

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 9º.

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 10º.

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 11º.

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 cuencen con, al menos, el diez por ciento 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 diez, referidos al conjunto de las Empresas del Grupo.
4. A dichas Comisiones se les dotará de los medios adecuados para el cumplimiento de sus fines.

19986 RESOLUCION de 22 de junio de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 2.833/1988, interpuesto ante la Sala Segunda de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Ante la Sala Segunda de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, se ha interpuesto por don Agustín de Diego Martínez, funcionario de la Seguridad Social destinado en la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Guadalajara, el recurso contencioso-administrativo número 2.833/1988, contra la Resolución de esta Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 28 de noviembre de 1988, por la que se resolvieron los recursos de reposición contra el acoplamiento baremado del Instituto Nacional de la Seguridad Social, publicado por Resolución de la misma Subsecretaría de 29 de febrero de 1988.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que ostenten derechos derivados de la misma, para que comparezcan, si es de su interés, ante dicha Sala, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 22 de junio de 1989.—El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

19987 RESOLUCION de 26 de julio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», del texto del Convenio Colectivo de «Gas Madrid, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Gas Madrid, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 12 de junio de 1989, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por representantes de los Comités, 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, 26 de julio de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «GAS MADRID, S. A.»

CAPITULO I DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL

Art. 1º: **OBJETO** - El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre GAS MADRID y los trabajadores incluidos en su ámbito personal, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las normas laborales vigentes en GAS MADRID que se opongan expresamente a lo pactado en el presente Convenio.

Los conflictos que puedan originarse entre los preceptos de los dos o más normas se resolverán mediante la aplicación de los que resulten más favorables para el trabajador, apreciada en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

Art. 2º: **AMBITO TERRITORIAL** - El presente Convenio es de ámbito nacional y afecta a todos los Centros de Trabajo de GAS MADRID en la Comunidad Autónoma de Madrid, y en la provincia de Guadalajara.

Art. 3º: **AMBITO PERSONAL** - El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de GAS MADRID, sin otras excepciones que el personal de Alta Dirección y quienes acuerden una relación laboral con condiciones especiales pactadas a partir del nivel II inclusivo.

Art. 4º: **AMBITO TEMPORAL** - El presente Convenio tendrá una duración de dos años, entrando en vigor el 1 de Enero de 1989 y extendiendo su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1990, salvo en aquellas materias en que específicamente se pacte una vigencia diferente, y se prorrogará automáticamente de año en año, salvo que una de las partes formule denuncia del mismo dentro de los tres meses anteriores a su vencimiento.

Art. 5º: **IMPLEMENTACION DEL CONVENIO** - De conformidad con la legislación vigente el presente Convenio se presentará ante el organismo competente al objeto de su oportuno registro y demás efectos que procedan.

Art. 6º: **SUSTITUCION DE CONDICIONES** - La entrada en vigor del presente Convenio supone la sustitución de las condiciones laborales vigentes, por las que se establecen en el.

CAPITULO II CLASIFICACION PROFESIONAL

Art. 7º: **CLASIFICACION PROFESIONAL** - Durante 1989, se contratara con una Empresa especializada la elaboración de un estudio de clasificación profesional, para una vez analizado y aprobado por una Comisión Mixta compuesta por representantes de la Empresa y del Comité de Intercentros, proceder a su implantación, con los siguientes principios generales: Reducción del número de categorías y grupos profesionales actualmente existentes y reestructuración de las categorías profesionales dentro de cada grupo; definición del desarrollo de funciones en cada categoría o grupo profesional que permita el óptimo rendimiento de los puestos de trabajo; reconstrucción y simplificación de la línea jerárquica; definición y descripción funcional de cada categoría con elaboración de los

correspondientes perfiles profesionalísticos y facilitar la gestión de la Empresa. En dicho estudio no se procederá a realizar la valoración de los puestos de trabajo.

Art. 8: **EQUIVALENCIAS** - Siempre que se determine por parte de la Dirección de la Empresa, que la ocupación de los puestos de trabajo pertenecientes al grupo profesional de personal obrero (profesionales de oficio, especialistas y peones) no llega a un nivel normal de rendimiento u ocupación en el puesto en un 100% de sus funciones debido a las necesidades de la Empresa, se procederá a ocupar a las personas afectadas en otros puestos de trabajo, en los cuales desarrollarán funciones esencialmente diferentes y/o horarios, o simultaneando ambos puestos, quedando obligada la Empresa a ofrecer puestos de trabajo no polivalentes al término del tiempo que motivaron tales causas, siendo preceptivo en el plazo máximo de ocho días, la entrega de un informe al Comité Intercéntricos y la comunicación a los afectados, llegando a un acuerdo sobre el existe o no, un nivel normal de rendimiento u ocupación del 100% de las funciones en el puesto, así como sobre las posibles alternativas de otras funciones.

Los trabajadores que realicen lo anteriormente descrito recibirán la formación, capacitación y adaptación adecuadas a las nuevas funciones excepto aquellos casos que ya posean la capacitación adecuada, que tendrá la duración necesaria para prestar el trabajo en condiciones normales, y percibirán la cantidad de 275 000 días afectivo de trabajo, más los complementos inherentes a los puestos de trabajo en los que desarrollen sus funciones.

De no alcanzarse acuerdo, quedará libre la vía de la normativa laboral aplicable.

CAPÍTULO III CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 9: **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO** - Corresponde a la Dirección de la Empresa y a los mandos en quienes ella ha delegado la organización, control y dirección del trabajo, según establezca la legislación vigente. Dichas facultades han de ejercitarse con respeto, en todo caso, de los derechos reconocidos a los trabajadores.

Ambas partes acuerdan el acatamiento, en las relaciones laborales, de los principios reconocidos por la normativa vigente, así como la colaboración en cuantas mejoras de métodos o sistemas puedan implantarse para alcanzar un oportuno desarrollo tecnológico, con un rendimiento normal, entendiéndose por tal el que desarrolla un trabajador medio entrenado y consciente de su responsabilidad y en condiciones de trabajo normales.

La Empresa garantiza el mantenimiento de los puestos de trabajo, haciendo renuncia expresa a la presentación de cualquier expediente de regulación de empleo durante la vigencia del presente Convenio.

Se conviene que la Empresa informará con carácter previo al Comité Intercéntricos de los planes previstos de contratación, puestos de trabajo a cubrir y modalidades contractuales a utilizar, para que las plantillas de cada unidad sean las adecuadas para atender normalmente el trabajo y en todo caso las necesarias y suficientes para cubrir las bajas que se produzcan de acuerdo con un nivel normal de absentismo por motivos de enfermedad, permisos y reducción de horas extraordinarias. Se garantiza a toda persona con independencia del tipo de contrato que tenga suscrita con la Empresa, la percepción del salario correspondiente a la categoría profesional del puesto que desempeña, según se especifica en el presente Convenio, no pudiendo ser discriminados por razón de sexo, edad, contrato de trabajo, afiliación política y sindical.

Se comunicará al Comité Intercéntricos con carácter previo la amortización individual de cada vacante, incluídas las supuestas de sucesión, quedando ambas partes comprometidas a intentar llegar a un acuerdo.

Para prevenir posibles cambios de puestos de trabajo, definitivos e incluso reestructuraciones en diferentes secciones y unidades de trabajo sugeridas por la adecuación de la actividad al suministro de gas natural, se establece la comunicación previa al Comité Intercéntricos, emitiendo informe motivado de las causas y condiciones de los cambios que incluirá lógicamente el plan de formación, capacitación y adaptación necesarios.

Dentro del Comité Intercéntricos se nombrará una comisión de tres personas que, junto con seis de la Empresa, y

otras tres de la representación de los trabajadores afectados por los cambios de funciones, elegidos por ellos o bien confiriendo expresamente su representación por delegación en la Comisión del Comité Intercéntricos citada, emitirán informe motivado de modificación estructural por los cambios y en el se tendrán en cuenta. Aparte de las circunstancias específicas concurrentes los criterios generales sobre solicitudes voluntarias de los trabajadores a cambiar y prioridad de los mismos por circunstancias de antigüedad, categoría, capacitación y posible disminución de capacidad psicofísica. Este paso será obligatorio y previo a cualquier otra actuación reglamentaria y se instrumentará según los plazos que se fijan por parte de la Comisión Tripartita, atendiendo a la complejidad de los casos de que se trate.

Queda fijado, no obstante, un plazo de 15 días para la comunicación previa al Comité Intercéntricos por parte de la Empresa, que se hará por escrito y contemplará necesariamente cuantos requisitos se definen en los párrafos precedentes, estableciéndose otro plazo de 7 días para la contestación al mismo.

De no alcanzarse el acuerdo citado en la Comisión Tripartita, quedará libre la vía de la normativa laboral aplicable para la implantación del cambio pretendido y, en concreto, cuanto se establece en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 10: **ASCENSOS Y CARRERA PROFESIONAL** - El régimen de ascensos y carrera profesional que se establece en el presente convenio colectivo corresponde a la necesidad de cobertura de plazas que exige el desarrollo de la organización y su fundamentación en el principio básico de la aptitud, capacidad y práctica en cada categoría profesional, y el de su idoneidad al puesto de trabajo en que las desarrolla. Tales exigencias tienen especial significación en las categorías y puestos de mando, por la confianza que requiere la gestión que tiene delegada y por la responsabilidad que supone la supervisión y administración de los recursos que se les asignan.

Para mayor garantía de que el ascendido a una categoría profesional superior desempeñará sus funciones con la máxima eficacia, se establece con carácter general un período de prueba en la nueva categoría que será de tres meses para todos los niveles y se habrá de cumplir a partir de la incorporación en el nuevo puesto. En el supuesto de no superar el período de prueba señalado, quedará en su anterior categoría profesional y retribución, ocupando su anterior puesto que, salvo reestructuración de la unidad de trabajo correspondiente, le será reservado durante el tiempo que dure el período de prueba y, en consecuencia, no podrá ser ocupado por otro trabajador sino a título provisional durante este período.

De no ser posible la vuelta al puesto anterior en el caso de reestructuración o análogo antes contemplado, ocupará el puesto de trabajo más semejante disponible o que pueda crearse en la citada reestructuración.

El plazo de incorporación al nuevo puesto será de un mes aproximadamente a partir de la publicación del nombramiento.

Bajo estos principios, se establece el siguiente régimen:

a) **Traslados voluntarios del mismo nivel salarial:** Los traslados voluntarios, previa información y análisis del Comité Intercéntricos, se realizarán a través de convocatorias en las que se fijarán los requisitos funcionales y personales del puesto.

El número de convocatorias de traslados voluntarios no superará en un 20% el número total de los concursos de promoción.

En el caso de existir varias solicitudes, por personas designadas por la Dirección de la Empresa conjuntamente con otras dos del Comité Intercéntricos o designadas por éste, evaluarán mediante entrevistas personales, pruebas psicotécnicas y profesionales u otras que se puedan articular según las características específicas del puesto, la motivación, el interés y las capacidades de los diferentes candidatos. Se establece un período de adaptación al puesto de tres meses en las mismas condiciones que se regulan con carácter general para los períodos de prueba.

b) **Los ascensos se producirán** previo concurso-oposición convocado por la Empresa, entre todo el personal que en el momento de la convocatoria sea fijo y en activo en la plantilla de la misma categoría, cuyo nivel salarial sea igual o inferior al que correspondiera a la plaza convocada, y según las demás condiciones requeridas en cada caso.

c) No se seguirá dicho principio general, realizándose la promoción por libre designación de la Empresa, para alcanzar las categorías siguientes:

- **Personal Técnico:** Ingeniero Superior, Licenciado, Ayudante de Ingeniero, Encargado de Sección, Contramaestre Principal, Maestro Delineante y Proyectista, Jefe de Organización, Contramaestre, Maestro, Vendedor Técnico, Analista Funcional de ES y Técnico de Relaciones Comerciales.
- **Personal Jurídico y Sanitario:** Letrado, Médico y Ayudante Técnico Sanitario.
- **Personal Administrativo:** Jefe de Departamento, Jefe de Unidad, Jefe de Servicio, Jefe de Negociado, Jefe de Sección, Subjefe de Sección, Subjefe de Negociado, Programador de Ordenadores y Subjefe Administrativo (sólo cuando ejerza función de mando).
- **Personal Obrero:** Capataz de Oficio, Capataz de Especialista, Encargado de Grupo y Encargado de Especialistas.

d) Serán automáticas, al cumplir los interesados los 18 años los siguientes ascensos:

Aprendices a Oficiales Terceros, siempre que hayan completado su formación profesional (en caso contrario, pasarán a la categoría de Peón).

