

Oficiales

Quienes a las órdenes de un superior jerárquico, desarrollan actividades administrativas.

Auxiliares

Los que en grado secundario, inician o desempeñan servicios administrativos.

SERVICIOS MERCANTILES

Comprende al personal que directamente ejecuta operaciones de compra o venta de mercancía.

Jefes de Sección

Aquellos a quienes se responsabiliza de una determinada función o grupo relacionada con la compra o venta.

Agentes de Venta

Los que tienen a su cargo la gestión exterior de ventas y su buen fin.

Dependiente

Quien realiza las operaciones de venta y cobro interiores, atendiendo al mantenimiento, orden, aspecto, vigilancia, etc. de sus respectivas secciones.

SERVICIOS AUXILIARES

Comprende a todo el personal que tiene a su cargo la realización de funciones derivadas de las actividades de la empresa, no específicas de los dos grupos anteriores.

Jefes de Sección

Aquellos a quienes se responsabiliza de un determinado grupo o función de estos servicios.

Especialistas

Todos cuantos desempeñan funciones que requieran una cierta especialización, conocimiento u oficio.

Subalternos

Comprende a todos aquellos que desarrollan funciones auxiliares, tales como vigilancia, limpieza, ordenanza, etc.

Con todos estos apartados se establecen grados diferenciados en su remuneración, señalados con las letras "A", "B" y "C", de acuerdo con las circunstancias personales de quienes se incluyen en ellos.

De conformidad con el Art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda expresamente la necesidad funcional dentro de la empresa.

19976 RESOLUCION de 24 de julio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, Sociedad Anónima» (ENECO), para los años 1989 y 1990.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, Sociedad Anónima» (ENECO), que fue suscrito con fecha 18 de abril de 1989, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del 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, 24 de julio de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPORVINCIAL DE LA «EMPRESA NACIONAL ELÉCTRICA DE CORDOBA, S. A.» Y SU PERSONAL LABORAL

CAPITULO PRIMERO

EXTENSION Y AMBITO DEL CONVENIO

Art. 1. Ambito Funcional.

El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo entre la Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S.A. y los trabajadores que la integran.

Art. 2. Ambito Personal.

Las normas del presente Convenio serán de aplicación al personal que figura en los escalafones de la Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S.A. o ingresan en la misma en lo sucesivo.

No obstante, al personal eventual le será de aplicación la tabla de retribuciones consignada en el Anexo I, la Prima de Asistencia, Puntualidad y Rendimiento, las Dietas, el Régimen de horas extraordinarias, el beneficio de Económico Laboral donde se halle constituido, el régimen de la Incapacidad Laboral Transitoria, cualquiera que sea su origen y el de la Invalidez Provisional. La aplicación de estos beneficios quedará vinculada a la vigencia de su contrato de trabajo. Se abonará por parte de la Empresa a la esposa o, en su defecto, a los huérfanos menores de 21 años del trabajador eventual fallecido en accidente de trabajo la cantidad de ochocientos mil pesetas de una sola vez. También se aplicará en su caso, a la viuda del trabajador eventual fallecido en accidente de trabajo, mientras permanezca en estado de viudedad, un complemento de pensión consistente en treinta y una mil ochenta pesetas anuales, pagaderas en catorce mensualidades de dos mil novecientas veinte pesetas.

Los trabajadores eventuales contratados con sujeción a lo previsto en el apartado 2) del Artículo 47 de la Ordenanza de Trabajo de 10 de julio de 1970, se regirán por sus propias y específicas normas laborales.

Queda expresamente exceptuado de su ámbito el personal a que se refiere el Artículo 2.f.a) del Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/80 de 10 de marzo).

Art. 3. Ambito Territorial.

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

Art. 4. Ambito Temporal.

El presente Convenio tendrá su vigencia, salvo lo dispuesto expresamente en el mismo, desde 12 de enero de 1989 hasta el 31 de diciembre de 1990.

Art. 5. Prórroga.

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

Art. 6. Causas de Revisión.

Cualquiera de ambas partes podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo durante la vigencia ó prórroga del mismo en el supuesto de que con carácter legal, reglamentario ó por disposición oficial de cualquier rango se modificasen las actuales condiciones económicas de la vigente Ordenanza Laboral, siempre que tales normas impliquen en su totalidad mejoras de las retribuciones establecidas y referendadas en el presente Convenio.

Art. 7. Cláusula de Revisión.

En el caso de que el Índice de precios al consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E. registrara al 31 de diciembre de 1989 un

incremento superior al 5% respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31 de diciembre de 1988, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el citado 5%. Es decir, que, dando por supuesto que el I.P.C. medido en la fecha que ha quedado expresada rebasa el 5%, el exceso de dicho porcentaje se aplicará como mejora, tomando como base las retribuciones afectadas por la cuantía que tuvieron en diciembre de 1988, o sea, las que sirvieron como base para la negociación de 1989.

Por tanto, la cantidad que representará este exceso de porcentaje sobre retribuciones en 31 de diciembre de 1988, se repartirá ajustándose a la proporcionalidad de las mejoras pactadas para 1989.

Tal incremento se abonará con efectos de 1º de enero de 1989, dentro del primer trimestre de 1990.

Aplicación en 1990 sobre este artículo.

En 31-12-90, se determinará el crecimiento medio (%) de los salarios habidos hasta esa fecha en las Empresas siguientes:

ENDESA, FECSA, HIDROLA, IBERDUERO, UNICOM-FENOSA Zona Centro, UNICOM-FENOSA-Zona Norte.

El porcentaje medio ponderado del crecimiento de salarios habido en estas Empresas se aplicará como incremento a los salarios de ENECO en 31-12-89.

Comparado el IPC real con la media de incrementos resultantes de las Empresas, se aplicará a los salarios de ENECO el porcentaje que resulte superior, más un punto, con efectos de pago de 1-1-90.

C A P Í T U L O S E G U N D O

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 8. Organización.

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

Art. 9. Traslados.

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

1º Análogo o similar puesto de trabajo. El interesado podrá elegir, con arreglo a su antigüedad, el orden de prelación de las vacantes de su categoría que existan en el momento del traslado. Cuando no exista puesto de trabajo análogo al que venía desempeñando, la Empresa facilitará la preparación profesional adecuada para la mejor adaptación a su nuevo puesto.

2º Iguales condiciones de vivienda.

3º Respeto a la totalidad de sus percepciones salariales.

4º Una indemnización de nueve mensualidades de su retribución (incluidas las tres mensualidades de Ordenanza), constituida por el salario base individual para los trabajadores que tengan más de diez años de antigüedad. Para los trabajadores con antigüedad inferior, la indemnización será de cuatro mensualidades (incluidas las tres de ordenanza) de su salario base individual.

