifican en el dictamen actuarial referido en la transitoria tercera de este acuerdo. Resultado también de este cálculo, se dispondrá del flujo esperado de aportaciones futuras, flujo de aportaciones que tendrán la consideración de aportaciones mínimas al plan de pensiones por parte de la empresa, esto es, la empresa realizará anualmente las citadas aportaciones con independencia de los excedentes patrimoniales que se hayan registrado.

El flujo de aportaciones mínimas se modificará únicamente en dos supuestos:

Déficit patrimonial.

En el supuesto en que en un ejercicio se produzca tal incremento en la obligación devengada en el plan de pensiones que provoque un déficit

patrimonial en el fondo de pensiones (cuenta de posición del plan de pensiones en el fondo), absorbiendo inclusive los excedentes patrimoniales de ejercicios anteriores, se procederá a su cobertura, bien con una aportación adicional extraordinaria por la empresa, bien incrementando las cuantías del flujo de aportaciones futuras, o con una combinación de ambas.

Excedentes patrimoniales.

Se considerarán excedentes patrimoniales a la diferencia entre el patrimonio imputable al plan y la suma del fondo de capitalización más la provisión matemática global incrementada en un 5 por 100. Cuando el excedente patrimonial exceda del 6 por 100 de la provisión matemática global atribuible a los partícipes, se entenderá por excedente disponible la parte de los excedentes patrimoniales que supere al 3 por 100 de dicha provisión matemática, aplicándose a la reducción de la aportación mínima anual a cargo de la empresa.

Si los excedentes disponibles en un año superan la aportación mínima a cargo de la empresa, podrán ser aplicados en años sucesivos.

En ningún caso serán admisibles mejoras en la cuantía de las pensiones, ni de partícipes ni de beneficiarios, con cargo a los excedentes patrimoniales que no respondan a la propia naturaleza evolutiva de las pensiones contempladas en su definición.

Séptimo. Comisión de control del plan.

La composición de la comisión de control del plan será de 12 miembros: Siete en representación de partícipes: Seis del subplán A; uno del subplán B; uno por los beneficiarios, y cuatro por la promotora.

Sin perjuicio de las decisiones que le correspondan a la comisión de control, las partes firmantes del presente acuerdo aceptan que se requerirá una mayoría cualificada de tres cuartas partes de los miembros de la misma en la toma de decisiones relativas a:

- Nombramiento del actuario del plan de pensiones.
- Modificaciones en el reglamento del plan.
- Decisiones sobre las inversiones.
- Selección del fondo de pensiones y cambio de entidad gestora.
- Interpretación del reglamento.
- Elección de los representantes en la comisión de control del fondo de pensiones.
- Elección de árbitro.
- Establecimiento del número máximo de capitalización de pensiones a realizar en un ejercicio, atendiendo al equilibrio patrimonial del Plan.

La Comisión de Control tendrá las siguientes funciones:

- a) Supervisar el cumplimiento de las cláusulas del Plan en todo lo que se refiere a los derechos de sus partícipes y beneficiarios.
- b) Resolver cualquier cuestión que surja sobre la interpretación de este reglamento.
- c) Seleccionar el actuario o actuarios que deban certificar la situación y dinámica del plan.
- d) Elegir, de entre sus miembros, al Presidente, Vicepresidente, Secretario y Vicesecretario, de manera que los dos primeros cargos recaigan sobre representantes de los partícipes y los dos últimos sobre los de la entidad promotora.

Esta elección se realizará en cada renovación y cuando cualquiera de ellos cause baja en el plan. Las personas que ocupen estos cargos podrán ser reelegidas.

- e) Elegir, de entre sus miembros, a sus representantes en la Comisión de Control del fondo de pensiones al que esté adscrito, que serán, al menos, dos, siempre y cuando las normas de fondo no especifiquen lo contrario, uno elegido entre los representantes de los partícipes y otro entre los del promotor, a los que se unirá necesariamente un tercero en representación de los beneficiarios, cuando los hubiere.