A la vista de la plantilla necesaria, la Empresa confeccionará un primer programa con la previsión de los concursos a realizar en traslado voluntario o ascensos para cubrir las vacantes de las distintas categorías laborales existentes, así como todas las que las nuevas técnicas de gestión y actuación exijan crear, con indicación en cada una de ellas, de las circunstancias y características requeridas, haciéndose público previo conocimiento del Comité Intercentros, antes del 30 de Mayo.

Como consecuencia de los resultados de este primer concurso, se celebrará, previa publicación, otro complementario, y si en el curso del año se produjeren puestos vacantes o se originasen por nueva creación, se realizarán, en iguales circunstancias, concursos suplementarios.

En cualquier caso será obligatorio la realización de un cursillo para fundamentar y completar la formación y entrenamiento (especialistas) y cuya práctica, interna o externa a la Empresa, tendrá lugar en el momento y forma que hagan posible la asistencia al mismo y el más eficaz aprovechamiento de los concursantes que lo deseen, aunque cubiertas las necesidades y problemas que tal asistencia pudiera crear en los Servicios respectivos.

La duración normal del cursillo se adecuará a las características del puesto de trabajo objeto del concurso, y excepcionalmente, a petición de algún trabajador que lo precise, podrá prolongarse un tiempo razonable para facilitar la comprensión y asimilación de los temas del cursillo.

La antigüedad en las nuevas categorías laborales resultantes de los concursos será la de la fecha de terminación de las pruebas de idoneidad sólo a efectos económicos.

Art. 11: **NORMAS PARA LA REALIZACIÓN DE LOS CONCURSOS-OPCIÓN** - Las plazas se anunciarán mediante Orden de Servicio que establecerá la metodología a seguir según los requerimientos de cada puesto de acuerdo con las siguientes normas:

PRINCIPALES REQUISITOS DE LA CONVOCATORIA

- a) Las características del puesto
- b) Las condiciones económicas que correspondan a los que resulten designados.
- c) Los requisitos indispensables para la adelsión al concurso en cada caso y plazo para presentación de la solicitud.
- d) Indicación del temario y de las pruebas de clasificación a realizar, que serán en cada caso los adecuados para verificar los conocimientos, habilidades prácticas y condiciones personales necesarios para un normal desempeño de las funciones características del puesto.
- e) Las fechas previstas para la realización de las pruebas.
- f) En su caso, los periodos de formación y entrenamiento necesarios apropiados.
- g) El periodo de prueba.

Antes de su realización se informará al Comité Intercentros para que proponga los componentes de su designación en los tribunales calificadoras.

SEGUNDA TRIBUNAL CALIFICADORA

Una vez publicado el anuncio se constituirá el Tribunal Calificador del concurso, que tendrá la siguiente composición:

Presidente, designado por la Empresa, que coordinará las siguientes operaciones del concurso.

Un Vocal perteneciente al Comité Intercentros, designado por el mismo.

Dos Vocales designados por la Empresa, uno de ellos, entre el personal de categoría superior o igual de la plaza objeto del concurso, y otro, que elegirá de una terna presentada por el Comité Intercentros compuesta por trabajadores del Departamento, también de superior o igual categoría a la del concurso.

Será función del Tribunal la elaboración, con igual participación de todos sus miembros, de las pruebas que vayan a constituir el objeto del examen, la calificación de la pruebas que se realicen de acuerdo con la convocatoria y la consiguiente clasificación de todos los aspirantes, formulando la propuesta de designación.

Para garantizar el debido y adecuado desarrollo de las actuaciones del Tribunal, sus miembros habrán de observar durante las mismas la más estricta reserva y quien la quebrantase será inhabilitado para formar parte de Tribunales.

TERCERA METODOLOGÍA DE ADJUDICACIÓN

Para la adjudicación de las plazas se seguirá la metodología adecuada a los requerimientos del puesto, previamente anunciada en la Orden de Servicio de la convocatoria y que podrá ser de las formas siguientes:

a) En aquellos casos en que los requerimientos del puesto sólo precisasen la evaluación de conocimientos teóricos y prácticos (Operarios, Profesionales de Oficio y Administrativos), se realizarán las pruebas necesarias. La puntuación para la calificación será la suma de las puntuaciones de los ejercicios teórico y práctico, a los que se asignaran unos valores máximos de 40 y 60% respectivamente de la puntuación máxima obtenible, salvo que el Tribunal establezca previamente otro sistema en algún caso determinado.

Para obtener la puntuación definitiva, se multiplicará la puntuación obtenida por:

- 1,00 para antigüedades de 0 a 4 años (años completos)
- 1,05 para antigüedades de 5 a 9 años (años completos)
- 1,23 para antigüedades de 10 a 14 años (años completos)
- 1,35 para antigüedades de 15 años en adelante (años completos).

Siempre que se hayan alcanzado los niveles mínimos de puntuación establecidos previamente por el Tribunal para cada una de las pruebas.

b) En aquellos puestos en los que no sean necesarios o determinantes únicamente los conocimientos teóricos y prácticos para el desempeño de las funciones a desarrollar, sino otras características personales que permitan pronosticar un desempeño, eficacia y adaptación óptimas tales como: Telefonista, Telefonista-Ordenanza, Cobrador de Ventanilla, Bestor Cobrado, Auxiliar Comercial, Encargado de Subalterno, Encargado de Lecturas, Agente Comercial de ES, Vendedor, Supervisor, Delineante de IS, Operador de Ordenadores, Agente Comercial de IS, Técnico de Organización de IS y Subjefe Administrativo que no ejerza funciones de mando, se tendrán en cuenta para la adjudicación de los puestos, los siguientes elementos de calificación:

Pruebas de razonamiento profesional, ejercicios teóricos o prácticos, pruebas psicotécnicas y de personalidad, entrevistas individuales y/o de grupo, evaluación de intereses y motivaciones y otros que se establezcan en casos específicos.

Se realizarán en primer lugar las pruebas psicotécnicas, de personalidad y profesionales, que se corregirán de forma anónima, pasando los candidatos que se ajusten al perfil del puesto a una segunda fase que consistirá en las entrevistas personales.

La ponderación de todas las características evaluadas será la que establezca previamente en cada caso el Tribunal Calificador.

CAPITULO IV REGIMEN DE TRABAJO

Art. 12: JORNADA LABORAL - Como única responsable de la Organización del trabajo, la Empresa fijará el horario más conveniente del mismo, previa autorización del Organismo laboral competente, en cuanto proceda, y procurará establecerlo previo acuerdo también con la representación de los trabajadores.

Para armonizar los deseos de los trabajadores en cuanto a descanso de sábados, días libres, y reducción de jornada en la época estival, con las necesidades de variada índole que a lo largo del año impone el servicio público a prestar por la Empresa, se confeccionarán unos calendarios anuales, anexo a este Convenio, en los que se detallarán las jornadas diarias de trabajo y los calendarios de días libres totales y sábados libres totales y alternos (sin perjuicio de los calendarios específicos y de acoplamiento que hayan de confeccionarse para regímenes de trabajo en turnos o distintos de los generales).

Se establece para 1989 una jornada anual (incluidas vacaciones) de 1900 horas para el personal administrativo y de 1921 horas para el personal no administrativo. Para el año 1990 se establecerá para todo el personal una jornada anual de 1900 horas (incluidas vacaciones).

JORNADA CONTINUADA

Los calendarios para 1989, son los que se adjuntan en el anexo en base a los horarios siguientes:

- Jornada diaria de verano (personal Administrativo y Asistido) de Lunes a Viernes: de 7h.45' a 14'00h.
- Jornada diaria de verano (personal no Administrativo) de Lunes a Viernes: 7h.45' a 14h.30'.
- Resto del año (personal Administrativo y no Administrativo) de Lunes a Viernes de 7h.45' a 15h.30'. Sábados de 7h.45' a 13'00h.

Para 1990 se intentará establecer un calendario unificado para el personal administrativo y el personal no administrativo.

JORNADA PARTIDA

- Jornada diaria de verano de Lunes a Viernes (1989 y 1990) De 8h.35' a 14h.
- Resto del año de Lunes a Viernes (1989 y 1990) De 8h.30' a 13h.30' y De 14h.30 a 18h.

En este tipo de jornada no se trabajará ningún sábado del año.

Art. 13: GARANTIA PARA LA DECISION VOLUNTARIA DE ACEPTACION DE LA JORNADA PARTIDA - La jornada no podrá ser partida salvo acuerdo expreso entre la Empresa y el trabajador, y previa petición escrita del mismo, dirigida a la Dirección de Personal, la cual dará información inmediata al Comité Intercentros, para su conocimiento, control y aceptación.

Individualmente no cabe el pacto entre Empresa y trabajador, que suponga la vulneración del número de trabajadores que se estipulan a continuación y que podrán acceder a la Jornada Voluntaria Partida.

El número de trabajadores que pueden optar a la modalidad de Jornada Voluntaria Partida será de 23, siendo los Departamentos afectados los siguientes: Información, S.I.R., Impagos, Recaudación, Tesorería, Administración de Ventas (Exteriores e Interiores), Ventas, Asistencia a Clientes (solo Administrativos) y Secretarías.

A partir de este número de personas (23) con opción a Jornada Partida Voluntaria, cualquier otra persona que manifieste su voluntad de estos Servicios a adoptar este tipo de jornada, la Comisión Mixta analizará cada caso y resolverá a favor o en contra en el plazo de 15 días a raíz de su escrito de solicitud, quedando obligada dicha Comisión a respetar la voluntad del interesado/a.

Los trabajadores que realicen su trabajo en Jornada Voluntaria Partida, percibirán el plus o complemento de Jornada Voluntaria Partida, establecido para 1989 en

20.000 pts. mensuales en los meses en que se realice esta jornada y 700 pts. de comida por día afectivo de trabajo.

Para 1990 las citadas cantidades serán incrementadas en el mismo porcentaje que se aplique a las bases salariales.

Este plus o complemento dejará de percibirse cuando el puesto o el trabajador pase a desempeñar trabajos a turnos, jornada continuada o jornada reducida.

No limitará en ningún caso ninguno de los derechos regulados en el presente Convenio a cualquier trabajador, y en concreto, traslados voluntarios, Concurso-oposición, la imposibilidad de traslado forzoso y cualquier otro derecho que directa o indirectamente pueda ser afectado. En los supuestos anteriores si el trabajador tuviera la jornada continuada, éste no podrá ser modificada salvo aceptación voluntaria por parte del mismo y con acuerdo expreso de la Dirección de Personal y el Comité Intercentros.

Una vez adoptada la jornada partida, por un período mínimo de un año natural, el trabajador podrá optar por volver a realizar la jornada continuada siempre que lo solicite expresamente con una antelación mínima de cuatro meses, en cuyo caso dejará de percibir las cantidades correspondientes al plus o complemento de jornada voluntaria partida, así como la ayuda de comida a partir de la fecha en la que dejara de realizarla de manera efectiva.

COMISION DE VIGILANCIA Y CONTROL

Para vigilar el cumplimiento de lo convenido en esta materia y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una Comisión Mixta de Vigilancia o de Control en el plazo de 15 días a contar desde la firma del presente Convenio.

Esta Comisión estará formada por tres miembros como máximo de la representación de los trabajadores y otros tantos de la representación de la Empresa, todos ellos con sus respectivos suplentes.

De entre el personal de la Dirección de Personal se designará un Secretario, para desempeñar las funciones propias del mismo.

Las reuniones se celebrarán cada tres meses y con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las dos partes por mayoría simple de sus miembros cuando la importancia del tema así lo requiera.

Las convocatorias les cursará el Secretario comunicando el Orden del Día.

El lugar de la reunión será el que determine la Empresa en los locales de su Sede Social.

La Comisión Mixta recibirá cuantas consultas sobre interpretación de esta materia se le formulen a través de la Empresa o de la representación de los trabajadores.