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

B) De los demás trasladados, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza vigente.

Art. 10. Cambio de puesto de trabajo (Opción).

El trabajador que haya prestado servicios en régimen de turno corrido de relajo, en actividades que deban desarrollarse en estructuras de gran altura, aquellos que se pesen más de la mitad del año fuera de su lugar habitual de residencia y los que hayan prestado servicios en zonas rurales (alejadas de grupos de población mayores de cinco mil habitantes), todo ello durante un plazo de diez años, tendrá preferencia para ocupar las plazas vacantes de su categoría y zona, teniendo que quedar sus retribuciones limitadas estrictamente a las condiciones del nuevo puesto de trabajo que pase a desempeñar.

Art. 11. Productividad.

La Dirección podrá realizar los estudios necesarios para conseguir la más efectiva productividad, procediendo, en caso justificado, una vez oído el Comité de Empresa ó Delegados de Personal del Centro de Trabajo, a la amortización de plazas, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

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

Art. 12. Simultaneidad de tareas.

Cuando sea necesario dentro de la jornada laboral la realización simultánea o sucesiva de tareas correspondientes a varios puestos de trabajo de igual o inferior categoría, podrán encomendarse a un sólo productor, con sujeción a las normas de la Ordenanza de Trabajo.

Art. 13. Rendimiento.

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

Art. 14. Personal con mando.

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

C A P Í T U L O T E R C E R O

CLASIFICACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO

Art. 15. Análisis y valoración.

La Empresa, con las plantillas de todos los centros de trabajo continuará el correspondiente estudio y análisis de puestos de

trabajo para llegar a escalones, niveles o valoración de los mismos, oídos los Comités de Empresa o los Delegados de Personal en su caso.

Art. 16. Clasificación Profesional.

1) PERSONAL DE INFORMATICA.

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

- Analistas-Programadores.

Son los que a las ordenes de un Analista de sistema desarrollan y analizan una parte del proyecto. Poseen capacidad de síntesis y conocen las posibilidades y limitaciones del equipo de proceso de datos. Utilizan las técnicas de programación en toda su extensión, diseñan los documentos de entrada y salida de la aplicación y proyectan mejoras en los procedimientos y técnicas a emplear. Tendrán la categoría de Jefes de Sección.

- Programadores de Primera.

Son los que desarrollan programas complejos a partir de procedimientos previamente definidos por los Analistas hasta su total puesta en explotación. Tienen a sus órdenes otros programadores. Tendrán la categoría de Subjefes de Sección.

- Programadores de Segunda.

Son los que desarrollan subrutinas o fases bien definidas de programas complejos o programas de contenido simple, a partir de procedimientos previamente definidos por los Analistas o Programadores de primera. Tendrán la categoría de Oficiales Administrativos nivel A.

- Operadores.

Son los que operan y controlan ordenadores dotados de sistema operativo y capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipo y programa de naturaleza compleja. Deben saber detectar y resolver los problemas operativos, definiéndolos como errores de operación o de máquina. También tendrán la categoría de Administrativos, Oficial nivel A.

- Grabadoras de datos.

Son los que manejen cualquier tipo de periférico informático, capaz de permitir entrada de datos.

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

Requieren poca o ninguna selección, codificación o interpretación de los datos.

Tendrán la categoría de Administrativos de Cuarta, Oficiales nivel B.

2) PERSONAL DE INSTRUMENTACION DE CENTRALES TERMICAS.

- Jefes de instrumentación. (Técnico de 2ª nivel B).

Son aquellos con título de grado medio, expedido por Organismo con competencia para otorgarlo oficialmente (o con capacidad y competencia suficiente a juicio de la Empresa) siendo responsables del mantenimiento predictivo, preventivo y correctivo, y del funcionamiento de todo el equipo de instrumentación neumática, eléctrica y electrónica de una Central Térmica, así como de la disciplina, rendimiento y cumplimiento de las medidas de seguridad del personal a su cargo, dependiendo jerárquicamente del Jefe de Mantenimiento de la Central.

- Técnico Auxiliares de Instrumentación: (Técnico de 3ª categoría).

Son aquellos que con depurada perfección y capacidad dirigen y realizan trabajos de montaje, reparación y revisión de todos los equipos de instrumentación neumática, eléctrica y electrónica de una Central Térmica, con los conocimientos precisos de interpretación de planos y lazos de control, pudiendo tener a su cargo a los profesionales de oficio instrumentistas y técnicos de 4ª Categoría y responder de la disciplina, rendimiento y cumplimiento de las medidas de seguridad por estos, dependiendo jerárquicamente del Jefe de Instrumentación.

- Oficiales de instrumentación: (P.O. 2ª categoría, nivel A).

Son aquellos profesionales de oficio que, bajo la dirección y supervisión del Técnico Auxiliar de Instrumentación, realizan los trabajos de montaje, reparación, revisión, ensayo y limpieza de los aparatos de instrumentación neumática, eléctrica y electrónica de una Central Térmica.

Cuando su nivel de conocimientos, experiencia y competencia destaque de forma determinante a juicio de sus Jefes, podrán ser promocionados a Profesional de Oficio 2ª Categoría nivel

A. También en aquellas Centrales de técnica más avanzada, donde la instrumentación electrónica sea claramente preponderante, podrán ser promovidos a Técnico de 4ª Categoría.

- Ayudantes de instrumentación: (P.O. 3ª Categoría).

Son aquellos profesionales que ayudan y colaboran con el Oficial de Instrumentación en los trabajos de montaje, reparación, revisión, calibración y limpieza de todos los aparatos de instrumentación neumática, eléctrica y electrónica de una Central Térmica.

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

3) SUPRESION CATEGORIAS.

Se suprime la actual categoría profesional de Encargado de Peones.

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

C A P I T U L O C U A R T O

PROMOCION Y FORMACION PROFESIONAL

Art. 17. Idoneidad.

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

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

Art. 18. Concurso y libre designación.

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

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

Art. 19. Personal Técnico.

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

Art. 20. Concurrencia.

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

Art. 21. Peones Especialistas.

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

Art. 22. Capacitación.

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

Art. 23 Medidas.

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

- 1ª) Intensificación de los cursos de preparación del personal de plantilla que aspire al ascenso de su nivel de categoría.
- 2ª) La Empresa podrá concertar con otros Centros la preparación y asistencia del personal a cursos especializados y de mandos intermedios.
- 3ª) Establecimiento de cursos por correspondencia o formación programada para que el personal pueda prepararse debidamente para su programación.

