

11808 RESOLUCION de 4 de abril de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XII Convenio Colectivo de trabajo entre la empresa «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, Sociedad Anónima» y su personal.

Visto el texto del XII Convenio Colectivo de Trabajo entre la empresa «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, Sociedad Anónima» y su personal (Código de Convenio número 9001722), que fue suscrito con fecha 13 de febrero de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de empresa, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 4 de abril de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XII CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE LA EMPRESA «ELECTRICAS REUNIDAS DE ZARAGOZA, SOCIEDAD ANONIMA» Y SU PERSONAL

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto del Convenio.

Constituye el objeto del presente Convenio Colectivo, suscrito entre las representaciones de «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, Sociedad Anónima» 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 2. Ambito territorial.

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

Artículo 3. Ambito personal.

Este Convenio Colectivo de trabajo acoge a la totalidad del personal que integra los escalafones de la empresa, así como al que ingrese en los mismos durante su vigencia. Queda excluido el personal excedente por cargo directivo.

Artículo 4. Ambito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1994, cualquiera que sea la fecha de su registro y depósito y regirá hasta el 31 de diciembre de 1996, salvo para aquellas materias que se establezca un período de vigencia diferente.

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

Artículo 5. Vinculación 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 6. Prelación 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 7. 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 8. Comisión 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 jurisdicción social a una Comisión Mixta Interpretativa, que estará constituida por tres Vocales económicos, designados por la Dirección de la empresa y tres Vocales sociales, designados por el Comité de Empresa, todos ellos componentes de la Comisión Negociadora.

La Comisión Interpretativa la integran:

Don Enrique Chavero Moreno.
Don Ramón Vázquez González.
Don Carlos Cuenca Valdivia.
Don Jorge Abarca Viñas.
Don Joaquín Pérez Gracia.
Don Pedro García Garcés.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. Ordenación 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 reconocen 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 ocho mensualidades de su retribución, constituida por el salario base, antigüedad y la parte proporcional de los beneficios. En ningún caso se computarán los pluses de puesto de trabajo y de residencia.

En este supuesto, si el empleado solicitara préstamo de vivienda, su cuantía ascenderá a 1,5 veces a la establecida con carácter general para este tipo de préstamos amortizándose en ocho años. Una vez solicitado, su concesión será automática.

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 integren 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 cuatro 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

Clasificación profesional, provisión de vacantes y ascensos

Artículo 12. *Clasificación profesional.*

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

Personal Técnico

Primera superior especial.
Primera superior primera.
Primera superior segunda.
Segunda nivel A.
Segunda nivel B.
Tercera nivel A.
Tercera nivel B.
Cuarta nivel A.
Cuarta nivel B.
Quinta.

Personal Administrativo

Subgrupo 1:

Primera superior especial.
Primera superior primera.
Primera superior segunda.
Segunda nivel A.
Segunda nivel B.
Tercera nivel A.
Tercera nivel B.
Cuarta nivel A.
Cuarta nivel B.
Quinta.

Subgrupo 2:

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

Personal Operario

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.

Personal Jurídico, Sanitario y de actividades complementarias

Primera superior especial.
Primera superior primera.
Primera superior segunda.
Segunda nivel A.

Segunda nivel B.

Tercera nivel A.

Tercera nivel B.

Para el personal que ingrese a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, las categorías de quinta del personal Administrativo y de tercera del personal Operario, subgrupo I, serán consideradas categorías de entrada, por un período de seis meses.

Artículo 13. *Comunicación de vacantes.*

Cada Director solicitará al Director de Organización y Recursos Humanos, mediante comunicación interior, cubrir las vacantes que se produzcan como consecuencia de la jubilación, cese voluntario, traslado, fallecimiento, etcétera.

El Director de Organización y Recursos Humanos 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. *Provisión 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 Relaciones Laborales 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 Organización y Recursos Humanos 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 Organización y Recursos Humanos.

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 Relaciones Laborales, 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 Organización y Recursos Humanos.

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 regirán los concursos-oposición.*

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 dos años.

1. Anuncio del concurso.—Una vez autorizado el concurso-oposición la Unidad de Relaciones Laborales 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 tabloneros de anuncios, a los Jefes de Unidades Básicas y a los Secretarios de los Comités de Centros de Trabajo.

2. Tribunal.—El Tribunal, que se constituirá una vez hecha pública la convocatoria del concurso-oposición, estará formado por:

El Director de Organización y 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.

El Tribunal podrá solicitar, a iniciativa de cualquiera de sus miembros, la presencia de algún asesor, cuando así lo estime oportuno.

3. Admisión de solicitudes.—El personal interesado solicitará participar en los concursos a la Unidad de Relaciones Laborales 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 diez días, ni superior a veinte, 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 Relaciones Laborales enviará a todos los interesados admitidos el 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.

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. Cuando se considere necesario, se confeccionarán dos o tres exámenes teóricos, eligiéndose uno de ellos en el momento en que se vayan a realizar las pruebas.

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 4.ª: C.B.T. completo.

Técnicos de 5.ª: C.B.T. 1.º y 2.º ciclo.

Administrativos 4.ª A y B: C.B.A. completo.

Administrativos 5.ª: C.B.A. 1.º y 2.º ciclo.

Profesión 2.ª A y B: C.B.P. completo.

P. Ayudante: C.B.P. 1.º y 2.º ciclo.

Auxiliar oficina: C.B.A. 1.º 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 de oficio.

c) Examen práctico.—Se referirá a aquellos conocimientos prácticos y tecnológicos imprescindibles para el desarrollo del oficio.

d) Examen psicotécnico.—La Unidad de Relaciones Laborales 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: Cinco puntos.

Afinidad: Cinco puntos.

Idoneidad: 10 puntos.

Esta puntuación será aportada por la Unidad de Relaciones Laborales.

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: Cinco puntos.

Afinidad: Cinco puntos.

Idoneidad: 10 puntos.

Total: 100 puntos.