Art. 14: FLEXIBILIDAD HORARIA - La flexibilidad en los horarios de jornada continuada se fija en un máximo de 30 minutos sobre la hora de entrada establecida, existiendo la posibilidad de la recuperación de estos retrasos en días distintos de aquéllos en los que tiene lugar, efectuándose el cómputo diario o semanalmente. De producirse la flexibilidad de 30 minutos en sábado, la recuperación del retraso se hará en la semana siguiente.

Se establece una flexibilidad en los horarios de jornada partida de 30 minutos, sobre el horario establecido. El cómputo horario se realizará diariamente. Se optará exclusivamente por una de las tres posibilidades (entrada, comida o salida).

Art. 15: REDUCCION DE JORNADA - Cualquier trabajador de la Empresa, además de lo previsto en la legislación vigente, podrá solicitar una reducción del 30% de su jornada laboral por un período de tiempo no inferior a 6 meses.

La concesión de la solicitud vendrá determinada por las necesidades del servicio, de la organización del trabajo o del proceso productivo.

La reducción de jornada conlleva la reducción proporcional en el mismo porcentaje, de las retribuciones, en la cotización a la Seguridad Social y en los beneficios sociales.

Art. 16: HORAS EXTRAORDINARIAS - Se establece como principio general que los trabajadores habrán de desarrollar su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir el normal rendimiento durante la jornada de trabajo y, consecuentemente, sólo en casos especiales

se realizarán horas extraordinarias a iniciativa de la Empresa y libre aceptación del trabajador.

Es política de la Empresa reducir las horas extraordinarias denominadas estructurales y especialmente las habituales o complementarias, en la medida que lo permitan las características técnicas de los distintos puestos de trabajo, la cuantía unitaria de las realizadas en cada uno, estacionalidad de actividades, etc.

En cualquier caso, toda hora de trabajo efectivo que exceda de la jornada diaria de distribución anual regular o irregular pactada que corresponda a cada unidad de trabajo, será retribuida como extraordinaria o, a elección del trabajador, se podrá compensar por tiempo de descanso con el mismo porcentaje de recargo con que se retribuyen tales horas, y en su clasificación en horas extraordinarias de fuerza mayor, estructurales, de puesta a punto y cierre de otros trabajos y otras complementarias se estará a lo dispuesto, en términos generales, en la normativa legal que al respecto pueda estar vigente en cualquier momento de la duración de este Convenio. Con las siguientes aclaraciones que caracterizan la actividad de prestación de servicio público encomendada a la Empresa.

Horas extraordinarias de fuerza mayor de inexcusable y obligada cumplimiento, trabajadas en exceso sobre la jornada ordinaria de cada servicio de distribución anual irregular para:

Actividades de puesta en marcha y parada de instalación productora de gas.

Corte de suministro o actuaciones en las Redes de Transporte y Distribución, que no puedan ser atendidos por los equipos que se encuentran prestando servicio.

Reparación de siniestros, accidentes o averías que:

- Pongan en riesgo la seguridad del personal, de las instalaciones o de terceros.
- Originen perturbaciones en el proceso productivo o determine un corte de suministro que no pueda ser atendido por los equipos que se encuentran prestando servicio.

Horas Extraordinarias de carácter estructural trabajadas en exceso sobre la jornada ordinaria en cada servicio de distribución anual regular o irregular para:

- Atender las actividades reseñadas en la norma legal aplicable.
- Descarga obligada normal de esteras.
- Trabajos ocasionales de carácter preventivo originados fundamentalmente en operaciones de fabricación, emisión y distribución de gas, impuestos por circunstancias laborales especiales como la existencia de más de dos días consecutivos de ausencia por descanso, vacaciones, etc., del personal normal de plantilla.

En todos los casos y siguiendo el criterio de rotatividad, será designado el número imprescindible de trabajadores, debidamente cualificados, que permitan garantizar la debida adecuación del servicio a realizar.

En los casos de horas extraordinarias de fuerza mayor de inexcusable y obligado cumplimiento trabajadas en exceso sobre la jornada ordinaria de forma continuada e ininterrumpida se registrarán, salvo excepciones, una vez cerradas las causas que las motivaron, 12 horas de descanso hasta la jornada siguiente.

En cualquier caso, la Empresa facilitará al Comité Intercentros la información que sobre realización de horas extraordinarias determine en forma específica la normativa aplicable.

Art. 17º ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD - Como consecuencia de uno de los deberes básicos de los trabajadores, la Empresa interpretará y vigilará el cumplimiento de las normas de asistencia, permisos y puntualidad en las entradas y salidas del trabajo mediante los controles y medidas que estime más idóneas, intentando previamente el acuerdo con los representantes de los trabajadores. De no llegarse a él, la Empresa podrá actuar en la forma prevista por la legislación vigente.

Únicamente se admitirá la tolerancia prevista en la Ordenanza de Trabajo en la Industria de Producción, Transporte y Distribución de Gas Ciudad y Gas Natural para la entrada en el trabajo, y sus deberes, en relación con la puntualidad y asistencia, se considerarán de acuerdo con las circunstancias específicas que concurren en cada puesto de trabajo.

Salvo en los casos en que la legislación vigente o este Convenio disponga otra cosa, en las retribuciones pactadas se aplicarán proporcionalmente los descuentos que correspondan a las horas de ausencia al trabajo.

Igual tratamiento recibirán las ausencias por permiso particular o enfermedad no justificada. Las ausencias por enfermedad se justificarán por parte médica totalmente cumplimentada. En todo caso, se dará aviso inmediato (en las primeras horas de la jornada laboral) a los servicios administrativos de la Dirección de Personal, por las mañanas o bien a la Central Telefónica del Nuevo Edificio Social, en el caso de otros horarios de trabajo y en días festivos.

Art. 18º TRABAJO A TURNO Y GUARDIAS - Se considera trabajo a turno el desarrollado en todo puesto de trabajo en que se observa una rotación periódica, bien en la jornada de trabajo, bien en los días libres, y que se hace de una forma regular durante todo el año, salvo incidencias puntuales de carácter organizativo estructural o necesidades imprevisibles del servicio a atender.

Tipos: A los efectos oportunos se consideran en esta Empresa varios tipos de turnos:

a) Turno Total: Se incluye en este tipo de turno a todo el personal que ocupa continuamente puestos de trabajo en el que se guarda una rotación de mañana, tarde y noche, y de una manera regular durante todos los días del año, sean o no festivos.

La rotación será cada siete días.

En este tipo de turno y por variadas condiciones derivadas de la continuidad de los procesos productivos, de guardería, de la estacionalidad de la plantilla necesaria, de la multiplicidad de categorías laborales y del número de trabajadores necesarios en las mismas, resulta difícil la práctica del descanso, tanto de sábados como de fiestas de los señalados en el calendario que realizan los restantes trabajadores, debiendo hacerlo, en ocasiones, en días laborables, lo que justifica, en este caso, el abono de los correspondientes plusones de que se trata en el artículo 23.2.

Las fiestas se librarán en la fecha que, con antelación suficiente, solicite formalmente el trabajador, siempre que las posibilidades y necesidades del servicio lo permitan. La confirmación de si la libranza podrá efectuarse en la fecha solicitada se hará, si menos, cinco días antes del día en que se va a disfrutar. Si no es posible otorgarla en el día solicitado, podrá abonarse su disfrute en otra fecha, incluso acumulándolo con otros hasta un número máximo de tres, y a partir de ese momento, la Jefatura del Servicio asignará la más antigua, oyendo previamente al interesado, sin perjuicio de que siempre que el servicio lo permita, podrán librarse fiestas por adelantado.

Todos los trabajadores a turno, al finalizar el año, deberán tener salidas, tomando el tiempo libre que corresponda, las horas anuales de trabajo establecidas en el Convenio, salvo en lo que se refiere a las tres fiestas que se pueden llevar acumuladas y a las horas extraordinarias realizadas por causas de fuerza mayor o estructurales.

Concretamente para el turno de radiación la aplicación será como sigue:

Se incluye en este tipo de turno a todo el personal de fabricación que preste sus servicios en jornada de mañana, tarde y noche, de forma continuada, tanto en días laborables como en festivos.

El ciclo básico total de rotación será de veintiocho días naturales distribuidos de la forma en que se practica actualmente:

Librar los Lunes y Martes al terminar el turno de noche, los Miércoles y Jueves al terminar el turno de tarde y los Viernes, Sábados y Domingos, al terminar el turno de mañana.

De forma análoga las vacaciones serán de:

Treinta días naturales preferentemente durante los meses de Julio, Agosto o Septiembre y los períodos cortos de vacaciones, en los restantes meses, y de la duración que resulte para cada operario, condicionado siempre por las necesidades del servicio.

Para el ajuste de este calendario laboral a la jornada anual cada trabajador librará los días resultantes en fines de semana de Viernes, Sábado y Domingo en los meses de Abril, Mayo, Junio, Octubre y excepcionalmente Noviembre.

Los periodos cortos de vacaciones y los días de ajuste de jornada se solicitarán por parte de los trabajadores durante los tres primeros meses del año, y se atenderán cuantas peticiones lo permitan las necesidades del servicio.

En caso de que el número de peticiones sea superior a las posibilidades del servicio, se arbitrarán por parte de la Empresa y por los trabajadores directamente interesados, los criterios de prioridad aplicables a cada situación.

b) Turno Parcial. Que comprende dos casos:

b.1) Turno Parcial Completo: Se incluye en este tipo de turno a todo el personal que ocupe puestos de trabajo durante un ciclo completo del mismo, teniendo en cuenta que la rotación es de mañana, tarde y noche, en días laborables exclusivamente, durante todo el año, en forma continua o discontinua.

La rotación durante el ciclo completo será cada siete días mientras el intervalo entre ciclos, que pueden no ser continuos, dependerá de las circunstancias concurrentes en cada servicio, volumen de trabajo en turno de noche, personal disponible, según épocas, acuerdos de conveniencias con este personal, etc.

b.2) Turno Parcial Simple: Se incluye en este tipo de turno a todo el personal que ocupe puestos de trabajo durante un ciclo completo del mismo, teniendo en cuenta que la rotación es de mañana y tarde en días laborables exclusivamente, durante todo el año y en forma continua o discontinua.

La rotación durante el ciclo completo será como mínimo de siete días en aquellos servicios en que coexista este tipo de turno con el descrito en b.1) pero puede ser hasta un mes, especialmente en los servicios en que sea de solamente este tipo de turno. En cualquier caso, cubiertas las necesidades del servicio, el periodo de rotación se fijará a conveniencia de los trabajadores interesados.

Guardias: Se define como trabajo de guardia todo trabajo especial necesario para asegurar la continuidad del servicio público de suministro de gas, previniendo y corrigiendo las anomalías que pudieran perturbarlo especialmente los accidentes susceptibles de causar daños a las personas o a las cosas, a realizar por los trabajadores previamente designados por la Empresa en jornada laboral completa en domingo, día festivo o asimilado a tal en el calendario laboral del Convenio.

En este tipo de trabajo rotarán todos los trabajadores afectados dentro de cada categoría laboral, salvo acuerdo previo de los mismos.

Tanto para los trabajos a turno como los de guardia, deberán elaborarse, con la antelación suficiente, el correspondiente calendario que incluirá, en lo posible, los días de descanso, a fin de conseguir el mejor rendimiento del régimen de trabajo y descanso por los trabajadores interesados.

Art. 19: **RETEN** - Por necesidades de seguridad de las personas o instalaciones propias o de terceros y para garantizar la continuidad del suministro de gas se establecen retenes de disponibilidad manesférica para atender accidentes, siniestros o situaciones de emergencia. En ningún caso significará la atención de necesidades diferentes a las indicadas anteriormente.

Estos retenes se implantarán durante todos los periodos de más de dos días no laborables, los fines de semana del mes de Agosto y en los periodos de Navidad y Semana Santa.

Las personas designadas recibirán en concepto de plus de retén por día de servicio, la cantidad de 2.000 pts. en días laborables y de 2.500 pts. en días festivos. En caso de intervención efectiva se percibirán las horas extraordinarias de intervención. Las intervenciones en horario nocturno se verán incrementadas en un 25 %.

El aborramiento de las personas será preferentemente voluntario y rotativo.

Las unidades afectadas serán Transporte Distribución, Fabrica y Asistencia a Clientes.