Art. 24. Personal de Nuevo Ingreso.

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

La Empresa realizará la mayor difusión posible de las vacantes a cubrir en todos sus centros de trabajo.

Art. 25. Ascensos Automáticos.

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

Los ayudantes del Subgrupo de los Profesionales de Oficio ascenderán automáticamente a la categoría de Oficial, nivel B, a los dos años de antigüedad en su categoría.

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

Los P.O. 2ª Categoría, Nivel B, pasarán a P.O. 2ª Categoría Nivel A a los 8 años de permanencia en su categoría.

Los Administrativos, Técnicos y Actividades Complementarias 2ª B, ascenderán a la Categoría 2ª A a los 8 años de permanencia en su categoría.

Art. 26. Asimilaciones Salariales.

Se establecen las asimilaciones salariales siguientes:

- 1ª) Los Peones Especialistas percibirán el salario base de los Profesionales de Oficio de 3ª Categoría "Ayudantes", a los dos años de antigüedad en la categoría, y el de los Profesionales de Oficio 2ª Categoría B a los 8 años desde la anterior asimilación.
- 2ª) Los Auxiliares de Oficina 1ª, 2ª y 3ª Categoría percibirán el salario base correspondiente a la categoría inmediata superior, respectivamente, a los dos años de antigüedad en su categoría, y el de los Administrativos de 4ª Oficial A, Auxiliar de Oficina Especial y Auxiliar de Oficina 1ª, respectivamente a los 8 años desde la anterior asimilación.
- 3ª) Los Auxiliares de Oficina Especial percibirán el salario base inicial de Oficial Nivel A de la 4ª Categoría Administrativa a los diez años de antigüedad en su categoría.
- 4ª) Los Profesionales de Oficio 1ª Categoría Nivel A y los Técnicos de 4ª Categoría, percibirán el salario base inicial del Técnico de 3ª a los diez años de antigüedad en su categoría.
- 5ª) Los Profesionales de Oficio 2ª Categoría Nivel A, percibirán el salario base inicial de los Profesionales de Oficio de 1ª Categoría Nivel A, a los diez años de permanencia en su categoría.
- 6ª) Los Oficiales Nivel A de la 4ª Categoría Administrativa, percibirán el salario base inicial de la 3ª Categoría Administrativa, a los diez años de permanencia en su categoría o a los veinte años de antigüedad en el Subgrupo I del personal Administrativo.
- 7ª) Los trabajadores que procedentes de la 1ª Categoría Nivel A, de Profesionales de Oficio, pasaron a la 4ª Categoría Técnica, se les computará el tiempo de permanencia en la anterior Categoría a los efectos de asimilación salarial a la 3ª Categoría Técnica. El efecto de aplicación no podrá ser anterior al primero de Enero de 1980.
- 8ª) Los Técnicos de 3ª Categoría y Administrativos de 3ª Categoría, percibirán el salario base inicial de los Técnicos y Administrativos de 2ª B, respectivamente, a los diez años de permanencia en su categoría.

92) A los Oficiales Nivel A Administrativos que cuenten con veintitrés años de antigüedad en la Empresa, se aplicará la asimilación salarial de la 3ª Categoría Administrativa, manteniendo su actual clasificación profesional, de la misma manera que el resto de los Oficiales Nivel A Administrativos que han alcanzado ya dicha asimilación.

CAPÍTULO QUINTO

JORNADA DE TRABAJO, ORDEN Y DISCIPLINA

Art. 27. Jornada de Trabajo.

A) Personal de Jornada Partida.

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

Con carácter general, se establece durante el periodo de tiempo comprendido entre el 12 de julio y el 30 de setiembre, la jornada intensiva de verano de treinta horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, ambos inclusive.

Esta jornada intensiva de verano, se aplicará al mes de junio sin que suponga reducción del tiempo de trabajo, distribuyéndose el tiempo no trabajado durante dicho mes entre los meses de jornada partida.

La jornada normal que se pacta no producirá disminución en el rendimiento y productividad del personal que se beneficia de la misma. En consecuencia, no dará lugar a la revisión de primas calculadas sobre la jornada de duración más amplia y en general a los complementos que puedan calcularse en función de la jornada, excepción hecha en las horas extraordinarias, cuya valoración se hará conforme a lo establecido en el Art. 36.

El personal deberá cubrir los retenes, guardias y turnos que se establezcan por la Dirección, a fin de atender las exigencias del servicio: si tal circunstancia determinase la obligación de trabajar el sábado o día libre semanal, se recibirá un descanso compensatorio igual al tiempo trabajado, dentro de la semana siguiente, pagándose los recargos correspondientes a las horas efectivamente trabajadas en dichos sábados.

Cuando por necesidades del servicio sea imposible la concesión de dicho descanso compensatorio, se abonará como horas extraordinarias el exceso de la jornada prestada en cómputo semanal.

B) Personal de Turno.

La jornada de trabajo, de ocho horas diarias, será para el personal de turno cerrado de 224 horas de trabajo en un ciclo de seis semanas, o su equivalente en ciclos de distinta duración.

La igualación de la jornada del personal a turno con la del resto del personal, deja sin contenido el complemento de jornada que se devengaba en base a las diferencias de jornada existente; en consecuencia, a partir de 12 de enero de 1987 este complemento dejará de abonarse. No obstante, para aquellos trabajadores que vinieran devengándolo, su cuantía, estimada en cómputo anual y en valores al 31-12-86 se congelará y pasará a percibirse en doceavas partes en la clave salarial "Compensación Inamovible".

Este personal percibirá igualmente un complemento salarial denominado "Cuarto de Hora", que compensa la disponibilidad del trabajador al cesar dicho descanso, a lo largo de la jornada

cuando el servicio lo permita, a interrumpirlo, fraccionarlo o tomarlo a pie de máquina en el puesto de trabajo, si el servicio lo exigiera.

Su cuantía será igual a la del Plus de Relieve, devengándose por día efectivamente trabajado como el resto de los complementos salariales del turno.

La jornada pactada para este personal no dará lugar a la revisión de las primas calculadas sobre la jornada de duración más amplia y en general a los complementos que pueden calcularse en función de la jornada.

El régimen de trabajo establecido en este Art. se entenderá sin perjuicio de los derechos adquiridos.

Art. 28. Horario.

El horario del personal de jornada partida será de 8 a 13 horas, y de 14 a 17 horas.

Durante el periodo de jornada intensiva de verano, el horario será de 8 a 14 horas.

Art. 29. Absentismo.

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

La Dirección, sin perjuicio de la regulación de una prima de asistencia, puntualidad y rendimiento, que más adelante se desarrolla, podrá establecer los controles que estime oportuno a este respecto.