Octavo. Comisión promotora del plan.

La composición de la comisión promotora del plan será de ocho miembros: Cinco en representación de los potenciales partícipes y tres por la promotora.

La toma de acuerdos requerirá para su aprobación de una mayoría cualificada de tres cuartas partes de los miembros de la citada comisión.

Noveno. Disposiciones adicionales.

Disposición adicional primera.—Las aportaciones efectuadas por la empresa y por los empleados para la financiación del anterior sistema hasta la fecha de 31 de diciembre de 1994 se declaran consolidados sin perjuicio de la retroactividad del plan, por lo que se refiere a aplicación de las prestaciones.

Disposición adicional segunda.—Las pensiones y derechos causados por ex-empleados y beneficiarios, en virtud de contingencias producidas con anterioridad al 31 de diciembre de 1991, seguirán rigiéndose por la normativa aplicable a la fecha de causación del derecho.

Disposición adicional tercera.—Los pactos sobre futuras jubilaciones anticipadas se realizarán en las condiciones acordadas con los representantes de los trabajadores, manteniendo en cualquier caso la concesión de jubilación anticipada el carácter opcional para la empresa.

Disposición adicional cuarta.—Los derechos del personal pasivo a 31 de diciembre de 1991 se externalizarán tan pronto lo permita el marco jurídico establecido por la Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados y textos legales que la desarrollen. Las fórmulas a utilizar en cada situación responderán a un equilibrio entre el logro de la seguridad jurídica de dichas pensiones y el coste económico de la citada externalización.

Disposición adicional quinta.—La financiación de las prestaciones definidas del grupo A que no puedan ser instrumentadas mediante el plan de pensiones por la aplicación del límite legal de aportación a los mismos, se articulará mediante una póliza de seguro o instrumento financiero válido legalmente a tales efectos.

Décimo. Régimen transitorio.

Disposición transitoria primera.—Las pensiones causadas desde el 1 de enero de 1992 se determinarán por aplicación del régimen de prestaciones contenido en este acuerdo.

Dicho colectivo se integrará en el plan de pensiones de la empresa, en calidad de beneficiarios, a partir del momento y en los términos en que la normativa aplicable lo permita.

Disposición transitoria segunda.—Las extinciones de contrato que se produzcan hasta la fecha de formalización del plan de pensiones no darán lugar a derecho económico alguno.

En las extinciones de contrato que se produzcan a partir de la fecha de formalización del plan de pensiones y hasta el inicio de la externalización individualizada del valor de los servicios pasados, será la comisión promotora o, de control, en su caso, quien desarrolle los criterios respecto a los servicios pasados que pudieran corresponder.

Las extinciones de contrato que se produzcan con posterioridad al inicio de la externalización individualizada del valor de los servicios pasados, darán derecho a la movilización de los derechos por servicios pasados atribuibles al partícipe y reglamentariamente estipulados.

Las excedencias o suspensiones de contrato para incorporarse a una empresa del grupo o participada, o que conlleven un derecho de reincorporación en fecha concreta y determinada, darán derecho a mantener las aportaciones anuales corrientes y a la financiación de los derechos por servicios pasados a través del plan de reequilibrio, salvo que en el futuro Reglamento de la Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados incluyese alguna regulación que resultase de aplicación a estos supuestos.

Disposición transitoria tercera.—El coste referencial del plan de pensiones a 31 de diciembre de 1994, para el subplán A, a efectos de determinar los flujos de aportaciones mínimas futuras y los derechos por servicios pasados, se fijará en el dictamen actuarial emitido al efecto para su incorporación a este acuerdo.

En el citado coste referencial se incluirá el valor actuarial de la totalidad de las aportaciones futuras mínimas a realizar por la empresa, así como el pago de las primas correspondientes a la posible contratación de una póliza de seguro en el supuesto de que no fuera legalmente posible o resultara insuficiente la financiación del nuevo sistema de previsión a través del plan de pensiones.

