

Editorial del «Laberinto, Sociedad Limitada».

Proyecto editorial. «Ariadna». Materias: Filosofía, Psicología, Geografía y Ciencia, Tecnología y Sociedad. Autores: Cifuentes y otros. Para Bachillerato.

18271 RESOLUCIÓN de 22 de julio de 1996, de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, sobre extravió de un Título de Diplomado en Profesorado de Educación General Básica.

Por haber sufrido extravió el título de Diplomado en Profesorado de Educación General Básica, especialidad Ciencias Humanas, expedido el 30 de junio de 1977, a favor de don Julio Alonso Gutiérrez, durante su envío por correo del Servicio de Títulos a la Universidad Autónoma de Barcelona,

Esta Secretaría de Estado ha dispuesto quede nulo y sin ningún valor ni efecto el citado título, y se proceda a la expedición de oficio, del correspondiente duplicado.

Madrid, 22 de julio de 1996.—El Secretario de Estado, Fernando Tejerina García.

Ilmo. Sr. Secretario general técnico del Departamento.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

18272 RESOLUCIÓN de 24 de junio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XVI Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional de Electricidad, Sociedad Anónima» (ENDESA).

Visto el texto del XVI Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional de Electricidad, Sociedad Anónima» (ENDESA) (código de convenio número 9001860), que fue suscrito con fecha 29 de mayo de 1996; de una parte, por las secciones sindicales de UGT, CCOO, CSI-CSIF y CIG, en representación de los trabajadores afectados, y de otra, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo y Migraciones acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 24 de junio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XVI CONVENIO COLECTIVO DE LA «EMPRESA NACIONAL DE ELECTRICIDAD, SOCIEDAD ANÓNIMA» (ENDESA)

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo, actuales y futuros, que tenga establecidos o establezca la «Empresa Nacional de Electricidad, Sociedad Anónima», pertenecientes al sector eléctrico.

Los actuales centros de trabajo de la sociedad son los siguientes:

1. Centro de trabajo de Madrid, que comprende las oficinas centrales.
2. Centro de trabajo de Ponferrada, que comprende las instalaciones de Compostilla I, Compostilla II, Bárcena, subestación y presa de Montearenas y Fuente del Azufre.
3. Centro de trabajo de Cornatel, Quereño, Peñarrubia y Campañana.
4. Centro de trabajo de Santa Marina, Peñadrada, Las Ondinas, Rioscuro, Las Rozas, Matalavilla, Villaseca y Villar.
5. Centro de trabajo de Bibey-Jares-Tera, que comprende las centrales hidráulicas de San Agustín, Prada, Porto, San Sebastián, Moncabril y las presas de Prada, Pías, San Sebastián, Puenteporto, Playa, Cárdena, Garandones, Vega de Conde y Mancas.
6. Centro de trabajo de sistema hidráulico del Esla (La Remolina).
7. Centro de trabajo de As Pontes de García Rodríguez, que además comprende las instalaciones de Ribeira y Eume.
8. Centro de trabajo de El Ferrol.
9. Centro de trabajo de Ccuta.
10. Centro de trabajo de Melilla.
11. Centro de trabajo de Andorra.
12. Centro de trabajo de Escatrón.
13. Centro de trabajo de Carboneras, en el porcentaje que corresponda.
14. Centro de trabajo de Carboneras Montaje Grupo II.
15. Centro de trabajo de Barcelona.

Dentro de todos y cada uno de los centros de trabajo anteriormente enumerados se comprenden la totalidad de las instalaciones que los integran y sus correspondientes servicios complementarios y anexos.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a los trabajadores de la «Empresa Nacional de Electricidad, Sociedad Anónima», pertenecientes al sector eléctrico, con las exclusiones legales del personal comprendido en los artículos 1.º3, c), y 2.º1, a), del Estatuto de los Trabajadores y las peculiaridades siguientes:

1.º El Convenio Colectivo es el marco general por el que se regulan las relaciones laborales de todo el personal de la Empresa, incluido todo el personal encuadrado en el artículo 7 del presente Convenio Colectivo.

2.º Dados los antecedentes que concurren en el tratamiento normativo del personal de primera categoría, se adiciona como parte integrante de este Convenio el texto regulador de sus relaciones laborales, respetando los derechos económicos y sociales en él reconocidos.

Artículo 3. *Ámbito temporal y revisiones económicas.*

Ámbito temporal: El presente Convenio comenzará a regir el 1 de enero de 1995, cualquiera que sea la fecha de su publicación oficial, y tendrá una duración inicial de cuatro años, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 1998, sin perjuicio de los conceptos con vigencia específica.

El incremento económico para 1995 será del 3,5 por 100 sobre todos los conceptos económicos.

Revisión salarial año 1995: Si el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara el 31 de diciembre de 1995 un incremento superior al 3,5 por 100, se efectuará una revisión económica, en el exceso sobre el mismo. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1995, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento económico de 1996.

La revisión salarial de 1995 se abonará tan pronto como se conozca el IPC real provisional.

Incremento económico para el año 1996: El incremento económico para 1996 será del IPC previsto sobre todos los conceptos económicos.

La revisión económica, de proceder, se realizará en el exceso entre el IPC real y el IPC previsto, con los mismos criterios que para 1995.

Incremento económico para el año 1997: El incremento económico para 1997 será del IPC previsto sobre todos los conceptos económicos.

La revisión económica, de proceder, se realizará en el exceso entre el IPC real y el IPC previsto, con los mismos criterios que para 1995.

Incremento económico para el año 1998: El incremento económico para 1998 será del IPC previsto sobre todos los conceptos económicos.

La revisión económica, de proceder, se realizará en el exceso entre el IPC real y el IPC previsto, con los mismos criterios que para 1995.

Plazo de preaviso y denuncia: A efectos de denuncia del presente Convenio Colectivo, ésta podrá ser realizada por cualquiera de las partes firmantes con un mes de antelación a la fecha de término de su vigencia; asimismo se establece un plazo de preaviso de la denuncia de un mes.

De no mediar denuncia del Convenio por cualquiera de las partes que lo suscriben, éste se prorrogará de año en año.

Artículo 4. *Comisión Mixta de Interpretación y Aplicación del Convenio.*

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las cuestiones de interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente Convenio y sus anexos, serán sometidas obligatoriamente, y como trámite previo a su conocimiento por el órgano Jurisdiccional o Administrativo competente, a una Comisión Paritaria, que estará constituida por siete miembros de la representación económica y siete miembros de la representación social de entre los que han integrado la Comisión Deliberadora de este Convenio.

A los efectos de funcionamiento de esta Comisión se establece que el trámite obligatorio de sometimiento, a que alude el apartado anterior, se dará por cumplido, en cualquier caso, transcurridos quince días desde el inicio del trámite de reclamación.

En cualquier caso, la Comisión Mixta de Interpretación y Aplicación del Convenio se reunirá cuando motivadamente cualquiera de las partes así lo solicite.

Con independencia de lo anterior, y al amparo de lo establecido en el artículo 91, párrafos segundo, tercero y cuarto del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de controversias de carácter colectivo derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio, podrán las partes firmantes designar de mutuo acuerdo un mediador, cuya labor consistirá en facilitar la consecución de un acuerdo en la materia objeto de controversia.

Artículo 5. *Reclamación previa en el seno de la empresa.*

1. Convencidas las partes de que un descenso de la litigiosidad entre la empresa y sus trabajadores redundará en beneficio de un mejor clima laboral, y con la finalidad de lograr unas más bajas cotas de conflictividad en el seno de la empresa, se establece como cauce el siguiente:

a) Cuando se trate de conflictos colectivos y reclamaciones que, aún siendo de carácter individual, puedan tener trascendencia sobre varias zonas o centros de trabajo, el trámite previo se resolverá ante la Comisión Mixta de Interpretación y Aplicación del Convenio, de conformidad con lo que establece el artículo 4.

b) Caso de tratarse de conflictos colectivos y reclamaciones individuales cuya trascendencia y efectos no supere a una zona o centro de trabajo, se evacuará ante la Comisión de Relaciones Laborales en aquellos centros en que la misma exista a la entrada en vigor de este Convenio o, en su defecto, ante la Jefatura de Relaciones Laborales. En todo caso, si en el plazo de quince días hábiles desde la interposición del conflicto o reclamación, no se diese contestación al mismo, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.

2. Se exceptúan expresamente de lo establecido en este artículo:

a) Recursos contra el ejercicio de la facultad disciplinaria de la empresa.

b) Conflictos que versen sobre Seguridad Social.

c) Conflictos en que sea parte el Estado, Comunidades Autónomas, Diputaciones, Ayuntamientos u Organismos dependientes de ellos que tengan prohibida la transacción o avenencia.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 6. *Organización del trabajo.*

1. La organización del trabajo es facultad privativa de la Dirección de la empresa.

2. Con carácter transitorio, en tanto no se desarrolla el nuevo sistema de clasificación profesional por categorías equivalentes, el personal se mantendrá encuadrado en el correspondiente organigrama. Los organigramas completos vigentes en cada momento serán entregados a la representación de los trabajadores; en ellos figurará el contenido esencial del puesto y la categoría profesional del mismo.

Cuando las necesidades de los centros aconsejen la modificación del organigrama referenciado, se facilitará a la representación de los trabajadores información completa de las variaciones introducidas a tal efecto por la Dirección de la empresa.

El organigrama no podrá ser utilizado como elemento limitativo de las funciones a desempeñar.

3. La Dirección de la empresa, dentro del marco de la organización del trabajo, prestará especial atención a mejorar las condiciones ambientales de trabajo en todas aquellas instalaciones en que éste se desarrolle en circunstancias molestas, aplicando para ello, bajo el asesoramiento de los Gabinetes Técnicos Provinciales y de los Comités de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo, cuantas experiencias y avances técnicos existan en la materia al objeto de conseguir que el desarrollo de los labores se realice en las mejores condiciones posibles de seguridad, higiene y comodidad para los trabajadores.

CAPÍTULO III

Clasificación del personal

Artículo 7. *Categorías y niveles.*

Con la finalidad de evolucionar hacia una estructura más flexible y acorde con las exigencias actuales, las partes acuerdan establecer la clasificación profesional en la empresa a través de un sistema de categorías equivalentes.

En tanto el mismo no se desarrolla, el personal fijo de plantilla continuará clasificado dentro de los grupos profesionales, subgrupos, categorías, niveles y cargos establecidos en el XV C.C.E. y que se indican a continuación, realizando las funciones inherentes a los mismos:

Grupo I. Personal clínico.

Segunda categoría en niveles 0, 1, 2 y 3, niveles salariales 0, 1, 2 y 3:

Jefes de Servicio.

Jefes de Turno y Mantenimiento de Centrales Térmicas de primera especial.

Jefes de Turno de Despacho Central de Explotación de primera categoría.

Tercera categoría, nivel salarial 4:

Subjefes de Servicio.

Prácticos en Topografía de primera.

Delineante Proyectista.

Sobrestantes.

Montadores Jefes.

Jefes de Turno.

Ensayadores Técnicos.

Encargados de Servicio.

Jefes de Operación al suelo de explotación minera a cielo abierto.

Jefes de Turno de Sondeos.

Subjefes de Servicio de Geotecnia.

Cuarta categoría, nivel salarial 6:

Prácticos en Topografía de segunda.

Delineantes.

Verificadores.

Técnicos Montadores.

Testificadores de Sondeos.

Inspectores de Seguridad e Higiene.

Oficiales Técnicos.

Quinta categoría, nivel salarial 8:

Auxiliares Técnicos.

Calcadores.

Auxiliares Técnicos de Prevención.

Grupo II. Personal Administrativo.

Subgrupo I. Administrativos:

Segunda categoría en niveles 0, 1, 2 y 3, niveles salariales 0, 1, 2 y 3:

Jefes de Sección o Negociado.

Analistas de Aplicación.

Tercera categoría, nivel salarial 4:

Jefes de Sucursal.

Subjefes de Sección o Negociado.

Programadores de primera.

Cuarta categoría, nivel salarial 6:

En nivel A:

Oficiales Administrativos de primera.
Operadores de Ordenador de primera.
Programadores de segunda.
Encargados de vigilancia.

En nivel B, nivel salarial 8:

Oficiales Administrativos de segunda.
Operadores de Ordenador de segunda.
Monitores de transcripción de datos de ordenador.

Quinta categoría, nivel salarial 9:

Auxiliares administrativos.
Transcriptores de datos de ordenador.

Subgrupo II. Auxiliares de Oficina.

Categoría especial, nivel salarial 7:

Encargados de almacén.

Primera categoría:

En nivel A, nivel salarial 9:

Conserjes.

En nivel B, nivel salarial 10:

Telefonistas.
Dependientes Economato.
Almaceneros.
Auxiliares de Clínica: Mozos de Enfermería.
Reproductores de planos.
Ordenanzas.

Grupo III. Personal operario.

Subgrupo I. Profesionales de oficio.

Primera categoría, nivel salarial 5:

En nivel A:

Montadores electricistas.
Montadores mecánicos.
Encargados de turbinas y de calderas de central térmica de primera especial.

Capataces de oficio.

Contramaestres.

