

ANEXO II**TABLAS DE SALARIOS BRUTOS****TECNICOS Y OPERARIOS**

CATEGORIA	SALARIO DIA	TOTAL AÑO
Maestro Industrial	-----	1.655.693
Oficial 1ª de Oficios	3.452	1.518.880
Oficial 2ª de Oficios	3.249	1.429.560
Oficial 3ª de Oficios	3.056	1.344.640
Ayudante Especialista	2.627	1.243.880

ADMINISTRATIVOS (FABRICA Y CENTROS DE DISTRIBUCION)

ESCALA	MINIMO	MAXIMO
E	2.487.868	3.035.538
D	2.037.864	2.486.452
C	1.669.900	2.036.428
B	1.369.883	1.668.484
A	1.069.868	1.368.468

ADMINISTRATIVOS (OFICINA CENTRAL)

ESCALA	MINIMO	MAXIMO
E	2.371.211	2.891.965
D	1.943.195	2.369.785
C	1.592.222	1.941.768
B	1.305.450	1.590.794
A	1.020.105	1.304.026

ANEXO III**ANTIGÜEDAD**

TECNICOS Y OPERARIOS	TRIENIO	QUINQUENIO
Maestro Industrial	31.096 año	62.192 año
Oficial 1ª de Oficios	73 día	145 día
Oficial 2ª de Oficios	70 "	140 "
Oficial 3ª de Oficios	70 "	140 "
Ayudante Especialista	70 "	140 "

ADMINISTRATIVOS	TRIENIOS	QUINQUENIOS
Niveles A, B, C, D y E	31.096 año	62.192 año

22773 RESOLUCION de 13 de septiembre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 17 de julio de 1989, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la Empresa, y de otra, por el Comité Intercentros, 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, 13 de septiembre de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

X CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE LA EMPRESA «ELECTRICAS REUNIDAS DE ZARAGOZA, S.A.» Y SU PERSONAL

CAPITULO I**DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1º.- OBJETO DEL CONVENIO.**

Constituye el objeto del presente Convenio Colectivo, suscrito entre las representaciones de «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, S.A.» y de sus trabajadores, la regulación de las relaciones de trabajo entre dicha empresa y los trabajadores incluidos en sus ámbitos de aplicación personal y territorial, así como de sus organizaciones representativas, siendo expresión de los acuerdos libremente adoptados por las partes.

Artículo 2º.- AMBITO TERRITORIAL.

Las normas establecidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo de «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, S.A.», en las provincias donde se desarrolla su actividad industrial de producción, transformación, transporte y distribución de energía.

Artículo 3º.- AMBITO PERSONAL.

Este Convenio Colectivo de trabajo acoge a la totalidad del personal que integra los escalafones de la Empresa, y que resulta afectado por la Ordenanza de trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica, así como al que ingrese en los mismos durante su vigencia. Queda excluido al personal excedente por cargo directivo.

Artículo 4º.- AMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio entrará en vigor el primero de Enero de 1989, cualquiera que sea la fecha de su registro y depósito, y regirá hasta el 31 de Diciembre de 1990.

Se entenderá denunciado automáticamente un mes antes de finalizar su vigencia.

Artículo 5º.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.

El contenido del presente Convenio constituye un todo orgánico de tal forma que, en el supuesto de que la autoridad laboral administrativa o judicial, en uso de sus facultades, considere que alguno de los acuerdos constituidos en el mismo conculcan la legalidad vigente, quedará sin efecto lo pactado, debiendo ser examinado de nuevo su contenido por la Comisión deliberadora.

Artículo 6º.- PRELACION DE NORMAS.

Las normas de este Convenio Colectivo se aplicarán con prioridad a las del Reglamento de Régimen Interior y Ordenanza de Trabajo para la Industria Eléctrica.

Artículo 7º.- CONTINUIDAD DE LAS CONDICIONES NO EXPRESADAS.

Se mantendrán todas las condiciones económicas y laborales existentes en la actualidad que no sufran modificación por la aplicación del presente Convenio.

Artículo 8º.- COMISION MIXTA INTERPRETATIVA DEL CONVENIO.

Cuantas dudas o reclamaciones se susciten en relación con la interpretación o aplicación del presente Convenio serán sometidas, como trámite previo a su conocimiento por la Autoridad Laboral, a una Comisión Mixta Interpretativa, que estará constituida por 3 vocales económicos, designados por la Dirección de la Empresa, y 3 vocales sociales, designados por el Comité de Empresa, todos ellos componentes de la Comisión Negociadora.

La Comisión Interpretativa la integran:

- D. Enrique Chavero Moreno
- D. Armando Cisneros Oliveros
- D. Carlos Cuenca Valdivia
- D. José Antonio Cid Felipe
- D. José Antonio Prades Villanueva
- D. Joaquín Pérez Gracia

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 9º.- ORDENACION DEL TRABAJO.

Corresponde a la Dirección de la Empresa, con sujeción a la legislación vigente, la organización práctica del trabajo, la adopción de las medidas que estime precisas en orden a la modificación o suspensión de los servicios de la Empresa y a la implantación del sistema necesario en cuanto a su estructura, racionalización y automatización de las labores, sin perjuicio de los derechos o facultades que se reconozcan en esta materia al Comité de Empresa por las Leyes y por este Convenio Colectivo.

En el tablón de anuncios de cada centro de trabajo se expondrá el organigrama de la Empresa.

Artículo 10.- MOVILIDAD FUNCIONAL Y SIMULTANEIDAD DE TAREAS.

Dentro de la jornada laboral, y sin que ello implique modificación de las condiciones de trabajo, se podrán adoptar medidas de movilidad funcional, incluso de carácter temporal, y encomendar a un trabajador la realización simultánea o sucesiva de tareas correspondientes a varios puestos de trabajo de superior, igual o inferior categoría, con sujeción a las normas del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11.- TRASLADOS.

a) En los casos de traslados forzosos con cambio de residencia a distinta localidad se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y a las siguientes reglas:

1. Ocupar análogo o similar puesto de trabajo. El interesado podrá elegir, con arreglo a su antigüedad, el orden de prelación de las vacantes de su categoría que existan en el momento de traslado. Cuando no exista puesto de trabajo análogo al que venía desempeñando la Empresa le facilitará la preparación profesional adecuada para la mejor adaptación al nuevo puesto.
2. Percibir una indemnización de 9 mensualidades de su retribución, constituida por el salario base, antigüedad y la parte proporcional de los beneficios. En ningún caso se computarán los plusones de puesto de trabajo y de residencia.
3. Reconocimiento de preferencia absoluta para volver a la localidad de procedencia, siempre que se reúnan las condiciones precisas para ocupar el nuevo puesto de trabajo.
4. La Empresa informará previamente al Comité de Empresa o, en su caso, a los Delegados de Personal.

En estos traslados forzosos se tendrá en consideración a la totalidad de los trabajadores que integran la plantilla del centro de trabajo afectado y se reconocerá la preferencia a permanecer en él a aquellos que ostenten más antigüedad en cada categoría.

b) En aquellos casos de traslados forzosos a distinta localidad, que no sea exigible el cambio de domicilio habitual por la proximidad entre ésta y el nuevo centro de trabajo, u otra circunstancia, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de 3 mensualidades de su retribución, constituida por el Salario Base y la antigüedad.

c) En los demás traslados se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral vigente.

CAPITULO III

CLASIFICACION PROFESIONAL, PROVISION DE VACANTES Y ASCENSOS

Artículo 12.- CLASIFICACION PROFESIONAL.

A efectos de clasificación profesional, el personal quedará encuadrado en los siguientes grupos y categorías profesionales:

PERSONAL TECNICO:

- Primera Superior Especial.
- Primera Superior Primera.
- Primera Superior Segundo.
- Segunda Nivel "A".
- Segunda Nivel "B".
- Tercera.
- Cuarta.
- Quinta.

PERSONAL ADMINISTRATIVO:

Subgrupo 1

- Primera Superior Especial.
- Primera Superior Primera.
- Primera Superior Segunda.
- Segunda Nivel "A".
- Segunda Nivel "B".
- Tercera.
- Cuarta Nivel "A".
- Cuarta Nivel "B".
- Quinta.