En el momento de constituir el plan de pensiones y/o contratar la póliza de seguro, se ajustará el citado coste referencial atendiendo al número de empleados que hayan causado baja desde el 31 de diciembre de 1994 hasta la fecha de formalización del plan, momento en que quedará definitivamente determinado el valor actuarial del sistema.

Disposición transitoria cuarta.—El cálculo de la pensión que hubiesen causado los jubilados anticipados en 1993 y 1994 a la edad reglamentaria de jubilación (1), que es la única que contempla el nuevo sistema, se efectuará bajo los siguientes criterios:

Se proyectará el salario pensionable reconocido en el momento de la jubilación anticipada hasta el 31 de diciembre de 1994, con los valores de IPC correspondientes.

El porcentaje de cobertura se determinará de igual forma que lo establecido en el acuerdo cuarto, punto 3.1.

La pensión a la edad reglamentaria (1) se calculará por aplicación del porcentaje anterior sobre el salario pensionable a 31 de diciembre de 1994, proyectado al momento de la contingencia con el 3,5 por 100 anual.

La pensión de viudedad será el 60 por 100 de la pensión de jubilación, calculada según los criterios señalados.

Undécimo. *Disposición derogatoria.*

Quedan total y definitivamente derogadas las normas reguladoras del régimen de «Complementos al Mutualismo de ENHER», contenidas en las normas de 17 de marzo de 1967, complementadas por el Convenio Colectivo de 3 de junio de 1971, con las modificaciones introducidas en el Convenio de 3 de abril de 1973, recopiladas en el Convenio de 1976, modificadas en el Convenio de 1978, y recogidas en el anexo VII del XVI Convenio Colectivo de ENHER.

El conjunto de todas estas disposiciones y acuerdos queda íntegra y definitivamente sustituido por el nuevo sistema de previsión social diseñado en los presentes acuerdos, y que se desarrollará a partir de los mismos, sin perjuicio de lo indicado en su disposición adicional cuarta.

En el XVII Convenio Colectivo de ENHER, en el capítulo correspondiente a la Previsión Social Complementaria, se hará remisión a estos acuerdos y a las normas que los desarrollen.

ANEXO I

Definiciones

Para la determinación de cada uno de los conceptos citados se estará a las siguientes definiciones:

(1) Edad reglamentaria de jubilación: La edad mínima a la que el sistema público de pensiones permite la jubilación con derecho al 100 por 100 de la base reguladora de la prestación; en la actualidad sesenta y cinco años.

(2) Salario pensionable a 31 de diciembre de 1994: Se establece como salario pensionable la suma de las cantidades percibidas desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1994 por los conceptos que el XVI Convenio Colectivo de ENHER determina como pensionables, a excepción de la antigüedad y el quinquenio especial devengados a 31 de diciembre de 1994.

(3) Corrección del salario pensionable: El resultado de aplicar al valor del salario pensionable a 31 de diciembre de 1994, la inflación acumulada desde esa fecha hasta la del mes de producción de la contingencia, medida a través del Índice General de Precios al Consumo (IPC, en adelante) o índice que en el futuro lo sustituya. Para la determinación de dicho índice se estará al publicado oficialmente y referido al conjunto nacional total.

(4) Porcentaje de 31 de diciembre de 1994: Para el Colectivo I, el resultado de dividir la diferencia entre el salario pensionable a 31 de diciembre de 1994 y la pensión de jubilación teórica de la Seguridad Social a 31 de diciembre de 1994, por el salario pensionable a 31 de diciembre de 1994.

Para el Colectivo II, el resultado de calcular el salario pensionable a 31 de diciembre de 1994 más la antigüedad y el quinquenio especial y menos la pensión de jubilación teórica de la Seguridad Social a 31 de diciembre de 1994, todo ello dividido por la suma de salario pensionable a 31 de diciembre de 1994, antigüedad y quinquenio especial devengados a 31 de diciembre de 1994.