Las personas de servicio deberán estar localizables con los medios técnicos que la Empresa ponga a su

disposición (radio-telefono, mensafones, etc...) en un radio no superior a 30 Km del Centro Emisor, y con la disposición de presentarse en el lugar de la incidencia en el plazo más breve posible en caso de llamada (unos 30 minutos aproximadamente).

En todos los supuestos de intervención del retén deberá estar presente la línea de mando nombrada para la organización y control de la situación.

La no comparecencia a la llamada por causas que les sean imputables y el uso indebido de la figura del retén por parte de los responsables en casos no justificados serán estudiados por la Comisión Mixta de Seguimiento de Convenio, en sus reuniones periódicas a través de los partes de intervención, y se exigirán en cada caso las responsabilidades a que hubiere lugar.

En el supuesto de no tomarse dichas medidas por parte de la Dirección de la Empresa el Comité Intercentros podrá denunciar los hechos ante la Dirección Provincial de Trabajo.

Art. 20: **VACACIONES ANUALES REGLAMENTARIAS** - Todo el personal con antigüedad en la Empresa superior a un año y proporcional a la fracción en caso contrario, tendrá derecho a disfrutar en 1989/1990 de un periodo de vacaciones de veintisiete días laborables, cuando tal disfrute se produzca en los meses de Junio, Julio o Agosto de veintiocho días laborables si el disfrute se produce en el mes de Septiembre, y de veintinueve días laborables en los restantes meses del año.

En cualquier caso se tendrá en cuenta:

a) Que el periodo de vacación se fijará para cada trabajador en cada unidad de trabajo por su turno rotativo anual, lo que graduará el número de días de duración de la vacación (corresponde siempre al mes en que se tengan más días de vacación en el caso de que se tengan más días de vacación en el caso de que el periodo abarque parcialmente dos meses de diferente asignación de vacaciones).

b) Que en cada unidad de trabajo, y habida cuenta de las necesidades del servicio o actividad a desarrollar y necesidades fundadas del trabajador, se podrá convenir, previa solicitud del trabajador, con dos meses de antelación, en la división en tres del periodo total de vacaciones (el periodo más largo tendrá una duración máxima de treinta días naturales).

c) Que la fijación del periodo total o máximo de vacaciones tendrá las limitaciones establecidas por la normativa legal.

d) Que exclusivamente, a efectos de vacaciones se considerarán días laborables aquellos que son de trabajo efectivo según los calendarios establecidos (no se contabilizarán Sábados libres y festivos).

Se procurará concertar el periodo máximo de vacaciones en todas las Secciones en los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre. Cuando por razones del servicio la Empresa estime que ello no es posible en alguna Sección, deberá tenerse en cuenta la opinión del Comité Intercentros.

En el año 1990

a.1) Doce mensualidades de salario de Convenio.

b.1) Aumentos periódicos por antigüedad.

c.1) Dos mensualidades extraordinarias por un importe de su salario de Convenio, incrementadas en los aumentos periódicos de antigüedad.

d.1) Una participación en beneficios (con un mínimo equivalente a una mensualidad extraordinaria por el importe de su salario de Convenio incrementado en los aumentos periódicos por antigüedad).

e.1) Otras percepciones fijas o variables, como pluses, horas extraordinarias, incentivos, compensaciones, prestación económica voluntaria, etc.

A los efectos del salario de Convenio, el personal se clasificará en los siguientes niveles salariales a falta de incluir los que se definen durante la vigencia de este Convenio.

Nivel 11
Personal Técnico - Tercera categoría.
Personal Administrativo - Subjefe Administrativo.

Nivel 10
Personal Técnico - Cuarta categoría.

Nivel 9
Personal Técnico - Quinta categoría.
Supervisor de Lecturas.

Personal Administrativo - Oficial Primero y Operador de Ordenadores
 Personal Obrero - Capataz encargado de grupo de profesionales de oficio y de Especialistas prácticos.

NIVEL 8
 Personal Obrero - Oficial primero de profesionales de oficio y especialistas de primera.

CAPITULO V REMUNERACION DEL PERSONAL

Art. 21: REMUNERACION DEL CONVENIO - El sistema de remuneración que se contiene en el presente Convenio sustituye y anula todos los ingresos que pudieran existir que no sean los que en el mismo se señalan, cualquiera que sea su naturaleza u origen.

Por tanto, con las remuneraciones establecidas en el presente Convenio quedan absorbidas y suprimidas todas y cada una de las percepciones inherentes al Convenio anterior y las que por cualquier concepto salarial o extrasalarial haya percibido el personal hasta fin del pasado año 1988.

Las ventajas del régimen económico establecido y en general todas las que resulten de la aplicación del presente Convenio deberán valorarse en su conjunto, computándose sobre el periodo anual completo.

La remuneración total anual de cada trabajador se formará en cada año de la siguiente manera.

En el año 1989

- a) Doce mensualidades de salario de Convenio.
- b) Aumentos periódicos por antigüedad.
- c) Cuatro mensualidades extraordinarias por un importe de su salario de Convenio, incrementadas en los aumentos periódicos de antigüedad.
- d) Participación en beneficios (Con un mínimo equivalente a dos mensualidades extraordinarias por el importe de su salario de Convenio, incrementada en los aumentos periódicos por antigüedad).
- e) Otras percepciones fijas o variables, como plusones, horas extraordinarias, incentivos, compensaciones, prestación económica voluntaria, etc.

Nivel 7
 Peonaje - Capataz de Peones.

Nivel 6
 Personal Técnico - Sexta categoría.
 Personal Administrativo - Oficial segundo y Operador de máquinas contables.
 Personal Obrero - Oficial segundo de oficio y Especialista de segunda.
 Personal Auxiliar - Encargado.
 Personal Subalterno - Encargado.

Nivel 5
 Personal Auxiliar - Sector cobrador, Inspector de Lecturas y Cobrador de Ventanilla.

Nivel 4
 Personal Administrativo - Auxiliar, Perforista, Telefonista y Recepcionista.
 Personal Obrero - Oficial tercero de profesionales de oficio y especialistas de tercera.
 Personal Auxiliar - Cobrador de calle y Lector.
 Personal subalterno - Alacenero, Telefonista-Ordenanza.

Nivel 3
 Personal subalterno - Portero, Guarda, Ordenanza y Mozo.

Nivel 2
 Peonaje - Peones

Nivel 1
 Personal Subalterno - Botones.
 Personal Obrero - Aprendiz.
 Peonaje - Pinche.

La remuneración salarial bruta inicial del personal para 1989 según el nivel salarial al que pertenezca y correspondiente a la jornada laboral señalada en el artículo 12 se recoge en la

siguiente tabla salarial, resultante de incrementar en un 6,9 por 100 la tabla salarial aplicada a finales de 1988.

NIVEL SALARIAL	ANUAL 1989	MENSUAL X 12	DIARIO X 343
11	2.104.368	175.381	3.844,90
10	1.788.613	149.051	3.448,34
9	1.472.858	122.721	3.434,73
8	1.157.103	96.391	3.238,13
7	841.348	70.061	3.179,29
6	525.593	43.731	3.059,73
5	209.838	17.401	2.943,46
4	94.083	7.841	2.902,08
3	1.333.443	111.121	2.850,34
2	1.330.018	110.841	2.807,38
1	1.323.108	110.251	2.341,48

La tabla salarial de aplicación en 1990 se obtendrá partiendo del resultado de incrementar un 6,9 por 100 el total anual de cada nivel salarial definitivamente aplicado en 1989. Se entiende a efectos económicos que la categoría de cada trabajador es la correspondiente al trabajo que habitualmente desarrolla de manera efectiva, salvo cuando, por necesidades del servicio, se adscriba al mismo, con carácter temporal, a trabajos de categoría inferior, respetándose siempre, en este caso, su retribución y categoría propias.

Los salarios consignados en la tabla anterior se refieren a la jornada normal pactada. Para aquellos otros casos de jornada menor que la normal, que existan o puedan producirse, los salarios señalados se reducirán proporcionalmente al número de horas trabajadas.

Los salarios del personal de las categorías primera y segunda de los grupos I (Técnicos) y III (Administrativos), así como el personal del grupo II (Jurídico y Sanitario), serán fijados libremente en vista de sus condiciones personales, cargo y demás circunstancias que en cada caso concurren, así como todos aquellos que acumulen condiciones especiales pactadas, previstas en el Artículo 3.

Los trabajadores del nivel 8. Peones, y del 4. Auxiliares Administrativos, con antigüedad efectiva en la categoría igual o superior a doce años, serán salariables económicamente al nivel salarial inmediatamente superior a partir del momento en que consigan dicha antigüedad, y sobre el salario inicial del nuevo nivel salarial girarán todos los complementos representativos.

Igual ascensión se practicará (al nivel salarial inmediatamente superior) con una antigüedad en la categoría igual o superior a doce años en los siguientes casos:

- Oficial de Tercera de profesionales de oficio.
- Especialista de tercera.
- Oficial segundo administrativo.
- Oficial segundo de oficio.
- Especialista de segunda.

Art. 22: REVISIÓN DE LAS TABLAS SALARIALES - Para el año 1989 y en el caso de que el índice de Precios al Consumo (IPC) general establecido por el INE registrase al 31 de Diciembre de 1989 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1988 superior al 6,9 por 100, se efectuará una revisión salarial (tan pronto se constata oficialmente esta circunstancia) por la diferencia entre el 6,9 por ciento y el IPC resultante, abonándose el exceso de la diferencia.

La diferencia, si la hubiere (derivada de la revisión) se abonará con efectos del 1 de Enero de 1989.

Este procedimiento se utilizará para el año 1990.

Art. 23: COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD - Todo el personal percibirá un complemento de antigüedad equivalente a un 3 por 100 del salario de Convenio, correspondiente a su categoría, por cada tres años de trabajo efectivo al servicio de la Empresa.

Para hacer efectivo este complemento se tendrá en cuenta que los trabajadores cuya actividad determinante de un nuevo trienio se cumpla en el primer semestre de cada año natural, devengarán el complemento de antigüedad correspondiente a partir del 1 de Enero del año en cuestión; los que adquieran dicha antigüedad en el segundo semestre lo devengarán a partir del 1 de Julio del mismo año.

Art. 24: PAGOS EXTRAORDINARIOS

1) Para el año 1989 las cuatro pagas extraordinarias y las dos de participación de beneficios se abonarán en la siguiente forma:

PAGAS EXTRAORDINARIAS

PRIMERA: Con la mensualidad de Febrero (proporcional al número de días trabajados desde el 1 de Marzo del año anterior al 28 de Febrero actual).

SEGUNDA: El día 15 de Junio (proporcional al número de días trabajados desde el día 1 de Enero al 30 de Junio del año en curso).

TERCERA: Con la mensualidad de Octubre (proporcional al número de días trabajados desde el 1 de Noviembre del año anterior al 30 de Octubre del año actual).

CUARTA: El día 15 de Diciembre (proporcional al número de días trabajados desde el 1 de Julio al 31 de Diciembre del año en curso).

PAGAS DE BENEFICIOS

PRIMERA: Con la mensualidad de Abril (proporcional al número de días trabajados desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre del año anterior). Resto, participación en beneficios.

SEGUNDA: Con la mensualidad de Agosto (proporcional al número de días trabajados desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre). A cuenta de beneficios.

2) Para el año 1990 las dos pagas extraordinarias y la de participación de beneficios se abonarán de la siguiente forma:

PAGAS EXTRAORDINARIAS

PRIMERA: El día 15 de Junio (proporcional al número de días trabajados desde el 1 de Enero al 30 de Junio del año en curso).

SEGUNDA: El día 15 de Diciembre (proporcional al número de días trabajados desde el 1 de Julio al 31 de Diciembre del año en curso).

PAGAS DE BENEFICIOS

Con la mensualidad de marzo (proporcional al número de días trabajados desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre del año anterior).

En cualquier caso, tanto para 1989, como en 1990 se expresarán separadamente los conceptos correspondientes a estas pagas cuando se abonen junto con la mensualidad.