El complemento a cargo de la Empresa establecido en el Reglamento de Régimen Interior para las situaciones de Incapacidad Laboral Transitoria se perderá en los casos de fraude.

Art. 30. Disciplina.

El personal desempeñará su cometido cumpliendo celosamente las órdenes, normas e instrucciones que reciba de los superiores y colaborará con ellos sin reserva alguna en el trabajo. El personal con mando jerárquico o por designación temporal, deberá procurar el rendimiento de los trabajadores a sus órdenes, así como obtener la elevación profesional y técnica en su capacitación.

Art. 31. Disminución de rendimiento.

La disminución voluntaria de rendimiento de manera persistente será sancionada como falta grave. Se entenderá que existe disminución voluntaria del rendimiento cuando el resultado del trabajo sea inferior al que el trabajador venía desarrollando en iguales condiciones con anterioridad. En la determinación de la existencia de la disminución del rendimiento deberá ser oído el Comité de Empresa o los Delegados de Personal en su caso. Si cualquiera de estos hechos produjera escándalo notorio o grave indisciplina, serán objeto de sanción, aún cuando hayan tenido lugar una sola vez.

Art. 32. Festividades.

En tanto se consigue la unificación de festividades en todo el ámbito de la Empresa, se declara que el día 1 de junio, fiesta de la Virgen de la Luz, nuestra Patrona, y el 26 de Diciembre, segundo día de Pascua, se considerarán como fiestas abonables y no recuperables.





UNO. Jornada de trabajo. Se aplicará el régimen de jornada regulado en el Art. 27 del presente Convenio, bajo el epígrafe correspondiente a "personal de turno", así como las compensaciones económicas que en virtud de la jornada en el citado Artículo se establecen, conforme quedan expresadas.

DOS. Régimen económico del trabajo a turno.

DOS.a) Plus de Relievo.

Se establece un Plus de Relievo que compensa el tiempo normal empleado en esta operación; su cuantía será de 1/4 parte del valor de una hora normal de la categoría profesional, según salario base del Convenio, es decir, el resultado de dividir dicho salario por 32.

Para los trabajadores de sueldo base mensual, la base diaria se determinará dividiendo por 30 el respectivo sueldo base.

Si por cualquier circunstancia esta prolongación superara los 15 minutos se considerará como extraordinario y se abonará como tal, en lugar del plus, todo el tiempo transcurrido desde la terminación de la jornada.

DOS.b) Plus de turno.

Se establece un complemento salarial de puesto de trabajo, para compensar los inconvenientes propios y específicos del sistema de trabajo a turno.

Su cuantía será de 995,33 pesetas, igual para todas las categorías profesionales, revisable en idéntico porcentaje al que experimenten los salarios base de las categorías de los Profesionales de Oficio en su media aritmética.

Esta misma cuantía se aplicará para los trabajadores que presten trabajo en régimen de turno rotativo abierto (que no cubran las 24 horas).

El Plus de Turno que se crea no influirá para nada en el cálculo de otros complementos salariales cuya cuantía sea en función del salario.

Los Pluses de Turno, Relievo, Cuarto de hora y Nocturnidad se pagarán por cada día de trabajo efectivo, así como durante el período de disfrute de las vacaciones anuales, según le hubiera correspondido por su cuadrante, no devengándose en consecuencia en descansos, permisos retribuidos, ni en baja por incapacidad laboral transitoria de cualquier clase.

DOS.c) Garantía.

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

Art. 45. Organización del Trabajo de Mantenimiento en Centrales Térmicas.

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

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

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

c) Cuando por la envergadura o especialidad de los trabajos a acometer, no pudieran desarrollarse éstos por el personal previsto en los apartados a) y b), podrá solicitarse y obtener la colaboración de trabajadoras de Mantenimiento que no se encuentren designados por los dos tipos de retén.

En base a tales principios, se organiza el trabajo de Mantenimiento en Centrales Térmicas de la forma siguiente:

UNO. Ámbito de Aplicación.

Se aplicará exclusivamente a aquellos trabajadoras que con una categoría máxima de Técnico de 3ª efectúan directamente trabajos de Mantenimiento en la Central Térmica de esta Empresa, incluido el personal de Almacén.

DOS. Organización del trabajo.

El personal de Mantenimiento prestará la jornada y horario habituales en jornada partida. No obstante, en la Central se constituirá con su plantilla de Mantenimiento equipos homogéneos de trabajadoras -en número aproximado de cinco 6 seis- que formarán el:

a) Retén de Jornada Desplazada.

Durante siete días en un ciclo de ocho semanas, trabajarán en jornada continuada por la tarde, iniciando su trabajo a la misma hora que lo hace el resto de la plantilla no constituida en retén, en el período de jornada normal, y con un solape de una hora en el período de jornada intensiva de verano.

Su jornada será de ocho horas en jornada normal y de seis horas en jornada intensiva de verano.

Durante el retén prestará el trabajo que habitualmente se programa, así como atenderá la reparación de averías que ocurran durante la jornada de trabajo.

El retén comprende el trabajo en sábados y domingos, descansando el trabajador otro día y recibiendo los recargos reglamentarios por dicha circunstancia.

El retén de sábado o domingo podrá efectuarse durante la semana, teniendo la misma duración prevista en el párrafo segundo de este apartado e iniciándose la jornada a la hora habitual de la jornada partida en día laborable.

- Régimen Económico.

Durante el tiempo en que el trabajador permanezca en situación de retén en jornada desplazada, en día laborable o día festivo, percibirá las compensaciones económicas siguientes:

a) En día laborable: Una prima de 323,61 pesetas, igual para todas las categorías profesionales, que compensa los inconvenientes inherentes a la nueva organización del trabajo.

La expresada prima no repercutirá en la cuantía de otros complementos que sean en función del salario y se devengará exclusivamente por cada día de trabajo efectivo en jornada desplazada en día laborable, no abonándose en consecuencia en vacaciones, descansos, permisos retribuidos, e incapacidad laboral transitoria de cualquier clase.

En virtud de los horarios antes indicados y teniendo en cuenta el desplazamiento de jornada que se pacta, el trabajador devengará una dieta reglamentaria de comida conforme a lo regulado en el Art. 35 del Convenio.

- En día no laborable: Una prima de 970,85 pesetas, igual para todas las categorías profesionales, por cada día que se preste servicio efectivo en jornada desplazada en día NO laborable, sin que la misma sea computable para el cálculo de cualquier complemento que sea en función del salario, no devengándose en vacaciones, permisos retribuidos, descansos, incapacidad laboral transitoria de cualquier clase, etc.