Subgrupo 2

- Especial.
- Primera.
- Segunda y Lectores A, B y C.
- Tercera.

PERSONAL OBRERO:

Subgrupo 1

- Primera Nivel "A".
- Primera Nivel "B".
- Segunda Nivel "A".
- Segunda Nivel "B".
- Tercera-Ayudantes.

Subgrupo 2

- Primera Encargado Peones.
- Segunda Peón Especialista.
- Personal de Limpieza.

Artículo 13.- COMUNICACION DE VACANTES.

Cada Director solicitará de la Dirección de Relaciones Laborales, mediante comunicación interior, cubrir las vacantes que se produzcan como consecuencia de la jubilación, cese voluntario, traslado, fallecimiento, etc.

La Dirección de Relaciones Laborales estudiará la propuesta e informará de todos los aspectos al Director General, quien, si lo cree conveniente, autorizará la provisión de vacantes. En este caso la provisión se hará mediante el oportuno concurso-oposición o por libre designación, según las normas que se establecen en artículos sucesivos.

Con cinco meses de antelación, la Dirección dará a conocer al Comité de Empresa las vacantes que se produzcan por jubilación o nueva creación.

Se convocarán para ello, y según las normas que se contemplan a continuación, sucesivamente:

- Concurso de traslado (para empleados de la misma categoría).
- Convocatoria interna.
- Convocatoria externa.

Artículo 14.- PROVISION DE VACANTES CON PERSONAL DE PLANTILLA.

1. Vacantes correspondientes a la primera categoría. De las vacantes que se produzcan en las categorías Primera Superior Especial, Primera Superior Primera y Primera Superior Segunda, la Unidad de Recursos Humanos informará a todo el personal de la categoría de la vacante y al de la categoría inferior y mismo escalafón, con el fin de que puedan presentar solicitudes para cubrir dicha vacante, y a la vista

de las mismas, la Dirección de Relaciones Laborales propondrá nombrar a alguno de los candidatos mediante libre designación o declararla vacante.

En caso de exigir determinado título profesional, se comunicará la existencia de la vacante al trabajador que, reuniendo los requisitos del párrafo anterior, lo posea y lo haya informado previamente a la Dirección de Relaciones Laborales.

El anuncio de estas vacantes se comunicará al Comité de Empresa.

2. Vacantes correspondientes a las restantes categorías

Se establece para la provisión de estas vacantes como principio general la capacitación demostrada a través de concurso-oposición.

Se exceptúan aquellas vacantes que puedan ser cubiertas a través de concurso de traslado, con personal de la misma categoría, que a juicio de la Dirección, o por los informes facilitados por la Unidad de Recursos Humanos, estén capacitados para ello, y aquellos que exijan determinado título profesional para cubrir la vacante, en cuyo caso se comunicará la existencia de la misma al trabajador que lo posea y lo haya comunicado previamente a la Dirección de Relaciones Laborales.

Asimismo aquellas vacantes que puedan ser cubiertas con personal cuya capacidad de trabajo haya disminuido por edad u otras circunstancias, a los cuales la Empresa procurará acoplarlos a puestos de trabajo adecuados a sus condiciones.

También se exceptúan las vacantes que se cubran con personal cuya situación de amortizable sea debida a cierre definitivo de su centro de trabajo.

Artículo 15.- NORMAS POR LAS QUE SE REGIRAN LOS CONCURSOS-OPOSICION.

Como norma se establece que a cada concurso podrá presentarse cualquier empleado.

Para poder participar en los concursos-oposición será necesaria una antigüedad en la Empresa de 2 años.

1. Anuncio del Concurso.

Una vez autorizado el concurso-oposición la Unidad de Recursos Humanos elaborará la convocatoria, en la cual se hará constar los siguientes datos:

- Número de plazas.
- Categoría de las plazas.
- Centro de trabajo.
- Puesto de trabajo.
- Unidad.
- Condiciones de titulación o conocimientos.
- Plazo de admisión de solicitudes.
- Duración del período de prueba.
- Características de idoneidad para el cargo.
- Tipo de pruebas constitutivas del examen y carácter de las mismas.

El anuncio será enviado a todos los centros de trabajo para su colocación en los tableros de anuncios, a los Jefes de Unidades Básicas y a los Secretarios de los Comités de Centros de Trabajo.

2. Admisión de solicitudes.

El personal interesado solicitará participar en los concursos a la Unidad de Recursos Humanos utilizando para ello el impreso confeccionado a tal fin.

La admisión de solicitudes tendrá un plazo, según haya sido fijado en el oportuno anuncio, que no será inferior a 10 días, ni superior a 20, no siendo admitidas aquellas solicitudes que se reciban fuera de plazo. El Comité de Empresa podrá solicitar conocer los criterios seguidos en la admisión de solicitudes.

La Unidad de Recursos Humanos enviará a todos los interesados admitidos al programa sobre el que se elaborará el examen, a los no admitidos les comunicará las razones. Podrá ser razón de esa exclusión las anotaciones de falta "grave" o "muy grave", sin anular.

3. Tribunal.

Formarán parte del Tribunal:

- El Jefe de la Unidad de Recursos Humanos que actuará como Presidente.
- Un representante de la Dirección afectada por la vacante clasificado en la categoría superior.
- Un representante de los trabajadores.

La ausencia de alguno de los miembros en cualquiera de las fases del concurso, no supondrá, en ningún caso, la invalidez del mismo.

4. Pruebas.

Con carácter general en los concursos-oposición serán obligatorias las siguientes pruebas:

- Examen de conocimientos teóricos.
- Examen de conocimientos específicos y de seguridad en el trabajo.

Dependiendo de las plazas se aplicarán también todas o algunas de las siguientes:

- Examen práctico.
- Examen psicotécnico.
- Examen médico.

a) Examen teórico.

El examen teórico comprenderá los conocimientos de carácter general considerados básicos en relación con la categoría del puesto.

Este examen tendrá la calificación de Apto o No Apto y será eliminatorio.

Serán considerados APTOS aquellos opositores que acrediten la titulación mínima exigida en la convocatoria. Igualmente serán APTOS aquellos trabajadores que hayan superado los cursos de F.P.B.D. que correspondan al nivel de conocimientos exigidos en el concurso y de acuerdo con la relación siguiente:

Técnicos de 4ª	C.B.T. Completo.
Técnicos de 5ª	C.B.T. 1ª y 2ª ciclo
Admtvos. 4ª A y B	C.B.A. Completo
Admtvos. 5ª	C.B.A. 1ª y 2ª ciclo
Profesion. 2ª A y B	C.B.P. Completo
P. Ayudante	C.B.P. 1ª y 2ª ciclo
Aux. Oficina	C.B.A. 1ª ciclo

Quienes no puedan acogerse a alguna de las exenciones contempladas en el presente artículo deberán superar obligatoriamente el examen teórico.

b) Examen de conocimientos específicos y de seguridad en el trabajo.

Se referirá a aquellos conocimientos teóricos imprescindibles para el desarrollo del oficio.

c) Examen práctico.

Se referirá a aquellos conocimientos prácticos y tecnológicos imprescindibles para el desarrollo del oficio.

d) Examen psicotécnico

La Unidad de Recursos Humanos podrá aplicar aquellos test psicotécnicos que se ajusten a las necesidades del puesto a cubrir.

e) Examen médico

El Servicio Médico de Empresa realizará un examen médico a aquellos concursantes que por razones del puesto de trabajo lo hagan necesario.

Tanto el examen psicotécnico como el médico serán eliminatorios por sí solos. Igualmente podrá ser considerado por el Tribunal el carácter eliminatorio de las pruebas de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

f) Concurso de méritos

Antigüedad	5 puntos
Afinidad	5 puntos
Idoneidad	10 puntos

Esta puntuación será aportada por la Unidad de Recursos Humanos.

g) Resumen de puntuaciones

1. Para exámenes que sólo requieran examen teórico y de conocimientos específicos:

Examen teórico	20 puntos
Examen específico	60 puntos

2. Para exámenes que consten de examen teórico, específico, práctico y de seguridad:

Examen teórico	15 puntos
Examen específico y seguridad ..	30 puntos
Examen práctico	35 puntos

Concurso de méritos (común a ambas modalidades):

Antigüedad	5 puntos
Afinidad	5 puntos
Idoneidad	10 puntos

Total 100 puntos

La Unidad de Recursos Humanos, una vez calificadas las pruebas, confeccionará el Acta del concurso-oposición, donde se incluirá un cuadro resumen con las puntuaciones obtenidas por los concursantes en los diversos ejercicios realizados y las correspondientes al concurso de méritos.