Art. 25: PARTICIPACION EN BENEFICIOS. DETERMINACION - La participación de beneficios del personal se establecerá en función del volumen de gas facturado durante el año, de acuerdo con las siguientes normas:

Por cada 1 por 100 sobre el capital social repartido como dividendo activo a las acciones será destinado al personal para ser abonado en concepto de beneficios.

a) Hasta 150 millones de metros cúbicos de gas facturado en el año, 4,20 pesetas por 1.000 metros cúbicos.

b) Hasta 250 millones de metros cúbicos facturados, los primeros 150 millones, según el apartado anterior, y los comprendidos entre 150 y 250 millones, a 3,15 pesetas los 1.000 metros cúbicos.

c) Hasta 350 millones de metros cúbicos, los primeros 250 millones, de acuerdo con el apartado anterior, y los comprendidos entre 250 y 350 millones, a 2,10 pesetas los 1.000 metros cúbicos.

Las cifras anteriores corresponden a un gas de 4.200 Kcal. por metro cúbico en condiciones normales; para poderes caloríficos distintos del señalado, se tomará como base el volumen que resulte de multiplicar los metros cúbicos facturados por la relación entre el poder calorífico real y 4.200.

Percepción: Disfrutará de la percepción por participación en beneficios todo el personal en activo en cada momento. Para fijar las asimilaciones individuales se distribuirá la cifra resultante global entre los trabajadores en activo proporcionalmente al salario anual de Convenio más la antigüedad devengados durante el año objeto de la liquidación de beneficios. En todo caso, la cantidad destinada a cada trabajador en activo alcanzará como mínimo el equivalente a una mensualidad extraordinaria como las definidas en el Artículo 21, d) para 1989 y una mensualidad extraordinaria como la designada en el Artículo 21, d.1) para 1990, del presente Convenio.

Art. 26: INCREMENTO LINEAL UNITARIO - Con carácter excepcional y único se abonará en la mensualidad de Junio de 1989 la cantidad de 25.000 pesetas lineales para todos los trabajadores que a la firma del presente Convenio, estén en activo.

Art. 27: FONDO SOCIAL - Se establece un Fondo Social para todos los trabajadores de Gas Madrid, que se encuentren en situación de activo, que será percibido en 1989 con la mensualidad de Junio y con la mensualidad de Agosto de 1990.

Queda fijado el Fondo en la cantidad de 22.994 pesetas para 1989 a percibir por cada trabajador y dicho Fondo será revisado anualmente en la misma proporción de incremento que lo hagan los conceptos salariales, más 12.500 pesetas para el año 1990, más la cantidad de 3.317 pesetas destinadas al concepto de apartamentos de 1987, revisable en la misma proporción que en las tablas salariales.

Este Fondo sustituye a las actuales prestaciones de Bonificación de Farmacia, Gratificación de Servicio Militar, Dote Económica Infantil, Tienda de Exposición, Obsequio de Navidad, Ayuda de Guardería, Premio de Natalidad, Premio de Nupcialidad, Apartamentos y Colonias Infantiles que quedarán sin efecto y, por consiguiente, anulados.

Art. 28: PLUSAS E INCENTIVOS - PLUSAS. Se consideran plusas las cantidades que se abonan a los trabajadores por razón de los requerimientos específicos de su puesto de trabajo o de las circunstancias y lugar en que el mismo se desarrolló.

Salvo los determinados expresamente por disposición legal, el establecimiento y anulación de plusas es facultad de la Empresa, previa información y diálogo con los representantes de los trabajadores.

Por ser de índole funcional, la percepción de los plusas dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad para la que fueron creadas, no tienen carácter consolidable y, en consecuencia, el derecho a la percepción de un plus cesará automáticamente con el cese de la actividad a que es inherente.

Se mantienen en vigor los siguientes plusas:

1. Plus de turno total de fabricación en Fábrica Norte, con una cuantía del 20% del salario inicial de Convenio de cada categoría laboral, en atención a todas las circunstancias que concurren en este puesto de trabajo, tanto desde el punto de vista tecnológico y laboral como del de mantenimiento de las constantes específicas del proceso.

No se devengará este plus en tanto no se superen las pruebas de conocimientos tecnológicos.

Dichas pruebas tendrán lugar dos meses como máximo después de iniciar la prestación de trabajo en turnos, en condiciones idénticas a las establecidas en los concursos oposición de ascenso.

De no superar el nivel mínimo de conocimientos fijados por el Tribunal formado al efecto, éste decidirá si procede dar una nueva oportunidad para completar la formación trabajando en turnos y, en su caso, la nueva y definitiva prueba se realizará en el plazo máximo de treinta días.

Durante el tiempo que se trabaje en este turno sin devengar el plus del 20%, por no haberse realizado o superado estas pruebas, se devengará al plus nocturno y el del 12%, y a los que en definitiva superen dichas pruebas, se les abonará, con carácter retroactivo, la diferencia entre lo percibido por todos los conceptos, desde que comencen el trabajo a turno con carácter de prueba, y lo que hubieran percibido si desde dicho momento se hubiera aplicado el plus del 20%.

Este plus se abonará también en los periodos de posible accidente o enfermedad, así como en el de vacaciones y en las 4 pagas reglamentarias (en su caso, proporcionalmente), para 1989 y en las pagas reglamentarias (en su caso proporcionalmente) para 1990.

2. Plus de sábado y fiesta.- Para atender a la circunstancia que se señala en el artículo 18, a) se establecen (sin perjuicio del día de descanso) los plusas de sábado y fiestas con una cuantía del 63% durante 1989 y del 54,2% en 1990 del salario inicial de la categoría. Se devengarán exclusivamente por cada sábado o fiesta que no se libre en días de análogas características, respectivamente:

Si coinciden en un sábado los dos conceptos de plus, se devengarán ambos.

3. Plus de turno total.- Tendrá un valor del 12% del salario inicial del Convenio y se percibirá también en las cuatro pagas extraordinarias, para 1989 y en las dos pagas extraordinarias para 1990.

4. Plus de turno parcial completo (mañana, tarde y noche, excepto festivos).- Tendrá un valor del 12%

del salario inicial del Convenio de cada categoría laboral, y se devengará exclusivamente durante los días efectivos de trabajo en que cada trabajador este asignado al ciclo completo del turno.

5. Plus de turno parcial siemp (mañana, tarde, excepto festivos).- Tendrá una cuantía del 9% del salario inicial de Convenio de cada categoría laboral, y se devengará exclusivamente durante los días efectivos de trabajo en que cada trabajador este asignado al ciclo del turno.

6. Plus de turno parcial de los equipos de intervención de mantenimiento de la Red.- Se unifica la cuantía de este plus en un 12%, habida cuenta de las circunstancias actuales de rotación uniforme para todo el personal y desfavorables que concurren, en ocasiones, en los puntos de trabajo y especialmente por la incidencia directa de las incidencias del tiempo, y se devengará exclusivamente durante los días efectivos de trabajo de cada trabajador asignado a la sección citada, cualquiera que sea el turno parcial, completo, simple o normal (de mañana), en que desarrolle su trabajo.

7. Plus de guardia.- Tendrá un valor del 45% durante 1989, y del 50,2% en 1990 del salario inicial de Convenio de cada categoría laboral y se devengará exclusivamente el día trabajado (sin perjuicio del día de descanso reglamentario) por el personal designado previamente entre los componentes de los servicios afines.

8. Plus de interrupción de jornada.- Será percibido exclusivamente en los días en que el hecho se produzca por aquellos trabajadores que tengan que interrumpir en la segunda mitad de la jornada laboral normal establecida, durante un tiempo determinado para el descanso, tomar alimentos o cualquier otra causa similar prevista, continuando después el trabajo hasta completar la jornada laboral normal y rebasarle después durante dos horas más como mínimo, con trabajo extraordinario de duración también prevista, y que realicen operaciones y trabajos estacionales previamente programados, imprevistos, de mantenimiento, revisión, reparación, reforma, ampliación parcial, etc., de instalaciones de cualquier tipo.

La interrupción del trabajo tendrá una duración de una hora y la cuantía del plus será de 730 pts. en 1989 y 800 pts. en 1990, por día exclusivo de devengo, y no podrá afectar ni será modificada por cualquier otro concepto retributivo.

9. Plus de conducción de vehículos.- Se abonará por día efectivo de conducción de vehículos de la Empresa a aquellos trabajadores que en el ejercicio normal de sus funciones realicen además esta operación, siempre que estén capacitados para conducir vehículos con un peso máximo autorizado que no exceda de los 3.500 Kg. y sean declarados aptos, previa solicitud, por los servicios técnicos de la Empresa, al superar las condiciones de conocimientos mecánicos, práctica de conducción, categoría laboral, etc., que se exijan, según necesidades de cada servicio.

La cuantía total del plus será del 12% durante 1989 y del 10% en 1990 del salario inicial y se percibirá según se ha apuntado, en la siguiente forma:

Para 1989:

Diez por ciento por día efectivo de conducción. Dos por ciento por día efectivo de asistencia al trabajo por quienes aún sin conducir pueden hacerlo por estar capacitados y declarados aptos para ello.

Para 1990:

Ocho punto treinta y cinco por ciento por día efectivo de conducción.

Uno punto sesenta y siete por ciento por día efectivo de asistencia al trabajo por quienes aún sin conducir pueden hacerlo por estar autorizados, capacitados y declarados aptos para ello.

Incentivos: Es propósito de la Empresa realizar los estudios necesarios, a lo largo de la vigencia del Convenio, sobre los sistemas de incentivos para establecer su racionalidad, de manera que sean auténticamente incentivos de la tarea a realizar, de forma que se incrementen la productividad, procediendo, según los casos, a su reestructuración o supresión mediante la adopción de métodos más adecuados de trabajo (sistemas organizativos, mecanización, etc.).

Ente tanto, se mantendrán con el mismo tratamiento que los salarios en sus elevaciones porcentuales los siguientes:

- Primas de Lectores
- Mayores tareas de instalaciones (cables)
- Incentivos de programadores, operadores de ordenador

Se mantendrán con sus tarifas de aplicación invariables hasta la implantación de su reestructuración las siguientes:

- Primas Cobradoras de calle y Gestores Cobradores
- Perforación de fichas para tratamiento informático
- Primas de domiciliación Bancaria
- Primas de operaciones comerciales

En tanto se mantengan las actuales circunstancias se fija para el presente Convenio, una tasa media de visitas a realizar por día de trabajo, realizándose el cómputo de la misma en media mensual, sea cual fuere el periodo del año y el día de la semana, en los siguientes valores:

Municipio de Madrid	165 visitas
Municipio de Guadalajara	84 visitas
Municipio de Torremón	98 visitas
Municipio de San Fernando	121 visitas
Municipio de Fuenlabrada	105 visitas
Municipio de Alcalá de Henares	98 visitas
Municipio de Pozuelo	108 visitas
Municipio de Colmenar	101 visitas
Municipio de Rivas-Vaciamadrid	107 visitas
Municipio de Getafe	99 visitas
Municipio de Coslada	99 visitas

Para cualquier otro municipio diferente de los anteriores se efectuarán las evaluaciones técnicas necesarias que permitan fijar la tasa mínima a realizar.

Art. 29: TRANSPORTE FABRICA NORTE - La Empresa pondrá a la disposición de los trabajadores los autocares necesarios para su desplazamiento hasta la Fábrica Norte desde la plaza de Castilla y viceversa.

No obstante, con el fin de facilitar el acceso a este último punto, los autobuses iniciarán el recorrido en la Puerta de Toledo, con paradas intermedias, según necesidades, por vía sur-surte de la ciudad y viceversa.

Consecuentemente, la Empresa asegurará con medios propios (incluidos en este al tanto) el transporte hasta cualquiera de los puntos de este recorrido (Puerta de Toledo-Plaza Castilla), durante el horario normal de los transportes públicos, en aquellos casos en que por necesidades del servicio algún trabajador no pueda hacer uso de los autobuses de la Empresa.

En casos análogos, fuera del horario normal de los transportes públicos, la Empresa asegurará el transporte hasta el domicilio de los trabajadores en igual forma que en el caso anterior.

Sin perjuicio de ello se fija en 233 pts. en 1989 y 249 pts. en 1990 el importe de la prestación económica voluntaria que percibirán los trabajadores de Fábrica Norte por cada día de asistencia efectiva al trabajo en dicha fábrica. Esta prestación no es repercutible ni computable en ninguna otra remuneración o concepto retributivo.

Art. 30: AYUDA CADA COMIDA - Para los trabajadores que hayan aceptado voluntariamente la realización de su trabajo en jornada partida, la Empresa establecerá una ayuda de comida mediante la entrega de un "ticket restaurant" por un valor de 700 pts. por día efectivo de trabajo y de realización de jornada partida, para 1989 y de 750 pts. para 1990.