Jefes de Bomberos de Seguridad e Higiene.

En nivel B, nivel salarial 6:

Subcapataces.

Operadores de cuadro de centrales generadoras, estaciones y subestaciones transformadoras de primera especial.

Maquinistas de excavadora de rodete y apiladora sobre orugas.

Encargados de equipo mecánico o eléctrico.

Encargados de equipo de maquinaria auxiliar.

Segunda categoría, nivel salarial 7:

En nivel A:

Maquinistas de máquinas combinadas.
Maquinistas de centrales de 3.500 KVA o más.
Fogoneros.

Operadores de cuadro.

Oficiales de primera de oficios clásicos.

Operarios de primera de térmicas.

Operarios de explotación minera a cielo abierto.

Maquinistas de maquinaria auxiliar.

Sondistas.

Conductores de Bomberos de Seguridad e Higiene.

En nivel B, nivel salarial 8 (a partir de 1 de julio de 1994):

Maquinistas de centrales de 3.500 KVA o más.

Fogoneros.

Operadores de cuadro.

Oficiales de segunda de oficios clásicos.

Operarios de centrales térmicas.

Operarios de explotación minera a cielo abierto.

Tercera categoría, nivel salarial 9 (a partir de 1 de julio de 1994):

Oficiales de tercera.

Evaporistas.

Subgrupo II. Peonaje.

Primera categoría, nivel salarial 9:

Encargado de Peones.

Segunda categoría, nivel salarial 10:

Peones especialistas.

Tercera categoría, nivel salarial 11:

Peones.

Grupo IV. Personal jurídico, sanitario y de actividades complementarias.

Segunda categoría en niveles 0, 1, 2 y 3, niveles salariales 0, 1, 2 y 3:

Ayudantes Técnicos Sanitarios.

Graduados Sociales.

Asistentes Sociales.

Profesores de EGB.

Personal de características especiales:

Encargado general de residencias, nivel salarial 4.

Encargado de residencia, nivel salarial 5.

Jefe de cocina, nivel salarial 7.

Encargada de lencería, nivel salarial 8.

Cocinera/camarera, nivel salarial 9.

Camarera/limpiadora, nivel salarial 10.

Ayudante de cocina, nivel salarial 11.

Personal de limpieza, nivel salarial 11.

CAPÍTULO IV

Régimen económico

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

A) Conceptos que tienen la consideración legal del salario:

Artículo 8. *Salario de Convenio.*

1. Se establecen como salarios anuales para cada categoría y nivel los consignados en la tabla salarial del anexo I, compuesta de salario base y salario complementario.

Dichos salarios serán satisfechos por doceavas partes iguales, en cada una de las doce mensualidades del año.

2. Con independencia de lo anterior, el marco retributivo aplicable a la segunda categoría se configura con dos componentes salariales:

El salario de nivel, fijo en función del nivel resultante de la valoración de puestos de trabajo. Es el componente básico de la escala salarial y pretende retribuir la responsabilidad y contenido del puesto, independientemente del desempeño del ocupante.

Engloba, a efectos económicos, los siguientes conceptos fijos: Salario base, pagas extras, participación en beneficios y salario complementario.

El grado, variable, fijo para la persona una vez concedido, mientras se mantenga en el mismo puesto.

Artículo 9. *Complementos personales.*

1. Complemento personal de antigüedad: Los aumentos que han sido generados por años de antigüedad pasarán a formar parte de un complemento personal, no compensable ni absorbible, no abonándose nuevos bienes a partir del 1 de julio de 1996. A este complemento se aplicarán en el futuro los incrementos económicos de Convenio.

Este concepto, que sustituye al anterior complemento de antigüedad, tiene carácter de retribución periódica y será satisfecho y distribuido en las doce mensualidades del año y en la cuatro gratificaciones extraordinarias.

2. Compensación por veinte años de servicios: El personal, a partir del momento en que cumpla veinte años de servicios en la empresa, recibirá un complemento por este concepto, de acuerdo con los valores seña-

lados en la tabla que figura en el anexo II del presente Convenio. Dicho complemento será satisfecho tanto en las doce mensualidades del año como en las cuatro gratificaciones extraordinarias.

3. Complemento de sueldo: Se consideran a extinguir las actuales retribuciones que por el concepto de complemento de sueldo se venen abonando, las cuales se mantendrán a título personal. Dicho complemento será satisfecho tanto en las doce mensualidades del año como en las cuatro gratificaciones extraordinarias.

4. Los complementos a que se refiere el anterior apartado 3 del presente artículo no tendrán el carácter de consolidables, pudiendo ser objeto de absorción y compensación por futuros ascensos y promociones, sin que ello pueda suponer en ningún caso merma en las retribuciones que venía percibiendo el trabajador. Se excluyen de este tratamiento aquellos complementos personales individuales o colectivos que expresamente tengan reconocido el carácter de no absorbible.

5. Grados complementarios personales del colectivo de segunda categoría: Consiste en incrementos retributivos sobre el salario de nivel, en función del desempeño del titular en el puesto, sin que cambien sus funciones. Pretende retribuir aspectos tales como el desempeño del puesto, la dedicación y el grado de cumplimiento de los objetivos asignados.

El valor máximo de la retribución por grado será el 9,9 por 100 para todos los niveles, siendo el valor de un grado el 3,3 por 100 del salario de nivel.

Cada nivel tendrá tres grados.

Artículo 10. Complementos de puestos de trabajo.

1. Suplemento de remuneración por trabajo nocturno: La cuantía del suplemento de remuneración por trabajo nocturno será la que figura para cada nivel en la tabla contenida en el anexo III del presente Convenio.

El suplemento será abonado asimismo al personal que trabaje de noche en domingo, festivo o día de descanso.

A estos efectos, se entenderá por noche el período comprendido entre las veintidós y las seis horas.

Durante el período de vacaciones se percibirá el importe de este plus por las noches que correspondería haber trabajado.

2. Complemento de trabajo a turno:

2.1 El personal que trabaje en régimen de turnos rotativos que cubran las veinticuatro horas del día percibirá un complemento por turno realizado de acuerdo con los importes que constan en el anexo V-1 del presente Convenio y sin perjuicio de los acuerdos específicos y preexistentes sobre el particular.

2.2 Asimismo, tendrá derecho eventualmente a la percepción de este complemento el personal que no trabaje habitualmente en régimen de turnos y realice, de manera excepcional y como consecuencia de paradas programadas o reparaciones, una jornada que en dos o más turnos cubra las veinticuatro horas del día.

2.3 El personal que trabaje en régimen de turnos rotativos que no cubran las veinticuatro horas del día percibirá un complemento por turno realizado equivalente al 80 por 100 del valor del turno figurado en el anexo V-1, según consta en el anexo V-2 o V-3, dependiendo del régimen de trabajo.

2.4 Este complemento tiene por objeto compensar al trabajador de cuantos inconvenientes se deriven de la prestación del trabajo en régimen de turnos, incluyendo las posibles pequeñas prolongaciones de jornada ocasionadas por la obligación del trabajador de no abandonar el turno mientras no haya tenido lugar el correspondiente relevo.

Dicho complemento es compatible con el de remuneración por trabajo nocturno y con la compensación por media hora de descanso.

2.5 Los valores de este plus no sufrirán modificación alguna como consecuencia de ausencia derivada del disfrute de vacaciones.

3. Plus por actividad en jornada diaria a turno de ocho horas de trabajo efectivo y una hora de transporte: El personal de la explotación minera del centro de As Pontes de García Rodríguez que, por necesidad de efectuar el relevo sobre máquina, realice su jornada de trabajo en turnos diarios de ocho horas de trabajo efectivo y una de transporte, percibirá un plus por turno realizado de acuerdo con los siguientes importes:

- 2.269 pesetas cuando se falta a un turno o se asista a todos los del mes.
- 2.112 pesetas cuando se falta de dos a cinco turnos, ambos inclusive, durante el mismo período.
- 1.939 pesetas cuando se falten a seis o más turnos durante un mes natural.

No se computarán como faltas la asistencia a tareas sindicales dentro de la empresa, de acuerdo con lo estipulado en el presente Convenio.

4. Plus de jornada continuada: Se establece para el personal que realice su jornada de forma continuada, sin estar sujeta a turno, un plus de 461 pesetas por día de asistencia al trabajo.

5. Plus compensatorio de jornada partida: El personal que realice jornada partida tendrá derecho a percibir una compensación de 1.535 pesetas por día de asistencia al trabajo, quedando comprendido en dicha compensación los gastos y demás perjuicios derivados en la prestación del trabajo en este régimen de jornada.

6. Durante el período vacacional se abonarán las percepciones económicas correspondientes al tipo de jornada que debiera realizarse en el supuesto de encontrarse trabajando en dicho período.

7. En el centro de trabajo de As Pontes, para el personal afectado por acuerdos específicos, se establecen los complementos siguientes:

Plus de TPC.

Plus de domingos y festivos de mina.

Gastos de desplazamientos sondas.

Artículo 11. Complementos por calidad o cantidad de trabajo.

1. Horas extraordinarias.

1.1 Establecido como principio general que los trabajadores habrán de desarrollar su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir un óptimo rendimiento durante la jornada ordinaria de trabajo, las partes convienen que, en el supuesto de realizarse horas extraordinarias, su clasificación se efectuará conforme a los siguientes criterios:

1.1.1 En función de la actividad y carácter público de los servicios que presta la empresa, considerada la complejidad técnica del proceso productivo y velando especialmente por la salud e integridad física de los trabajadores, se considerarán horas extraordinarias de inexcusable cumplimiento las realizadas en la prestación de servicios tales como:

- Siniestros, accidentes y averías que originen parada o riesgo grave de parada, así como cualquier otra incidencia que reduzca o ponga en riesgo inminente de reducción la seguridad del personal o la producción.
- Actividades de puesta en marcha.
- Actividades en ocasión del descargo obligado de instalaciones en domingo o festivos o de noche.
- Sustitución imprevista del personal de turno o del de servicios inaplazables.
- Completar o iniciar servicios cuya parada o suspensión cause grave perjuicio.

1.1.2 Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales las necesarias para cubrir:

Períodos punta de producción.

Circunstancias de carácter estructural derivadas del carácter y actividad pública del servicio.

1.2 Ambas partes acuerdan expresamente que el valor de la hora ordinaria, a efectos de cálculo de la extraordinaria, durante la vigencia del presente Convenio es el que figura en el anexo IV.

1.3 En los supuestos de realización de horas extraordinarias, el trabajador podrá optar entre su abono en metálico, de acuerdo con lo indicado en el apartado 1.2 de este artículo, o su compensación con descansos, siempre que ello no origine nuevas horas extraordinarias, no deje los equipos de trabajo en menos del 50 por 100 de sus dotaciones normales y se tome la compensación dentro de los trescientos sesenta días naturales siguientes a la terminación de la realización de las mismas, de mutuo acuerdo con la empresa:

A los efectos de determinar el cómputo de los referidos descansos, se establece la siguiente tabla de equivalencias:

Por cada hora extraordinaria diurna: Ciento cinco minutos de descanso.

Por cada hora extraordinaria nocturna: Ciento cinco minutos de descanso.

Por cada hora extraordinaria en domingo, festivo o día de descanso: Ciento veinte minutos de descanso.

1.4 En todo caso, para la realización de horas extraordinarias por parte del personal se precisa la autorización de los Jefes de las instalaciones, servicios, secciones o dependencias correspondientes.

1.5 Se establece el deseo de reducir las horas extraordinarias de tal forma que se puedan ir estudiando mejoras de organización para que esta

reducción no afecte a la producción de la empresa, habida cuenta del carácter público de los servicios que tiene encomendados.

1.6 Personal de turno: Respecto a este personal serán de aplicación los diversos regímenes específicos existentes para este tipo de jornada en los diferentes centros de trabajo, en base a los puntos que se contienen en el anexo XIII.

2. Plus por trabajos intempestivos: El personal, excluido el que preste sus servicios normales en régimen de turno, que realice trabajos extraordinarios, entre las veintidós y las seis horas, tendrá derecho a percibir, en concepto de plus por trabajos intempestivos, la cantidad de 1.654 pesetas, cualquiera que fuese su categoría laboral.

Dicha cantidad deberá acreditarse al trabajador, tantas veces cuantas se produzca la llamada durante el espacio de tiempo anteriormente señalado. También se hará efectiva la misma cantidad si el aviso se produce con anterioridad al horario indicado, quedando indemnizado con dicha cantidad por el tiempo de traslado desde su domicilio.

Este plus será compatible con el abono de las horas extraordinarias correspondientes y del suplemento de remuneración por trabajo nocturno, así como, en su caso, con el plus por trabajos en domingo, festivo y día de descanso.

3. Plus compensatorio por conducción de vehículos: Los trabajadores que conduzcan en la actualidad, o en el futuro, vehículos propiedad de la empresa, en el supuesto de que fueran privados del permiso de conducir, por contravenciones durante la realización de tal servicio, ya sea por sentencia derivada de accidente de tráfico, o por resolución gubernativa que no provenga de impago de multas, percibirá en concepto de compensación económica la cantidad de 17.821 pesetas mensuales, por un período máximo de dos años, que le serán hechas efectivas por la propia empresa o por la Compañía de Seguros con la que concierte la correspondiente póliza.