La Unidad de Relaciones Laborales, 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 Organización y Recursos Humanos para su resolución en el plazo de diez 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 reconocen:

1. La calificación de «apto» en el concurso de promoción correspondiente dará preferencia, según el orden de puntuación, para ocupar las plazas convocadas.

2. La Dirección de Organización y Recursos Humanos 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) Período de ocupación de vacantes.—La comunicación de los resultados a los candidatos afectados no excederá de quince 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 cuarenta y cinco días a partir de la comunicación de los resultados.

Artículo 16. *Provisión 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 el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Por antigüedad de ocho años para:

1. Personal Administrativo:

De 5.^a a 4.^a B.

De 4.^a B A 4.^a A.

2. Personal Operario:

De 3.^a a 2.^a B.

De 2.^a B a 2.^a A.

Artículo 18. Formación 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 cada año. De la reunión se levantará la correspondiente acta.

Artículo 19. Cursos de formación.

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. Los empleados que estén realizando estos cursos podrán solicitar de la Unidad de Formación que se le asigne un tutor que le sirva de apoyo en sus estudios y le aclare cuantas dudas pueda tener.

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 1.^a

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 Relaciones Laborales 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.

La Unidad de Formación gestionará el alojamiento del personal que con ocasión de la realización de estos cursos tenga que desplazarse a Zaragoza, abonándosele al empleado la cantidad de 4.140 pesetas/día en concepto de manutención.

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 Organización y Recursos Humanos 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

CAPITULO 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 1.634 horas reales, efectivas de trabajo, para todo el personal.

Para el segundo y tercer año de vigencia del Convenio, con carácter general, la jornada efectiva de trabajo se realizará de forma continuada de siete cuarenta y cinco a quince horas de lunes a viernes.

Artículo 22. Días festivos.

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

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 ocho 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 veintiséis días laborables para toda la plantilla. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, las vacaciones podrán disfrutarse en dos únicos períodos.

Seis días podrán disfrutarse separadamente y a elección del personal.

En caso de que por necesidades del servicio, a un trabajador le fuese denegada su solicitud de disfrute de vacaciones será la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio la que arbitre la concesión. Contra esta resolución de la Comisión Mixta Interpretativa, podrá presentarse reclamación ante la jurisdicción competente conforme establece el artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Para la adjudicación de las vacaciones entre el personal del mismo servicio se atenderá a un turno anual de elección rotativa.

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 períodos. Se procurará que el personal pueda disfrutarlas total o parcialmente en el período comprendido entre los meses de mayo a octubre.

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

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

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

Quienes, 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 1.929 pesetas por cada uno de los días laborables disfrutados como vacación; en los meses de mayo y octubre, 1.378 pesetas.

La retribución a percibir por el trabajador durante los días de vacaciones continúa siendo la que corresponda por los conceptos de salario base y antigüedad, expresados en el capítulo de régimen económico de este Convenio, incrementada con el plus de asistencia y puntualidad y la parte proporcional que corresponda del plus de nocturnidad, quedando

expresamente excluidos de esta retribución cualquier otro plus o compensación económica, sea cual sea su naturaleza y condición, por entenderse que en su valor unitario pactado está ya incluido proporcionalmente el correspondiente al período vacacional.

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) Cuatro días naturales en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, exista o no necesidad de desplazamiento con tal motivo.
- 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.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen.

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Artículo 26. *Licencias no retribuidas.*

En casos excepcionales y por causas justificadas, los trabajadores podrán solicitar, sin derecho a retribución alguna, una licencia de hasta tres meses, debiendo preavisar con un plazo mínimo de sesenta 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 período 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 período 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 período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período 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

Régimen económico

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.
 4. Plus de conducción.
 5. Servicio de retenes.
- d) Complementos por cantidad o calidad:
 1. Horas extraordinarias.
 2. Plus de asistencia-puntualidad.
 3. Descargo en festivos.
 4. Prima de productividad.
- e) Complementos de vencimiento superior al mes:
 1. Pagas extraordinarias.
 2. Participación en beneficios.
 3. Bolsa de vacaciones.

Conceptos no salariales:

1. Desayuno, media dieta, dieta y pernocta.
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 se 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 1994 se fija en 1.140 pesetas por mes/año de servicio.

El segundo y tercer año de vigencia experimentará el mismo incremento pactado para las tablas salariales.

Artículo 30. *Complementos del puesto de trabajo.*

Son los complementos que debe 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 (mañana, tarde y noche): Será de 475 pesetas para 1994.

En turno abierto (mañana y tarde): Será de 356 pesetas para 1994.

Para el segundo año de vigencia, este plus experimentará el mismo incremento pactado para las tablas salariales.

Este plus queda establecido por cada turno trabajado de ocho horas. Si por imperativos del servicio o circunstancias anómalas el trabajador se viera en la necesidad de prolongar su turno a doce 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.

En el período vacacional se abonará 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 rija por algún calendario que suponga no poder disfrutar de alguno de los veintiséis días de vacaciones, en su cómputo total anual, se pagará una prima de 1.929 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 1994 de doscientos cuatro días laborables, y para los años 1995 y 1996, de doscientos dos días laborables.

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

Técnico 2.ª categoría, nivel A: 2.378 pesetas.

Técnico 2.ª categoría, nivel B: 2.303 pesetas.

Técnico 3.ª categoría, nivel A: 2.091 pesetas.

Técnico 3.ª categoría, nivel B: 2.030 pesetas.

Técnico 4.ª categoría, nivel A: 1.948 pesetas.

Técnico 4.ª categoría, nivel B: 1.892 pesetas.

Técnico 5.ª categoría: 1.746 pesetas.

Operario 1.ª categoría, nivel A: 1.892 pesetas.

Operario 1.ª categoría, nivel B: 1.786 pesetas.

Operario 2.ª categoría, nivel A: 1.692 pesetas.

Operario 2.ª categoría, nivel B: 1.626 pesetas.

Operario 3.ª categoría: 1.583 pesetas.

Peón Especialista: 1.545 pesetas.