No se entregará este "ticket restaurant" cuando se realice horario de jornada continuada, horarios a turnos o jornada reducida.

CAPITULO VI COSECIIONES SOCIALES COMPLEMENTARIAS

Art. 31: ANTECIPIOS - Todo el personal de la Empresa podrá solicitar un anticipo al año por importe máximo de cuatro mensualidades de su salario, reintegrables en el periodo máximo de 24 meses, mediante la retención en todas las pagas ordinarias, extraordinarias y de beneficios, de cantidades idénticas hasta la total extinción del mismo.

Sin embargo, previo al total reintegro adelantado del anticipo podrá concederse uno nuevo a partir de enero del siguiente año.

Art. 32: COMPLEMENTARIO POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD - Al trabajador que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad, resulte oficialmente declarado su incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, la Empresa le complementará la indemnización legal, en la cuantía necesaria para garantizar a aquel la total retribución por los conceptos definidos en 2), 3), 4), 5), 6), 7), 8), 9), 10), 11), 12), 13), 14), 15), 16), 17), 18), 19), 20), 21), 22), 23), 24), 25), 26), 27), 28), 29), 30), 31), 32), 33), 34), 35), 36), 37), 38), 39), 40), 41), 42), 43), 44), 45), 46), 47), 48), 49), 50), 51), 52), 53), 54), 55), 56), 57), 58), 59), 60), 61), 62), 63), 64), 65), 66), 67), 68), 69), 70), 71), 72), 73), 74), 75), 76), 77), 78), 79), 80), 81), 82), 83), 84), 85), 86), 87), 88), 89), 90), 91), 92), 93), 94), 95), 96), 97), 98), 99), 100), en el artículo 21 que percibía en el momento de sufrir el accidente o causar la baja por dicha enfermedad.

Art. 33: CALLECIMIENTO POR ACCIDENTE - Si el trabajador falleciera en accidente de trabajo, la Empresa completará igualmente la indemnización legal que correspondiera a su viuda e hijos en la cuantía necesaria para garantizarles la total retribución bruta fija anual que el trabajador percibía en el momento del accidente. Dicho complemento se atribuirá a la viuda e hijos en la misma proporción que se establezca la indemnización legal y se extinguirá con ella, para la viuda si cambia de estado, y para los hijos cuando alcancen la edad de dieciocho años. No obstante, si la viuda no cambia de estado, la pensión complementaria atribuida a los hijos se acumulará a la de ella al cumplir los hijos dieciocho años.

Art. 34: PERCEPCIÓN COMPLEMENTARIA POR ENFERMEDAD - Todo el personal de la Empresa con un año de servicio activo, como mínimo, devengará en caso de enfermedad y durante un período máximo de doce meses, una percepción complementaria por enfermedad que, sujeta a la concurrencia por el Instituto Nacional de la Seguridad Social completa el total de sus retribuciones brutas de carácter fijo en el momento de ser dado de baja, de acuerdo con las siguientes normas:

1) El trabajador afectado percibirá la prestación complementaria por enfermedad desde el primer día de baja, previa comprobación por los facultativos de la Empresa. Desde esta fecha empezará a computarse el período de doce meses, durante el cual disfrutará de este beneficio.

2) A partir de los noventa días de la fecha de baja, esta habrá de ser confirmada por los facultativos de la Empresa, de tal suerte que en todo caso para poder percibir la prestación complementaria por enfermedad será requisito no indispensable dicha confirmación. En el caso de que, según el criterio del médico de la Seguridad Social, el trabajador deba continuar en situación de baja, en contra de la opinión del médico de la Empresa, a partir del día de este último facultativo, el trabajador dejará de percibir la prestación complementaria por enfermedad.

Art. 35: PRESTACIONES PARA VIVIENDA - Estos préstamos tienen por finalidad ayudar al personal fijo en la Empresa a afrontar los gastos iniciales de adquisición de la vivienda que vaya a constituir su domicilio habitual y otros que se señalan más adelante.

A continuación se establecen dos tipos de préstamos que no se podrán simultanear:

a) Un préstamo por importe total de 375.000 pts. para 1989 y de 400.000 pts para 1990, que será abonado directamente por la Empresa y le será devuelto mediante la retención del 30% del importe de las pagas extraordinarias y de beneficios que haya de percibir el trabajador interesado hasta la total extinción del préstamo.

Se fija en 10 el número máximo de préstamos a conceder durante cada uno de los dos años de vigencia del Convenio.

b) Un préstamo por valor de 1.300.000 pts., cuya concesión por la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Madrid avalará la Empresa.

Devengará un interés del 4,5% a cargo del trabajador, siendo por cuenta de la Empresa el resto del interés hasta la cifra fijada en las condiciones del crédito. El plazo de devolución será el establecido en las condiciones citadas y la Empresa retendrá en cada una de las mensualidades la cantidad que corresponda.

Se fija en 20 el número máximo de este tipo de préstamos para cada uno de los años 1989 y 1990, siempre que los créditos totales vivos de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Madrid no rebasen los 60.000.000 pts.

Cualquiera de los dos tipos de créditos descritos serán concedidos por la Empresa por una sola vez a cada trabajador que lo solicite con justificación documental de su destino, y no podrán utilizarse para la adquisición en propiedad de una segunda residencia.

En las dos modalidades de préstamos, el 60% de los mismos, serán exclusivamente para la adquisición de la

primera vivienda y el 40% restante para atender circunstancias excepcionales como puede ser:

Cambio de domicilio sin conservar la propiedad anterior, necesidad de efectuar obras importantes por incremento de familiar directo, y obligación de efectuar pagos aplazados y análogos para adquisición de primera vivienda sin percepción de préstamos por pago inicial.

En todos los casos, será previo el informe motivado del Comité Intercéntrico.

Art. 36: BONIFICACIÓN POR CONSUMO DE SERVICIO DE GAS - A todos los trabajadores en activo, jubilados o incapacitados por enfermedad o accidente que tengan contratado el suministro de gas con la Empresa, se les concederá una bonificación del 80 por 100 de sus recibos de consumo correspondientes incluidos los impuestos.

A aquellos que no hagan uso del servicio de gas, se les otorga una compensación sustitutiva de la bonificación correspondiente al consumo de gas, por vivienda unitaria familiar, establecida en 2.000 pesetas mensuales para 1989. Para 1990 esta cantidad será incrementada en el mismo porcentaje que experimenten las tablas salariales.

Art. 37: PRESTACIONES POR INCAPACIDAD FÍSICA O PSÍQUICA - Los trabajadores que tengan algún hijo incapacitado físico o psíquico podrán solicitar una ayuda económica de la Empresa.

Esta examinará las peticiones para determinar el grado y naturaleza de la incapacidad así como adecuación a la misma de la asistencia y formación que recibe el incapacitado y recabará informe del Comité Intercéntrico respecto de las circunstancias económicas familiares.

A la vista de tal informe y de los demás datos de que pueda disponer, la Empresa decidirá en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de otorgar la ayuda.

Si resulta procedente, la ayuda se otorgará por períodos anuales naturales, transcurridos los cuales y previa nueva solicitud se procederá a la oportuna revisión. Se establecen para 1989 tres clases de ayuda, según grados de necesidad, por importe de 6.685 pesetas, 10.342 pesetas y 13.942 pesetas mensuales. Para 1990 estas cantidades serán incrementadas en el mismo porcentaje que experimenten las tablas salariales.

Análogamente se establecen las mismas ayudas en grado y cuantía para los trabajadores jubilados o viudas de trabajadores, en idénticas circunstancias a las señaladas antes para los trabajadores en activo.

Las ayudas a que se refiere este artículo, una vez otorgadas, se devengarán con efectos a partir del día en que sean solicitadas por primera vez o principio de cada período.

CAPITULO VII PRESTACIONES POR JUBILACION

Art. 38: OPCIONES PARA LA JUBILACION - Solamente el personal en plantilla de la Empresa al 31.12.88, al llegar al momento de la jubilación y si reúne las condiciones que en el Artículo 39 se indica, podrá optar por un "premio de jubilación" o en su defecto por la "pensión complementaria de jubilación", según se pasa a detallar para cada uno de los dos casos siguientes:

1. Personal perteneciente a la Empresa con anterioridad al 31 de Diciembre de 1986.

2. Personal de ingreso en la Empresa entre el 1 de Enero de 1987 y 31 de Diciembre de 1988.

Excepcionalmente a título personal se considerará, a estos efectos, encuadrado en el grupo primero, el personal que aun ingresando en la Empresa con posterioridad a 01.01.87 hayan trabajado en la misma con anterioridad a través de cualquier tipo de contrato laboral de duración temporal.

a) **Premio de jubilación:** Consistirá en la percepción, por una sola vez de una cantidad en pesetas equivalente a 15 días de retribución base por año de servicio cumplido para el caso primero y de 13,2 días en el caso segundo (entendiendo por día de "retribución base" el importe resultante de dividir lo efectivamente percibido durante el último año de trabajo, entre el número de días anuales considerados en el sueldo o salario).

b) **PENSIÓN COMPLEMENTARIA DE JUBILACIÓN:** Esta pensión complementará los haberes pasivos que a los trabajadores les corresponde recibir del Instituto Nacional de la Seguridad Social o/y otros organismos oficiales equivalentes, y se calculará conforme al Artículo 42, según la misma proporción de los casos de encuadramiento señalados al principio de este artículo en función de la fecha de entrada.

La opción a que se refiere el párrafo primero de este capítulo, habrá de ejercitarse dentro del periodo de diez meses desde que por el trabajador se conozca oficialmente la cuantía de los haberes pasivos que le corresponden de los Organismos citados en el párrafo primero del apartado b) de este artículo, y se entenderá que si no ejercita la opción de forma expresa esta por el denominado "Prestio de jubilación".

Al objeto de poder atender, en su caso las pensiones complementarias de jubilación, a largo plazo, el Comité Intercentros en representación de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa en representación de la misma acuerdan formar una Comisión que estudie la elaboración durante la vigencia del presente Convenio, de alternativas al actual sistema de complemento de pensiones, tomándose como referencia las siguientes posibilidades: Planes de prestación definida, de aportación definida o mixta. En cualquier caso, se contemplará la situación especial de los mayores de 55 años.

Art. 39: CONDICIONES - Además de las condiciones exigidas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, etc., para la prestación de sus pensiones por concepto de jubilación, para poder disfrutar de los derechos a que se refiere el artículo anterior habrá de cumplirse también alguna de las tres siguientes:

- Tener sesenta o más años de edad y haber alcanzado además una antigüedad mínima de cuarenta años de servicio en la Empresa.
- Tener sesenta o más años de edad y haber alcanzado además una antigüedad de veintiocho años de servicio ininterrumpido en trabajo a turno total.
- Pasar a situación de jubilación, previa solicitud, al cumplir los sesenta y cinco años de edad, excepcionalmente, a petición voluntaria del trabajador, a partir del momento en que se cumplan los sesenta y tres años, también con igualdad de derechos.

Art. 40: JUBILACIÓN ANTEICIPADA - La Empresa podrá también ofrecer la jubilación en las mismas condiciones previstas en este capítulo a otro personal de la misma, con tal de que concurren las siguientes circunstancias:

- Que dicho personal se hallare cotizando al Instituto Nacional de la Seguridad Social y con derecho a jubilación.
- Que dicho personal haya cumplido los sesenta años de edad.
- Que circunstancias de reorganización u otras, libremente apreciadas por la Empresa, así lo aconsejaran.

El trabajador que haya sido invitado por la Empresa para su jubilación anticipada podrá libremente aceptarla o rechazarla.

Art. 41: JUBILACIÓN RETROGRADA - Todo el personal que habiendo solicitado su jubilación de acuerdo con lo señalado en el artículo 39 aceptase retrasarla por sugerencia de la Empresa, conservará íntegramente todos los derechos sobre la pensión complementaria o prestio de jubilación que pudieran corresponderle en el momento en que ésta se lleva a efecto.