Este cuadro, una vez firmado por los miembros, se presentará a la Dirección de Relaciones Laborales para su resolución en el plazo de 10 días desde la finalización de las pruebas.

h) Puntuación necesaria

Para poder ser declarado apto es necesario alcanzar la mitad de la puntuación asignada en los exámenes de conocimiento específico y/o práctico.

i) Preferencias que se reconozcan

1. La calificación de APTD en el concurso de promoción correspondiente dará preferencias, según el orden de puntuación, para ocupar la(s) plaza(s) convocada(s).

2. La Dirección de Relaciones Laborales podrá declarar "apto sin plaza" en un concurso de promoción al que, habiendo obtenido una puntuación de 75 puntos o más no hubiera obtenido plaza. El haber sido declarado "apto sin plaza" dará derecho a ocupar, en el orden de puntuación, alguna de las plazas de igual categoría y características que en el plazo de un año se produzcan.

j) Periodo de ocupación de vacantes

La comunicación de los resultados a los candidatos afectados no excederá de 15 días, a contar desde la fecha de celebración del último examen.

Con carácter general, se procederá a que la vacante objeto del concurso-oposición se ocupará por el trabajador seleccionado en un plazo máximo de 45 días a partir de la comunicación de los resultados.

Artículo 16.- PROVISION DE VACANTES CON PERSONAL DE NUEVO INGRESO.

La Dirección de la Empresa proveerá con personal de nuevo ingreso aquellas vacantes que no se cubran con personal fijo en plantilla, de acuerdo con lo establecido en los artículos anteriores.

La forma de admisión podrá ser mediante:

a) Concurso-oposición externo.

Para ingreso del personal, además de la titulación y experiencia exigible en cada caso, se realizarán pruebas de selección que, junto con el reconocimiento médico, examen psicotécnico y/o teórico-práctico, como mínimo deberán tener el nivel exigido en los concursos internos.

b) Todas las vacantes de las categorías Primera Superior Especial, Primera Superior Primera y Primera Superior Segunda, se cubrirán libremente por la Dirección de la Empresa.

Artículo 17.- ASCENSOS.

El ascenso del personal se efectuará por medio de:

a) Concurso-oposición que se regirá por las normas señaladas en los artículos anteriores.

b) Los cursos de formación que se indican en los artículos siguientes:

c) Por libre designación de la Empresa, teniendo en cuenta las funciones que realice el trabajador.

d) Según los artículos 23 y 24 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Por antigüedad de 8 años para:

1. Personal administrativo:

de 5ª a 4ª B
de 4ª B a 4ª A

2. Personal operario:

de 3ª a 2ª B
de 2ª B a 2ª A

Artículo 18.- FORMACION PROFESIONAL.

El personal tiene el derecho y la obligación de adquirir la formación necesaria que garantice el buen desarrollo de las tareas y funciones que correspondan a su trabajo y le permitan su promoción personal.

Convencidas ambas partes de lo anterior, se atenderá a la formación con la doble finalidad siguiente:

- Obtener una formación profesional, mediante la consecución y mantenimiento de unos recursos humanos perfectamente adaptados a los diferentes puestos de trabajo, con vistas a conseguir una mayor eficacia.

- Obtener una formación humana, mediante la creación de unas expectativas de autorrealización y cauces para lograrlas dentro de la Empresa.

Para la obtención y seguimiento de estos objetivos se constituirá la Comisión Mixta de Formación Empresa-Comité de Empresa, la cual estudiará y propondrá un Plan de Formación que se aplicará a partir del 1 de enero de 1990.

Artículo 19.- CURSOS DE FORMACION.

La Empresa tiene establecidos cursos de formación estructurados en los bloques siguientes:

1. Cursos para personal de nuevo ingreso.

En función de las necesidades de personal que la Empresa determine, y superadas las pruebas de selección que se establezcan, se realizarán los cursos de nuevo ingreso precisos para el acoplamiento al puesto específico.

2. Formación Profesional Básica a Distancia.

Con el fin de que aquellos trabajadores que no hayan podido tener acceso a la realización de estudios oficiales puedan alcanzar los niveles teóricos mínimos exigidos para la promoción, o para poder emprender la formación de cualquier tipo de tecnología o especialidad, se establecerán los cursos de Formación Profesional Básica a Distancia, en las especialidades Técnica, Administrativa y Profesional.

Los textos de estos cursos serán gratuitos para aquellos que superen un ciclo completo.

Ascenderán inmediatamente a la categoría de Ayudantes y Auxiliares Administrativos, respectivamente, los Peones Especialistas y Auxiliares que superen con aprovechamiento los correspondientes cursos de Formación Profesional Básica.

A aquellos que superen con aprovechamiento los cursos correspondientes se les reducirá en dos los ocho años necesarios para el primer ascenso automático hasta la categoría de Oficial 1ª.

3. Cursos de Formación en la profesión.

Con el fin de completar y adecuar la formación del personal a las características de los puestos de trabajo, se establecen los cursos para la formación en la profesión.

En esta formación se contemplan: La formación para la actualización de conocimientos y mejora de la productividad, el aprendizaje de nuevas técnicas, el reciclaje, la reconversión, etc.

Estos cursos se programarán de acuerdo con las necesidades expuestas por las Unidades, por las detectadas por la Unidad de Recursos Humanos o por el Comité de Formación.

4. Cursos de Formación concertada.

La Unidad de Formación concertará, mediante la correspondiente inscripción o contratación de determinados expertos, la realización de la formación necesaria en aquellos casos en que la actividad formativa que se demande, bien por sus especiales características o por las personas que pueda afectar, no pueda llevarse a cabo con personal de la Empresa.

Las horas realizadas para formación, que excedan de la jornada laboral, se compensarán con igual número de horas de descanso, teniendo éstas la consideración de efectivamente trabajadas a efectos del plus de asistencia.

Artículo 20.- ESCALAFÓN DEL PERSONAL.

Los registros de personal cerrados al 31 de diciembre de cada año se entregarán al Comité de Empresa y podrán ser examinados por los interesados en la Dirección de Relaciones Laborales desde el mes de febrero siguiente. Contendrá los siguientes datos: Nombre y apellidos, fecha de nacimiento, número de matrícula en la Empresa, Unidad o Dirección, categoría, fecha de ingreso en la categoría, sueldo, antigüedad, beneficios, complementos individuales y horas extraordinarias.

C A P Í T U L O IV

JORNADA DE TRABAJO, HORARIO, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 21.- JORNADA LABORAL Y HORARIO.

Durante el primer año de vigencia del Convenio, la jornada, en cómputo anual, será de 1.700 horas reales, efectivas de trabajo, para todo el personal; en tanto que para el segundo será de 1.682 horas efectivas de trabajo.

Con carácter general, la jornada se realizará de forma continuada de 7,45 a 15 horas.

Para 1989 los sábados comprendidos entre el 1 de mayo y el 31 de diciembre se considerarán como días de descanso.

Para 1990 los sábados comprendidos entre el 1 de abril y el 31 de diciembre se considerarán como días de descanso.

Artículo 22.- DIAS FESTIVOS.

Todos los días declarados como festivos por la Autoridad Laboral tendrán la consideración de abonables y no recuperables.

En 1989 se considerará festivo el Sábado Santo.

Artículo 23.- JORNADA A TURNO.

El personal que trabaje en régimen de turno rotativo vendrá obligado, por imperativo de horario, a prestar servicio en turnos continuados de 8 horas diarias.

Para establecer nuevos turnos de trabajo o modificar los existentes, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

El Comité de Empresa, a requerimiento de los trabajadores, podrá proponer a la Dirección la modificación de los sistemas actuales o la implantación de nuevos turnos de trabajo.

Artículo 24.- VACACIONES.