Estos valores experimentarán los incrementos pactados para las tablas salariales, en el segundo año de vigencia del Convenio.

Para el tercer año de vigencia, el valor del plus de turno, plus de nocturnidad y plus de compensación de festivos, será el resultado de aplicar el incremento pactado en las tablas salariales y la distribución entre dichos complementos de la cantidad de 5.000.000 de pesetas.

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

4. 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 681 pesetas para el personal de turno y de 608 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.

5. 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.

Los servicios afectados serán: Mantenimiento de centrales y SET, mantenimiento de control, mantenimiento de líneas de transporte, telecomunicaciones y zonas (distribución).

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.

El plus de retén para cada una de las semanas de retén duodécima y siguientes del cómputo semestral de cada empleado (semestres naturales), estará incrementado en un 15 por 100 sobre su valor en tablas.

Tanto la valoración como el cómputo no serán aplicables ni acumulables entre semestres.

Para los años 1994 y 1995, para el personal operario afectado por el retén se establecerá la garantía del valor de dos primas de salida por semana de retén. Si la cantidad correspondiente al pago de las salidas y horas realizadas efectivamente fuera superior a la garantía ésta no se abonará.

Para el año 1996, para el personal operario afectado por el retén, se establecerá la garantía del valor de dos primas de salida por semana de retén, si no se produce ninguna salida. En el caso de producirse una sola salida, se abonará la cantidad devengada por la salida realizada y horas extraordinarias correspondientes, más el valor de una salida adicional. En el caso de dos o más salidas, se abonará la cantidad devengada por el valor de las salidas efectivamente realizadas y las horas extraordinarias que se realicen.

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.

Artículo 31. Complementos por cantidad o calidad.

Son 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 consideran 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 encuentren prestando servicio.

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

Sustitución imprevista del personal de turno, por un máximo de diez 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, diferenciando entre las compensadas económicamente y las compensadas con días de descanso, especificando sus causas y motivos 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 diez 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.

Para 1994, el importe de este plus se establece en la cantidad de 700 pesetas para el personal de turno y de 645 pesetas para el resto del personal, que se percibirá por la asistencia/día efectiva de trabajo y durante los veintiséis días correspondientes al período vacacional.

Para 1995, el importe de este plus se establece en la cantidad de 785 pesetas para el personal de turno y en 725 pesetas para el resto del personal, percibiéndose en la misma forma.

Para 1996, el importe de este plus se incrementará en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

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

3. Prima de productividad.—En base a la obtención de un mejor y mayor índice de productividad cifrado en 800 GWh de producción hidráulica, corregida con el índice de hidraulicidad anual, se mantiene una prima de productividad en cuantía de 115.000 pesetas/año por empleado para el primer año de vigencia, a devengar en el mes de octubre.

En 1995, su cuantía será de 150.000 pesetas/año por empleado.

En 1996, su cuantía será de 200.000 pesetas/año 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.

4. 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: 5.556 pesetas.
- Dos horas: 4.761 pesetas.
- Tres horas: 3.967 pesetas.
- Cuatro horas: 3.174 pesetas.
- Cinco y más horas: 2.381 pesetas.

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 dos 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 84.791 pesetas.

Artículo 33. Conceptos no salariales.

1. Desayuno, media dieta, dieta y pernocta.—Se mantiene 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 para el primer año de vigencia 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.

3. Gratificación por quebranto de moneda.—Bajo esta denominación se concede una asignación extrasalarial a los empleados que desempeñen de forma habitual trabajos 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. Al empleado que tuviera que sustituir por un plazo de un mes o más en estas funciones a algún trabajador que estuviese percibiendo esta asignación, se le abonará la parte proporcional correspondiente al tiempo de sustitución.

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

Cantidades/mes	Quebranto/año Pesetas
De 5.000 a 3.000.000	18.965
De 3.000.000 a 20.000.000	75.829
Más de 20.000.000	113.747

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.

4. Gratificación del 24 y 31 de diciembre.—El personal que trabaje durante estas noches percibirá por cada una de ellas una gratificación de 10.315 pesetas.

5. Ayuda de comida.—Esta ayuda, dotada con 1.293 pesetas, será únicamente abonable al personal que, realizando jornada continuada, rebase

ésta en período no superior a una hora; tendrá derecho a media dieta cuando supere dicho tiempo.

Artículo 34. Revisión salarial.

Si el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrará el 31 de diciembre de 1994 un incremento superior al 3,5 por 100, se llevará a cabo la revisión salarial que resulte de la aplicación de la siguiente fórmula:

IPC real-3,5.

El incremento resultante de la revisión, de proceder, se abonará con efectos de 1 de enero de 1994, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1995 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 y tercer 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, si procediese, conforme a la revisión de 1994, experimentarán para 1995 un incremento del IPC previsto por el Gobierno.

En 1996 los mismos conceptos salariales una vez actualizados conforme a la revisión de 1995, experimentarán un incremento del IPC previsto por el Gobierno.

Cláusula de salvaguarda.—Se establece una cláusula de garantía anual, para que cualquier acuerdo parra el conjunto de empresas del grupo ENDESA, grupo INI o general más favorable que el presente sea aplicado en Eléctricas Reunidas de Zaragoza.

La comparación de los términos económicos se efectuará de año en año comparando los efectos de tal acuerdo y de este convenio considerados ambos en su globalidad anual.

Artículo 35. Otros incentivos y complementos individuales.

Todos los que no se contemplan expresamente en el texto de este convenio permanecerá 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.

CAPITULO VI

Previsión social

Artículo 37. Jubilación.

Al personal que se jubile a partir del 1 de enero de 1995, se le aplicará el siguiente régimen complementario:

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 sesenta y cinco 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 sesenta y cinco años de edad.

El complemento máximo de jubilación, consistirá en abonar la diferencia existente entre el importe de los ingresos anuales del interesado y el importe de la pensión pública que correspondería si se calculase la base reguladora computando las bases de cotización de los noventa y seis meses inmediatamente anteriores al de la jubilación.