(5) Pensión de jubilación teórica de la Seguridad Social a 31 de diciembre de 1994:

La menor de las dos cantidades siguientes:

Pensión máxima a cargo del Estado, vigente a 31 de diciembre de 1994 (3.557.960 pesetas/año).

Base reguladora de la pensión pública de jubilación a 31 de diciembre de 1994, que resulta de dividir entre 8 la suma de las 96 bases cotizadas por el partícipe entre enero de 1987 y diciembre de 1994. En este cálculo, las bases correspondientes a los años 1993 y 1994 se computarán por su valor nominal, mientras que las bases correspondientes a los años 1987 a 1992 se actualizarán, de acuerdo con la evolución que haya experimentado el IPC desde los meses a que aquéllas correspondan hasta el mes de diciembre de 1992.

Para aquellos partícipes que no hayan cotizado a la Seguridad Social, desde enero de 1987 hasta diciembre de 1994, en la plantilla de la entidad promotora, se completarán las lagunas de cotización, atendiendo a un criterio de proporcionalidad respecto a empleados de la misma categoría.

(6) Prima de permanencia acumulada: Es el resultado de sumar a la prima de permanencia inicial las sucesivas primas de permanencia devengadas desde el 31 de diciembre de 1994 hasta la de producción de la contingencia y la prima de permanencia especial.

A estos efectos:

a) Prima de permanencia inicial: Es la cantidad acreditada a 31 de diciembre de 1994 en concepto de antigüedad y quinquenio especial.

b) Prima de permanencia sucesiva: Se devenga mensualmente y su importe es de 1.413 pesetas, valoradas a diciembre de 1994, corregido con la inflación acumulada desde dicha fecha (medida a través del IPC).

c) Prima de permanencia especial: Se devenga cuando el empleado-partícipe alcanza veinte años de permanencia en la empresa con posterioridad a 31 de diciembre de 1994 y consiste en la cantidad de 105.998 pesetas, valoradas a diciembre de 1994, corregida a la fecha de su devengo con la inflación acumulada desde 31 de diciembre de 1994 (medida a través del IPC). Una vez devengada, la prima de permanencia especial no sufre revisión alguna por efecto de la inflación mensual.

Si se alcanzan los mencionados veinte años, con posterioridad al 31 de diciembre de 1994 pero antes de la formalización del plan, se acumulará esta prima a la prima de permanencia inicial.

(7) Plus de retén: Lo devenga el empleado-partícipe que hubiera dejado de prestar su relación laboral en régimen de retén, con posterioridad a 31 de diciembre de 1994, por decisión unilateral de la Dirección de la entidad promotora, prescripción de los servicios médicos de la misma, jubilación o fallecimiento.

La cuantía del mismo resulta de dividir la «referencia de retén actualizada» entre el «coeficiente».

Entendiéndose por:

a) «Referencia de retén actualizada»: La cantidad que se indica en la siguiente tabla, valorada a diciembre de 1994, corregida a la fecha en que el empleado deje de prestar servicio en el régimen de retén, con la inflación acumulada desde el 31 de diciembre de 1994 (medida a través del IPC).

Nivel	Referencia — Pesetas
M1 y M2	216.869
P3	192.206
P3 (Operario), P ⁿ , P1 y B ...	169.084

b) «Coeficiente»: Está en función de los años de antigüedad en el régimen de retén, de acuerdo con la siguiente tabla:

Antigüedad — Años	Coeficiente
10	4,00
11	3,50
12	3,00
13	2,67
14	2,34
15	2,00
16	1,80
17	1,60
18	1,40
19	1,20
20 o más	1,00

(8) Plus de turno: Lo devenga el empleado-partícipe que hubiera dejado de prestar su relación laboral en la entidad promotora en régimen de turno rotativo cerrado o abierto especial, con posterioridad a 31 de diciembre de 1994, por decisión unilateral de la Dirección de la entidad promotora, prescripción de los servicios médicos de la misma, jubilación o fallecimiento.