4. Plus por trabajos en domingo, festivos y día de descanso: El personal que por realizar horas extraordinarias de inexcusable cumplimiento preste su trabajo en domingo, festivo, día no laborable distinto de domingo o festivo, o día en que le corresponda el descanso semanal, percibirá un plus de 1.654 pesetas por día trabajado, cualquiera que fuese su categoría laboral, y aun cuando se goce del correspondiente descanso compensatorio, quedando indemnizado con dicha cantidad por el tiempo de traslado desde su domicilio.

Quedará expresamente excluido del devengo de este plus el personal que trabaje en domingo o festivo por corresponderle en aplicación de su régimen de turno.

Con independencia del plus citado, se percibirá la compensación por horas extraordinarias que corresponda y, en el supuesto de que los trabajos fuesen realizados entre las veintidós y las seis horas, se tendrá derecho a la percepción del suplemento de remuneración por trabajo nocturno.

5. Para el personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas de los días de Nochebuena y Nochevieja se establece una compensación económica de 8.910 pesetas.

Artículo 12. Complementos de vencimiento superior a un mes.

1. Gratificaciones extraordinarias: El personal afectado por el presente Convenio percibirá por el concepto de gratificaciones extraordinarias el importe de una doceava parte del salario base anual correspondiente al nivel salarial en que se encuentre encuadrado, incrementado con el complemento personal de antigüedad a que tenga derecho y el complemento de sueldo del apartado 3 del artículo 9, en cada uno de los meses de marzo, julio, octubre y diciembre de cada año. A partir del presente Convenio, se establece una bolsa de vacaciones que se percibirá en el mes de agosto de cada año. La cuantía de la bolsa de vacaciones será de 59.198 pesetas.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá la parte proporcional de estas gratificaciones al tiempo transcurrido.

2. Participación en beneficios: El personal afectado por el presente Convenio participará en los resultados favorables de la empresa en cada ejercicio, de acuerdo con la tabla contenida en el anexo VI, que será abonado en el mes de enero del año siguiente a su devengo. Dichas cantidades equivalen al 16 por 100 del importe de las doce pagas anuales de salario base y las cuatro gratificaciones extraordinarias.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá la parte proporcional de la participación en beneficios al tiempo trabajado.

Artículo 13. Complemento por residencia.

1. Complemento por residencia en Cornatel, Quereño, Peñadrada, Las Ondinas, Rioscuro, Santa Marina, Bibey y La Remolina: El personal con residencia fija en alguno de estos centros o adscrito a ellos que no disponga de vivienda en las citadas localidades por causa ajena a su voluntad, percibirá un complemento por residencia de acuerdo con la cuantía indicada en el anexo VII del presente Convenio.

2. Complemento por residencia en Ceuta y Melilla: El personal con residencia fija en las localidades de Ceuta y Melilla percibirá un complemento de residencia igual para todas las categorías profesionales, equivalente como mínimo al 100 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

La cantidad actual se aumentará en los porcentajes de incremento que experimente el salario mínimo interprofesional.

B) Conceptos que no tienen la consideración legal de salario:

Artículo 14. Dieta de viaje, dieta de almuerzo o cena y gastos de locomoción.

1. Dietas de viaje.

1.1 El personal que, en comisión de servicio previamente autorizada, se desplace de la localidad donde tiene establecida su residencia con carácter fijo podrá optar entre percibir las correspondientes dietas de viaje o acogerse al régimen de gastos justificados.

En el caso de percibir dietas de viaje, la cuantía de las mismas será de 9.940 pesetas por cada día.

Cuando el personal se acoja al régimen de gastos justificados podrá hacer uso de hoteles de tres estrellas, autorizándose, al propio tiempo, la utilización del mismo hotel que el acompañante de mayor categoría y, si no realizara el desayuno, comida o cena en el hotel en que esté alojado, podrá ser compensado con los módulos siguientes:

- a) Desayuno: 423 pesetas.
- b) Comida: 2.543 pesetas.
- c) Cena: 2.327 pesetas.

1.2 Cuando un trabajador se desplace en comisión de servicio en razón a su cargo representativo sindical, y por cuenta de la empresa, percibirá una dieta de 9.940 pesetas diarias o la segunda alternativa prevista en el apartado anterior.

1.3 En los casos en que el personal utilice las residencias de la empresa, se abonará al mismo media dieta, tomando como tal el 60 por 100 del importe de la dieta completa.

1.4 Cuando un trabajador se desplace de su centro de trabajo específico por necesidades del servicio, y no pueda regresar a su domicilio para efectuar la comida o cena, se le indemnizará con una dieta de 2.892 pesetas.

1.5 En los viajes realizados en comisión de servicio con el vehículo propio, se aplicará el mismo tratamiento reconocido para el supuesto de conducir vehículos propiedad de la empresa, a que se refiere el artículo 11.3 del presente Convenio.

2. Dietas de almuerzo o cena por prolongación de jornada: El personal que por razones del servicio no pueda regresar a su domicilio para efectuar el almuerzo o cena percibirá una dieta de 1.918 pesetas por comida, sin distinción de categorías.

Esta dieta será incompatible con la percepción de la dieta de viaje por comisión de servicio.

3. Gastos de locomoción.

3.1 El personal que, en comisión de servicio previamente autorizada, se desplace de la localidad donde tiene establecida residencia con carácter fijo, tendrá derecho a utilizar como medio de locomoción el ferrocarril, en primera clase o coche-cama o similar, o el avión o el barco en clase turista.

3.2 En el caso de que el interesado se desplace en vehículo propio, tendrá derecho a que se le aplique la tarifa por kilómetro recorrido que se indica a continuación:

Vehículos de 8 a 10,99 CV: 26 pesetas.

Vehículos de 11 CV en adelante: 30 pesetas.

Por cada plaza ocupada, además del conductor, se abonará el suplemento de dos pesetas por kilómetro, cualquiera que sea la potencia del vehículo.

La cuantía de la tarifa por kilometraje se aplicará durante toda la vigencia del presente Convenio, sin que, por tanto, le resulte aplicable los incrementos económicos establecidos en el artículo 3.

Artículo 15. *Gratificación por quebranto de moneda.*

Los empleados ocupantes de puestos de trabajo caracterizados por funciones típicas propias de Jefes de Tesorería y Cajeros, incluidos los de economato, percibirán, en concepto de quebranto de moneda, una gratificación de 19.874 pesetas anuales en todos los centros de trabajo.

Artículo 16. *Plus compensatorio de transporte.*

Para subvencionar los gastos originados por el transporte se establece, en favor del personal del centro de trabajo de Madrid y Barcelona, así como del personal que resida fuera del municipio en el que se encuentra ubicado el centro de trabajo, un plus compensatorio de transporte por valor de 266 y 238 pesetas diarias, respectivamente.

Dicho plus será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo en jornada normal, por cuanto en su consideración nunca dejará de ser compensatorio de gastos de desplazamiento o viaje hacia el ejercicio de la actividad laboral.

Asimismo, se establece un plus compensatorio de 175 pesetas por día efectivo de trabajo para el personal de Ceuta y Melilla.

Asimismo, se abonará un plus de 175 pesetas para aquel personal que, residiendo dentro del mismo municipio en el que se encuentra ubicado el centro de trabajo y fuera del casco urbano, no pueda utilizar los servicios de transporte colectivo que existiesen.

La percepción del plus compensatorio de transporte, en sus distintas modalidades, es incompatible con el uso de los servicios de transporte colectivo establecidos en las distintas zonas, los cuales se mantendrán en las condiciones existentes.

Artículo 17. *Norma general sobre retribuciones.*

Las retribuciones figuradas en el presente Convenio son brutas y, en consecuencia, tanto las cargas fiscales como la Seguridad Social a cuenta del trabajador serán satisfechas por el mismo y descontadas en nómina.

Las retribuciones del personal, cualquiera que fuera su categoría laboral, serán abonadas por períodos mensuales de treinta días.

CAPÍTULO V

Empleo y ascensos

Artículo 18. *Empleo.*

1. La cobertura de vacantes se realizará de acuerdo con el orden de preferencia que se indica a continuación:

1.º Por libre designación de la empresa, previo informe a la representación de los trabajadores, respecto al personal que se encuentre en situación de disponible, considerando como tal el personal sin ocupación determinada como consecuencia de terminación de una obra o montaje, supresión de una instalación o servicio, o reestructuración total o parcial de una unidad.

En estos supuestos se respetará la categoría profesional y derechos económicos que legal o convencionalmente correspondan; en concreto, se aplicará, en su caso, lo establecido en el artículo 20.4.5 del presente Convenio.

2.º Por los trabajadores que habiendo ascendido por aplicación del sistema de ascensos, previsto en el artículo 19 de este Convenio, reúnan los requisitos de formación profesional, experiencia y capacidades requeridas para el desempeño de las funciones de que se trate.

3.º Mediante concurso-oposición, prueba de aptitud o concurso de méritos entre todo el personal de la sociedad que lo solicite. En este supuesto y a igual nivel de méritos o de puntuación, tendrá preferencia el personal fijo sobre el personal temporal.

4.º Independientemente de los criterios anteriores, las necesidades de plantilla podrán ser cubiertas libremente por la empresa respecto de los trabajadores de igual o superior categoría que lo soliciten, para lo cual se harán públicas las vacantes oportunamente.

5.º Si una vez aplicados los anteriores criterios no se hubiesen provisto las necesidades de plantilla, éstas podrán ser cubiertas libremente por la empresa.

2. No obstante lo previsto en el apartado anterior, la provisión de necesidades de plantilla de la primera categoría será por libre designación de la Dirección de la empresa, con respeto a las peculiaridades reconocidas a este colectivo y recogidas en el anexo X de este Convenio Colectivo.

3. Las necesidades de plantilla que, a juicio de la Dirección, se consideren de especial confianza podrán ser cubiertas libremente, con información previa a la representación de los trabajadores.

4. Las necesidades temporales de plantilla correspondientes a la Unidad de Proyectos, Obras y Montajes se proveerán con arreglo a lo dispuesto en el artículo 35 de este Convenio.

5. La provisión de las necesidades de plantilla se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Normativo General para la regulación de las necesidades funcionales de la organización, con la participación de la representación social en los términos contenidos en el mismo.

6. La cobertura de las vacantes, incluso las correspondientes a las plazas de nueva creación, deberá ser anunciada dentro del plazo de un mes, contando a partir de la fecha en que se hubiese producido, salvo en aquellos supuestos en que por conveniencia del servicio procediese su no cobertura.

7. Cualquier sistema de cobertura de vacantes queda sujeta a los períodos de prueba previsto en la legislación vigente.

Artículo 19. *Ascensos.*

Con independencia de las condiciones establecidas para la organización del trabajo en categorías equivalentes, los ascensos automáticos se producirán de acuerdo con los años previstos en el presente artículo, los méritos y la realización de los cursos de formación que la Dirección establezca en función de los criterios organizativos fijados con anterioridad, según lo establecido en el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores. Se entenderán no cubiertos dichos requisitos cuando la actitud profesional del trabajador resulte no coincidente con los intereses de la empresa en cuanto a prestar su colaboración para la consecución de los objetivos previamente marcados, incluidos en estos los esfuerzos en cuanto a mejorar su formación si así se le requiere.

1. Se establecen las mejoras económicas siguientes:

1.1 El personal operario encuadrado en el N-10 ascenderá al N-9, cuando cumpla con los requisitos del párrafo 1.º y hayan transcurrido ocho años de permanencia en el N-10.

1.2 El personal operario encuadrado en el N-9 ascenderá al N-8, cuando cumpla con los requisitos del párrafo 1.º y hayan transcurrido ocho años de permanencia en el N-9.

1.3 El personal operario encuadrado en el N-8 ascenderá al N-7, cuando cumpla con los requisitos del párrafo 1.º y hayan transcurrido ocho años de permanencia en el N-8.

1.4 El personal operario encuadrado en el N-7 ascenderá al N-6, cuando cumpla con los requisitos del párrafo 1.º y hayan transcurrido ocho años de permanencia en el N-7.

1.5 El personal administrativo encuadrado en el N-9 ascenderá al N-8 cuando cumpla con los requisitos del párrafo 1.º y hayan transcurrido ocho años de permanencia en el N-9.

1.6 El personal administrativo encuadrado en el N-8 ascenderá al N-7 cuando cumpla con los requisitos del párrafo 1.º y hayan transcurrido ocho años de permanencia en el N-8.

1.7 El personal administrativo encuadrado en el N-7 ascenderá al N-6 cuando cumpla con los requisitos del párrafo 1.º y hayan transcurrido ocho años de permanencia en el N-7.

1.8 El personal técnico encuadrado en el N-8 ascenderá al N-7, cuando cumpla con los requisitos del párrafo 1.º y hayan transcurrido ocho años de permanencia en el N-8.

1.9 El personal técnico encuadrado en el N-7 ascenderá al N-6, cuando cumpla con los requisitos del párrafo 1.º y hayan transcurrido ocho años de permanencia en el N-7.