Son de 26 días laborables para toda la plantilla.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, las vacaciones se disfrutarán en dos únicos periodos, salvo 4 de estos días que podrán disfrutarse separadamente y a elección del personal.

En caso que por necesidades del servicio a un trabajador le fuese denegada su solicitud de disfrute de vacaciones en un periodo determinado será la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio la que arbitre la concesión.

Antes del 30 de septiembre de cada año en cada servicio se conocerá el calendario de los días aun no disfrutados por su personal.

Quiénes, total o parcialmente, tomen sus vacaciones entre el 7 de enero y el 30 de abril, así como durante el mes de noviembre, percibirán la cantidad de 1.750 pesetas por cada uno de los días laborables disfrutados como vacación; en los meses de mayo y octubre, 1.250 pesetas.

El personal de nuevo ingreso o que reintegre las disfrutará en la parte proporcional que corresponda al tiempo de servicio en el año del ingreso o reintegro.

Para la adjudicación de los periodos de vacaciones entre el personal del mismo servicio se atenderá a turno anual de elección rotativo.

Siempre que no exista acuerdo entre los interesados, para facilitar la rotación dentro de cada uno de los servicios, queda convenida la división de su disfrute en dos periodos. Se procurará que el personal pueda disfrutarlas total o parcialmente en el periodo comprendido entre los meses de mayo a octubre.

Si el trabajador contrajese enfermedad durante el disfrute de sus vacaciones oficiales, se entenderán interrumpidas siempre que lo justifique fehacientemente ante la Empresa.

Artículo 25.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

f) Al disfrute de los días necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Artículo 26.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

En casos excepcionales y por causas justificadas, los trabajadores podrán solicitar, sin derecho a retribución alguna, una licencia de un mes, debiendo preavisar con un plazo mínimo de 60 días, y cuya concesión será potestativa de la Empresa.

Una vez concedida sólo se podrá solicitar de nuevo por el mismo trabajador si han transcurrido cinco años desde el final de la anterior licencia de la misma naturaleza.

Artículo 27.- EXCEDENCIAS.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del periodo de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

CAPITULO V

REGIMEN ECONOMICO

El régimen económico del presente Convenio estará constituido por los siguientes conceptos retributivos:

Conceptos salariales

- a) Salario Base.
- b) Complementos personales:
 1. Plus de antigüedad.
- c) Complementos del Puesto de Trabajo:
 1. Plus de turno.
 2. Plus de nocturnidad.
 3. Compensación de festivos.
- d) Complementos por cantidad o calidad:
 1. Horas extraordinarias.
 2. Plus de asistencia-puntualidad.
 3. Plus de conducción.
 4. Servicio de retenes.
 5. Descargo en festivos.
 6. Prima de productividad.
- e) Complementos de vencimiento superior al mes:
 1. Pagas extraordinarias.
 2. Participación en beneficios.
 3. Boleas de vacaciones.

Conceptos no salariales

1. Desayuno, media dieta, dieta y pernosta.
2. Kilometraje.
3. Gratificación por quebranto de moneda.
4. Gratificación del 24 y 31 de diciembre.
5. Ayuda de comida.

Artículo 28.- SALARIO BASE

Las retribuciones fijas para cada categoría, en su mínimo bruto, son las que se detallan en el Anexo I.

Las pagas ordinarias se abonarán en la forma y fecha habituales.

Artículo 29.- COMPLEMENTOS PERSONALES.

Son los conceptos que derivan de las condiciones personales de los trabajadores y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base.

1. Plus de antigüedad.- La percepción de la antigüedad para 1989 se fija en 840 ptas. por mes/año de servicio.

Para 1990 se fija en 900 ptas. por mes/año de servicio.

Artículo 30.- COMPLEMENTOS DEL PUESTO DE TRABAJO.

Son los complementos que debe de percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, dependiendo su percepción exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, no teniendo carácter consolidable.

1. Plus de turno.- El personal que trabaja en turno rotativo percibirá un plus de turno con arreglo a la siguiente valoración:

- En turno cerrado ... Será de 300 ptas. para 1989 (mañana, tarde y noche) y de 365 ptas. en 1990.
- En turno abierto ... Será de 225 ptas. para 1989 (mañana y tarde) y de 273 ptas. en 1990.

Este plus queda establecido por cada turno trabajado de 8 horas. Si por imperativos del servicio o circunstancias anómalas el trabajador se viera en la necesidad de prolongar su turno a 12 horas continuadas, además de las remuneraciones que correspondan, le será abonado el importe de medio plus de turno.

2. Plus de nocturnidad.- Su valor se determinará de conformidad con lo establecido por la Ley.

Tiene derecho a percibirlo todo el personal que realice toda o parte de su jornada dentro del horario nocturno, estableciéndose para este último caso el devengo de la parte proporcional correspondiente.

3. Plus de compensación de festivos.

Los presentes cuadros horarios de los servicios de turno se han realizado de forma que se evite al máximo las horas extraordinarias y se beneficie a los empleados en el disfrute de sus derechos laborales.

Se establecen los calendarios de seis personas en turno y de cinco en turno con uno de apoyo.

En los centros que, por motivo de inminente automatización, se mantenga el calendario de cinco personas o en aquellos que se rijan por algún calendario que suponga no poder disfrutar de alguno de los 26 días de vacaciones, en su cómputo total anual, se pagará una prima de 1.750 pesetas/día por cada uno de éstos que el trabajador no pudiera fijar de sus vacaciones por haber sido utilizado para establecer períodos de descanso.

Quienes se rijan por calendarios de seis o de cinco más uno percibirán las primas en las condiciones marcadas para la generalidad de la plantilla.

Se establece una jornada anual para el año 1989 de 209 días laborables, y para el año 1990 de 210 días.

El plus de compensación de festivos, que se abonará por cada día de trabajo únicamente, será el siguiente:

Téc. 2º. categ. nivel "A"	1.405 ptas.
Téc. 2º. categ. nivel "B"	1.360 "
Téc. 3º. categ.	1.198 "
Téc. 4º. categ.	1.117 "
Téc. 5º. categ.	1.030 "
Oper. 1ª. categ. nivel "A"	1.117 "
Oper. 1ª. categ. nivel "B"	1.054 "
Oper. 2ª. categ. nivel "A"	1.000 "
Oper. 2ª. categ. nivel "B"	961 ptas.
Oper. 3ª. categ.	934 "
Peón Especialista	913 "

No se abonará, en ningún caso, más de un plus diario.

Por depender su valor del de la hora extraordinaria, su valor variará siempre que se modifique ésta.

Artículo 31.- COMPLEMENTOS POR CANTIDAD O CALIDAD.

Son los conceptos que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo.

1. Horas extraordinarias.- Teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que presta la Empresa, se considerarán como de inexcusable cumplimiento la realización de las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor, sin previa autorización, y las que tengan el carácter de estructurales, pactándose como tales las siguientes:

- Siniestro, accidente y averías que originen parada, así como cualquier otra incidencia que reduzca o ponga en riesgo inminente de reducción la seguridad del personal o de las instalaciones. Tendrán la misma consideración cuando por estas circunstancias se haya producido o pueda originar un corte de suministro que no pueda ser atendido por los equipos de averías que se encuentre prestando servicio.

- Actividades en ocasión del descargo obligado de instalaciones fuera de la jornada.

- Sustitución imprevista del personal de turno, por un máximo de 10 días desde la notificación de la ausencia.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité, a los Delegados de personal y a los Delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y, en su caso, la distribución por secciones y por trabajadores; debiendo especificarse los datos del mes objeto del informe, y los acumulados durante el año en curso.

El valor de la hora extraordinaria se pacta en función de las demás mejoras acordadas en este Convenio Colectivo de Trabajo y en su consideración conjunta.

Su importe es el que figura en el Anexo II.

El trabajador podrá optar por percibir el valor económico de la hora extraordinaria o cambiar por el doble de las horas realizadas en tiempo de descanso, si el servicio lo permite y si se guarda dentro de los 10 días siguientes, teniendo en este caso la consideración de día efectivamente trabajado a efectos del plus de asistencia. Superado este plazo sin guardar el descanso, se percibirá su importe al precio establecido.

2. Plus de asistencia-puntualidad.- Para favorecer la reducción del absentismo y la permanencia en el puesto de trabajo se regula el plus de asistencia-puntualidad.