- Una dieta reglamentaria de comida, como se indica en el régimen "en día laborable".

En razón de los horarios antes indicados, queda excluido el retén de mañana correspondiente a la jornada intensiva de verano, cuyo horario de trabajo coincide con el habitual y la hora de salida es compatible con la habitual de la comida del mediodía.

- Un descanso compensatorio de una jornada completa dentro de la semana siguiente, más los recargos correspondientes a las horas trabajadas.

Transcurridos siete días en esta modalidad de trabajo, el retén pasará a:

b) Retén en expectativa de servicio. Tendrá la jornada y horarios habituales en jornada partida. No obstante, durante la parte del mediodía, descanso interjornada, sábados, domingos, y festivos comprendidos en los siete días (en un ciclo de ocho semanas) que dura esta situación, los trabajadores que lo integran estarán localizables y en disposición de intervenir tan pronto sean requeridos sus servicios por la Central.

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

- Régimen económico. Durante el periodo de tiempo que el trabajador permanezca en situación de retén en expectativa de servicio, devengará, además de los complementos que reglamentariamente correspondan por los trabajos efectivos que realice fuera de la jornada laboral, una prima de 4.657,81 pesetas/semanales.

En el supuesto de no prestarse la semana completa, por cualquier causa, se devengará en proporción al tiempo que se permaneció en expectativa de servicio, señalándose como valores del día alzado los siguientes: 569,15 pesetas al día laborable; y 906,11 pesetas al día no laborable.

El referido complemento no influirá en el cálculo de cualquier otro que sea en función del salario y se devengará exclusivamente por los días efectivamente pres-

tados en expectativa de servicio, sin repercusión en vacaciones, descansos, permisos retribuidos, incapacidad laboral de cualquier clase, etc.

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

c) Resto del personal (Prima de llamada):

Trabajará en jornada partida, atendiendo a los trabajos habituales de mantenimiento durante su horario; no obstante, para los acontecimientos, averías, trabajos inaplazables o de urgente realización cuya ejecución supere las posibilidades de uno o varios retenes y para los supuestos que requieran el concurso personal de algún trabajador concreto, en razón a sus características profesionales, el resto del personal de Mantenimiento podrá ser llamado por los medios habituales en cada Centro de Trabajo, en cuyo caso devengará la prima de llamada de 1.115,94 pesetas, que devengará cuando sea requerido por sus Jefes para atender cualquier trabajo de la explotación, fuera del horario habitual e interrumpiendo su descanso.

Esta prima será independiente de las horas extraordinarias que se trabajen y que se abonarán de acuerdo con lo establecido con carácter general en este Convenio.

No será de aplicación esta prima a los trabajadores que estén en "Expectativa de Servicio".

TRECE. (Plus de Mantenimiento). Los incentivos y primas que percibe el personal de Mantenimiento tienen por objeto al compensar e incentivar a estos trabajadores por la aceptación de la organización de trabajo que se implanta y por las molestias inherentes al mismo, su disponibilidad para la realización de trabajos extraordinarios fuera de la jornada laboral pactada, así como la aceptación de las modalidades de trabajo en revisión, usuales en cada Central Térmica, como jornada extraordinaria, horarios, etc., y en definitiva la dedicación y atención que requiere el trabajo de mantenimiento de Centrales Térmicas, habida cuenta de la importancia de este medio de producción en esta Empresa. En consecuencia con ello además de los complementos antes regulados, se estipula un:

- Plus de Mantenimiento: Complemento salarial de puesto de trabajo que compensa los inconvenientes propios y específicos del sistema organizativo que se establece y el especial trabajo que se realiza durante las revisiones de los grupos térmicos.

Su cuantía será de 324,80 pesetas diarias, igual para todas las categorías profesionales y se percibirá por cada día de trabajo efectivamente realizado, no devengándose en consecuencia en vacaciones, descansos, permisos retribuidos e incapacidad laboral transitoria de cualquier clase.

Su cuantía no influirá en el cálculo de aquellos otros complementos que sean en función del salario.

Aunque no incluidos en el ámbito de aplicación de estos acuerdos, el resto del personal de jornada partida de Centrales Térmicas con categoría máxima de Técnico de 3ª o nivel equivalente, percibirán una prima diaria de 111,60 pesetas que compensa el esfuerzo y dedicación de estos trabajadores durante los periodos de revisión programada, con el mismo régimen de devengo que el regulado para el plus de mantenimiento.

CUATRO. Normas Complementarias:

a) En consecuencia con las tres modalidades de trabajo descritas en el apartado "DOS", el trabajo de mantenimiento se organizará según el cuadrante pactado en el Convenio precedente.

b) Las revisiones de grupos que se realicen en verano podrán hacerse con jornada normal de invierno, cobrándose al exceso de jornada como horas extraordinarias.

c) Al tratarse de una nueva organización del trabajo de la que no se tiene experiencia, la Dirección de la Central, consultado el Comité de Empresa, podrán reorganizar los grupos de retén que se constituyan inicialmente, tanto en el número de los trabajadores como en el de las personas que lo integran.

d) Teniendo en cuenta que la presencia de determinados trabajadores de la plantilla de mantenimiento es más útil cuando coincide con la presencia de la mayoría del personal, estas personas quedan exceptuadas de los retenes de jornada desplazada aunque no lo serán para los retenes de expectativa de servicio. En este caso se encuentran los almaceneros y los contra-maestros de los talleres, quienes no obstante su exclusión de los retenes de jornada desplazada, percibirán con igual periodicidad que el resto del personal los complementos previstos para dicha situación.

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

e) En el caso de ausencia de un trabajador en retén de jornada desplazada, la Dirección de la Central se reserva el derecho de efectuar o no su sustitución, según las necesidades del trabajo. Si se efectúa la sustitución, se procurará que el sustituto sea el trabajador del próximo retén de jornada desplazada que reúna las características profesionales más parecidas a las del ausente.

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

C A P Í T U L O E P Í F I N O

P R E V I S I Ó N S O C I A L

Art. 46. Jubilación.

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

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

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

El trabajador que haya cumplido los sesenta años de edad y treinta y cinco de antigüedad en la Empresa, podrá pedir su jubilación, siendo forzosa su aceptación por parte de la Empresa.

El trabajador que haya cumplido los sesenta y cuatro años podrá pedir su jubilación y ésta será forzosa para la Empresa.

En todo caso, el derecho a la pensión complementaria de jubilación, a cargo de la Empresa, sólo se devengará cuando el trabajador tenga derecho a la pensión oficial de jubilación de la Seguridad Social, y ejercite este derecho.

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

La jubilación se ajustará a lo prevenido en el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre.