2. Para el personal con F.P. 2 o equivalente se establecen las siguientes mejoras económicas:

2.1 El personal operario N-6, con formación FP2 o equivalente, ascenderá al N-5, cuando cumpla los requisitos del párrafo 1.º y hayan transcurrido nueve años de permanencia en el N-6.

2.2 El personal operario N-5, con formación FP2 o equivalente, ascenderá al N-4, cuando cumpla los requisitos del párrafo 1.º y hayan trans-

currido ocho años de permanencia en el N-5. (Nuevo nivel salarial para esta agrupación.)

2.3 El personal administrativo N-6, con formación FP2 o equivalente, ascenderá al N-5, cuando cumpla los requisitos del párrafo 1.º y hayan transcurrido nueve años de permanencia en el N-6.

2.4 El personal administrativo N-5 (nivel nuevo de esta agrupación), con formación FP2 o equivalente, ascenderá al N-4, cuando cumpla los requisitos del párrafo 1.º y hayan transcurrido ocho años de permanencia en el N-5.

2.5 El personal técnico N-6, con formación FP2 o equivalente, ascenderá al N-5, cuando cumpla los requisitos del párrafo 1.º y hayan transcurrido nueve años de permanencia en el N-6.

2.6 El personal técnico N-5 (nuevo nivel en esta agrupación), con formación FP2 o equivalente, ascenderá al N-4, cuando cumpla los requisitos del párrafo 1.º, transcurridos ocho años de permanencia en el N-5.

3. Los trabajadores que ostenten la categoría correspondiente al nivel salarial 4 tendrán una promoción a efectos económicos, siempre que aquél sea el correspondiente a las funciones efectivamente realizadas y se encuentre en posesión de FP2, equivalente a la diferencia entre aquél y el nivel salarial 3, del nuevo grupo profesional, una vez transcurridos nueve años en total de permanencia en dicho nivel. Esta promoción no será aplicable en los casos en que se haya obtenido el N-4 por ascensos sucesivos de carácter automático.

El personal encuadrado en cualquier nivel de la segunda categoría, siempre que aquél sea el correspondiente a las funciones efectivamente realizadas, tendrá una promoción a efectos económicos, y por una sola vez, al nivel salarial inmediatamente superior, una vez transcurridos nueve años en total de permanencia en su actual nivel. Para el supuesto de la segunda categoría, nivel 0, dicha promoción será entendida al nivel equivalente del Superior 1.º Subjefe de Sección.

4. Para la segunda categoría se establecen las siguientes vías de promoción económica y ascensos:

4.1 Promoción:

Se entiende por promoción el cambio de nivel.

Se podrá cambiar de nivel:

Por cambio de puesto: Cuando el empleado se presenta a una plaza de un puesto de mayor nivel y la obtiene. Según el mecanismo de provisión de vacantes indicado en el presente artículo.

Por reclasificación del puesto: Cuando el contenido de un puesto ha cambiado de forma significativa y se solicita una nueva valoración, quedando el puesto encuadrado en el nivel resultante, que puede ser el mismo o mayor que el anterior.

4.2 Ascensos:

El ascenso consiste en originar incrementos retributivos llamados *grados*, sin cambiar de puesto ni de funciones, en base a un buen desempeño continuado.

El ascenso va ligado, por lo tanto, al buen desempeño de un puesto determinado, no conservándose al cambiar de puesto por promoción.

El ascenso se efectuará por el Director jerárquico, en base a criterios objetivos, tales como desempeño, dedicación y grado de cumplimiento de los objetivos asignados, asumiendo la Dirección el compromiso de elaborar los pertinentes sistemas que permitan la oportuna evaluación, dando información del mismo a los representantes de los trabajadores.

Toda promoción (por reclasificación o cambio de puesto) debe suponer un incremento salarial cuando menos equivalente a un grado (3,3 por 100), asignándose el grado mínimo dentro del nuevo nivel que permita este incremento.

5. El personal ascendido o promocionado económicamente a nivel salarial superior, en virtud de lo dispuesto en todos y cada uno de los supuestos de este artículo, cotizará a la Seguridad Social por las bases correspondientes al nuevo nivel, teniendo la obligación de realizar indistintamente las funciones del nuevo y anteriores niveles.

6. Los trabajadores que a la firma del presente Convenio estén asimilados a nivel salarial superior, conforme a lo establecido en el XV Convenio Colectivo Eléctrico, mantendrán la promoción económica que ello implica.

7. Los trabajadores que a la firma del presente Convenio Colectivo se encuentren afectados en un proceso de asimilación y que en el desarrollo

del artículo 19 se vean topados en el mismo, mantendrán su proceso de asimilación por una sola vez, conforme a lo establecido en el XV Convenio Colectivo Eléctrico.

Artículo 20. *Traslados, permutas y desplazamientos. Cambios de puesto de trabajo.*

1. Los cambios de puesto que impliquen para el trabajador una variación de su residencia habitual podrán realizarse:

- A solicitud del interesado.
- Por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.
- Por permuta.
- Por necesidades del servicio.

En los traslados a solicitud del interesado y en los establecidos por mutuo acuerdo se estará a lo que ambas partes convengan por escrito.

Los trabajadores con destino en localidades distintas en las que estén ubicados centros de trabajo de la empresa, y pertenecientes a la misma categoría y escalafón, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquélla decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y cualquier otra circunstancia a apreciar.

De consumarse la permuta, los trabajadores aceptarán la modificación de retribuciones a que pudiera dar lugar el cambio de puestos sin que proceda indemnización en estos supuestos.

Los traslados por necesidades del servicio se efectuarán de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, aplicándose las condiciones de traslado establecidas en la reunión número 4, de fecha 20 de junio de 1994, de la Comisión Central de Seguimiento del Plan de Prejubilaciones. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a optar por la rescisión de su contrato mediante una indemnización de dos meses por año de servicio, salvo acuerdo más favorable.

No obstante lo anterior, el personal que se contrate a partir de la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», y durante un período no superior a tres años —quedando sometido al término del mismo a las condiciones generales del Convenio sobre traslados—, estará sujeto a la posibilidad de ser trasladado por una sola vez, al objeto de mejorar su formación para cuando ocupe un puesto de carácter definitivo.

En todo caso, y con independencia de que se trate de traslados de carácter individual o colectivo, la decisión de traslado deberá ser notificada por la empresa al trabajador, así como al Comité de Empresa, con una antelación de dos meses a la fecha de su efectividad.

2. Por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas, o bien por las especiales circunstancias exigidas por la contratación, la empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los viajes, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

3. Cuando en virtud de un traslado por necesidades del servicio uno de los cónyuges cambie de residencia, el otro, si también fuese trabajador de la empresa, tendrá derecho preferente para cubrir la primera vacante que se produzca de igual categoría y similar especialidad en el centro de trabajo del domicilio del trasladado.

4.1 Cuando el cambio de puesto de trabajo se verifique dentro de la misma zona o centro laboral, porque así lo impongan las necesidades del servicio, y además implique modificación del régimen de jornada u horario, se abonará al trabajador, aun en el supuesto de que se cuente con su expresa conformidad y siempre que no suponga una promoción, una indemnización equivalente a dos mensualidades de su salario, cuando el cambio tenga carácter permanente. Si el cambio es temporal, se abonarán 474 pesetas por día de trabajo en el nuevo puesto y dicho importe será mantenido por un período de tiempo igual al doble del de desempeño de dicha función. Los días que excedan de los primeros treinta únicamente darán lugar al abono de 474 pesetas por día. En el momento en que se considere dicho cambio consolidado permanentemente a juicio de la Dirección de la empresa, se abonará al trabajador la indemnización mencionada de dos mensualidades.

4.2 Idéntico tratamiento, cuando así lo impongan las necesidades del servicio, tendrán los supuestos de cambio de régimen de jornada u horario que no conlleven cambio de puesto de trabajo y los de cambio de puesto de trabajo que no conlleven cambio de régimen de jornada u horario,

si bien, a razón de la mitad de los importes previstos en el apartado anterior.

4.3 Este sistema de indemnizaciones no será aplicable al personal que pase al régimen de jornada partida, como consecuencia de quedar integrado en la plantilla de la Unidad Básica de Obras y Montajes o adscrito a ella ni al personal que tenga establecido cualquier acuerdo específico más favorable por cambio de tipo de jornada.

4.4 En todos los casos en que sea necesario proceder a un cambio de puesto de trabajo comprendido dentro del presente apartado, se dará preferencia al trabajador que lo solicite voluntariamente, siempre que sea considerado apto por la Dirección de la Empresa, el cual tendrá derecho a percibir las compensaciones económicas a que se ha hecho referencia.

4.5 En los supuestos en que el cambio de puesto de trabajo, por necesidades del servicio, conlleve una modificación en el régimen de Jornada, y ésta suponga una disminución de retribuciones por tal concepto para el trabajador, se aplicarán siguientes compensaciones económicas:

Si el trabajador lleva prestando sus servicios veinte o más años en el régimen de jornada que se le modifica:

Durante el primer año, el 75 por 100 de la disminución de retribuciones derivada de la pérdida de los complementos salariales inherentes al régimen de jornada.

Durante el segundo año, el 50 por 100 de la disminución de retribuciones derivada de la pérdida de los complementos salariales inherentes al régimen de jornada.

Durante el tercer año, el 25 por 100 de la disminución de retribuciones derivada de la pérdida de los complementos salariales inherentes al régimen de jornada.

Si el trabajador lleva prestando sus servicios entre diez y veinte años en el régimen de jornada que se le modifica:

Durante el primer año, el 75 por 100 de la disminución de retribuciones derivada de la pérdida de los complementos salariales inherentes al régimen de jornada.

Durante el segundo año, el 50 por 100 de la disminución de retribuciones derivada de la pérdida de los complementos salariales inherentes al régimen de jornada.

Si el trabajador lleva prestando sus servicios menos de diez años en el régimen de jornada que se le modifica:

Durante el primer año, el 50 por 100 de la disminución de retribuciones derivada de la pérdida de los complementos salariales inherentes al régimen de jornada.

Las compensaciones previstas en este subapartado no se aplicarán en ningún caso en los supuestos en que el cambio de puesto de trabajo con modificación del régimen de jornada supongan una mejora económica para el trabajador. Por otra parte, las anteriores compensaciones serán compensables y absorbibles con las mejoras económicas que por cualquier concepto pudiesen corresponder o aplicarse al trabajador a partir del momento de su reconocimiento, con exclusión de los incrementos económicos de Convenio de carácter general.

Lo previsto en este subapartado se entiende sin perjuicio de lo que establezcan los acuerdos específicos en fase de aplicación, que se consideren a extinguir.

4.6 Las compensaciones económicas a que se refiere el anterior subapartado 4.5 serán compatibles, en su caso, con las que figuran en los subapartados 4.1 y 4.2 del presente artículo.

CAPÍTULO VI

Faltas y sanciones

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones de acuerdo con las normas establecidas en el presente capítulo y demás normas de obligado cumplimiento.

Artículo 21. *Faltas.*

Se entiende por falta laboral toda acción u omisión que suponga el quebrantamiento de los deberes básicos que incumben a los trabajadores.

Faltas: Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo su importancia, trascendencia y malicia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 22. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1.^a De una a tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, que no excediendo de treinta minutos, se cometan en un período de treinta días.

2.^a No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe por el trabajador la imposibilidad de haberlo hecho.

3.^a No cursar en tiempo oportuno los partes de baja, confirmación o alta médica correspondientes cuando se falte al trabajo por incapacidad temporal, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4.^a No comunicar con carácter previo o no justificar a posteriori las ausencias motivadas por alguna de las causas que dan lugar a licencia con sueldo.

5.^a La mera alteración o manipulación de cualquier documento emitido por la empresa. Si la misma tuviese por finalidad eludir cualquier tipo de obligación laboral, obtener beneficios económicos o de otro tipo, o causare perjuicio a la empresa, podrá considerarse como falta grave o muy grave.

6.^a El abandono del servicio, sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se generasen situaciones de peligro o riesgo para las personas o las instalaciones o cualquier tipo de perjuicio a la empresa, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

7.^a Pequeños descuidos en la conservación del material y herramientas de trabajo.

8.^a Falta de aseo y limpieza personal.

9.^a No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

10.^a No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

11.^a Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo o en actos de servicio. Si las discusiones versasen sobre asuntos extraños al trabajo o produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave, según los casos.

12.^a Faltar al trabajo un día durante un período de treinta días naturales sin causa que lo justifique.

Artículo 23. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

1.^a Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días naturales.

2.^a Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días naturales sin causa que lo justifique.

3.^a No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad u omisión en estos datos se considerará como falta muy grave.

4.^a Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo o en actos de servicio.

5.^a No prestar la atención debida al trabajo encomendado.

6.^a La indisciplina o desobediencia en cualquier materia de servicio, incluida la resistencia u obstrucción a la instauración o ejecución de normas, sistemas, métodos o procedimientos de racionalización u organización del trabajo. Si la desobediencia implicara quebranto manifiesto de la disciplina o de la misma se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, podrá ser considerada como falta muy grave.