La empresa no absorberá los aumentos de pensión acordados por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

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 doce 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 asistencia y puntualidad.
- h) Complemento de los vigilantes de centrales.
- i) Plus de turno.
- j) Prima de productividad.

Para alcanzar la pensión complementaria de jubilación se exigirá a cada productor que haya cumplido los sesenta y cinco 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.

A efectos de cálculo del complemento de pensión de jubilación, en el cálculo del 100 por 100 de los conceptos g) e i) se computarán los días de baja por enfermedad o accidente como días efectivamente trabajados. Se establecerán los mecanismos de control y garantía para que la aplicación de este precepto sea la correcta.

Artículo 38. *Jubilación anticipada.*

Todo trabajador que cumpla sesenta 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 y con sus mismos criterios, 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 Instituto Nacional de la Seguridad Social 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 Instituto Nacional de la Seguridad Social, 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 sesenta y cinco 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 Instituto Nacional de la Seguridad Social 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 Instituto Nacional de la Seguridad Social, con la cantidad necesaria para alcanzar

el 50 por 100 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 Instituto Nacional de la Seguridad Social, con la cantidad necesaria para alcanzar el 50 por 100 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 mínimas de jubilación, viudedad y orfandad.*

La empresa garantizará como complemento a lo percibido a través del Instituto Nacional de la Seguridad Social una pensión mínima de jubilación igual al 130 por 100 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 complementará hasta la cifra antes indicada.

Las pensiones de orfandad (menores de edad y disminuidos físicos) serán el 20 por 100 de la pensión de viudedad.

Estas pensiones se abonarán en catorce 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 Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Artículo 41. *Personal en situaciones de baja por incapacidad temporal, derivada de enfermedad.*

El trabajador en situación de baja por incapacidad temporal, 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 período de doce meses, prorrogables por otros seis más, hasta completar los dieciocho meses.

Artículo 42. *Personal en situación 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 por 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 situación de invalidez permanente parcial o total para su profesión 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. *Inspección médica.*

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 sesenta y cinco 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 adicional 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 sesenta y cinco años de edad.

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

CAPITULO VII

Asuntos sociales y asistenciales

Artículo 47. *Suministro de energía.*

Los empleados que se jubilen durante el año 1994:

Seguirán disfrutando en su vivienda habitual de 5.000 Kw/hora gratis y el exceso al precio reducido de empleado.

Igualmente, los empleados que en la fecha de su jubilación tengan concedido el suministro de energía en su vivienda de descanso, seguirán disfrutando en la misma de 1.000 Kw/hora a precio reducido de empleado y el exceso al precio de intercambio de empresas, en tanto en cuanto cumplan los requisitos que se les exigieron para su concesión. Es decir, si la vivienda se encuentra dentro de la zona de suministro de la empresa, deberá poseerla en propiedad o en alquiler por el período mínimo legalmente establecido y legalizado por los organismos correspondientes; si la vivienda se encuentra en el resto del territorio nacional deberá poseerla exclusivamente en propiedad y uso de la misma.

A partir del 1 de enero de 1995:

Podrá disfrutar de este beneficio todo el personal de plantilla, previa solicitud a la Dirección de Organización y Recursos Humanos. 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 Organización y Recursos Humanos, que pasará informe de su situación a efectos de formalización del referido suministro.

Cada empleado de plantilla disfrutará de un cupo máximo anual de 30.000 Kw/hora al precio de 15 céntimos/Kwh por unidad familiar, exclusivamente para alumbrado y uso doméstico propio. El cupo se disfrutará a título personal e individual y será igualmente válido para la segunda vivienda en propiedad o en alquiler por el período mínimo legalmente establecido y legalizado por los organismos correspondientes en la zona de suministro del grupo Eléctricas Reunidas de Zaragoza y exclusivamente en propiedad y uso de los mismos, fuera de la zona de suministro del grupo Eléctricas Reunidas de Zaragoza.

Rebasado el referido cupo, se aplicará el precio de intercambio de empresas.

El personal que se jubile conservará el beneficio en las mismas condiciones en que lo disfrutase al tiempo de su jubilación, así como los huérfanos absolutos hasta la edad de los dieciocho años. El beneficio alcanzará igualmente al personal que se halle cumpliendo el servicio militar o civil sustitutorio y a los viudos/as de empleado/a, mientras permanezcan en tal estado.

El personal que ingrese con contrato temporal de fomento de empleo, una vez transcurridos seis meses desde su ingreso, podrá solicitar éste y los demás beneficios sociales recogidos en el presente Convenio.

Artículo 48. *Ayuda de estudios.*

Se concederán de acuerdo con el Reglamento elaborado al efecto, destinándose la cantidad de 37.668.090 pesetas para ayuda de estudios de hijos de empleados y jubilados y de 2.036.848 pesetas para ayuda de estudios de empleados.

En 1995 y 1996 estas cantidades se revisarán con los criterios del artículo 34.

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

Artículo 49. *Ayuda de deficientes físicos o psíquicos.*

Se atenderán las necesidades de cada caso, procurando facilitar la ayuda necesaria tanto de orientación como económica, destinándose la cantidad de 3.000.000 de pesetas para atender en lo económico los gastos originados, previa justificación.

Artículo 50. *Préstamos para vivienda y personales.*

La empresa facilitará al personal préstamos para la adquisición o construcción de vivienda habitual 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 de Asuntos Sociales.

Préstamos 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 ERZ para adquisición de acciones de GESA.

Durante el primer año de vigencia de este Convenio Colectivo se concederán al personal fijo en plantilla para la primera adquisición o construcción de vivienda habitual y de carácter personal. La cuantía máxima de este préstamo ascenderá a 1.500.000 pesetas, no devengará interés alguno y se amortizará mediante descuentos mensuales en nómina, en cinco años.