Art. 42: PENSIÓN COMPLEMENTARIA DE JUBILACIÓN - Para calcular la pensión complementaria de jubilación según los dos casos descritos en el artículo 39 de ingreso en la Empresa: Con anterioridad al 31 de Diciembre de 1986, o bien posterior al 1 de Enero de 1987, se procederá (con la cotización señalada en el artículo 38 respecto al personal con algún tipo de contrato temporal) de la siguiente forma:

- Se partirá del total de las remuneraciones brutas en el primer caso anterior y del 88 por 100 de las mismas en el segundo, percibidas, respectivamente, por los trabajadores en el último año de trabajo anterior al de la fecha del acuerdo de jubilación (al cual se le denominará periodo regulador) por los siguientes conceptos:

Salario de Convenio; Aumento por antigüedad (a los solos efectos de este cálculo); el porcentaje de antigüedad efectivamente percibido se sustituirá por el que resulte a razón de un 1 por 100 por cada año completo de servicio activo en la Empresa.

Para 1989, cuatro pagas extraordinarias (con el matiz antes indicado para el componente de antigüedad). Además de esta pensión complementaria, los jubilados por este sistema percibirán también al año dos pagas de participación en beneficios, en la cuantía fijada en el Artículo 21, que se les harán efectivas en las mismas fechas que a los trabajadores en activo.

Para 1990, dos pagas extraordinarias y una de participación en beneficios (con el matiz antes indicado para el componente de antigüedad).

b) De la cifra total que resulte de aplicar lo establecido en el apartado anterior (100 por 100 en el primer caso y 88 por 100 de la misma cantidad en el segundo caso), se descontarán las siguientes cantidades: Las cuotas del régimen general de Seguridad Social y demás cotizaciones sociales correspondientes al periodo regulador y las percepciones brutas que al trabajador pueden corresponderle por el I.N.S.S. o/y otros Organismos Oficiales equivalentes, en el momento de la jubilación.

c) La diferencia entre las cifras que resulten de lo establecido en los apartados a) y b) constituirá el valor bruto de la pensión complementaria de jubilación anual, que se percibirá mensualmente por doceavas partes una vez practicadas las retenciones a cuenta de los impuestos reglamentarios que en cada caso corresponden según las circunstancias personales del interesado.

Art. 43: SISTEMA DE JUBILACION - A partir del presente Convenio se establecen dos sistemas en función de la fecha de ingreso en la Empresa:

- Para el personal ingresado hasta el 31.12.88, se establece el sistema de prestaciones descrito en los Artículos 38, 39, 40, 41 y 42.

- Para el personal ingresado desde el 01.01.89 se establece el sistema de prestaciones descrito en el Artículo 44, quedando excluido este personal del sistema de prestaciones establecido en el párrafo anterior.

Art. 44: PLAN INDIVIDUAL DE PENSIONES - Para el personal ingresado en la Empresa a partir del 01.01.89 se establece una prestación como ayuda anual para la jubilación, que a partir de la firma del presente Convenio será de 30.000 pesetas de prima anual, revisables anualmente en la misma proporción que se determine para la tabla salarial anual, que se destinará por parte de la Empresa a un Plan Individual de Pensiones, que esta se encargará de contratar para todo el colectivo, que haya ingresado a partir del 01.01.89. Este plan individual se otorgará al personal que permanezca en la Empresa hasta los 65 años.

Art. 45: AUMENTOS EN LAS PENSIONES OFICIALES - Si después de la jubilación fueran incrementadas las percepciones oficiales a que se refiere el artículo 42 en su apartado b), párrafo último, la Empresa no absorberá dichos aumentos, que quedarán en beneficio de los interesados.

CAPÍTULO VIII ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

Art. 46: REPRESENTACIÓN Y EJERCICIO DE LOS DERECHOS SINDICALES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA - El ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores de la Empresa, corresponderá a:

- Comité Intercentros y representantes de los trabajadores
- Las Secciones Sindicales
- La Asamblea de trabajadores

Art. 47: COMITÉ INTERCENTROS - Al amparo de lo establecido en la legislación vigente, se constituye el Comité Intercentros, como órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores ante la Dirección de la Empresa.

El Comité Intercentros lo componerán 13 miembros, a elegir entre los representantes de los trabajadores, proporcionalmente entre las Centrales Sindicales y Agrupaciones Independientes que hubieran obtenido un mínimo del 10% de miembros electos.

Además de las funciones y competencias reconocidas en la legislación vigente, el Comité Intercentros, será interlocutor válido de la Empresa para el tratamiento de los asuntos de carácter general. Estarán especialmente capacitados para la denuncia, iniciación y deliberación de la negociación colectiva.

FUNCIONES DEL COMITÉ INTERCENTROS Y REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES:

- a) De Información: El Comité Intercentros tendrá derecho a ser informado por la Dirección de la Empresa en los supuestos siguientes:

Anualmente sobre el Balance, la Cuenta de Resultados y la Memoria de la Sociedad, así como de cuantos documentos se dan a conocer a los accionistas de la misma.

Trimestralmente sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Sociedad.

Con quince días de antelación, en la implantación o reestructuración de servicios y sistemas de trabajo.

Trimestralmente sobre la evolución en la realización de horas extras e incentivos. Sin perjuicio de cuanto se establece en el Artículo 16.

Anualmente sobre el número de ascensos regulados en el Artículo 10 del vigente Convenio.

Sanciones por faltas graves, muy graves y despidos de los trabajadores: En los dos últimos casos la comunicación será inmediata.

- b) De audiencia previa para su ejecución por la Dirección de la Empresa.

Los miembros del Comité Intercentros tendrán derecho a ser oídos, previamente, a su ejecución por la Dirección de la Empresa en los siguientes supuestos:

Cambios de régimen de jornada u horario y calendario de turnos.

En el establecimiento de nuevos servicios en régimen de turno rotativo regular.

No superación por el personal de los periodos de prueba en los supuestos de ascensos.

Acoplamiento del personal en casos de disminución de aptitud para el trabajo.

Sanciones y despidos de trabajadores elegidos representantes de los trabajadores en el seno de la Empresa.

Traslados originados por necesidades del servicio.

El derecho de audiencia previa a que se refiere el presente acuerdo deberá ser ejercitado en el término de quince días naturales, contados a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la notificación por el Comité Intercentros de la correspondiente comunicación de la Dirección de la Empresa. Transcurrido dicho plazo sin recibirse contestación por parte del citado Comité, se entenderá cumplido el trámite.

- c) De participación: Colaborarán el Comité Intercentros y representantes de los trabajadores con la Dirección de la Empresa para conseguir unas relaciones de trabajo adecuadas, así como en la erradicación de los abusos que por ambas partes pudieran producirse en la observancia de las normas laborales.

Podrán, asimismo, proponer soluciones respecto a los conflictos que puedan suscitarse en el seno de la Empresa.

El Comité Intercentros designará a los representantes de los trabajadores que deban participar en los Organos que a continuación se relacionan:

- Comité de Seguridad e Higiene
- Tribunales de concursal-oposición

- d) De Vigilancia: El Comité Intercentros y representantes de los trabajadores ejercerán una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

A estos efectos, tendrán capacidad suficiente para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo a su ámbito de competencia.

Para el ejercicio de las funciones que han quedado detalladas en el párrafo anterior, cada representante de los trabajadores dispondrá de treinta horas mensuales como máximo, excluyéndose de dicho tiempo el de reunión, a instancias de la Empresa, en el caso

de reuniones previamente concertadas con la misma y las convocatorias cursadas por la autoridad laboral o judicial, y de una licencia anual no retribuida de hasta treinta días naturales de duración.

A los representantes de los trabajadores que trabajen en turno, se les facilitará la asistencia a las reuniones a que se refiere el párrafo anterior, substituyéndoles en el turno que proceda, sea de mañana, tarde o noche, otro compañero, pero cumplido el preaviso en tiempo suficiente para hacer posible tal sustitución.

Las ausencias por motivos sindicales se computarán por la duración que efectivamente tengan.

Todas las ausencias deberán ser comunicadas al mando con la antelación suficiente, mínimo veinticuatro horas, al objeto de que las mismas no repercutan en el servicio correspondiente. Todo ello salvo reales excepciones de urgencia que no permitan cumplir el plazo señalado, en las que a pesar de ello se dará la oportuna comunicación al mando.

Para tratar de facilitar el ejercicio de las repetidas funciones, podrán acumularse, para sumar a las cuarenta antes señaladas, hasta un máximo de diez horas mensuales en cada uno de los miembros de los representantes de los trabajadores que, además de ser miembros del Comité de Seguridad e Higiene, hayan sido designados para formar parte de otras Comisiones de las que organiza el propio Comité Intercentros.

Mensualmente este Comité notificará a la Empresa los nombres de los dos miembros en que haya de practicarse tal acumulación y el de los otros dos miembros a quienes se reducen las repetidas diez horas.

Se facilitará un local permanente para que el Comité Intercentros y representantes de los trabajadores pueda ejercitar el derecho de reunión que les es propio, en el Edificio Social, y en Fábrica Nueva para los representantes de los trabajadores del citado centro de trabajo.

Dichos locales estarán dispuestos para funcionar tanto en las horas de trabajo como fuera de ellas, prefiriéndose como horas hábiles totales las comprendidas entre las siete horas y las veintidós treinta, que se podrán prolongar en casos excepcionales expresamente autorizados por la Empresa.

Los citados locales estarán dotados del mobiliario y equipamiento necesarios.

- Al objeto de que el Comité Intercentros pueda ejercitar el derecho que les asiste de comunicación e información a los trabajadores, la Dirección de la Empresa pondrá a su disposición los tablones de anuncios necesarios en los lugares establecidos en común acuerdo.

Estarán dotados de las medidas necesarias que permitan garantizar la autenticidad de los comunicados del Comité y estarán bajo su control.

- En casos excepcionales, y previa notificación a la línea de mando de la unidad afectada, podrá ejercerse el derecho de comunicación e información a los trabajadores en forma directa y en horas de trabajo sin perturbar la realización normal del mismo.

- Fuera de las horas de trabajo el Comité Intercentros podrá ejercer las comunicaciones colectivas en cuantos actos estime necesarios en el ejercicio de sus derechos, y cuando para ello sea preciso el disponer de un local de la Empresa deberán comunicarlo con la antelación suficiente con el fin de habilitar el mismo. La utilización de dichos locales quedará limitada a las horas prefijadas con anterioridad.

- Cualquier modalidad de reglamentación o instrumentación interna de funcionamiento de la representación del personal deberá estar de acuerdo y sujeta al desarrollo normativo legal vigente en cada momento, pudiendo dar conocimiento de los mismos a la autoridad laboral y a la Ciudadanía de la Empresa.

- En cualquier caso el Comité Intercentros podrá delegar en los representantes de los trabajadores.

- Los asesores de los trabajadores podrán acceder a los locales destinados para el Comité Intercentros y Secciones Sindicales, cumpliendo éstos los requisitos que en cada momento puedan regir para las visitas del personal ajeno a la Empresa.

Art. 48: SECCIONES SINDICALES - Para el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores, los afiliados a un mismo Sindicato legalmente constituido, y que acredite una afiliación mínima del 10 por 100 de la plantilla en la provincia correspondiente, podrán constituir la correspondiente Sección Sindical.

- Al frente de cada Sección Sindical se designará con arreglo al régimen y procedimiento que establezcan los Estatutos del Sindicato correspondiente los Delegados Sindicales de Sección reglamentarios, que deberán pertenecer a la plantilla de la Empresa y tener superado el período de prueba.
- Cada Delegado se responsabilizará de que su Sección Sindical desarrolle las actividades de acuerdo con las normas establecidas en la legislación vigente.

Son funciones de las Secciones Sindicales, las siguientes:

- a) Fijar en los tablones de anuncios para información sindical todo tipo de comunicaciones, convocatorias y, en general, cualquier documento del Sindicato.
b) Recaudar en los locales de la Empresa y fuera de las horas de trabajo las cuotas sindicales de sus afiliados.
c) Difundir toda clase de avisos, comunicaciones y publicaciones de su Sindicato en los locales de la Empresa, antes o después de las horas de trabajo.
d) Presentar sus candidatos a las elecciones a representantes del personal.
e) Convocar a los trabajadores a todo tipo de reuniones fuera de las horas de trabajo.
- Los Delegados Sindicales tendrán derecho a una licencia anual no retribuida de dos períodos de hasta quince días naturales cada uno para atender a sus funciones representativas.
- Las Secciones Sindicales podrán utilizar los locales de la Empresa, antes o después de las horas de trabajo, para el Comité Intercentros sobre el sistema de uso.
- Cada Sección Sindical que cumpla las condiciones del apartado uno de este artículo, podrá solicitar de la Empresa el descuento en nómina de las cuotas a sus afiliados, facilitando la oportuna relación conformada.