7.^a La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

8.^a La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro para la instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

9.^a Realizar trabajos particulares durante la jornada para fines propios o de terceros, sin el oportuno permiso, así como emplear para fines propios herramientas, material, equipos o instalaciones de la empresa para idéntica finalidad, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

10.^a La inobservancia de las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo, impuestas por normas legales, procedimientos o métodos de trabajo de carácter interno, o por indicación empresarial. Si implicara riesgo para la vida del trabajador o para alguno de sus compañeros, esta conducta podrá ser considerada como muy grave.

11.^a Las derivadas de lo previsto en las causas quinta, sexta y decimoprimeras del artículo anterior.

12.^a La reincidencia en la falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un semestre y habiendo mediado amonestación verbal o escrita.

Artículo 24. Faltas muy graves.

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

- 1.^a Más de 10 faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
- 2.^a Faltar más de dos días al trabajo durante un período de treinta días naturales sin causa que lo justifique.
- 3.^a El fraude, deslealtad o abuso de confianza, así como el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquiera otra persona, realizada dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- 4.^a La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe falta cuando un trabajador en situación de baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase, remunerados o no, por cuenta propia o ajena, así como cualquier otro tipo de actividad, incompatibles con su situación médica o que dificulten o retarden el proceso de recuperación o curación. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- 5.^a Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por aquél.
- 6.^a El hurto de fluido eléctrico o complicidad con el mismo, así como el disfrute fraudulento o indebido de los beneficios sociales, mediante ocultación, engaño o falsedad.
- 7.^a Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- 8.^a La condena por sentencia firme en cualquier grado de participación o autoría, impuesta por la comisión de un delito que lleve aparejada pena de privación de libertad por tiempo de un año o más, aunque se cumpliese en libertad condicional.
- 9.^a La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
10. La embriaguez o toxicomanía durante el servicio.
11. La violación del secreto de la correspondencia, sigilo profesional o de documentos reservados o confidenciales de la empresa.
12. Revelar datos de reserva obligada relativos a la explotación y negocio de la empresa o relativos a los trabajadores.
13. Dedicarse a actividades que la empresa, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, hubiese declarado incompatibles o prohibidas, o que implicaran competencia desleal hacia la misma.
14. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto a la dignidad y al honor de los superiores, compañeros y subordinados, así como a sus familiares.
15. Causar accidentes graves por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
16. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
17. Aceptar propinas, regalos o cualquier otra ventaja que pueda constituir soborno.
18. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajo.
19. Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
20. Participar activamente en huelga ilegal.
21. Las conductas que atenten contra la libertad sexual y supongan acoso sexual, tanto verbal como físico.
22. El abuso de autoridad. Se entiende como tal cuando un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior.
23. Las derivadas de lo previsto en las causas 5.^a, 6.^a y 11 del artículo 22 y en las 3.^a, 6.^a, 8.^a y 10 del artículo 23.
24. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro del período de un año.

Artículo 25. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

Por falta leve:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

Por falta grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días.

Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
- Traslado forzoso a distinta localidad sin derecho a indemnización alguna.
- Despido con pérdida total de sus derechos en la empresa.

Artículo 26. Normas y procedimientos.

Las faltas leves prescribirán a los diez días de su conocimiento por la Dirección de la empresa, y las graves o muy graves, a los veinte y sesenta días, respectivamente, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión; en todo caso, prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

Será preceptiva la tramitación del pertinente expediente disciplinario en los casos de faltas graves o muy graves que se incoará en el plazo máximo de seis meses. En cualquier caso, y con independencia de la calificación final de la falta, la incoación de expediente para el esclarecimiento de los hechos interrumpirá el plazo de prescripción durante la tramitación del mismo.

En el supuesto de faltas graves y muy graves imputadas a miembros de Comités de Empresa, Delegados de personal y Delegados sindicales se procederá a la apertura de expediente contradictorio que será tramitado de acuerdo con lo legalmente establecido a este respecto.

Las empresas anotarán en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones que les fuesen impuestas. Estas anotaciones quedarán sin efecto, tratándose de faltas leves, si transcurriese un año sin haber incidido en nuevas sanciones. Si se tratase de faltas graves o muy graves, el plazo anteriormente indicado se elevará a tres y cinco años, respectivamente.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda ser constitutiva de delito. Asimismo podrá darse cuenta a la autoridad gubernativa si ello procediera.

Toda sanción se entiende impuesta sin perjuicio del recurso ante los Tribunales del orden de lo social.

CAPÍTULO VII**Jornada y horario de trabajo, vacaciones, licencias y excedencias****Artículo 27. Jornada y horario de trabajo.**

1. Jornada de trabajo. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se establece una jornada anual ordinaria de 1.672 horas de trabajo efectivo, distribuida en doscientos veinte días de trabajo, respetándose los acuerdos existentes en cada zona en función de las peculiaridades propias de determinados servicios.

2. El personal de las oficinas centrales de Madrid y el de las generales de los demás centros de trabajo, así como el personal de oficinas y mantenimiento del centro del Bibey, mantendrá el horario existente, en los períodos comprendidos entre el 15 de junio y el 15 de septiembre y el 24 de diciembre y el 6 de enero.

El personal de las oficinas centrales de Madrid seguirá, como hasta la fecha, realizando la jornada laboral en régimen continuado y con horario flexible.

3. El personal en régimen de turno, cualquiera que sea el grupo profesional y categoría laboral a que pertenezca, realizará la jornada anual pactada, distribuida en turnos de ocho horas diarias de duración.

Se exceptúa de la jornada a que se refiere el párrafo anterior el personal en régimen de tres turnos diarios de nueve horas cada uno en la mina del centro de trabajo de As Pontes, que realizará la jornada anual pactada, distribuida en turnos de ocho horas de trabajo efectivo y una de transporte.

Todos los turnos se organizarán de manera tal que se garantice a los trabajadores un descanso de doce horas, entre jornadas, y de día y medio semanal, computados ambos por períodos de hasta cuatro semanas.

4. El personal afecto a la plantilla básica de la Unidad de Obras y Montajes, cualquiera que sea el grupo profesional y la categoría laboral

a que pertenezca, realizará la jornada anual pactada, durante cinco días a la semana, según las necesidades de los servicios, en régimen de jornada partida o discontinua, con el fin de adaptar su trabajo a la presencia real del contratista en obra. Igual régimen de jornada tendrá el personal que estando adscrito a otras Unidades se halle realizando de forma más o menos permanente, funciones propias, conexas o complementarias de obras y montajes, ya sea con carácter general toda la plantilla de estas Unidades o con carácter particular parte de ella. Tal es el caso de los Servicios de Obras Civiles, Seguridad e Higiene, Almacenes, Mantenimiento, etcétera.

5. El personal, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría a que pertenezca, de Producción, Mantenimiento, Despachos de Maniobra, Obra Civil, Laboratorio, Servicios Generales, Almacenes, Seguridad e Higiene, Terrenos y de cualquier otro servicio no incluido en los apartados 2, 3 y 4 precedentes, así como el que no precisa estar a turno en centrales eléctricas e instalaciones mineras paradas, en tanto se mantenga tal paralización, realizará la jornada anual pactada, en régimen continuado, o partido, si así se viene realizando en virtud de convenios establecidos o que se establezcan.

6. Dentro de los regímenes de jornada indicados en los cinco epígrafes anteriores se determinarán por la Dirección de la empresa los horarios y, en su caso, calendarios de los distintos centros de trabajo, sujetándose al cumplimiento de los preceptos vigentes.

7. El personal que preste servicios en los economatos laborales de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional y categoría laboral a que pertenezca, realizará una jornada de trabajo de acuerdo con el horario que establezca la Dirección de la empresa, a propuesta de la Junta Administrativa del Economato, de manera que este personal pueda beneficiarse también de un segundo día de descanso a la semana.

8. El Servicio de Bomberos de Seguridad del centro de trabajo de As Pontes de García Rodríguez continuará realizando su actual régimen de jornada, dado que es un servicio de retén desempeñado por tres equipos.

9. El personal que preste su trabajo en cualquiera de los regímenes de jornada u horario a que se refieren los apartados anteriores y pase con carácter transitorio o definitivo, a realizar su trabajo en otro régimen de jornada u horario distinto al que venía efectuando, quedará sometido a todos los efectos al nuevo régimen de jornada u horario.

10. Excepcionalmente, el personal que en la actualidad realice un número de horas de trabajo al año inferior a las establecidas en el presente Convenio se le respetará, a título personal, en tanto permanezca en su actual puesto de trabajo y categoría laboral.

Igual criterio se aplicará al personal que cambie de puesto de trabajo, salvo que lo haga por voluntad propia.

11. La jornada de trabajo propia continuará a contarse y se considerará terminada precisamente en el respectivo puesto de trabajo.

12. Se establece una tolerancia en el horario de entrada al trabajo de hasta cinco minutos en cada entrada.

13. A partir de la firma del presente Convenio se garantiza el disfrute de los 14 festivos anuales. La aplicación de esta garantía se efectuará en cada centro de trabajo, de mutuo acuerdo y según las necesidades existentes en los mismos.

Artículo 28. Vacaciones.

1. Todo el personal disfrutará de una vacación anual de veintiséis días de los que efectivamente le correspondiese trabajar y uno más para el supuesto de que durante el año anterior no hubiese faltado al trabajo más de cuatro días. A tales efectos, se considerarán como ausencias al trabajo los supuestos de licencia, excedencia y enfermedad de duración inferior a cuatro días.

Asimismo, el personal con más de cincuenta años y aquellos que no reúnan las condiciones suficientes para acceder a la jubilación, disfrutará vacaciones durante veintisiete días, de los que efectivamente le correspondiese trabajar.

2. En oficinas centrales las vacaciones se deberán tomar en forma continuada durante tres semanas del mes de agosto, salvo el personal que a juicio de la empresa permanezca en retén. En las oficinas generales de las zonas, los respectivos Directores podrán establecer el sistema de vacaciones indicado en el párrafo precedente si lo estiman conveniente para los servicios.

Todo el personal afectado por la anterior disposición disfrutará de una vacación anual de veintisiete días de los que efectivamente le correspondiese trabajar.

3. El período o períodos del disfrute de vacaciones se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajador, de conformidad con las necesidades

de cada unidad. A tal efecto, el calendario de vacaciones se fijará antes del 31 de marzo de cada año, salvo causa suficientemente justificada, prescribiendo las mismas el 15 de enero del año siguiente a su devengo.

4. Cuando varios trabajadores soliciten el disfrute simultáneo de las vacaciones y no se pudiese acceder a ello, se concederá preferencia en la elección al de superior categoría, y dentro de ésta, al de más antigüedad, continuándose aplicando el sistema de rotación establecido.

5. El personal tendrá derecho a percibir el pago de sus haberes correspondientes a los días de vacaciones antes de iniciarse éstas.

Artículo 29. Licencias y excedencias.

1. Licencias con sueldo: La empresa concederá a su personal licencia retribuida en los casos y durante los días naturales que a continuación se indican:

- a) Al contraer matrimonio: Quince días.
- b) Por nacimiento de hijo: Cinco días.
- c) Por enfermedad grave del cónyuge, padre o madre de uno u otro cónyuge, hijos, abuelos, nietos y hermanos: Tres días, ampliables en casos muy justificados.
- d) Por fallecimiento del cónyuge, padre, hijos, abuelos, nietos, hermanos y familiares políticos del mismo grado: Cinco días.
- e) Para el traslado del domicilio habitual: Un día, ampliable a dos días en los supuestos de traslados a distinto centro de trabajo.
- f) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo: El tiempo indispensable o legalmente establecido.
- g) Para concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional: Los días precisos, para concurrir a exámenes oficiales, siempre que se demuestre mediante un certificado oficial de asistencia y se justifique su aprovechamiento.

Todo trabajador ante su enfermedad tendrá derecho a licencia retribuida por el tiempo estrictamente necesario para asistir a consulta médica, previa notificación y posterior justificación.

Se concederán licencias retribuidas en los casos de necesidad muy justificada, para acompañar a consulta médica a los familiares indicados en el apartado I, c), del presente artículo.

Para la concesión de otras licencias retribuidas se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Los representantes del personal se comprometen a colaborar muy estrechamente con la Dirección de la empresa en orden a la corrección de los abusos que pudieran derivarse de la aplicación del presente apartado de este artículo.

2. Licencias sin sueldo: Los trabajadores podrán solicitar para asuntos propios licencias especiales, sin derecho a retribución y con una duración máxima de diez días naturales cada una, que serán concedidas por la empresa, si las necesidades de los servicios lo permiten.

A petición de los trabajadores, la empresa podrá asimismo conceder licencias sin sueldo por tiempo superior cuando libremente lo estime oportuno.

3. Excedencia voluntaria: El personal podrá solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria en las condiciones, por el tiempo y los efectos que señala la legislación vigente; en cuanto a la petición de reingreso, habrá de formularse con un mes de antelación por lo menos y se otorgará sólo cuando existan vacantes de igual o similar categoría a la del solicitante.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos el tiempo de excedencia disfrutado anteriormente. Este plazo podrá reducirse en caso de acuerdo entre trabajador y empresa.

El trabajador tendrá derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como adopción, en los términos previstos en la legislación vigente.