A partir del 1 de enero de 1995, el personal fijo de plantilla tendrá derecho a un préstamo de vivienda durante su vida laboral. La cuantía máxima de estos préstamos ascenderá a 2.000.000 de pesetas, que se amortizarán en siete años y se concederán para la compra de la vivienda habitual. A este préstamo sólo se tendrá derecho una vez en la vida laboral, y sólo para aquellos que todavía no hayan hecho uso de este préstamo con anterioridad a este Convenio, y hayan adquirido la vivienda a partir del 1 de enero de 1995.

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.

Préstamos de carácter personal: Se podrán conceder préstamos de carácter personal, por una cuantía equivalente de hasta seis mensualidades, al personal de plantilla con más de dos años de antigüedad y que se encuentren ante una situación de necesidad debidamente justificada.

Estos préstamos no devengarán interés alguno y se amortizarán mediante descuentos mensuales en nómina, en tres años.

El personal podrá liquidar, en todo momento, el préstamo en menos tiempo del indicado.

Nadie podrá solicitar un nuevo préstamo mientras no haya liquidado el anterior.

Anticipos 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 pesetas.

Artículo 51. *Préstamo para adquisición de vehículo 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 vehículo particular al servicio de la empresa.*

Se mantiene un fondo de 3.000.000 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 acogerse a dicha ayuda será necesario como norma la existencia de atestado de tráfico sobre el accidente sufrido.

Artículo 53. *Premio de vinculación.*

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

A los veinticinco años: Consistirá en el importe equivalente a una vez el salario base de un Técnico de 4.ª B.

A los cuarenta años: Consistirá en el importe equivalente a dos veces el salario base de un Técnico de 4.ª B.

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

Artículo 54. *Premio de jubilación.*

El personal que se jubile a partir del 1 de enero de 1994 percibirá, en el momento de la jubilación, el importe equivalente a dos veces el salario base de un Técnico de 4.ª B.

Artículo 55. *Aguinaldo.*

Se mantendrá durante la vigencia del Convenio el mismo aguinaldo.

Artículo 56. *Ayuda a las vacaciones.*

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.

CAPITULO VIII

Artículo 57. *Comité intercentros.*

Se conviene la constitución de un Comité intercentros, con residencia en el domicilio social de la empresa, que estará constituido por trece 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 las 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 ceses y los ascensos.

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

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos 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. *Garantías 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 Delgados 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 Delgados de Personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales 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, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Artículo 60. *De la Sección 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 sujetar 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 perjudicarle 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 suficiente 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 cualesquiera 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 61. Participación sindical en la empresa pública.

Se aplicará el texto del acuerdo sobre participación sindical en la empresa pública establecido en virtud del artículo 21 del AES entre responsables de la empresa pública y la UGT, 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.

Disposición adicional.

El acuerdo firmado entre la empresa y la representación social el 30 de diciembre de 1994, y denominado «Nuevo Sistema de Previsión Social», constituye un anexo del presente Convenio Colectivo.

Disposición transitoria primera.

Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo fuese derogada la actual Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica continuarán siendo de aplicación como derecho dispositivo sus capítulos III, IV, V y XII, y el artículo 42, así como el artículo 135 del Reglamento de Régimen Interior.

Durante la vigencia del presente Convenio, ambas partes se comprometen a estudiar la sustitución de dichos capítulos de la Ordenanza derogada y del artículo 135 del Reglamento de Régimen Interior, anteriormente mencionados.

Disposición transitoria segunda.

La empresa estudiará aquellas propuestas que presente el Comité de Empresa tendientes a que en el tercer año de vigencia de este Convenio se pueda mejorar el actual Seguro de Vida, cuando impliquen una aportación del trabajador en la prima.

Disposición derogatoria.

El presente Convenio Colectivo de trabajo sustituye al publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 18 de septiembre de 1991 («Boletín Oficial del Estado» de 5 de octubre), que en consecuencia queda sin efecto.

ANEXO I

Tabla salarial 1994

Categoría	Sueldo base mensual — Pesetas	Sueldo más pagas extras — Pesetas	Beneficios — Pesetas	Bolsa vacaciones — Pesetas	Total — Pesetas
<i>Personal técnico</i>					
Prim. Sup. Esp.	355.272	6.039.624	710.544	84.791	6.834.959
Prim. Sup. Prim.	260.681	4.431.577	521.362	84.791	5.037.730
Prim. Sup. Seg.	229.205	3.896.485	458.410	84.791	4.439.886
Segunda nivel A	213.111	3.622.887	426.222	84.791	4.133.900
Segunda nivel B	201.536	3.426.112	403.072	84.791	3.913.975
Tercera nivel A	187.146	3.181.482	374.292	84.791	3.640.565
Tercera nivel B	181.694	3.088.798	363.388	84.791	3.536.977
Cuarta nivel A	174.747	2.970.699	349.494	84.791	3.404.984
Cuarta nivel B	169.656	2.884.152	339.312	84.791	3.308.255
Quinta	155.939	2.650.963	311.878	84.791	3.047.632
<i>Personal administrativo</i>					
Subgrupo I:					
Prim. Sup. Esp.	355.272	6.039.624	710.544	84.791	6.834.959
Prim. Sup. Prim.	260.681	4.431.577	521.362	84.791	5.037.730