La cuantía del mismo resulta de dividir la «referencia de turno actualizada» entre el «coeficiente».

Entendiéndose por,

a) «Referencia de turno actualizada»: La cantidad que se indica en la siguiente tabla —valorada a diciembre de 1994— corregida, a la fecha en que el empleado deje de prestar servicio en el régimen de turno, con la inflación acumulada desde 31 de diciembre de 1994 (medida a través del IPC).

Turno	Referencia — Pesetas
Turno rotativo cerrado	500.940
Turno rotativo abierto esp. 1.	379.720
Turno rotativo abierto esp. 2.	331.980

b) «Coeficiente»: Está en función de los años de antigüedad en el régimen de turno, de acuerdo con la siguiente tabla:

Antigüedad Años	Coeficiente
10	4,00
11	3,50
12	3,00
13	2,67
14	2,34
15	2,00
16	1,80
17	1,60
18	1,40
19	1,20
20 o más	1,00

(9) Promociones y ascensos: Su cuantía se cifra en la diferencia entre el subnivel retributivo correspondiente al empleado a 31 de diciembre de 1994 y el nuevo en el momento de la promoción o ascensos. Dichos valores se determinarán en base a la tabla de niveles y subniveles salariales vigentes en 1994, corrigiendo la diferencia entre ellos a la fecha de producción de la promoción o ascenso, con la inflación acumulada desde entonces (medida a través del IPC).

(10) Salario pensionable final: Se define como salario pensionable final del Colectivo I la agregación de los conceptos siguientes:

El salario pensionable a 31 de diciembre de 1994 (2), corregido a la fecha de la contingencia (3).

La prima de permanencia acumulada (6) en la fecha de la contingencia.

La cuantía que resulte superior del plus de retén (7) o turno (8) consolidado en la fecha de la contingencia.

La cuantía de las promociones y ascensos (9) posteriores a 31 de diciembre de 1994 corregidas a la fecha de la contingencia.

El salario pensionable final del Colectivo II será el que resulte de la agregación de los siguientes conceptos:

El salario pensionable a 31 de diciembre de 1994 (2), corregido a la fecha de la contingencia (3).

La prima de permanencia acumulada (6) en la fecha de la contingencia.

La cuantía que resulte superior del plus de retén (7) o turno (8) consolidado en la fecha de la contingencia.

La cuantía de las promociones y ascensos (9) posteriores a 31 de diciembre de 1994 corregidas a la fecha de la contingencia.

(11) Salario regulador: Es la suma del salario de escala, la antigüedad, el quinquenio especial y lo percibido por el concepto de plus de turno o retén.

(12) Fórmula a aplicar a las reducciones de jornada y excedencias voluntaria.

a) El coeficiente corrector por reducción de jornada será el siguiente:

$$CRJ = \frac{A - T \times VRJ}{A}$$

donde,

CRJ = Coeficiente por reducción de jornada.

A = Años de antigüedad total en la empresa desde la fecha de ingreso.

T = Años transcurridos en reducción de jornada.

VRJ = Relación del tiempo de reducción de la jornada respecto a la jornada completa.

b) El coeficiente corrector aplicable en el caso de excedencias voluntarias será el siguiente:

$$CEV = \frac{A - AE}{A}$$

donde,

CEV = Coeficiente por excedencias voluntarias.

A = Años de antigüedad total en la empresa desde la fecha de ingreso.

AE = Años transcurridos en excedencia voluntaria.