El importe de este plus se establece en la cantidad de 502 pesetas para el personal de turno y en 447 pesetas para el resto del personal, que se percibirá por la asistencia/día efectiva de trabajo.

La percepción de esta prima en lo que respecta a puntualidad, se regulará de acuerdo entre el Comité de Empresa y la Dirección de Relaciones Laborales.

3. Plus de conducción.- Se establece para retribuir la doble función del trabajador que, a la vez que realiza las labores propias de su categoría profesional y especialidad, conduce un vehículo de la Empresa al servicio de la misma; se devengará, por cada día de trabajo en dichas condiciones, con un importe de 488 pesetas para el personal de turno y de 434 pesetas para el resto.

Igualmente se abonará este plus a los conductores que, simultáneamente con sus funciones, realicen trabajos de operarios y a los conductores de grúas, devengándose por día efectivamente trabajado.

4. Servicio de retenes.- Para atender las necesidades de Servicio Público encomendado a la Empresa se establece un servicio de retenes.

El objetivo del servicio de retén es que el servicio inherente a la finalidad pública de la Empresa pueda ser realizado con mayor efectividad, al tener localizados a aquellos empleados a quienes afectará, tras la realización de la jornada laboral o en día de descanso, sin estar presentes en el puesto de trabajo.

El establecimiento de este servicio supondrá la desaparición del actual de guardián.

Los servicios afectados serán: Mantenimiento de Centrales y SST, Mantenimiento de Control, Mantenimiento de Líneas de Transporte, Telecomunicaciones y Zonas (Explotación).

Quien cubra el servicio de retén será compensado por ello con diferenciación entre día laborable y día de descanso. La salida para realizar un trabajo efectivo será compensada por una prima de salida, no abonándose en ningún caso más de una prima de salida por día.

Las compensaciones económicas son las que se detallan en el Anexo III.

Quien, sin pertenecer al servicio de retén, fuera requerido para apoyarlo percibirá también la prima de salida. En ambos casos percibirán el valor de las horas de trabajo realizadas con el valor de horas extraordinarias.

5. Prima de productividad.- En base a la obtención de un mejor y mayor índice de productividad cifrado en 481 GWh de producción hidráulica, corregida con el índice de hidráulicidad anual, se mantiene una prima de productividad en cuantía de 45.000 pesetas, a devengar en el mes de octubre. Para 1.990 su cuantía será de 50.000 pesetas por empleado.

El Comité de Empresa se compromete a colaborar con la Dirección para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas se acuerden para el incremento de la productividad y disminución del absentismo.

6. Prima por descargo en festivos.-

Tendrá derecho a percibirla el personal que sea requerido para actividades en ocasión de descargo que se realicen en día festivo o de descanso, estableciéndose una prima variable según la siguiente escala:

Una hora	3.977 ptas.
Dos horas	3.409 "
Tres horas	2.841 "
Cuatro horas	2.272 "
Cinco y más horas	1.705 ptas.

Artículo 32.- COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES.

1. Pagas extraordinarias.- Las pagas extraordinarias se abonarán en los meses de enero, febrero, mayo, septiembre y diciembre.

2. Participación en beneficios.- El importe de la participación en beneficios, equivalente a 1,70 mensualidades del salario base vigente, se abonará en una sola vez en el mes de abril.

Esta paga se devenga mes a mes del año en que se percibe, por lo que habrá que descontar la parte proporcional correspondiente en los casos en que la relación laboral se extinga antes de la finalización del año en que se hizo efectiva, así como en los casos en que un trabajador ingrese durante el año tendrá derecho a percibir la parte proporcional según el tiempo trabajado durante dicho año.

3. Bolsa de vacaciones.- La bolsa de vacaciones se abonará en el mes de julio por importe de 60.717 pesetas.

Artículo 33.- CONCEPTOS NO SALARIALES.

1. Desayuno, media dieta, dieta y pernocta.- Su valor es el pactado. Se establece la pernocta para viajes en comisión de servicio y autorizados por la Empresa, si el destino supone desplazamiento fuera del ámbito de la misma. Sus importes se detallan en el Anexo II.

2. Kilometraje.- Se mantiene el régimen vigente para los casos de utilización autorizada de vehículos propios en actos de servicio para la Empresa.

El precio por kilómetro será el mismo cualquiera que sea el número de ocupantes.

En el transcurso del año 1989, la Comisión Mixta creada al efecto, estudiará un posible nuevo sistema de valoración del precio del kilometraje para 1990.

3. Gratificación por quebranto de moneda.- Bajo esta denominación se concede una asignación extrasalarial a los Cajeros y cobradores que desempeñen principal y permanentemente trabajo de cobranza y pagos, con movimiento dinerario suficiente, y que soporten a su propio riesgo y cuenta las diferencias económicas que por error en aquellas operaciones pudieran producirse.

Atendiendo el número y volumen de las operaciones, se establecen cinco categorías diferenciadas con las correspondientes indemnizaciones:

	Cantidades/mes	Quebranto/año
De 5.000 Ptas. a	500.000 Ptas.	6.791 Ptas.
De 500.000 Ptas. a	3.000.000 Ptas.	13.582 "
De 3.000.000 Ptas. a	9.000.000 Ptas.	27.150 "
De 9.000.000 Ptas. a	20.000.000 Ptas.	54.301 "
Más de 20.000.000 Ptas.		81.451 "

Para la asignación del módulo de quebranto de moneda deberá considerarse en cada caso, el promedio resultante de los cobros realizados durante el año natural anterior.

Dejará de percibirse en toda su cuantía cuando el empleado cese en la prestación de los servicios que motivaron dicha compensación. No se estimarán como cese los casos de baja por enfermedad, accidente, vacación o cualquier otra ausencia a la que la Empresa preste su conformidad.

Esta percepción se concederá asimismo a todos aquellos trabajadores que, entre otros trabajos, desarrollen labores de cobro por suministro de energía (cobradores-lectores, electricistas, gratificados, etcétera).

4. Gratificación del 24 y 31 de diciembre.- El personal que trabaje durante estas noches percibirá por cada una de ellas una gratificación de 7.386 pesetas.

5. Ayuda de comida.- Esta ayuda, dotada con 925 pesetas, será únicamente abonable al personal que, realizando jornada continuada, rebasa ésta en período no superior a una hora; tendrá derecho a media dieta cuando supere dicho tiempo.

Artículo 34.- REVISIÓN SALARIAL.

En caso de que el I.P.C. establecido por el I.N.E. para el año 1989 fuese superior al 5%, se llevará a cabo la revisión salarial que resulte de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$IPC\ real - 5$$

El incremento resultante de la revisión se abonará con efecto de 1 de enero de 1989, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1990, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Para el segundo año de vigencia de este Convenio la revisión salarial será la resultante de aplicar la siguiente fórmula:

IPC real - IPC previsto

Los conceptos salariales utilizados en la negociación para el primer año de vigencia, una vez actualizados conforme a la revisión de 1989, experimentarán para 1990 un incremento del IPC previsto por el Gobierno más dos puntos.

Artículo 35.- OTROS INCENTIVOS Y COMPLEMENTOS INDIVIDUALES.

Todos los que no se contemplan expresamente en el texto de este Convenio permanecerán con el mismo valor de 1986. Podrá estudiarse, no obstante, cada caso en concreto por la Comisión Mixta Interpretativa.

Los complementos individuales se considerarán absorbibles en cuanto queden afectados por cambio de categoría.

Artículo 36.- ABONO DE PERCEPCIONES POR ENTIDAD BANCARIA O CAJA DE AHORROS.

Por razones de seguridad, los haberes se seguirán abonando a través de Entidades bancarias o Cajas de Ahorros, libremente designadas por los interesados.

C A P I T U L O VI

PREVISION SOCIAL

Artículo 37.- JUBILACION.

Se considerarán parte integrante de este Convenio Colectivo de Trabajo las siguientes condiciones económicas:

La Empresa se compromete y obliga voluntariamente a proporcionar a su personal que haya cumplido los 65 años de edad un complemento de jubilación, sin posterior actualización.

Cuando ofrecida por la Empresa la pensión complementaria de jubilación no sea aceptada por el interesado, perderá el derecho a la misma.