Categoría	Sueldo base mensual — Pesetas	Sueldo más pagas extras — Pesetas	Beneficios — Pesetas	Bolsa vacaciones — Pesetas	Total — Pesetas
Prim. Sup. Seg.	229.205	3.896.485	458.410	84.791	4.439.686
Segunda nivel A	213.111	3.622.887	426.222	84.791	4.133.900
Segunda nivel B	201.536	3.426.112	403.072	84.791	3.913.975
Tercera nivel A	187.146	3.181.482	374.292	84.791	3.640.565
Tercera nivel B	181.694	3.088.798	363.388	84.791	3.536.977
Cuarta nivel A	169.656	2.884.152	339.312	84.791	3.308.255
Cuarta nivel B	151.465	2.574.905	302.930	84.791	2.962.626
Quinta	141.830	2.411.110	283.660	84.791	2.779.561
Subgrupo II:					
Especial	145.871	2.479.807	291.742	84.791	2.856.340
Primera	145.871	2.479.807	291.742	84.791	2.856.340
Segunda	141.830	2.411.110	283.660	84.791	2.779.561
Segunda-Lector A	151.465	2.574.905	302.930	84.791	2.962.626
Segunda-Lector B	145.871	2.479.807	291.742	84.791	2.856.340
Segunda-Lector C	141.830	2.411.110	283.660	84.791	2.779.561
Tercera	138.717	2.358.189	277.434	84.791	2.720.414
Personal operario					
Subgrupo I:					
Primera nivel A	169.656	2.884.152	339.312	84.791	3.308.255
Primera nivel B	159.928	2.718.776	319.856	84.791	3.123.423
Segunda nivel A	151.465	2.574.905	302.930	84.791	2.962.626
Segunda nivel B	145.871	2.479.807	291.742	84.791	2.856.340
Tercera-Ayudantes	141.830	2.411.110	283.660	84.791	2.779.561
Subgrupo II:					
Primera-Enc. Peones	145.871	2.479.807	291.742	84.791	2.856.340
Segunda-Peón Esp.	138.717	2.358.189	277.434	84.791	2.720.414
Limpieza J. C.	138.717	2.358.189	277.434	84.791	2.720.414
Limpieza J.6 H.	124.976	2.124.592	249.952	84.791	2.459.335
Limpieza J.5 H.	104.147	1.770.499	208.294	63.659	2.042.452
Limpieza J.2 H.	41.659	708.203	83.318	63.659	855.180
Limpieza J.1 H.	20.829	354.093	41.658	63.659	459.410

ANEXO II

Tabla salarial 1994

Categoría	Desayuno — Pesetas	Jornada nocturna — Pesetas	Dieta completa — Pesetas	Media dieta — Pesetas	Pernocta — Pesetas	Hora ordinaria pactada — Pesetas	Hora extraordinaria 75 por 100 — Pesetas
Personal técnico							
Prim. Sup. Esp.	—	—	—	—	—	—	—
Prim. Sup. Prim.	—	—	—	—	—	—	—
Prim. Sup. Seg.	—	—	—	—	—	—	—
Segunda nivel A	337	1.775	7.592	2.749	6.984	1.739	3.044
Segunda nivel B	337	1.681	7.592	2.749	6.984	1.645	2.878
Tercera nivel A	337	1.560	7.592	2.749	6.984	1.525	2.668
Tercera nivel B	337	1.514	7.592	2.749	6.984	1.480	2.591
Cuarta nivel A	337	1.463	7.592	2.749	6.984	1.426	2.495
Cuarta nivel B	337	1.417	7.592	2.749	6.984	1.384	2.423
Quinta	337	1.302	7.592	2.749	6.984	1.271	2.225
Personal administrativo							
Subgrupo I:							
Prim. Sup. Esp.	—	—	—	—	—	—	—
Prim. Sup. Prim.	—	—	—	—	—	—	—
Prim. Sup. Seg.	—	—	—	—	—	—	—
Segunda nivel A	337	1.775	7.592	2.749	6.984	1.739	3.044
Segunda nivel B	337	1.681	7.592	2.749	6.984	1.645	2.878
Tercera nivel A	337	1.560	7.592	2.749	6.984	1.525	2.668
Tercera nivel B	337	1.514	7.592	2.749	6.984	1.480	2.591
Cuarta nivel A	337	1.417	7.592	2.749	6.984	1.384	2.423
Cuarta nivel B	337	1.260	7.592	2.749	6.984	1.237	2.164
Quinta	337	1.180	7.592	2.749	6.984	1.154	2.019
Subgrupo II:							
Especial	337	1.214	7.592	2.749	6.984	1.191	2.084
Primera	337	1.214	7.592	2.749	6.984	1.191	2.084

Categoría	Desayuno - Pesetas	Jornada nocturna - Pesetas	Dieta completa - Pesetas	Media dieta - Pesetas	Pernocta - Pesetas	Hora ordinaria pactada - Pesetas	Hora extraordinaria 75 por 100 - Pesetas
Segunda	337	1.180	7.592	2.749	6.984	1.154	2.019
Segunda-Lector A	337	1.260	7.592	2.749	6.984	1.237	2.164
Segunda-Lector B	337	1.214	7.592	2.749	6.984	1.191	2.084
Segunda-Lector C	337	1.180	7.592	2.749	6.984	1.154	2.019
Tercera	337	1.154	7.592	2.749	6.984	1.133	1.983
<i>Personal operario</i>							
Subgrupo I:							
Primera nivel A	337	1.417	7.592	2.749	6.984	1.384	2.423
Primera nivel B	337	1.334	7.592	2.749	6.984	1.305	2.283
Segunda nivel A	337	1.260	7.592	2.749	6.984	1.237	2.164
Segunda nivel B	337	1.214	7.592	2.749	6.984	1.191	2.084
Tercera-Ayudantes	337	1.180	7.592	2.749	6.984	1.154	2.019
Subgrupo II:							
Primera-Enc. Peones	337	1.214	7.592	2.749	6.984	1.191	2.084
Segunda-Peón Esp.	337	1.154	7.592	2.749	6.984	1.133	1.983
Limpieza J. C.	337	1.154	7.592	2.749	6.984	1.133	1.983
Limpieza J.6 H.	337	1.154	7.592	2.749	6.984	1.133	1.983
Limpieza J.5 H.	337	1.154	7.592	2.749	6.984	1.133	1.983
Limpieza J.2 H.	337	1.154	7.592	2.749	6.984	1.133	1.983
Limpieza J.1 H.	337	1.154	7.592	2.749	6.984	1.133	1.983