4. Excedencia forzosa: Los trabajadores que fuesen designados para ocupar puestos directivos, o quienes, por conveniencia y decisión de la empresa y con la conformidad del interesado fueran destinados a otra sociedad, quedarán en situación de excedencia forzosa, con iguales derechos que el personal en activo en todo lo referente a ascensos y previsión.

Al cesar en el cargo directivo o en la sociedad a que hubiesen sido destinados, siempre que el cese se haya producido por causas ajenas a los hechos o motivos previstos en la legislación laboral como causa suficiente de despido, los excedentes forzosos quedarán automáticamente en

activo, reincorporándose al puesto de trabajo correspondiente a su categoría, con retribución que será igual, como mínimo, al promedio de lo percibido en ese momento en su categoría.

CAPÍTULO VIII

Trabajos de diferente nivel

Artículo 30. *Movilidad del personal.*

La movilidad del personal en el seno del propio centro de trabajo se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales complementarias, y no tendrá otras limitaciones que las originadas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional o categoría profesional equivalente.

La movilidad regulada en este artículo se llevará a cabo atendiendo a los requisitos y, en su caso, compensaciones establecidas en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 31. *Realización de funciones superiores a las del grupo profesional o categorías equivalentes.*

Si como consecuencia de la movilidad funcional se le encomendase a un trabajador durante más de cinco días en forma continuada funciones correspondientes a superior grupo profesional o categorías equivalentes al que tiene asignado, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia de salario existente entre ambos desde el primer día en que comenzó a realizar estas funciones.

Transcurridos cuatro meses ininterrumpidos, se estimará creada la vacante, en cuyo caso, si le corresponde el ascenso al trabajador que venía desempeñando dicha función, se considerará consolidado en la misma, a todos los efectos, desde el día en que empezó a realizar esos trabajos. Caso de no corresponderle el ascenso, la vacante se cubrirá según las normas reglamentarias en tiempo y forma, debiendo volver entonces el que realizó aquellos trabajos a su anterior situación y sueldo.

Lo anteriormente establecido no será aplicable a los casos de sustitución por servicio militar o prestación social sustitutoria, enfermedad o accidente de trabajo, permiso u ocupación de cargos oficiales que no produzcan excedencia forzosa, pues en estos casos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado, si bien el trabajador que desempeñe estas funciones percibirá la retribución correspondiente a las mismas.

La creación de la vacante y su cobertura en el tiempo y forma a que se refieren los párrafos segundo y tercero del presente artículo es obligación ineludible de la empresa llevarla a efecto, aun cuando no medie reclamación alguna del trabajador.

Artículo 32. *Realización de funciones inferiores a las del grupo profesional o categorías equivalentes.*

Si la empresa, por necesidades del servicio, encomendase a un productor trabajos de grupo profesional o categorías equivalentes inferior al suyo, siempre que ello no vaya en menoscabo de su formación profesional, el trabajador vendrá obligado a realizarlos, conservando todos los derechos correspondientes al nivel que tiene reconocido.

No se considerará como menoscabo de la formación profesional realizar las tareas conexas a la función principal del trabajador que, con carácter complementario y transitorio, puedan serle encomendadas.

Lo establecido en este artículo no será aplicable cuando el cambio fuese a petición propia, ya que en este supuesto se estará a lo convenido por ambas partes.

Artículo 33. *Disminución de aptitud para el trabajo.*

Al personal cuya capacidad de trabajo haya disminuido de tal forma que le impida realizar su trabajo habitual como consecuencia de enfermedad o accidente, la empresa, en la medida de lo posible y sin discriminación respecto a los demás trabajadores disponibles, le asignará a trabajos adecuados a sus condiciones, conservando el mismo nivel y emolumentos, y las mejoras que se le apliquen en el futuro se calcularán sobre el citado nivel, a excepción de los complementos inherentes al anterior puesto de trabajo.

CAPÍTULO IX

Formación del personal

Artículo 34. *Formación del personal.*

Se considera un deber primordial atender a la formación y perfeccionamiento del personal, con la triple finalidad siguiente:

Lograr la adaptación permanente de los trabajadores a la evolución de las profesiones y de los contenidos de las ocupaciones, de modo que la formación mejore sus competencias y cualificaciones y también se fortalezca la situación competitiva de ENDESA y la de su personal.

Propiciar la promoción profesional y social de los trabajadores mediante la formación como medida incentivadora de la cualificación y del desarrollo personal.

Anticipar y prevenir las consecuencias negativas que para el empleo puedan provocar los cambios que se operan en el mundo laboral, tanto económicas como organizativas y tecnológicas.

Las necesidades de formación se establecerán por la Dirección de la empresa con vistas a: Mantener las competencias y cualificaciones actuales; procurar la adquisición por los trabajadores de las que se precisen para la puesta en marcha y explotación de nuevas instalaciones y equipos; incorporar las innovaciones tecnológicas; implantar las modificaciones organizativas; eliminar las carencias formativas detectadas en el desempeño de las ocupaciones y, finalmente, fomentar la participación y el cambio cultural en ENDESA. Una vez realizada la correspondiente planificación en materia de formación, se dará a la representación de los trabajadores la participación reconocida en el Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua.

Las acciones que se emprendan podrán ser, entre otras, las siguientes:

Cursos de educación general: Destinados a la adquisición de habilidades, actitudes y conocimientos generales comunes.

Cursos de formación profesional de base: Tienen por finalidad la adquisición de habilidades y conocimientos tecnológico-científicos básicos, relativos a una familia de profesiones o categorías equivalentes.

Cursos de reconversión: En ellos se pretende formar a los asistentes en una profesión específica u oficio distinta de la que tienen.

Cursos de perfeccionamiento: Proporcionan a un profesional la formación teórica, práctica, o ambas, que le permita conseguir una mayor eficacia en su especialidad u oficio.

Cursos de promoción: Proporcionan a los asistentes la formación teórica, práctica, o ambas, necesaria para que puedan superar las pruebas requeridas para la promoción a niveles de cualificación superior.

Cursos de formación para la ocupación: Tienen por objeto la obtención de las habilidades y de los conocimientos propios de una ocupación concreta, de modo que puedan ser capaces de realizarla satisfactoriamente.

Cursos y seminarios de desarrollo: Proporcionan a los asistentes los conocimientos y las habilidades necesarias para el desarrollo de su personalidad. Contribuyen a complementar la capacitación profesional con mejoras de la motivación, la integración en la empresa y el clima general de las relaciones interpersonales.

El personal debe colaborar en la realización de un esfuerzo intelectual, así como un continuo perfeccionamiento en el trabajo y aprovechar al máximo los recursos que se pongan a su disposición para conseguir una formación integral de calidad que permita alcanzar los fines propuestos. Por tal motivo, la asistencia a cursos de educación general, formación profesional de base, de reconversión, de perfeccionamiento y de formación para la ocupación serán de carácter obligatorio, realizándose siempre que sea posible dentro de la jornada laboral. En caso de que los mismos se realizaran fuera de jornada, darán lugar a una compensación en descansos equivalente al tiempo empleado en el curso.

Los métodos y técnicas de formación a aplicar serán las adecuadas pedagógicamente para cada caso, impartidas por personal propio o ajeno, perteneciente a instituciones o empresas de reconocido prestigio y garantía probada.

En todo lo referente al estudio, promoción, desarrollo y vigilancia de la formación del personal en la empresa, existirán Comités a nivel central, de los centros de trabajo y, en su caso, de las líneas de trabajo, en los que estarán representados y en su caso, de las Comités de Empresa o Delegados de personal o Delegados sindicales según se determine para cada situación concreta.

ENDESA se adhiere al Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua en el Sector Eléctrico de 18 de enero de 1994, suscrito para desarrollar el Acuerdo Nacional de Formación Continua, firmado el 16 de diciembre

de 1992, por CEOE y CEPYME por un lado, y las centrales sindicales UGT y CC.OO. por otro y posteriormente la CIG.

En ENDESA existirán, a nivel central y de los centros de trabajo de Andorra, Ponferrada, Puentes y Carboneras, Unidades específicamente dedicadas a la formación del personal que actuarán como órganos de trabajo de los comités de formación respectivos.

CAPÍTULO X

Personal de Proyectos, Obras y Montajes

Artículo 35. *Provisión de los puestos de trabajo de esta Unidad.*

Los puestos de trabajo serán cubiertos por libre designación de la Dirección de la empresa de entre los trabajadores de la sociedad que soliciten su provisión y sean declarados aptos para su desempeño.

Una vez adjudicada la referida vacante, el trabajador quedará adscrito, a todos los efectos, a esta Unidad.

Artículo 36. *Desplazamientos del personal de la Unidad de Proyectos, Obras y Montajes.*

1. Dada la especial naturaleza de estos trabajos, el personal estará dispuesto a desplazarse a cualquier otra instalación o proyecto nuevo que acometa la empresa, sin otro requisito que ser avisado con una antelación mínima de tres meses, respetando al máximo su situación familiar.

2. El personal afectado por el desplazamiento tendrá derecho, por cada uno de los desplazamientos, a percibir una indemnización equivalente a cuatro mensualidades de sus retribuciones, complementadas con las dietas de viaje correspondientes a ocho días, siendo de cuenta y cargo de la empresa los gastos de traslado de muebles y los de locomoción propios y de su familia.

Asimismo, todo trabajador desplazado tendrá derecho a una licencia retribuida de seis días laborables, contados desde el último día de trabajo en una obra y el primero en la obra siguiente.

3. Cuando sea posible, la empresa facilitará al personal afectado por el traslado vivienda adecuada a sus necesidades familiares, así como plaza en residencia de la empresa en caso de soltero o casado que no se desplace con su familia.

De la misma manera, la empresa garantizará, hasta donde resulte posible, la atención de la formación de los hijos de los desplazados en cuanto a Educación General Básica en la nueva localidad en que resida.

Artículo 37. *Condiciones económicas de la Unidad de Proyectos, Obras y Montajes.*

1. Como condición económica propia y específica, se establece una dieta diaria de 6.907 pesetas, que tendrá por objeto compensar los gastos que por alquiler de vivienda, hospedaje o residencia puedan producirse, así como todas las peculiaridades que concurren en este sistema de trabajo.

Con independencia de lo anterior, se percibirá el correspondiente plus de jornada que se realice.

En el supuesto de que la empresa facilitara vivienda o residencia al trabajador, la dieta señalada en el párrafo anterior quedará cifrada en el 60 por 100 de su importe.

2. En el supuesto de que un trabajador fuere adscrito temporalmente por la empresa a algún proyecto, obra o montaje, se le aplicará idéntico tratamiento económico que en el supuesto anterior, siempre que implique un cambio de residencia.

3. Si la incorporación a la Unidad o la adscripción a algún proyecto, obra o montaje no supusiera cambio de residencia, el trabajador tendrá derecho a percibir una dieta de 1.535 pesetas por día efectivo de trabajo, en compensación por la misma y todas las peculiaridades que concurren en este sistema de trabajo, percibiendo además el correspondiente plus de jornada que se realice.

4. Para los supuestos de adscripción, será de aplicación lo previsto en el artículo 20.4 de este Convenio, para los casos que no impliquen cambio de residencia, y lo previsto en el artículo 36.2, párrafo primero, cuando exista cambio de residencia.

Asimismo y para futuros desplazamientos se aplicarán las condiciones establecidas en el artículo 36 del Convenio.

Artículo 38. *Empleo del personal de la Unidad de Proyectos, Obras y Montajes durante el tiempo comprendido entre dos proyectos, obras o montajes consecutivos.*

El personal que, entre dos proyectos, obras o montajes consecutivos, no pudiese ser empleado en trabajos de otros proyectos, obras o montajes,

podrá ser destinado temporalmente, hasta tanto se inicien otros nuevos, a trabajos de su especialidad y categoría, tanto en los servicios de explotación y mantenimiento, como en los relativos a proyectos y revisiones periódicas en instalaciones.

Si la realización de los trabajos implicase traslado de centro de trabajo, éste se efectuará percibiendo las compensaciones previstas en los artículos 36 y 37.1 de este Convenio.

Artículo 39. *Disolución de la Unidad de Proyectos, Obras y Montajes.*

1. Si, de acuerdo con el plan de desarrollo de la empresa, se crearan situaciones en que no fueran previsibles nuevos proyectos, obras o montajes, estas Unidades serían disueltas y el personal de sus proyectos sería acoplado en los distintos centros de trabajo de la empresa, para lo cual tendría derecho a ocupar plazas, de su categoría y especialidad por el turno de libre designación, con preferencia sobre los restantes trabajadores de la sociedad. Producida la adscripción al nuevo puesto de trabajo, cesará el derecho a percibir las dietas establecidas en el artículo 37, pasando el trabajador al régimen económico correspondiente a su nuevo puesto de trabajo.

2. En el supuesto de que el acoplamiento implicase cambio de residencia, el trabajador tendrá derecho a percibir las compensaciones establecidas en el artículo 36.2, párrafo primero.

3. En el caso de que en el futuro se reorganizaran dichas Unidades, el personal que perteneció a las mismas tendrá derecho preferente para incorporarse a las mismas, si así lo desea.