CORRECCIÓN DE ERRATAS DE LOS ACUERDOS COLECTIVOS QUE MODIFICAN EL ANEXO VII DEL XVI CONVENIO COLECTIVO, SUSCRITOS EL 31 DE OCTUBRE DE 1995, POR LOS QUE SE REGISTRARÁ EL NUEVO SISTEMA DE PREVISIÓN DE ENHER

Advertidas erratas en la redacción del documento arriba indicado, las partes firmantes del mismo que seguidamente se relacionan:

En representación de la empresa:

Don Juan Manuel Buil Sanz.

Don Eusebio Estebanell Comas.

Don Eduardo Fábregas Vivó.

Don Carlos Paladella Osés.

Don Pedro Pie Sitjas.

Don Carlos Rodríguez Rodríguez.

En representación del personal, y por las organizaciones sindicales que se indican:

Don Juan de la Cruz Cano Salvador (STE).

Don Carlos Garasa Castán (STE).

Don Antonio José Guevara Pérez (UGT).

Don Antonio Espinosa Marchal (UGT).

Se reúnen en Barcelona a 9 de noviembre de 1995, a fin de proceder a la enmienda y rectificación de aquéllas:

Se transcribe a continuación el texto rectificado correspondiente:

En la página 20, apartado (5), «Pensión de jubilación teórica de la Seguridad Social a 31 de diciembre de 1994, letra a), donde dice: «Pensión máxima a cargo del Estado vigente a 31 de diciembre de 1994 (3.557.960 pesetas/año)», debe decir: «Pensión máxima a cargo del Estado vigente a 31 de diciembre de 1994 (3.588.900 pesetas/año)».

En la página 20, apartado (6), «Prima de permanencia acumulada», letra b), donde dice: «su importe es de mil cuatrocientas trece pesetas (1.413 ptas.)...», debe decir: «su importe es de mil setecientas treinta y nueve pesetas (1.739 ptas.)...».

En las páginas 20 y 21, apartado (6), «Prima de permanencia acumulada», letra c), donde dice: «la cantidad de ciento cinco mil novecientos noventa y ocho pesetas (105.998 ptas.)...», debe decir: «su importe es de ciento treinta mil cuatrocientas noventa y dos pesetas (130.492 ptas.)...», así mismo se modifica el texto del último punto del citado apartado por el que sigue: «Una vez devengada la prima de permanencia especial se revisará con el IPC hasta el momento de la contingencia».

En la página 21, apartado (7), «Plus retén», letra a), donde dice: «corregida a la fecha en que el empleado deje de prestar servicio en régimen de retén...», debe decir: «corregido a la fecha de acaecimiento de la primera contingencia cubierta...».

En la página 22, apartado (8), «Plus de turno», letra a), donde dice: «corregida, a la fecha en que el empleado deje de prestar servicio en el régimen de turno...», debe decir: «corregido a la fecha de acaecimiento de la primera contingencia cubierta...».

Y en prueba de conformidad se extiende el presente documento, en duplicado ejemplar, que es firmado por las partes, en Barcelona a 9 de noviembre de 1995.

ANEXO VIII

Denominación de los grados de cualificación en relación al nivel funcional y grupo profesional

Grupos profesionales

Niveles funcionales	Técnicos	Grupo cotización Seguridad Social	Administrativos jurídicos/sanitarios	Grupo cotización Seguridad Social	Operarios	Grupo cotización Seguridad Social	Auxiliar Oficina	Grupo cotización Seguridad Social
M2	M2 Técnico	2	M2 Administrativo	3				
M1	M1 Técnico	2	M1 Administrativo	3				

Niveles funcionales	Técnicos	Grupo cotización Seguridad Social	Administrativos jurídicos/sanitarios	Grupo cotización Seguridad Social	Operarios	Grupo cotización Seguridad Social	Auxiliar Oficina	Grupo cotización Seguridad Social
P3	P3 Técnico	4	P3 Administrativo	3	P3 Operario	4		
P2	P2 Técnico	4	P2 Administrativo	5	P2 Operario	4/8	P Auxiliar	7
P1	P1 Técnico	7	P1 Administrativo	7	P1 Operario	9	P1 Auxiliar	7
B					B Operario	9	B Auxiliar	6