ANEXO III

Tabla salarial 1994

SERVICIO DE RETENES

Categoría	Días laborables - Pesetas	Días descanso - Pesetas	Prima de salida - Pesetas	Horas de trabajo - Pesetas
<i>Personal técnico</i>				
Prim. Sup. Esp.	3.367	7.579	-	-
Prim. Sup. Prim.	2.471	5.560	-	-
Prim. Sup. Seg.	2.174	4.886	-	-
Segunda nivel A	2.019	4.545	3.044	3.044
Segunda nivel B	1.910	4.297	2.878	2.878
Tercera nivel A	1.774	3.992	2.668	2.668
Tercera nivel B	1.723	3.877	2.591	2.591
Cuarta nivel A	1.657	3.727	2.495	2.495
Cuarta nivel B	1.608	3.618	2.423	2.423
Quinta	1.478	3.325	2.225	2.225
<i>Personal administrativo</i>				
Subgrupo I:				
Prim. Sup. Esp.	3.367	7.579	-	-
Prim. Sup. Prim.	2.471	5.560	-	-
Prim. Sup. Seg.	2.174	4.886	-	-
Segunda nivel A	2.019	4.545	3.044	3.044
Segunda nivel B	1.910	4.297	2.878	2.878
Tercera nivel A	1.774	3.992	2.668	2.668
Tercera nivel B	1.723	3.877	2.591	2.591
Cuarta nivel A	1.608	3.618	2.423	2.423
Cuarta nivel B	1.438	3.230	2.164	2.164
Quinta	1.344	3.023	2.019	2.019
Subgrupo II:				
Especial	1.384	3.110	2.084	2.084
Primera	1.384	3.110	2.084	2.084
Segunda	1.344	3.023	2.019	2.019
Segunda-Lector A	1.438	3.230	2.164	2.164
Segunda-Lector B	1.384	3.110	2.084	2.084
Segunda-Lector C	1.344	3.023	2.019	2.019
Tercera	1.315	2.957	1.983	1.983

Categoría	Días laborables - Pesetas	Días descanso - Pesetas	Prima de salida - Pesetas	Horas de trabajo - Pesetas
<i>Personal operario</i>				
Subgrupo I:				
Primera nivel A	1.608	3.618	2.423	2.423
Primera nivel B	1.514	3.408	2.283	2.283
Segunda nivel A	1.438	3.230	2.164	2.164
Segunda nivel B	1.384	3.110	2.084	2.084
Tercera-Ayudantes	1.344	3.023	2.019	2.019
Subgrupo II:				
Primera Enc. Peones	1.384	3.110	2.084	2.084
Segunda Peón Esp.	1.315	2.957	1.983	1.983
Limpieza J. C.	1.315	2.957	1.983	1.983
Limpieza J.6 H.	987	2.220	1.983	1.983
Limpieza J.5 H.	987	2.220	1.983	1.983
Limpieza J.2 H.	987	2.220	1.983	1.983
Limpieza J.1 H.	987	2.220	1.983	1.983

ANEXO IV

Nuevo sistema de previsión social

El régimen de complementos de pensiones vigente en «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, Sociedad Anónima» que viene hasta ahora regulado en sucesivos Convenios Colectivos de «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, Sociedad Anónima», quedará en el futuro derogado y sustituido por un nuevo sistema de previsión social que se desarrollará a partir de las presentes bases.

El nuevo sistema de previsión social afectará a todo el personal que el 31 de diciembre de 1994 se encuentre de alta laboral en la empresa y se instrumentará como sigue:

A) Personal en activo a 31 de diciembre de 1994

Se implantará un nuevo sistema de previsión social, que tendrá el carácter complementario del sistema público de previsión social, pero independiente y desligado del mismo, que cubrirá la contingencia de jubilación anticipada a partir de los sesenta años para aquellos empleados que reúnan los requisitos legales establecidos en la Orden de 18 de enero de 1967. Para el personal que no pueda acogerse a la jubilación anticipada, el nuevo sistema de previsión social cubrirá la contingencia de jubilación a los sesenta y cinco años.

Asimismo, este sistema cubrirá las contingencias de viudedad de jubilados, invalidez permanente absoluta, viudedad de activos, viudedad de invalidez permanente absoluta y orfandad.

La prestación será calculada para cada persona individualmente y será la resultante de la adición de los siguientes instrumentos:

A.1 Servicios pasados: La empresa reconocerá para el caso de las contingencias anteriormente mencionadas, el capital calculado en el estudio actuarial de fecha 3 de noviembre de 1994 por «Sociedad de Actuarios Vida y Pensiones, Sociedad Limitada», el cual se anexiona al presente acuerdo, por los servicios pasados hasta el 1 de enero de 1994. Este capital, cuyo importe total asciende a 7.834.197.088 pesetas se relaciona individualizado para cada trabajador en el anexo adjunto.

Dicho capital será financiado por la empresa y adecuadamente garantizado mediante el instrumento de exteriorización que se considere oportuno, de acuerdo con la legislación vigente.

Cuando la empresa decida exteriorizar lo hará con el conocimiento previo y seguimiento de la representación del Comité de Empresa (a partir de ahora representación social).

Las bajas que se produzcan hasta que no esté formalizado este sistema de previsión social, disminuirán el capital reconocido por los servicios pasados, en la cuantía individual que corresponda según el estudio actuarial anteriormente mencionado.

El valor a 1 de enero de 1994, será capitalizado por ERZ hasta la fecha en que se produzca la contingencia, al tipo de interés del 6 por 100 utilizado en el estudio actuarial de fecha 3 de noviembre de 1994 por «Sociedad de Actuarios Vida y Pensiones, Sociedad Limitada», mencionado, y dejará de capitalizarse por ella cuando el capital se integre en un plan de pensiones, en cuyo caso el propio plan lo capitalizará con el rendimiento obtenido por el fondo de pensiones.

Al producirse la integración en un plan de pensiones, si la legislación no permitiera la integración total de los derechos económicos reconocidos en los servicios pasados, bien global o individualmente, las partes buscarán otra vía para poder asumir legalmente aquella parte que no pudiera integrarse en el plan.