Art. 47. Base de Jubilación.

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

- Sueldo o Salario Base Individual y Aumentos por Antigüedad.
- Pagas Extraordinarias Reglamentarias.
- Participación en Beneficios.

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

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

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

Se verifica que la cantidad que la Empresa pague por el concepto de complemento de pensión será siempre superior a la del fallecimiento del pensionista.

Art. 48. Viudedad y Orfandad.

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

a) Viudedad.

La cuantía de la pensión será equivalente al 45% de los conceptos siguientes:

- Sueldo o Salario Base Individual y Aumentos por Antigüedad.
- Pagas extraordinarias reglamentarias.
- Participación en beneficios.

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

b) Orfandad.

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

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

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

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

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

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

Art. 49. Seguro de Vida Colectivo.

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

Las condiciones de la póliza son:

- a) Los capitales garantizados se abonarán a los beneficiarios que libremente designe el asegurado, inmediatamente de ocurrir el fallecimiento.
- b) En caso de fallecimiento por accidente ocurrido hasta el límite de los sesenta años de edad, se abonará doble capital garantizado a sus beneficiarios.
- c) En el supuesto de invalidez permanente y absoluta estando el trabajador en activo en la Empresa y producida antes de los sesenta años de edad, los asegurados recibirán el capital garantizado al declararse la invalidez y sus beneficiarios otro capital igual al ocurrir el fallecimiento del titular.
- d) El personal que se jubila de la Empresa voluntariamente, continuará asegurado hasta su fallecimiento en iguales condiciones que en activo.

Art. 50. Vinculación del Seguro de Vida.

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

Se exceptúan de esta desvinculación los trabajadores que hayan cesado en la Empresa por jubilación, invalidez permanente y total para la profesión habitual o invalidez absoluta, los cuales mantendrán su vinculación a este seguro de vida colectivo en tanto que no entren a formar parte de otra Empresa.

Art. 51. Tabla de Capitales.

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

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

Se exceptúa de esta norma el trabajador que haya tenido o tenga algún ascenso o cambio de clasificación profesional desde primero de enero de 1987 al cual podrá tener el cambio de capital que, en su caso, le correspondiera en base a dicho ascenso o cambio, pero considerando a este efecto el salario que reglamentariamente le hubiera correspondido con sujeción a la tabla de salarios que rige al Convenio de 1979.

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

C A P Í T U L O O C T A V O**SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO****Art. 52.**

La Dirección de la Empresa y su Comité de Empresa, conscientes de la gravedad de los accidentes de trabajo, propugnan la intensificación de una eficaz política preventiva. Estiman que deben ponerse en práctica todos los medios para su evitación, manteniendo constante vigilancia e fin de que sean debidamente observadas las normas de seguridad, cuya infracción puede denunciar todo trabajador.

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

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

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

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

C A P Í T U L O N O V E N O**OBRA SOCIAL****Art. 53. Viviendas.**

La Empresa continuará fomentando la constitución de Cooperativas para la construcción de viviendas con destino al personal de plantilla.

Art. 54. Préstamos para la adquisición de viviendas.

Se otorgarán préstamos a los trabajadores para la adquisición de su vivienda hasta quinientos mil pesetas sin intereses, para amortizar en diez años cuando los haberes del interesado no excedan por todos los conceptos de 1.405.387.- pesetas; en siete años y medio si los ingresos son superiores a 1.406.387.- pesetas y no sobrepasen 1.870.031.- pesetas, y en cinco años si la retribución del solicitante es superior a 1.870.031.- pesetas.

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

Art. 55. Anticipos.

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

Art. 56. Becas.

La Empresa continuará su política de becas sin limitación, siempre que las solicitudes cumplan las condiciones del Reglamento vigente. Las dotaciones son las comprendidas en el Anexo III.

Art. 57. Pensiones.

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

Las viudas(os) de trabajadores de la Empresa percibirán, con cargo a la Empresa, un complemento que garantice, junto con lo que perciban de la Seguridad Social, un mínimo de 414.066.- pesetas al año.

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

Las pensiones complementarias que, en su caso, hoy disfrutara con cargo a nuestra Empresa los Jubilados, inválidos, viudas(os) y huérfanos cuya situación se crearon antes del 19 de enero de 1989, tendrán una mejora consistente en el 5% de sus actuales importes.

Pará el año 1990 tanto los límites como el índice de crecimiento de las pensiones complementarias, se determinarán aplicando el porcentaje de crecimiento de precios al consumo, de dicho año.

Art. 58.

Los trabajadores que a partir de la entrada en vigor del Convenio sean declarados por los Organos Oficiales en situación de incapacidad permanente (total o parcial) para la profesión habitual, serán acogidos a trabajos adecuados a sus condiciones, procediéndose seguidamente a la homologación de su expediente ante la Autoridad competente para que dicho trabajador reciba la calificación y tratamiento de minusválido previstos en las Leyes.

Art. 59. Ayuda al trabajador con hijos subnormales.

El complemento de pensión a cargo de la Empresa, que se tiene regulado en régimen igual al que hoy abona la Seguridad Social, se

establece para 1989 en 10.344.- pesetas por hijo subnormal así calificado y se extiende a los hijos subnormales del personal jubilado y viudas.

Art. 60. Vacaciones.

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

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

Art. 61. Ratificación de Beneficios.

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

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

CAPITULO DECIMO

DE LOS SINDICATOS Y DE LOS COMITES DE EMPRESA

Art. 62. De los Sindicatos.

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

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

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados a los sindicatos y a los trabajadores en general, la Empresa podrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en los centros de trabajo y en el lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) Asimismo, en los centros de trabajo con más de 250 trabajadores, las secciones sindicales tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.
3. En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales constituidas por los sindicatos con presencia en el Comité de Empresa, estarán representados por Delegados Sindicales según la siguiente escala:
- a) Si el sindicato ha obtenido el 10% de los votos en la elección del Comité:
- Centro de 250 a 750 trabajadores..... Uno.
 - Centro de 751 a 3.000 trabajadores..... Dos.
 - Centro de 3.001 a 5.000 trabajadores..... Tres.
 - Centro de 5.001 en adelante..... Cuatro.
- b) Si el sindicato no ha obtenido el 10% de los votos en la elección del Comité, un sólo Delegado Sindical.

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

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

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección de la Empresa.
 2. Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités paritarios de interpretación con voz y voto.
 3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.
 4. Serán oídos por la Empresa, previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindical, en particular, especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.
4. Cuota Sindical.- A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostentan la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina

mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la Orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario.

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

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

Art. 63. De los Comités de Empresa.