18980 RESOLUCIÓN de 2 de julio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima» (CASBEGA, Sociedad Anónima).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima» (CASBEGA, Sociedad Anónima) (número de código: 9006852), que fue suscrito con fecha 27 de mayo de 1996, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Inter-centros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 y Migraciones 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, 2 de julio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «COMPAÑÍA CASTELLANA DE BEBIDAS GASEOSAS, SOCIEDAD ANÓNIMA» (CASBEGA, SOCIEDAD ANÓNIMA)

CAPÍTULO I

Naturaleza y ámbito de aplicación

Artículo 1. Naturaleza.

El contenido del presente Convenio ha sido pactado por la Dirección de «Casbega, Sociedad Anónima» y los representantes de los trabajadores. En todo caso, lo acordado tendrá naturaleza contractual y por tanto generará obligaciones para ambas partes.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en la totalidad de los centros de trabajo establecidos por «Casbega, Sociedad Anónima», así como los que pueda establecer durante la vigencia del mismo.

Artículo 3. Ámbito personal.

Las normas contenidas en este Convenio, por su carácter de mínimas, afectan a todos los trabajadores de la plantilla de la empresa, en el momento de su entrada en vigor, y a los que se contraten durante la vigencia del mismo, en el ámbito territorial establecido en el artículo 2.

El personal contratado al amparo de la legislación que regula los contratos en prácticas, se registrará por lo dispuesto en la citada legislación.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1996, sea cual fuere su fecha de formalización, alcanzando su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1996, salvo aquellas materias reguladas de forma específica.

Cualquiera de las partes convinentes podrá solicitar la revocación del mismo, dentro de los tres últimos meses de su vigencia, entendiéndose prorrogado tácitamente año tras año, si no se denunciase, comunicándose a la otra parte por escrito, así como a la autoridad laboral.

CAPÍTULO II

Condiciones generales de aplicación

Artículo 5. Garantía personal.

Todas las condiciones económicas y de cualquier orden contenidas en el presente Convenio, se establecen con carácter de mínimas, por lo que las situaciones actuales implantadas en los distintos centros de trabajo de «Casbega, Sociedad Anónima» comprendidas en su ámbito de aplicación, que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a lo convenido en el presente Convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Si por disposiciones legales de rango superior a este Convenio, se modificarán las condiciones económicas del mismo, éstas serán de aplicación cuando, estimadas en su conjunto, sean más beneficiosas.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 7. Competencia.

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de «Casbega, Sociedad Anónima»; el Comité de empresa o Delegados de personal, donde aquél no existiese, tendrán la función de asesoramiento, orientación y propuesta en lo referente a la organización y racionalización del trabajo, conforme a los fines legalmente atribuidos a los representantes sindicales.

Los nuevos sistemas que se adopten no perjudicarán la situación profesional ni económica de los trabajadores, antes, al contrario, tenderán a mejorar las condiciones de los mismos.

Artículo 8. Ordenación funcional.

«Casbega, Sociedad Anónima» se compone de las siguientes Direcciones:

Dirección Comercial:
 Director Comercial.
 Director Comercial adjunto.
 Gerente de Ventas.
 Gerente de Relaciones Externas.
 Gerente de Distribución.
 Jefe de Ventas de Área.
 Jefe de Distribución de Área.
 Jefe de Ventas Sector.
 Jefe de Distribución de Sector.
 Jefe de Servicio Técnico.
 Jefe de Publicidad.
 Delegado.
 Jefe Servicios Comerciales.
 Gestor.
 Supervisor de Ventas.
 Planificación.
 Técnico.
 Inspector.
 Preventista.
 Capataz.
 Monitor.
 Oficial 1.^a
 Oficial 2.^a
 Ayudante.
 Peón especializado.