CAPÍTULO XI

Previsión social

Artículo 40. *Incapacidad temporal.*

1. En los casos de incapacidad temporal derivados de enfermedad común y accidente no laboral, y durante el período comprendido desde el primer día a partir de la baja hasta el séptimo, ambos inclusive, de permanencia en tal situación, el personal percibirá el 92,5 por 100 del salario real, y del día octavo en adelante el 100 por 100 del mismo.

Durante la incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, así como en los casos de maternidad, percibirá siempre el 100 por 100 de dicho salario.

Por salario real se entiende sueldo base, salario complementario, complemento personal de antigüedad, complemento de sueldo, compensación por veinte años de servicio, plus de residencia, complemento de residencia, plus de transporte, nocturnidad, turnicidad, plus Mina Puentes, indemnización por jornada partida, quebranto de moneda, plus jornada continuada, pagas extras, beneficios y bolsa de vacaciones.

2. A los efectos indicados, la empresa podrá comprobar la existencia, causa y duración de la enfermedad o lesión, incluso mediante visita de inspección en el domicilio del trabajador. Si de la información o inspección que se practique resultara comprobada simulación o que el trabajador no se encuentre impedido para el cumplimiento de sus deberes laborales, perderá el derecho al expresado beneficio, con devolución, en su caso, del complemento percibido, pasándose la correspondiente información a la Inspección de los Servicios Sanitarios de la Seguridad Social a los efectos prevenidos en la Orden de 21 de marzo de 1974, sin perjuicio de considerar el hecho como constitutivo de falta sancionable.

Artículo 41. *Defunción.*

La empresa abonará 222.766 pesetas a los familiares que vivan a expensas de cualquiera de sus trabajadores que falleciesen, elevándose dicha suma a 311.868 pesetas cuando la defunción se debiera a accidente de trabajo.

Tanto en un caso como en otro las anteriores cantidades serán incrementadas en 71.284 pesetas por cada hijo menor de veintitún años o mayor incapacitado que el trabajador dejase a su fallecimiento.

Artículo 42.

1. Seguro colectivo de vida: Se establece un Seguro colectivo de vida para todo el personal afectado por el presente Convenio de 4.000.000 de pesetas en caso de muerte natural o invalidez permanente absoluta, siendo optativo duplicar el importe de dicha anualidad media por cuenta total del trabajador.

Dicho Seguro, concertado con la Mutuality de Seguros del INI (MUSINI), será abonado el 60 por 100 por la empresa y el 40 por 100 por el trabajador de la prima resultante.

En caso de muerte derivada de accidente, tal indemnización se complementará con otra de 4.000.000 de pesetas, alcanzándose en éste supuesto la cantidad de 8.000.000 de pesetas.

Para el trabajador que no quiera acogerse a esta nueva modalidad, se mantendrá el Seguro de vida recogido en el XIV Convenio Colectivo.

2. La Dirección elaborará un informe sobre la situación actual en materia de responsabilidad civil para, a su vista, procurar la adopción de las medidas que posibiliten un adecuado grado de cobertura de los riesgos en que puedan verse inmersos los trabajadores.

Artículo 43. *Previsión social.*

Se mantiene la Mutuality de Previsión Social de los trabajadores de ENDESA, creada en el Convenio Colectivo de 1963, como entidad con personalidad jurídica propia e independiente, que se rige por sus propios Estatutos y a la cual continuará perteneciendo, con carácter obligatorio, el personal afectado por las normas del presente Convenio, incluido en el ámbito personal del mismo a que se refiere su artículo 2.

Para el sostenimiento autosuficiente de la Mutuality de Previsión Social, en orden a la cobertura de sus prestaciones, ENDESA continuará trayendo a los trabajadores, con destino a la Mutuality, el importe de la cuota señalada en los Estatutos de la misma.

Dicha detracción se llevará a efecto de igual forma a como se ha venido haciendo desde el inicio de la existencia de la Mutuality de Previsión Social, en compensación a las contrapartidas que han realizado los trabajadores y que deben considerarse incluidos en la globalidad de las cláusulas del Convenio y que en términos económicos suponen el importe de la cuota actual necesaria para el cumplimiento de los fines de dicha Mutuality.

Cuanto antecede se entiende vinculado a lo establecido en el acta segundo de acuerdos complementarios del presente Convenio Colectivo.

Artículo 44. *Viudedad, orfandad e incapacidad permanente absoluta.*

1. Con el fin de favorecer a los pensionistas de percepciones más bajas, se establecen las cantidades mínimas siguientes, a aplicar a las prestaciones que se indican:

Viudedad: 18.352-pesetas mensuales.

Orfandad: 3.441 pesetas mensuales.

Incapacidad permanente absoluta: 17.205 pesetas mensuales.

2. Dichos importes mínimos afectarán a todos los beneficiarios de la Mutuality de Previsión de ENDESA, a que se refieren las prestaciones anteriores, cualquiera que fuese la fecha en que tuvo lugar el hecho causante de las mismas, así como a los que en el futuro tengan derecho a las indicadas prestaciones.

3. Las cantidades mínimas mencionadas serán compatibles con otras percepciones que se reciban o puedan recibirse del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de cualquier otra institución. Se exceptúan, en este último caso, las prestaciones otorgadas por la Caja de Previsión.

4. Los incapacitados permanentes parciales y totales, cualquiera que sea la causa de su invalidez, que hubieran sido declarados aptos de nuevo para el trabajo, tendrán derecho a que se les reintegre al puesto que con carácter normal desempeñaban al tiempo de la baja, salvo en el supuesto de que hayan cumplido la edad de jubilación, con derecho a la correspondiente pensión, debiendo solicitar el reintegro dentro del mes siguiente a la declaración de aptitud y estando obligada la empresa a que aquél se produzca dentro de los quince días siguientes a la solicitud.

5. Los trabajadores que hubieran cesado en la empresa por haber quedado incurso en una incapacidad parcial o total cualquiera que sea la causa de la misma, cuando tengan su recuperación funcional para oficio distinto al que venían desempeñando con anterioridad a la baja, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la primera vacante que se produzca que sea acorde con la función que pueda realizar con arreglo a sus condiciones físicas e intelectuales, sea cual fuere su edad al producirse la recuperación, y siempre que en tal fecha no tengan derecho a pensión de jubilación, y de que el trabajo a realizar por los interesados no represente un peligro para su vida o salud.

Los incapacitados a que se refiere el primer párrafo del presente apartado tendrán derecho a acceder directamente a las plazas de que se trate, sin que, en consecuencia, hayan de someterse al régimen de provisión de vacantes que establece el artículo 18 de este Convenio.

Por último, y a los efectos establecidos en este apartado 5, les será computada a los incapacitados la antigüedad ya devengada en la empresa con anterioridad a la fecha de la baja.

CAPÍTULO XII

Labor social

La Dirección de la empresa reconoce que todos los trabajadores tienen el mismo derecho a disfrutar de estos beneficios. El perfeccionamiento de este derecho se alcanzará paulatinamente.

Artículo 45. *Comisión de Asuntos Sociales.*

1. Dada la importancia y trascendencia de los asuntos de carácter social, se constituyen las siguientes Comisiones, de carácter paritario y ejecutivo:

Una en Ponferrada, que estudiará y resolverá los asuntos de dicha zona, así como otras tantas, con iguales cometidos, respecto a sus propios centros de trabajo, en Puentes, Andorra, Carboneras, Madrid, Ceuta, Melilla y Escatrón.

2. Dichas Comisiones estarán integradas por los siguientes miembros:

Tres representantes de la empresa.

Tres representantes del personal.

Artículo 46. *Suministro de energía eléctrica.*

A) Personal en activo:

Para el personal afectado por el presente Convenio se mantiene el derecho al suministro de energía eléctrica, exclusivamente para alumbrado y uso doméstico propio, en las condiciones siguientes:

Primero.—Se establece un cupo máximo anual de 30.000 KWh, a 0,15 pesetas/KWh por unidad familiar.

Rebasado el referido cupo, se aplicará el precio que las compañías distribuidoras facturaran a la empresa, al precio o a los interesados y, en el caso de energía propia de la empresa, al precio que actualmente paga.

Segundo.—El personal tiene derecho a la contratación de las compañías distribuidoras de las potencias que desee de acuerdo con sus necesidades.

Tercero.—El cupo se disfrutará a título personal e individual y será igualmente válido para la segunda vivienda del trabajador, si la tuviera.

B) Personal jubilado:

1. Se mantiene para el personal jubilado, pensionistas de incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, así como para los viudos/as de trabajadores fijos de plantilla, que residan en localidades donde la empresa tiene establecido un concierto con las compañías distribuidoras, el derecho al suministro de energía eléctrica en iguales condiciones que las establecidas en el apartado A) del presente artículo para el personal en activo.

2. Al personal anteriormente indicado, cuando resida en lugar donde la empresa no tenga establecido un concierto con las compañías distribuidoras, se le abonará el cupo anual, indicado en el epígrafe anterior, al precio de seis pesetas KWh, como compensación del coste real de sus consumos.

Artículo 47. *Ayuda para estudios.*

A) Ayuda para estudios con destino a los hijos de trabajadores.

Primero.—Beneficiarios: Podrán ser beneficiarios de la ayuda para estudios los hijos de los trabajadores en situación de activo, así como los hijos de los productores que hayan fallecido o están en situación de jubilación o invalidez provisional o incapacidad permanente, siempre que dependan económicamente de sus padres o tutores y no presten trabajos retribuidos por cuenta ajena, siendo aplicable la ayuda en el caso de los hijos de los trabajadores temporales únicamente en el tiempo previsto de duración del contrato.

Los estudios deben ser cursados en centros estatales o privados debidamente reconocidos o autorizados por el Ministerio de Educación u otros organismos oficiales, o asistir a guarderías infantiles provistas de la pertinente licencia municipal, hasta alcanzar la edad de iniciación de la educación preescolar.

Segundo.—Conceptos que comprende la ayuda para estudios:

- a) Reserva de plaza en el centro.
- b) Inscripción.
- c) Matrícula.
- d) Reconocimiento médico y test psicotécnico.
- e) Libros de texto.
- f) Libro de escolaridad.
- g) Honorarios de enseñanza.
- h) Calefacción.
- i) Seguro escolar.
- j) Título académico.
- k) Comedor escolar, siempre que los gastos derivados de la media

pensión se produzcan como consecuencia de realizar la comida del mediodía en comedores de centros docentes, o alternativamente, transporte escolar, siempre que sea realizado en medios colectivos con destino al centro de enseñanza. En cuanto a transporte urbano no escolar se constituyen, a título experimental, los módulos siguientes:

Madrid: 9.060 pesetas trimestrales.

Ponferrada: 7.234 pesetas trimestrales.

Resto centros de trabajo en los que sea necesario hacer uso de dicho medio de transporte: 7.234 pesetas trimestrales.

Esta opción deberá efectuarse a principios de cada curso escolar, no pudiendo modificarse en el transcurso del mismo.

El material escolar se abonará de acuerdo con los módulos íntegros por curso escolar que a continuación se indica:

Educación Preescolar: 891 pesetas.

Educación General Básica: 1.782 pesetas.

Bachillerato Unificado Polivalente y Formación Profesional: 2.675 pesetas.

Curso de Orientación Universitaria y Enseñanza Universitaria: 3.884 pesetas.

Se incluye, asimismo, dentro de esta ayuda, los estudios de selectividad.

Tercero.—Cuantía de la ayuda para estudios: Con carácter general, la ayuda para estudios consistirá en el abono del 60 por 100 de los gastos de enseñanza que han quedado enumerados, estableciéndose, no obstante, las siguientes excepciones:

a) Cuando los beneficiarios de la ayuda para estudios realicen éstos fuera del lugar de la residencia habitual de sus padres o tutores, por no existir en dicho lugar centro de enseñanza correspondiente a los estudios de que se trate, se abonará el 60 por 100 de los gastos enumerados y, además, el 60 por 100 de los gastos de estancia en colegios, residencias y establecimientos de hostelería.

Cuando el hospedaje tenga lugar en viviendas familiares o en pisos propios o alquilados, la empresa abonará trimestralmente un módulo de 70.000 pesetas.

Se establece un módulo de 637 pesetas por día lectivo sin servicio de comedor o alojamiento a los alumnos residentes en internados, residencias o colegios universitarios, como compensación económica a incrementar a la factura de gastos que presenten por tal concepto los afectados por el trimestre vigente.

b) Cuando los beneficiarios de la ayuda para estudios realicen éstos fuera del lugar de residencia habitual de sus padres o tutores, a pesar de existir en este lugar centro de enseñanza correspondiente a los estudios de que se trate, tendrán derecho a percibir el importe de los mismos conceptos que les hubieran correspondido de realizar los estudios en el lugar de la residencia habitual.

c) Los gastos de enseñanza sobre los que recae la ayuda de estudios, así como los de media pensión de los beneficiarios cuyos padres o tutores residan en los centros de trabajo de Bibey, Cornatel, Quereño, Peñarrubia y Campañana y de Peñadrada, Las Ondinas, Ríoscurro, Las Rozas, Santa Marina, Matalavilla y La Remolina, serán abonados por la empresa en el 70 por 100 de su importe, siempre que dichos gastos se produzcan como consecuencia de realizar la comida de mediodía fuera del domicilio donde residan.