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

a) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Indicador de siniestralidad, el movimiento de ingresos y cesas y los ascensos.

- B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.
 - La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.
 - Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.
- C) Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.
- E) Se reconozca al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
- F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.
- G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

3. Garantías:

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

Tendrán 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.

- B) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.
- C) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desen-

vimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

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

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

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

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

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

Art. 44. Prácticas antindignas.

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

Art. 45. Plus de Actividad.

Se crea un plus de actividad para todos los trabajadores de la Empresa, totalmente independiente del salario base y sin repercusión en el cálculo de ningún complemento, cuya cuantía para los trabajadores con jornada completa será 148.956 Ptas. anuales que se hará efectivo en 12 mensualidades.

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

Art. 46.

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

Art. 47.

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

DISPOSICIONES FINALES

Art. 48. Vinculación a la totalidad del Convenio.

Se entiende el Convenio Colectivo como unidad total, orgánica y exclusiva. Si la Autoridad competente no aprobase alguno de los

preceptos de este acuerdo y el hecho alterase fundamentalmente el contenido del mismo, a juicio de cualquiera de las partes, el Convenio quedará sin eficacia en su totalidad, debiendo iniciarse nuevas deliberaciones a los efectos oportunos.

Art. 59. Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento.

Para la interpretación y seguimiento de la aplicación de las normas de este Convenio se tendrán en cuenta no solo su articulado, sino también las actas de la Comisión Deliberante. Las dudas que se susciten se someterán previa y obligatoriamente a una Comisión Mixta constituida por 4 Vocales sociales, y 4 Vocales económicos, designados por la referida Comisión entre sus miembros.

CLAUSULA DEROGATORIA

Art. 70. Cláusula Derogatoria.

El presente Convenio deroga el contenido del Convenio Colectivo de 1987-1988, exceptuando aquellos que expresamente declara vigentes y, en consecuencia, sustituye en lo regulado a las normas del Reglamento de Régimen Interior que estén en contradicción con lo anteriormente establecido y, de modo especial, aquellos artículos a los que afecta su contenido económico. En todo lo demás, tanto el Reglamento de Régimen Interior como la Ordenanza Laboral, continuarán vigentes como textos supletorios.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera.

Será de aplicación a los trabajadores que se jubilen durante los años 1988 y 1989, lo dispuesto en el artículo 44 del Convenio de 1970, cuyo texto literal es el siguiente:

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

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

Disposición transitoria segunda.

El personal de la Empresa no ha de procurar solicitar el disfrute de sus vacaciones anuales en los meses de verano, iniciativa ésta que habrá de coordinarse adecuadamente en los respectivos centros de trabajo para que el servicio quede debidamente cubierto.

Disposición transitoria tercera.

La Empresa durante la vigencia del Convenio Colectivo 1989-1990, para los puestos de trabajo fijos de plantilla contratará al personal mediante contrato de duración indefinida, ingresando en plantilla a la fecha de la firma del Convenio a todos aquellos trabajadores que, demostrada su capacidad, estén contratados actualmente para dichos puestos mediante contratos temporales celebrados al amparo del Real Decreto 1989/86 de 17 de octubre.

Disposición transitoria cuarta.

Se nombran Vocales de la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento a que se refiere el artículo 59 de este Convenio:

Por parte de los trabajadores:

- D. Francisco López Arcega
- D. Antonio Rodríguez Gómez
- D. Manuel Castillejos Zamora
- D. Manuel Cano Prieto

Por la Empresa:

- D. Eduardo Catalá Leguina
- D. Pedro Anquita Mártes
- D. Luis Raúl Caballe de las Cobas Cortás
- D. Luis Ruz Espejo

ANEXO I

Columna 1	Columna 2 Salario base mes a día	Columna 3 Salario de 12 mensualidades	Columna 4 Pagos Extraes Meses, Julio, Octubre, Febrero, y Partic. Beneficiales
GRUPO I. PERSONAL TECNICO			
1a. Categoría: Superior Especial	187.888.-	2.254.668.-	1.792.677.-
Superior 1º	178.832.-	2.109.196.-	1.700.128.-
Superior 2º	141.696.-	1.700.352.-	970.659.-
2a. Categoría: Nivel A	128.984.-	1.547.808.-	867.410.-
Nivel B	120.806.-	1.447.272.-	829.770.-
3a. Categoría	111.928.-	1.343.136.-	770.065.-
4a. Categoría	104.112.-	1.249.332.-	716.294.-
5a. Categoría	97.736.-	1.172.096.-	672.576.-
GRUPO II. PERSONAL ADMNVO.			
Subgrupo I. ADMNVO.			
1a. Categoría: Superior Especial	184.050.-	1.992.600.-	1.142.424.-
Superior 1º	154.947.-	1.659.164.-	1.066.036.-
Superior 2º	141.696.-	1.700.352.-	974.969.-
2a. Categoría: Nivel A	128.984.-	1.547.808.-	887.410.-
Nivel B	120.806.-	1.447.272.-	829.770.-
3a. Categoría	112.311.-	1.347.832.-	777.769.-
4a. Categoría: Oficial Nivel A	104.112.-	1.249.332.-	716.294.-
Oficial Nivel B	96.961.-	1.183.532.-	687.081.-
5a. Categoría Aux. ADMNVO.	87.427.-	1.049.124.-	601.498.-
Subgrupo II. AUX. Oficina			
Categoría Especial	95.861.-	1.150.332.-	657.884.-
1a. Categoría	91.753.-	1.101.040.-	631.275.-
2a. Categoría	87.930.-	1.055.040.-	604.898.-
3a. Categoría	85.104.-	1.021.748.-	585.516.-
GRUPO III. PERSONAL OPERARIO			
Subgrupo I. Prof. oficina			
1a. Categoría: Nivel A	3.415.-	1.346.675.-	708.934.-
2a. Categoría: Oficial Nivel A	3.182.-	1.182.436.-	660.584.-
Oficial Nivel B	3.017.-	1.181.205.-	626.330.-
3a. Categoría Ayudantes	2.882.-	1.051.918.-	598.304.-
Subgrupo II. Pannala			
2a. Categoría: Pannos Espec.	2.793.-	1.019.445.-	579.827.-
GRUPO IV. PERSONAL JURIDICO SANTUARIO Y DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS (No comprendi- das en grupos anteriores)			
1a. Categoría: Superior Especial	175.963.-	2.111.820.-	1.710.775.-
Superior 1º	148.192.-	2.018.384.-	1.157.161.-
Superior 2º	141.696.-	1.700.352.-	974.889.-
2a. Categoría: Nivel A	128.984.-	1.547.808.-	887.410.-
Nivel B	121.740.-	1.460.480.-	837.572.-
3a. Categoría	111.928.-	1.343.136.-	770.065.-