A.2 Servicios futuros:

a) Prestaciones de ahorro (jubilación y viudedad de jubilado): La empresa promoverá la creación de un plan de pensiones bajo la modalidad de empleo, aportación definida y no contributivo. La aportación será para cada trabajador, la resultante de aplicar un porcentaje constante sobre la base pensionable, que a nivel individual se determina en el estudio de fecha 3 de noviembre de 1994 de «Sociedad de Actuarios Vida y Pensiones, Sociedad Limitada», para cubrir los servicios futuros.

El capital calculado en dicho estudio actuarial que cubre las prestaciones de ahorro de los servicios futuros (3.251.123.347 pesetas) se incrementará en el 25 por 100. Este incremento se distribuirá igualmente entre los partícipes con iguales criterios que los que han servido de base en el estudio actuarial. Las bajas que se produzcan hasta que no esté formalizado este plan de pensiones disminuirán el capital resultante (4.063.904.184 pesetas) en la cuantía individual que corresponda.

Cuando el trabajador ascienda en la empresa, el porcentaje de aportación sobre el salario pensionable que hasta ese momento tenía, se incrementará en igual proporción que se ha incrementado su base pensionable.

La base pensionable será la suma del salario base, antigüedad, pagas extraordinarias reglamentarias, gratificaciones fijas de carácter personal, participación de beneficios, bolsa de vacaciones, plus de asistencia y puntualidad, complemento de los Vigilantes de Centrales y el plus de turno.

En ningún caso la aportación anual a favor de cada partícipe superará el límite fiscalmente neutro para el partícipe y el límite legal vigente en cada momento. Ambas partes buscarán otra vía para poder asumir legalmente las aportaciones que excedan el citado límite.

En el caso de que la futura legislación reguladora de las operaciones de exteriorización y/o externalización estableciera alternativas más beneficiosas fiscalmente o para la seguridad de las prestaciones, la empresa, con el acuerdo de la representación social, podrá sustituir la formalización del plan de pensiones por el instrumento que considere más adecuado.

A partir de la fecha en que el empleado cumpla sesenta años de edad y reúna los requisitos legales establecidos en la Orden de 18 de enero de 1967 para su jubilación anticipada, así como cuando cumpla sesenta y cinco años de edad, si no ejercitan el derecho de jubilación la empresa dejará de efectuar aportaciones.

b) Prestaciones de riesgo (invalidez permanente absoluta, viudedad de activos, viudedad de invalidez permanente absoluta y orfandad): Estas prestaciones serán garantizadas a través del instrumento que la futura legislación establezca, y que se considere más beneficioso, de acuerdo con la empresa y la representación social para la seguridad de las prestaciones.

B) Personal que ingrese a partir de 1 de enero de 1995

Este personal se integrará en un plan de pensiones que se sujetará a la modalidad de empleo, aportación definida y contributivo. La cuota de aportación se establecerá de acuerdo entre la empresa y la representación social y se aportará al 50 por 100 entre la empresa y el partícipe.

Al personal que ingrese con la modalidad de contrato temporal, se le reconocerán, con efectos retroactivos, las aportaciones correspondientes, cuando pase a ser personal fijo de plantilla.

En ningún caso la aportación anual a favor de cada partícipe superará el límite fiscalmente neutro para el partícipe y el límite legal vigente en cada momento. Ambas partes buscarán otra vía para poder asumir legalmente las aportaciones que excedan el citado límite.

Personal en excedencia.—Para aquellos trabajadores que a la fecha de la firma de este acuerdo estuvieran en excedencia, la empresa se compromete en el momento de su reincorporación a aplicarles el presente acuerdo tanto en lo que respecta a servicios pasados como en las aportaciones para servicios futuros, como resultado del estudio actuarial que, con las mismas características que acoge a la totalidad de la plantilla, deba de efectuarse.

Régimen transitorio.—Al personal que se jubile a partir del 1 de enero de 1995 y antes de que se formalice el futuro Plan de Previsión Social y su Reglamento se le aplicará el régimen complementario de pensiones, regulado en el capítulo VI del XII Convenio Colectivo de «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, Sociedad Anónima».

Al personal que durante este período transitorio, reúna los requisitos legales para su jubilación anticipada de acuerdo con la Orden de 18 de enero de 1967, o bien cumpla los sesenta y cinco años de edad y no hagan uso de su derecho de jubilación, la empresa dejará de efectuar las aportaciones y actualizaciones financieras correspondientes.

Cláusula adicional.—El nuevo sistema de previsión social complementaria se formalizará necesariamente en caso de que el sistema transitorio acordado en el XII Convenio Colectivo o siguientes fuera legalmente considerado concurrente con el sistema público de pensiones.

El presente acuerdo se anexionará al XII Convenio Colectivo, teniendo la misma validez que para los Convenios Colectivos se reconoce en el Estatuto de los Trabajadores, no pudiendo ser negociado o reformado si no es en la forma que se recoge en el propio acuerdo. El presente acuerdo se anexionará igualmente en los posteriores Convenios Colectivos de «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, Sociedad Anónima».

11809 RESOLUCION de 25 de abril de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del «Acuerdo sectorial nacional de la construcción» para 1995.

Visto el texto del «Acuerdo sectorial nacional de la construcción» para 1995, (Código de Convenio número 9905595), que fue suscrito con fecha 5 de abril de 1995, de una parte por la Confederación Nacional de la Construcción (CNC) en representación de las empresas del sector y de otra por la Federación Estatal de Madera, Construcción y Afines de la Unión General de Trabajadores (FEMCA-UGT) y la Federación Estatal de Construcción, Madera y Afines de Comisiones Obreras (FECOMA-CC.OO.) en representación de los trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartado 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 Acuerdo 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, 25 de abril de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO SECTORIAL NACIONAL DE LA CONSTRUCCION PARA 1995

PREAMBULO

Las partes signatarias, integradas por la Federación Estatal de Madera, Construcción y Afines de la Unión General de Trabajadores (FEMCA-UGT), y la Federación Estatal de Construcción, Madera y Afines de Comisiones Obreras (FECOMA-CC.OO.), todas ellas en representación laboral, y la