A petición propia, también tendrán derecho a ser jubilados y a percibir la pensión complementaria en las mismas condiciones que cuando la jubilación sea ofrecida por la Empresa, todos los trabajadores que hayan cumplido los 65 años de edad.

La pensión máxima complementaria de jubilación consistirá en abonar la diferencia entre lo que perciba el interesado por el I.N.S.S. y el importe de sus ingresos anuales.

La Empresa no absorberá los aumentos de pensión acordados por el I.N.S.S.

El efectivo de los ingresos anuales anteriormente citados estará integrado por los siguientes conceptos, en la cuantía en que se hubiesen percibido en el año anterior a su jubilación, es decir, en los 12 meses inmediatamente anteriores:

- a) Salario base.
- b) Antigüedad.
- c) Pagas extraordinarias reglamentarias.
- d) Gratificaciones fijas de carácter personal.
- e) Participación en beneficios.
- f) Bolsa de vacaciones.
- g) Plus de turno.

Para alcanzar la pensión complementaria de jubilación se exigirá a cada productor que haya cumplido los 65 años de edad que tenga cubierto el período de cotización que el Régimen General de Seguridad Social exige para tener derecho a la pensión de jubilación.

Artículo 38.- JUBILACION ANTICIPADA.

Todo trabajador que cumpla 60 años de edad y tenga cubierto el período de cotización exigido para tener derecho a la pensión de jubilación del Régimen General de la Seguridad Social, podrá solicitar con un preaviso de seis meses la jubilación anticipada.

Se concederá en las siguientes condiciones:

La Empresa abonará una cantidad idéntica a la diferencia existente entre el 100 por 100 de los conceptos que

figuran en el artículo anterior, valorados en el promedio de los doce meses inmediatamente precedentes a la fecha de jubilación, y el importe de la pensión que correspondería satisfacer al I.N.S.S. si calculase la base reguladora computando únicamente las bases de cotización de los veinticuatro meses inmediatamente anteriores al de la jubilación.

A todos los jubilados con posterioridad a 1 de enero de 1982 se les garantiza una pensión total no inferior a 2,5 veces el salario mínimo interprofesional vigente en cada año.

La Empresa garantiza que el complemento de jubilación a su cargo se incrementará cada año en la cuantía precisa para que la pensión total, incluido lo satisfecho por el I.N.S.S., no sea inferior a la cantidad indicada en el párrafo anterior.

Esta garantía se aplicará sin efecto retroactivo desde el 1 de enero de 1985 y se actualizará por última vez en 1 de enero del año en que se cumplan los 65 años de edad, quedando definitivamente fijado el complemento.

Esta garantía se aplicará a las personas que, en activo, realizaban jornada parcial en proporción a la jornada efectiva de trabajo.

La Empresa no absorberá los aumentos de pensiones que acuerde el I.N.S.S. respecto del personal a que no afecte esta garantía.

Cuando ofrecido por la Empresa, por motivos de salud y previo dictamen de los Servicios Médicos, el complemento de la pensión no sea aceptado por el interesado, perderá el derecho al mismo. En estos casos deberá ser informado el Comité de Empresa, comprometiéndose la Empresa en tales situaciones a la contratación de otro trabajador.

Artículo 39.- VIUDEDAD.

Se concede un complemento de pensión para las nuevas situaciones de viudas/os que se puedan producir a partir de la fecha de vigencia del presente Convenio.

Para su percepción serán requisitos indispensables:

- a) Que el causante figure en la plantilla del personal fijo de la Empresa o haber sido jubilado de la misma después del 1 de enero de 1984.
- b) Que el viudo/a no trabaje por cuenta ajena.
- c) Que perciba pensión por el concepto de 'viudedad' del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Su cuantía será determinada para el:

PERSONAL FIJO

Se complementará la pensión asignada por el I.N.S.S., con la cantidad necesaria para alcanzar el 50% de los haberes percibidos por el empleado/a causante en el último año, por los conceptos salariales que figuran en el artículo 37 de este Convenio.

PERSONAL JUBILADO

Se complementará la pensión de viudedad que perciba por el I.N.S.S., con la cantidad necesaria para alcanzar el 50% de la pensión de jubilación del causante.

Estos complementos se abonarán mientras no se modifique la situación que los motiva y no serán revalorizados, variados o absorbidos en ningún caso.

Artículo 40.- PENSIONES MINIMAS DE JUBILACION, VIUDEDAD Y ORFANDAD.

La Empresa garantizará como complemento a lo percibido a través del I.N.S.S. una pensión mínima de jubilación igual al 130% del Salario mínimo interprofesional vigente en 1 de enero de cada año.

Las pensiones de viudedad serán de 3/4 de la pensión mínima de jubilación, siempre que no trabajen por cuenta ajena ni perciban ninguna otra pensión o pensiones, o la que perciban sea de cuantía inferior a dicha cantidad, en cuyo caso la Empresa las completará hasta la cifra antes indicada.

Las pensiones de orfandad (menores de edad y disminuidos físicos) serán del 20% de la pensión de viudedad.

Estas pensiones se abonarán en 14 mensualidades.

La viudedad de empleados que reúnan también la condición de jubilados de la Empresa, podrán optar por el complemento de la pensión que les sea más beneficioso.

La Empresa no absorberá los aumentos de pensión acordados durante el año natural por el I.N.S.S.

Artículo 41.- PERSONAL EN SITUACIONES DE BAJA POR INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA, DERIVADA DE ENFERMEDAD.

El trabajador en situación de baja por incapacidad laboral transitoria, continuará percibiendo el total de sus haberes fijos o la diferencia para completar los mismos, cuando reciba indemnización con cargo a la Seguridad Social, durante el periodo de 12 meses, prorrogables por otros 6 más, hasta completar los 18 meses.

Artículo 42.- PERSONAL EN SITUACION DE INVALIDEZ PERMANENTE ABSOLUTA.

El trabajador que cause baja definitiva en la Empresa por declaración de incapacidad permanente absoluta derivada de larga enfermedad o accidente, le será abonada una pensión complementaria a la asignada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social que complete el 100% de sus remuneraciones fijas, que tenga reconocidas en ese momento.

Esta pensión será regulada para su cálculo al igual que la pensión de jubilación.

Esta pensión no se absorberá por ningún concepto.

Artículo 43.- PERSONAL EN SITUACION DE INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL O TOTAL PARA SU PROFESION HABITUAL.

El trabajador que quede afectado por cualquiera de estos tipos de invalidez será destinado a otro puesto de trabajo más adecuado a sus aptitudes físicas, clasificándolo profesionalmente con arreglo al nuevo puesto de trabajo y manteniéndole sus percepciones anteriores íntegras, hasta que sean absorbidas por nuevos incrementos de Convenio.

En ningún caso la Empresa descontará cantidad alguna en función de la pensión que le sea asignada al trabajador por su incapacidad, por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Artículo 44.- REINGRESO DE INCAPACITADOS.

A los trabajadores que como consecuencia de haberles sido reconocida una incapacidad permanente y en virtud de la cual cesen o hubiesen cesado en la Empresa, se les reconocerá el derecho a reingreso si por los mismos Organismos Oficiales se declarara la recuperación de su capacidad.

Artículo 45.- INSPECCION MEDICA.

El Servicio Médico de Empresa realizará visitas periódicas de inspección a los trabajadores que se encuentren en situación de baja por enfermedad o accidente, siendo indispensable su informe favorable para la concesión de los beneficios contemplados en la situación de incapacidad laboral transitoria.

Artículo 46.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA.

La Empresa mantiene este Seguro para todo el personal de plantilla en las condiciones establecidas en la póliza suscrita en 1 de Julio de 1988, cubriendo las siguientes garantías:

a) Pago de un capital de 1.000.000 de pesetas a sus beneficiarios inmediatamente después de ocurrido el fallecimiento del empleado, cualquiera que sea la causa, durante el trabajo o fuera de él. En esta garantía no hay límites de edad.

b) Pago al propio empleado de un capital de 750.000 pesetas si se produce invalidez permanente absoluta para todo trabajo, por cualquier accidente o enfermedad, siempre que no hubiera cumplido los 65 años de edad.

c) Pago de un capital adicional de 4.000.000 de pesetas a sus beneficiarios, si el empleado fallece en accidente de cualquier clase, y de un capital de 4.250.000 pesetas al propio empleado, si por causa de accidente se le declara por el Organismo competente en situación de invalidez absoluta para todo trabajo, siempre que no hubiera cumplido los 65 años de edad.

d) Se mantendrán las condiciones anteriores a los empleados que se jubilen después de 1 de enero de 1984, hasta cumplir los 65 años de edad.