El importe descontado le será reintegrado a las respectivas Secciones Sindicales al tiempo del abono de los haberes de que se hace el descuento.

Art. 49: GARANTIAS SINDICALES - Ningún trabajador que ostente cualquier representación de las reguladas en los artículos anteriores podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a su cese siempre que el despido o sanción se base 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 ocasionadas a otras causas deberá tramitarse el correspondiente expediente con asistencia del trabajador y el Comité Intercentros, de acuerdo con cuanto se especifica antes al respecto.

La decisión de la Dirección de la Empresa será recurrible ante la jurisdicción laboral de acuerdo con lo previsto en la Ley de Procedimiento Laboral.

Cualquier otro tipo de medidas que, a juicio del representante, supusieran para el mismo perjuicio o limitación de sus funciones representativas, tales como el cambio de Centro de Trabajo, deberán ser comunicadas previamente por escrito, mediante informe razonado de la Dirección de la Empresa. En caso de existir discrepancia se elevarán las actuaciones a la autoridad competente para su resolución.

Art. 50: DERECHO A ASAMBLEAS - Los trabajadores de cada Centro de Trabajo tendrán el derecho de reunirse en asamblea, la cual podrá ser convocada por los representantes del personal o por un número de trabajadores no inferior al 20 por 100 de la plantilla.

a) La asamblea será presidida en todos los casos por los representantes del personal que la convoca, quienes serán responsables a su vez del normal desarrollo de la misma y de los daños que se produzcan en las dependencias donde ésta se celebre.

Los representantes del personal comunicarán a la Dirección de la Empresa la celebración de asambleas con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo

o veinticuatro horas en caso de urgente necesidad, y acordarán con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

- b) El lugar de la celebración de asambleas será dentro de los locales de la Empresa y en las dependencias donde habitualmente se han celebrado las mismas.
c) Los representantes de los trabajadores, sin distinción de centro de trabajo, tendrán acceso a los lugares donde se celebren las asambleas antes requeridas.
d) Las asambleas se celebrarán siempre fuera de las horas de trabajo.

CAPITULO IX SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 51: COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE - Será competencia del Comité de Seguridad e Higiene, con independencia de las que tengan atribuidas de acuerdo con la legislación vigente, las siguientes:

Impedir la aparición de gastos e innovaciones correspondientes a seguridad e higiene.

Conocer los programas de ejecución de normas de seguridad e higiene.

Seguir la ejecución de dichos programas y solicitar, en los casos que se produzcan, las causas que originan las desviaciones.

Solicitar y recibir información sobre datos ambientales de trabajo, estudios higiénicos realizados en la Empresa e informes médicos internos que la Dirección pueda recibir relacionados con presuntas limitaciones de capacidad de trabajo, enfermedades profesionales, etc., de algún trabajador.

Esta acción puede ser emprendida por cualquier miembro del Comité, sea por propia iniciativa o porque se lo solicite razonadamente cualquier trabajador. En situaciones de posible gravedad, los hechos serán puestos en conocimiento del mando inmediato superior por el fuera precisa cualquier actuación correctora sin esperar al informe del Comité de Seguridad e Higiene.

En igual forma, en los casos de trabajo amenazante y en los que además se presuma peligrosidad inmediata, todo trabajador deberá exponer directamente y, en su caso, por escrito con acuse de recibo, ante su mando inmediatamente superior, las circunstancias observadas con los argumentos que apoyen su opinión y este mando decidirá sobre la ejecución del trabajo. Todo ello sin perjuicio de que los hechos sean puestos en conocimiento del Comité de Seguridad e Higiene.

Existir informes previos y recomendaciones respecto a las mejoras o modificaciones que deberían introducirse, el objeto de que puedan adoptarse las medidas preventivas necesarias.

Con independencia asimismo de las normas vigentes en materia de seguridad e higiene en general, que serán siempre aplicables en su propia forma, y con el fin de que en todos los centros de trabajo de la Empresa puedan alcanzarse niveles de seguridad e higiene que permitan el bienestar de los trabajadores, se convienen las siguientes normas adicionales:

PRIMERA: Los riesgos para la salud de los trabajadores se prevenirán evitando, por este orden, la generación, emisión y transmisión y, en última instancia, se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. Esta última medida habrá de ser considerada como provisional y transitoria, hasta que sea posible evitar dicha generación, emisión y transmisión.

SEGUNDA: Sin perjuicio del derecho del Comité a solicitar y obtener de la Empresa la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre el medio ambiente en que los trabajadores prestan sus servicios y a las investigaciones sobre accidentes laborales, y del de los trabajadores afectados por un accidente de trabajo, lesionado o no, a que se le facilite una copia del parte del mismo, según establece la legislación vigente, los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a solicitar y a obtener los resultados de los exámenes médicos, diagnósticos y tratamientos que se les efectúen.

TERCERA: Se prestará especial atención a impedir la ocupación de los trabajadores en actividades especialmente peligrosas o penosas, como trabajos nocturnos, rotatorios, etc., cuando aquellos sufran dolencia o defecto físico tales como epilepsia, cataratas, vértigos, sorderas, anomalías de visión y otras análogas, o se encuentren en estados o

situaciones que no respondan a las exigencias psicológicas de dichos puestos de trabajo. En tales supuestos el Comité de Seguridad e Higiene propondrá a la Empresa las medidas que estime oportunas, y ésta deberá ordenar con carácter de urgencia la comprobación de las circunstancias en que se basa la propuesta y adoptar con rigor y exactitud las medidas que en cada caso resulten apropiadas.

CUARTA: La parte paritaria del Comité de Seguridad e Higiene podrá proponer la realización de estudios e investigaciones sobre dichas materias en aquellas condiciones que existan o se creen para la salud, y el Comité podrá negociar la posibilidad y asesoramiento de técnicos especializados en la materia, cuando a su juicio lo requiera la complejidad técnica de dichos estudios.

Quinto: Las partes reconocen que cualquier norma que en el campo de la seguridad sea establecida, requiera, por parte del personal, una aceptación, y su consecuencia, un cumplimiento de las normas que les regulen, con el fin de conseguir el objetivo propuesto.

Las partes estiman conveniente que el Comité de Seguridad e Higiene sea paritario y, en consecuencia, acordar que para los años 1989 y 1990 el Secretario de dicho Comité sea designado por los representantes de los trabajadores, que en este modo contarán en el Comité con cinco miembros con voz y voto, uno de los cuales, será el Secretario.

Si durante los años 1989/1990 se modifica lo previsto en el artículo 38 del Decreto de 11 de Marzo de 1971, o el número de trabajadores de la plantilla de la Empresa pasase de 1.000, las partes convendrán lo necesario para adoptar lo dispuesto en el párrafo anterior a las nuevas circunstancias.

CAPITULO X DISPOSICIONES FINALES

Art. 52: **COMISIÓN INTERPRETATIVA** - Respetando las atribuciones y competencias que competen a la Empresa, a los representantes de los trabajadores y a la Administración, en cada caso, y según la materia de que se trate, se otorga a la Comisión de Vigilancia del Convenio, formada por tres miembros nombrados por los representantes de los trabajadores y otros tres designados por la Empresa, para intervenir en trámite de conciliación previamente a cualquier reclamación judicial de los trabajadores frente a la Empresa ante Magistratura de Trabajo, así como para informar a la Dirección y a los representantes de los trabajadores sobre el aspecto interpretativo y aclaratorio de las cláusulas del Convenio.

La conducción de las intervenciones de dicha Comisión se realizará en la forma en que se ha desarrollado la negociación del Convenio correspondiente sin descartar el que la Presidencia sea desempeñada en cada caso por la autoridad que resulta competente o por la persona en que se delega.

AÑO 1.989

CALENDARIO DEL PERSONAL NO ADMINISTRATIVO

Horario: De 7,45 horas a 14,30 horas
 Resto del año: De 7,45 horas a 15,30 horas
 Sábados de todo el año: De 7,45 horas a 13,00 horas

MESES	DIA	TURNO I	TURNO II	MESES	DIA	TURNO I	TURNO II		
Enero	7	P	P	Julio	1	0	0		
	14	0	+		8	0	0		
	21	-	0		15	0	0		
	28	0	+		22	0	0		
Febrero	4	+	0	Agosto	5	0	0		
	11	0	-		12	0	0		
	18	+	0		19	0	0		
	25	0	+		26	0	0		
Marzo	4	-	0	Septiembre	2	0	0		
	11	0	-		9	0	0		
	18	+	0		16	0	0		
	25	P	P		23	0	0		
Abril	1	0	+	Octubre	7	+	0		
	8	-	0		13	P	P		
	15	0	-		14	0	0		
	22	-	0		21	0	+		
Mayo	6	+	0	Noviembre	4	0	+		
	13	0	-		11	+	0		
	20	+	0		18	0	+		
	27	0	-		25	+	0		
Junio	3	+	0	Diciembre	2	0	+		
	10	0	-		9	P	P		
	17	+	0		16	+	0		
	24	0	0		23	0	+		
							30	+	0

MESES	DIA	TURNO I	TURNO II	MESES	DIA	TURNO I	TURNO II		
Mayo	6	+	0	Noviembre	4	0	+		
	13	C	-		11	-	0		
	20	-	0		18	0	+		
	27	0	+		25	+	0		
Junio	3	0	0	Diciembre	2	0	+		
	10	0	0		9	P	P		
	17	0	0		16	-	0		
	24	0	0		23	0	0		
							30	0	0

0 = Descanso, P = Puente, + = Trabajo

AÑO 1.989

CALENDARIO PERSONAL ADMINISTRATIVO Y ASIMILADOS

Excluido el personal administrativo de Fábrica Norte y Asistencia a Clientes.

Horario del 19 de Junio al 13 de Septiembre, ambos inclusive:

De 7,45 horas a 14,00 horas

Resto del año:

De 7,45 horas a 15,30 horas

Sábados de todo el año:

De 7,45 horas a 13,00 horas

MESES	DIA	TURNO I	TURNO II	MESES	DIA	TURNO I	TURNO II		
Enero	7	P	P	Julio	1	0	0		
	14	0	+		8	0	0		
	21	-	0		15	0	0		
	28	0	+		22	0	0		
Febrero	4	-	0	Agosto	5	0	0		
	11	0	-		12	0	0		
	18	+	0		19	0	0		
	25	0	+		26	0	0		
Marzo	4	-	0	Septiembre	2	0	0		
	11	0	-		9	0	0		
	18	+	0		16	0	+		
	25	P	P		23	+	0		
Abril	1	0	+	Octubre	7	+	0		
	8	-	0		13	P	P		
	15	0	-		14	0	0		
	22	-	0		21	0	+		
Mayo	6	+	0	Noviembre	4	0	+		
	13	0	-		11	+	0		
	20	+	0		18	0	+		
	27	0	-		25	+	0		
Junio	3	+	0	Diciembre	2	0	+		
	10	0	-		9	P	P		
	17	+	0		16	+	0		
	24	0	0		23	0	+		
							30	+	0

0 = Descanso, P = Puente, + = Trabajo

19988 RESOLUCION de 24 de julio de 1989, de la Subsecretaria, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 125/89, interpuesto ante la Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Barcelona.

Ante la Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Barcelona se ha interpuesto por doña Carmen Villar Compañó, funcionaria de la Seguridad Social destinada en la Tesorería Territorial de la Seguridad Social de Gerona, el recurso contencioso-administrativo número 125/89, contra la Resolución de esta Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social, de 28 de noviembre de 1988, por la que se estima en parte el recurso de reposición contra la resolución, también de esta Subsecretaría, de 29 de febrero de 1988, por la que se resuelve la cobertura baremada de puestos de trabajo de la Administración de la Seguridad Social.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que sean titulares de un derecho subjetivo o de un interés legítimo y aparezcan identificados plenamente en el expediente, para que comparezcan, si es de su interés, ante la referida Sala, en el plazo de los diez días siguientes a la publicación de la presente Resolución.

Madrid, 24 de julio de 1989.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.