ANEXO II

DÉCIMA VOLUNTARIA

TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS Y ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS 1ª y 2ª CATEGORÍAS:

Dieta completa	6.479.-
Desayuno	265.-
Habitación	3.354.-
Otra comida	1.849.-

RESTO TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS, ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS Y PROFESIONALES DE OFICIO 1ª CATEGORÍA:

Dieta completa	5.201.-
Desayuno	254.-
Habitación	2.680.-
Otra comida	1.742.-

RESTO DEL PERSONAL:

Dieta completa	4.164.-
Desayuno	253.-
Habitación	1.952.-
Otra comida	1.568.-

ANEXO III

INDICACIÓN DE DEBIDAS A PAGAR EN EL CURSO 1989/1990

Empl.	Estadía	Centro de Embarcación	Clase de Empl.	Nuevo Estadía
1.	E.G.B. (1 a 4)	Estad. y subv.	Externo	16.389
2.	E.G.B. (1 a 4)	Priv. a/subv.	Externo	16.389
3.	E.G.B. (1 a 4)	Estad. y subv.	Interno	61.440
4.	E.G.B. (1 a 4)	Priv. a/subv.	Interno	61.440
5.	E.G.B. (5 a 8)	Estad. y subv.	Externo	14.337
6.	E.G.B. (5 a 8)	Priv. a/subv.	Externo	24.376
7.	E.G.B. (5 a 8)	Estad. y subv.	Interno	61.440
8.	E.G.B. (5 a 8)	Priv. a/subv.	Interno	61.440
9.	Func. Prof. 1º Grado	Estad. y subv.	Externo	24.389
10.	Func. Prof. 1º Grado	Priv. a/subv.	Externo	24.379
11.	Func. Prof. 1º Grado	Estad. y subv.	Interno	69.629
12.	Func. Prof. 1º Grado	Priv. a/subv.	Interno	61.917
13.	Func. Prof. 2º Grado	Estad. y subv.	Externo	16.389
14.	Func. Prof. 2º Grado	Priv. a/subv.	Externo	24.379
15.	Func. Prof. 2º Grado	Estad. y subv.	Interno	69.629
16.	Func. Prof. 2º Grado	Priv. a/subv.	Interno	61.917
17.	S.U.P.	Estadiales	Externo	14.389
18.	S.U.P.	Privados	Externo	24.379
19.	S.U.P.	Estadiales	Interno	69.629
20.	S.U.P.	Privados	Interno	61.917
21.	C.O.U.	Estadiales	Externo	20.463
22.	C.O.U.	Privados	Externo	32.768
23.	C.O.U.	Estadiales	Interno	61.917
24.	C.O.U.	Privados	Interno	94.203
25.	Enc. Universitaria	Estadiales	Externo	32.768
26.	Enc. Universitaria	Estadiales	Interno	103.398
27.	Fac. Univ. y Enc. Tec. Sup.	Estadiales	Externo	46.132
28.	Fac. Univ. y Enc. Tec. Sup.	Estadiales	Interno	143.394
29.	Ayuda comedor			16.445
30.	Ayuda transporte			16.258
31.	Ayuda comedor y transe.			28.706

ANEXO IV

TABLA DE CAPITALES SEGUNO COLECTIVO DE VIDA

Salido mensual (salario base mensual)	Capital
Hasta 6.264	60.000
Desde 6.267 a 7.224	80.000
Desde 7.225 a 8.314	100.000
Desde 8.317 a 9.284	120.000
Desde 9.287 a 10.367	150.000
Desde 10.368 a 11.449	175.000
Desde 11.450 a 12.419	200.000
Desde 12.420 a 14.449	250.000
Desde 14.470 a 16.434	300.000
Desde 16.435 a 19.454	350.000
Desde 19.455 a 22.179	400.000
Desde 22.174 a 25.000	450.000
Desde 25.001 a 27.920	500.000
Desde 27.921 a 32.392	550.000
Desde 32.393 a 36.222	600.000
Desde 36.223 a 41.894	650.000
Desde 41.895	700.000

19977 RESOLUCION de 24 de julio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», del Convenio Colectivo de la «Central Lechera Vizcaína, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Central Lechera Vizcaína, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 20 de junio de 1989, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa y Delegado de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del 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, 24 de julio de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE «CENTRAL LECHERA VIZCAINA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º AMBITO DE APLICACION.-

El presente Convenio Colectivo afecta a «CENTRAL LECHERA VIZCAINA, S.A.», en sus plantas de Bilbao y Logroño, acogidas a la legislación laboral vigente y sus regulaciones derivadas y serán de aplicación a todo el personal que preste servicios en la misma a que en ella ingrese durante su vigencia.

ARTICULO 2º AMBITO PERSONAL.-

Comprende a todo el personal de plantilla en sus distintas categorías profesionales, excepto los altos cargos directivos de Director General, Gerente, Directores de Departamento y Director de Plantas (Bilbao-Logroño).

ARTICULO 3º VIGENCIA Y DURACION.-

Este Convenio Colectivo entrará en vigor el 21 de Diciembre de 1.989, con independencia del día de su firma, y tendrá un plazo de vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1.989.

El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado el 31 de Octubre de 1.989. Las negociaciones para el nuevo Convenio Colectivo se iniciarán en el mes de Diciembre.

ARTICULO 4º INCREMENTOS PACTADOS EN EL CONVENIO.-

En el presente Convenio ha sido pactado para 1.989 un incremento del 6 por 100, que se aplicará porcentualmente sobre todos los conceptos económicos, salvo aquellos pactados expresamente con cantidades fijas.

ARTICULO 5º DEROGACIONES Y MODIFICACIONES.-

El presente Convenio Colectivo podrá ser en su conjunto, tanto colectivo como individualmente, más favorable que los pactados anteriormente, pero integralmente a estos.

No obstante, las mejoras concedidas individualmente o colectivamente se mantendrán con carácter de «ad personam».

ARTICULO 6º VIGILANCIA DEL CUMPLIMIENTO (COMISION PARITARIA).-

Para resolución de las dudas de interpretación del presente Convenio Colectivo se formará una Comisión Paritaria, formada por cuatro miembros elegidos por el Comité de Empresa, entre los cuales uno de ellos será Delegado de Personal de la Planta de Logroño, y otros cuatro miembros designados por la Dirección de la Empresa.

El Comité de Empresa estudiará las quejas de los productores respecto a la aplicación del presente Convenio Colectivo, antes de acudir a la citada Comisión.