C A P I T U L O VII**ASUNTOS SOCIALES Y ASISTENCIALES****Artículo 47.- SUMINISTRO DE ENERGIA.-**

Podrá disfrutar de este beneficio todo el personal fijo de plantilla, previa solicitud a la Dirección de Relaciones

Laborales. El personal soltero se beneficiará en las mismas condiciones que los demás empleados, siendo condición indispensable que éste resida en domicilio propio o con sus padres y hermanos, haciéndolo constar así en la Dirección de Relaciones Laborales, que pasará informe de su situación a efectos de formalización del referido suministro.

El beneficio alcanzará igualmente al personal que se halle cumpliendo el servicio militar y a los viudos de empleada mientras permanezcan en tal estado.

Los empleados que, por razones de servicio, tienen su domicilio habitual fuera de la zona de suministro de la Empresa, gozarán de los mismos beneficios que el resto del personal. Estas condiciones son extensivas a los jubilados y sus cónyuges viudos.

Igualmente, a los empleados que posean vivienda de descanso, además de la habitual, en la zona de suministro de la Empresa, y existan instalaciones adecuadas, se les facilitará el suministro en las siguientes condiciones: 1.000 kW/hora anuales al precio reducido de empleado y el exceso al precio de intercambio de empresas. Este beneficio es exclusivo para viviendas propiedad del empleado y uso del mismo. Se arbitrará el mecanismo de extender este beneficio a otras zonas, dentro de la Comunidad Autónoma de Aragón, y que el suministro eléctrico corresponda a otras Compañías del Sector.

Asimismo, se extenderá a las viviendas en alquiler, siempre que el contrato esté legalizado por los Organismos correspondientes y su duración sea como mínimo de un año.

El personal que se jubile conservará el beneficio en las mismas condiciones en que lo disfrutase al tiempo de su jubilación.

Artículo 48.- AYUDA DE ESTUDIOS.

Se concederán de acuerdo con el Reglamento elaborado al efecto, destinándose la cantidad de 27.174.000 pesetas para ayuda de estudios de hijos de empleados y jubilados y de 1.500.000 pesetas para ayuda de estudios de empleados.

En 1.990 estas cantidades se revisarán con los criterios del art. 34.

El mayor importe de la cantidad destinada a este fin es consecuencia de la renuncia formal y solemne al Económico Laboral.

Artículo 49.- AYUDA DE DEFICIENTES FISICOS O PSIQUICOS.

Se atenderán las necesidades de cada caso, procurando facilitar la ayuda necesaria tanto de orientación como económica, destinándose la cantidad de 2.500.000 pesetas para atender en lo económico los gastos originados, previa justificación.

Artículo 50.- PRESTAMOS PARA VIVIENDA Y PERSONALES.

La Empresa facilitará al personal préstamos para la primera adquisición o construcción de vivienda y de carácter personal.

En casos de larga enfermedad o accidente, quedarán en suspensión las amortizaciones del préstamo por el tiempo que medie hasta que el trabajador sea dado de alta.

En el supuesto de fallecimiento del trabajador, la Empresa condonará la porción de préstamo pendiente de amortización.

La concesión de estos préstamos y anticipos, que son incompatibles entre sí, requerirán el informe favorable de la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio.

PRESTAMOS PARA VIVIENDAS

La cantidad destinada a este fin se incrementará con las amortizaciones de los préstamos extraordinarios concedidos al personal trasladado forzoso y con la amortización del préstamo concedido por la Empresa a los trabajadores de E.R.Z. para adquisición de acciones de GESA.

Se concederán al personal fijo en plantilla y a partir de la fecha de la firma de este convenio, por una cuantía máxima de 750.000 pesetas, sin devengar interés alguno, y se amortizará mediante descuentos mensuales en nómina, en 5 años.

Para su concesión será obligatoria la presentación del contrato de compraventa, cédula de habitabilidad o cualquier otra documentación que la Comisión estime necesaria.

La Empresa realizará gestión oportuna ante entidades de crédito al objeto de poder conseguir la concesión de préstamos personales para este mismo fin en las mejores condiciones de intereses y plazos de amortización.

PRESTAMOS DE CARACTER PERSONAL

Se podrán conceder, préstamos de carácter personal, por una cuantía equivalente de hasta seis mensualidades, en las condiciones que al efecto establece el art. 112 de la Ordenanza Laboral para la Industria Eléctrica.

ARTICULOS SOBRE SUELDO

Todo empleado tendrá derecho a la concesión de un anticipo de cuantía hasta una mensualidad de su salario base sin justificación alguna y con la única condición de no estar amortizando otro, y que devolverá por descuentos en nómina durante seis meses.

La cantidad destinada a este concepto no podrá rebasar los 6.000.000 de pesetas.

Artículo 51.- PRESTAMO PARA ADQUISICION DE VEHICULO AL SERVICIO DE LA EMPRESA.

La Empresa facilitará al personal préstamos para la adquisición de vehículos particulares al servicio de la Empresa en las condiciones que a partir de la firma del presente Convenio Colectivo determine la Comisión Mixta Empresa-Comité, creada para el seguimiento de la concesión de estos préstamos.

Artículo 52.- AYUDA POR ACCIDENTE DE VEHICULO PARTICULAR AL SERVICIO DE LA EMPRESA.

Se constituye un fondo de 2.000.000 de pesetas con destino a subvencionar los gastos que puedan ocasionarse como consecuencia de los accidentes que sufran los vehículos de propiedad particular de empleados en desplazamientos al servicio de la Empresa. Para acceder a dicha ayuda, será necesario como norma la existencia de atestado de tráfico sobre el accidente sufrido.

Artículo 53.- PREMIO DE VINCULACION.

Para recompensar la permanencia al servicio de la Sociedad, se concederán en la cuantía que se indica:

A los 25 años	64.000 Ptas.
A los 40 años	106.000 "

A los 25 y 40 años se impondrán, además, las tradicionales medallas de plata y oro, respectivamente.

Artículo 54.- PREMIO DE JUBILACION.

El personal que se jubile a partir de 1 de enero de 1989 percibirá su importe, establecido en 132.000 pesetas, en el momento de la jubilación.

Artículo 55.- AGUINALDO.

Se mantendrá durante la vigencia del Convenio el mismo aguinaldo.

Artículo 56.- AYUDA A LAS VALACIONES.

Durante el primer trimestre de cada año la Dirección y el Comité de Empresa establecerán las condiciones en que se otorga esta ayuda de acuerdo con el Reglamento elaborado al efecto.

C A P Í T U L O VIII**Artículo 57.- COMITE INTERCENTROS.**

Se conviene la constitución de un Comité Intercentros, con residencia en el domicilio social de la Empresa, que estará constituido por doce miembros designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centros.

Este Comité tendrá las siguientes competencias y funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa.

a) Semestralmente, sobre la evolución general del sector económico de la Empresa, situación de la producción, consumo y evolución del empleo de la Empresa.

b) Anualmente sobre el balance, la cuenta de Resultados, la Memoria y resto de documentos que se faciliten a los accionistas.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales; definitivos o temporales, las variaciones de jornada, traslados de personal y planes de formación profesional.

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

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempos; establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Conocer los modelos de contratos de trabajo que se utilicen habitualmente en la Empresa.

3. Ser informados por las sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en los casos de despido.

4. Anualmente, en lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y cesas y los ascensos.

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

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos y condiciones o usos de Empresa en vigor.

b) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Los miembros del Comité Intercentros y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional aun después de dejar de pertenecer a dicho Comité y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

D) Las competencias y funciones que con carácter general se atribuyan por las disposiciones legales a los Comités de Empresa.

La representación de los trabajadores notificará a la Empresa los nombres de los representantes que pasarán a integrar el Comité Intercentros.

Artículo 58.- GARANTIAS SINDICALES.

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

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

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

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

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina.

Se establecerá un sistema de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de personal, para uso de uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total que determina la ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

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

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités

o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

f) Serán de cargo de la Empresa las dietas y gastos de viaje que originen los desplazamientos de los miembros de los Comités de Empresa.

Artículo 59.- PRÁCTICAS ANTISINDICALES.

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

Artículo 50.- DE LA SECCION SINDICAL.

La Empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrá sujetaer el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La Empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un Sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa. Los Sindicatos podrán remitir información a todos aquellos centros en los que dispongan de suficientes y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

La Empresa reconoce a las Centrales o Sindicatos la designación de Delegados sindicales conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

El delegado sindical tiene las siguientes funciones:

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

2. Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités paritarios de interpretación con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

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

4. Será oído por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Será asimismo informado y oído por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyectos o acción empresarial que puedan afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrá recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la

Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el delegado un tablón de anuncios, que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

El delegado sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley, convenios colectivos y por el Acuerdo Marco Interconfederal a los miembros de los Comités de Empresa.

En todos los centros en los que ello sea materialmente factible, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

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

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

Los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional que participan en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, les serán concedidos permisos retribuidos a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la negociación.

Artículo 51.- PARTICIPACION SINDICAL EN LA EMPRESA PUBLICA.

Se incorpora al presente Convenio el texto del acuerdo sobre participación sindical en la Empresa Pública establecido en virtud del artículo 21 del A.E.S. entre responsables de la Empresa Pública y la U.G.T., y ello en sus propios términos.

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

Una copia del mismo constituye un Anexo del propio Convenio.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1ª. Ambas partes se comprometen a negociar la implantación de un fondo de pensiones conforme a las posibilidades que ofrezca la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.

2ª. La Empresa estudiará aquellas propuestas que presente el Comité de Empresa tendentes a mejorar el actual Seguro de Vida, cuando impliquen una aportación del trabajador en la prima.

3ª. Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo fuese derogada la actual Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica, continuará siendo de aplicación como derecho dispositivo en todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo y disposiciones legales vigentes.

DISPOSICION DEROGATORIA

El presente Convenio Colectivo de Trabajo sustituye al publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 7 de octubre de 1.987 (B.O.E. de 17 de noviembre de 1.987), que en consecuencia queda sin efecto.

ANEXO I

Relación del personal de ERE por categorías, con indicación de las percepciones aplicables a los mismos a partir del año 89

Categoría	Sueldo Base	Categoría	Sueldo Base
PERSONAL TÉCNICO			
Subgrupo II			
Primera Sup Esp	254.397	Especial	104.452
Primera Sup Primera	188.663	Primera	104.452
Primera Sup Segunda	164.125	Segunda	101.558
Segunda nivel A	152.600	Tercera	99.331
Segunda nivel B	144.313		
Tercera	130.105		
Cuarta	121.486		
Quinta	111.962		
PERSONAL OPERARIO			
Subgrupo I			
Primera nivel A		Primera nivel A	121.486
Primera nivel B		Primera nivel B	114.516
Segunda nivel A		Segunda nivel A	106.456
Segunda nivel B		Segunda nivel B	104.452
Tercera		Tercera-Ayudante	101.558
Subgrupo II			
Tercera		Primera Encarg. Pe	104.452
Cuarta nivel A		Segunda Poon Espec	99.331
Cuarta nivel B		Limpieza (Jornada	99.331
Quinta		Limpieza (Jornada	74.575

ANEXO II

OJETAS

Categorías Desayuno	Jar. nocturno	Completar	Almte	Parranda	H.ord. paquete	H.Extr.75%
PERSONAL TÉCNICO						
Primera Sup Especial	-	-	-	-	-	-
Primera Sup Primera	-	-	-	-	-	-
Primera Sup Segunda	-	-	-	-	-	-
Segunda nivel A	242	1.271	5.436	1.970	5.000	1.246
Segunda nivel B	242	1.203	5.153	1.848	5.000	1.177
Tercera	242	1.085	5.153	1.586	5.000	1.060
Cuarta	242	1.014	5.153	1.595	5.000	991
Quinta	242	932	5.153	1.595	5.000	912
PERSONAL ADMINISTRATIVO						
Subgrupo I						
Primera Sup Especial	-	-	-	-	-	-
Primera Sup Primera	-	-	-	-	-	-
Primera Sup Segunda	-	-	-	-	-	-
Segunda nivel A	242	1.271	5.436	1.970	5.000	1.246
Segunda nivel B	242	1.203	5.153	1.848	5.000	1.177
Tercera	242	1.085	5.153	1.586	5.000	1.060
Cuarta nivel A	242	1.014	5.153	1.595	5.000	991
Cuarta nivel B	242	903	5.153	1.595	5.000	885
Quinta	-242	845	5.153	1.595	5.000	827
Subgrupo II						
Especial	242	870	5.153	1.595	5.000	853
Primera	242	870	5.153	1.595	5.000	853
Segunda	242	845	5.153	1.595	5.000	827
Tercera	242	827	5.153	1.595	5.000	810
PERSONAL OPERARIO						
Subgrupo I						
Primera nivel A	242	1.014	5.153	1.595	5.000	991
Primera nivel B	242	955	5.153	1.595	5.000	934
Segunda nivel A	242	903	5.153	1.595	5.000	885
Segunda nivel B	242	870	5.153	1.595	5.000	853
Tercera-Ayudante	242	845	5.153	1.595	5.000	827
Subgrupo II						
Primera	242	870	5.153	1.595	5.000	853
Segunda	242	827	5.153	1.595	5.000	810
Limpieza (Jor completa)	242	827	5.153	1.595	5.000	810
Limpieza (Jor 5h)	242	827	5.153	1.595	5.000	810

ANEXO III

SERVICIO DE RETENES AÑO 89

Categoría	Días Laborables	Días de Descanso	Primes de Salida	Horas de Trabajo
PERSONAL TÉCNICO				
Primera Sup Esp	2.411	5.426	-	-
Primera Sup Primera	1.769	3.981	-	-
Primera Sup Segunda	1.446	3.100	-	-
Segunda nivel A	1.446	3.255	2.179	2.179
Segunda nivel B	1.368	3.078	2.060	2.060
Tercera	1.233	2.775	1.857	1.857
Cuarta	1.152	2.591	1.734	1.734
Quinta	1.058	2.381	1.595	1.595
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Subgrupo I				
Primera Sup Esp	2.411	5.426	-	-
Primera Sup Primera	1.769	3.981	-	-
Primera Sup Segunda	1.558	3.500	-	-
Segunda nivel A	1.446	3.255	2.179	2.179
Segunda nivel B	1.368	3.078	2.060	2.060
Tercera	1.233	2.775	1.857	1.857
Cuarta nivel A	1.152	2.591	1.734	1.734
Cuarta nivel B	1.028	2.313	1.550	1.550
Quinta	963	2.146	1.450	1.450
Subgrupo II				
Especial	990	2.228	1.493	1.493
Primera	990	2.228	1.493	1.493
Segunda	963	2.146	1.450	1.450
Tercera	942	2.118	1.416	1.416
PERSONAL OPERARIO				
Subgrupo I				
Primera nivel A	1.152	2.591	1.734	1.734
Primera nivel B	1.086	2.442	1.635	1.635
Segunda nivel A	1.028	2.313	1.551	1.551
Segunda nivel B	990	2.228	1.493	1.493
Tercera-Ayudante	963	2.146	1.450	1.450
Subgrupo II				
Primera Encarg. Poonon	990	2.228	1.493	1.493
Segunda Poon Espec.	942	2.118	1.416	1.416
Limpieza (Jornada Compl.)	942	2.118	1.416	1.416
Limpieza (Jornada 5 h.)	707	1.590	1.016	1.016

22774 RESOLUCION de 6 de septiembre de 1989, de la Subsecretaria, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 171/1989, 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 doña Maria Victoria Muñoz Sánchez, funcionaria de la Seguridad Social, destinada en la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Madrid, el recurso contencioso-administrativo número 171/1989, contra la Resolución de la 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 la referida Sala, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 6 de septiembre de 1989.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.