B) Ayuda de estudios con destino a los propios trabajadores de la empresa: El personal de la empresa que curse estudios de interés para su formación, a juicio de la sociedad, tendrá derecho a que le sea abonado el 70 por 100 de los gastos correspondientes a los conceptos sobre los que recae la ayuda para estudios con destino a los hijos de los trabajadores.

C) Sistema de pago: El importe de la ayuda para estudios será abonado trimestralmente previa comprobación por las Unidades de Personal y Acción Social de los justificantes de los gastos realizados que se han de presentar a primeros de diciembre, marzo y junio.

Si el hijo de algún trabajador fuese beneficiario de beca de estudios de entidad ajena a la empresa, tendrá obligación de ponerlo en conocimiento de la misma, y el importe de la ayuda para estudios se abonará solamente sobre los gastos que excedan de la cuantía de la beca.

D) El presente artículo se desarrolla en el acta de criterios de fecha 8 de noviembre de 1995 para la aplicación práctica y uniforme del artículo 47 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 48. Préstamos para viviendas.

La empresa avalará créditos bancarios, por una sola vez, hasta un total de 1.200.000.000 de pesetas para 1995, y pagará al personal de plantilla, una vez superado el período de prueba, los intereses relativos al 5 por 100 en la medida en que los tipos, concertados por ENDESA, se mantengan entre el 9,50 y el 10 por 100, en el supuesto de que éstos descendiesen, la colaboración de ENDESA disminuirá de forma proporcional.

La empresa avalará créditos bancarios y colaborará en el pago de intereses hasta un máximo de un capital de 6.000.000 de pesetas, por unidad familiar, para adquisición de vivienda, siendo incompatible este derecho con cualquier otra ayuda para el mismo fin.

Sin perjuicio de que el aval bancario se destine a la adquisición de una vivienda en el propio centro de trabajo, entendiéndose éste en un radio inferior a 30 kilómetros, resultará preferente la concesión para aquellos trabajadores que adquieran la vivienda en el municipio en el que esté instalado el centro de trabajo.

Las personas que no hayan disfrutado de esta ayuda anteriormente, o que ocupen vivienda de la empresa, podrán solicitar dicho aval para conseguir vivienda en lugar distinto al del centro de trabajo, siempre que la petición se realice dentro de los diez años anteriores a la fecha en que el peticionario tenga derecho a solicitar la jubilación en la empresa. Igual beneficio podrá ser aplicado al personal de Ceuta, Melilla e Islas Baleares, aun cuando no disfrute de vivienda de la empresa.

En cuanto a los supuestos de IPT e IPA y viudedad, se dará el mismo tratamiento que para el personal jubilado, garantizándose, en todo caso, la empresa su devolución a través de la MPS.

La distribución de estos fondos entre los diversos centros de trabajo se efectuará según los criterios establecidos en el documento de fecha 31 de octubre de 1991, que se elaboró a este respecto, actualizándose con la incorporación de los nuevos centros de trabajo en ENDESA.

Respecto a los trabajadores temporales, no podrán acogerse a los beneficios del aval y la subvención de intereses aquellos trabajadores cuyo contrato sea de duración inferior a la de los plazos de amortización de los préstamos objeto de los mismos, y, en todo caso, únicamente se otorgarán por el período que medie entre la fecha de su concesión y la de extinción o resolución del contrato de trabajo. El nuevo redactado de este artículo entrará en vigor el 1 de enero de 1996.

Artículo 49. Anticipos.

El personal de plantilla, una vez superado el período de prueba, podrá solicitar anticipos de seis mensualidades, sobre sus retribuciones fijas, a conceder por acuerdo de la Comisión Paritaria de Asuntos Sociales existente en cada zona.

Dicha Comisión examinará las peticiones que al efecto se formulen y concederá, en su caso, las mismas, de acuerdo con los siguientes criterios de aplicación en la totalidad de los centros de trabajo de la empresa:

1. Para atención de los gastos derivados de enfermedad o accidente, que no tengan adecuada cobertura en la Seguridad Social del trabajador, cónyuge y descendientes en primer grado.
2. Gastos derivados de reparaciones en vivienda y adquisición de útiles o mobiliario doméstico.
3. Gastos para atender provisión de fondos consecuencia de procesos judiciales de carácter familiar y de responsabilidad civil.
4. Gastos de urgente y primera necesidad.

Los gastos anteriormente citados tendrán que ser debidamente justificados.

Estos anticipos no devengarán interés alguno y los reintegros se efectuarán en 36 mensualidades. No podrán solicitarse nuevos anticipos mientras no hayan transcurrido dos años desde la total liquidación del anterior, salvo que sea para atender los gastos de enfermedad a que se alude en el número 1 de los criterios indicados.

A estos efectos, no podrá existir más del 35 por 100 de la plantilla fija de la empresa con anticipos vigentes, computándose cada zona por separado, con exclusión de los anticipos de tres mensualidades concedidos

con anterioridad a la firma del presente Convenio y los correspondientes al número 1 de los criterios anteriormente indicados.

Con el fin de adecuar la devolución de los anticipos a la duración del contrato, los trabajadores temporales, dada la naturaleza de sus contratos, no podrán solicitar anticipos cuando su contrato sea de duración inferior a la de los plazos de amortización de los mismos. En todo caso, tales anticipos no podrán exceder de una sexta parte de las retribuciones fijas correspondientes al período pendiente de su respectivo contrato, efectuándose el reintegro proporcionalmente durante el resto del período de vigencia de su contrato. En caso de resolución anticipada del contrato por cualquier causa, la empresa detraerá de la liquidación correspondiente el anticipo que pudiese estar sin amortizar.

Artículo 50. *Adjudicación de viviendas y plazas en las residencias.*

1. Será competencia de las Comisiones Paritarias de Asuntos Sociales la adjudicación de las viviendas propiedad de la empresa destinadas al personal fijo, afectado por el presente Convenio.

2. Igualmente, será competencia de las indicadas Comisiones la adjudicación de plazas en las residencias destinadas al personal fijo regido por el presente Convenio.

3. Las competencias anteriormente reseñadas serán asumidas en el centro de trabajo de Puentes por la Comisión de Viviendas y Residencias existente a tal efecto.

4. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores y con el fin de atender las necesidades que en estos aspectos surjan como consecuencia de la debida atención de los servicios respecto del personal fijo incluido en Convenio, la Dirección de la empresa se reserva con destino a dicho personal fijo el 8 por 100 de las viviendas y el 10 por 100 de las plazas de residencias, que serán de libre adjudicación de la misma. Para el cómputo de los porcentajes citados, se tendrá en cuenta el número total de viviendas y de plazas de residencias que para el mencionado personal existen en cada centro de trabajo, de forma que una vez cubiertos dichos cupos, la Dirección de la empresa sólo podrá disponer de otras viviendas o plazas de residencias cuando quienes ocuparan las viviendas o plazas reservadas les correspondiera una u otras por el régimen general de adjudicación.

Artículo 51. *Servicio Militar.*

El personal que se encuentre cumpliendo el Servicio Militar o la prestación social sustitutoria percibirá el 25 por 100 de su salario figurado en el artículo 8, incrementado con las gratificaciones extraordinarias y la paga de beneficios, mientras dure esta situación.

Artículo 52. *Cuestiones sociales especiales.*

1. Fondo de vehículos: Se constituye un fondo social especial por un importe de 3.300.000 pesetas con destino a subvencionar los gastos que puedan ocasionarse como consecuencia de los daños que sufran los vehículos de propiedad particular empleados en desplazamientos en comisión de servicio.

2. Asistencia sanitaria: Durante la vigencia del Convenio se concertará una póliza colectiva de asistencia sanitaria cuyo coste individualizado será sufragado en un 60 por 100 por la empresa. En todo caso, el coste global de dicha póliza para la empresa habrá de ser compensado con ahorros en otros conceptos.

La cuantía que se venía abonando en concepto de fondo de asistencia sanitaria, excluida la parte proporcional correspondiente a los centros de Madrid, Ceuta, Melilla y Barcelona, se mantendrá hasta el momento de formalización de la póliza colectiva.

3. Otras atenciones sociales complementarias:

a) Se mantendrán las atenciones sociales actualmente existentes, que se refieren, independientemente de las ya reseñadas en artículos anteriores, a los siguientes aspectos:

Formativos: Concursos con las autoridades educativas para realización de prácticas u otros.

Culturales y deportivas: Grupos de empresa, culturales y deportivos; campamentos de verano; instalaciones y ayuda a clubs deportivos.

Generales: Economatos, viviendas, residencias de personal soltero, ayuda para fiestas patronales, premios, medallas de bronce y plata por servicios prestados al INI o entidades que lo sustituyan (TENEQ, SEPI, AIE).

Especiales: Afectan al personal de los poblados anexas a las centrales de Quereño, Santa Marina, Peñadrada, Las Ondinas, Rioscuro, Bibey (San

Agustín, Prada, San Sebastián, Porto y Moncabril), La Remolina y Escatrón, y se refieren a la adopción por la empresa de medidas para mejorar las condiciones de los transportes de los trabajadores y familiares, asistencia médica, educación primaria a los hijos, adquisición de víveres y artículos de vestir a precios reducidos y esparcimiento y distracción de los trabajadores y sus familiares.

b) En estos aspectos podrán intervenir y/o colaborar las diversas Comisiones de Asuntos Sociales constituidas en los diferentes centros de trabajo.

Artículo 53. *Asistencia social.*

En aquellos centros de trabajo que por el número de su personal lo requieran, la empresa establecerá, al servicio de sus trabajadores, equipos de asistencia social, que colaborarán con el personal en la solución de aquellos problemas personales, familiares y sociales en que los interesados soliciten ayuda de la empresa, prestandole asesoramiento y realizando las gestiones que a tal fin sean necesarias.

En el supuesto de que la Mutualidad de Previsión Social de Asistencia a la Subnormalidad ampliase su acción protectora, se haría extensiva dicha póliza a los hijos de productores con minusvalía física, ampliándose de esta forma la ya existente para las minusvalías psíquicas.

Artículo 54. *Premios de fidelidad.*

Este premio se acreditará a todo trabajador por los servicios continuados en la empresa y sin interrupción alguna por excedencia voluntaria o por licencia sin sueldo superior a tres meses, y sin que haya sido sancionado por falta muy grave.

Se concederá en dos ocasiones: Una, al cumplir los veinticinco años de plantilla en la empresa, y otra, al cumplir los cuarenta años en la misma. En la primera de las ocasiones percibirá el importe equivalente a tres mensualidades del salario que le corresponda, y el importe de cinco mensualidades en la segunda, entendiéndose por salario mensual la doceava parte de la suma del salario base y complementario, complemento de sueldo, complemento personal de antigüedad, participación de beneficios y pagas extraordinarias, compensación por veinte años de servicio, bolsa de vacaciones y, en su caso, complemento personal de la primera categoría.

Artículo 55. *Jubilación.*

Con la finalidad de fomentar el empleo, así como para dar recolocación a los excedentes mineros y de ENDESA en general, ambas partes acuerdan:

1.º El abono de la parte proporcional de los premios de fidelidad, aquel de los dos que fuera más beneficioso, al personal que habiendo cotizado a la Seguridad Social, con anterioridad al 1 de enero de 1967, se jubilara a los sesenta años de edad. Asimismo se abonará dicho premio de fidelidad, en proporción a los años devengados, a aquel personal que, no habiendo cotizado a la Seguridad Social con anterioridad al 1 de enero de 1967, se jubilara al cumplir los sesenta y cinco años.

2.º Premio de jubilación: Los trabajadores que se jubilen a los sesenta años, o durante el transcurso máximo de dos meses, percibirán la cantidad de 459.162 pesetas.

3.º Se establece la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años, siempre que el trabajador tenga período de cotización suficiente, en orden a percibir prestación de la Seguridad Social.

CAPÍTULO XIII

Acción sindical en la empresa

Artículo 56. *Representación y ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores.*

En orden a instrumentar unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica sociolaboral, ambas partes consideran interlocutores válidos:

- Los Comités de Empresa de centro de trabajo.
- Los Delegados de personal.
- Las Secciones Sindicales debidamente reconocidas en el ámbito de la empresa, a través de sus Delegados sindicales.
- El Comité Intercentros.

Artículo 57. De los Comités de Empresa de centros de trabajo y Delegados de personal.

1. Los miembros de los Comités de Empresa de centros de trabajo y Delegados de personal serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia.

2. Serán funciones de los Comités de Empresa de centros de trabajo y los Delegados de personal las siguientes:

a) De representación:

Ostentarán la representación de todos los trabajadores adscritos a los respectivos centros de trabajo para la defensa de sus intereses, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con el personal que representan.

Dicha representación será ejercida por los Comités de Empresa de centro de trabajo en forma colegiada y por los Delegados de personal mancomunadamente.

Estarán especialmente capacitados para la denuncia, iniciación y deliberación de la negociación colectiva, con facultades de designar a los representantes de la Comisión Deliberadora que, sin perjuicio de las facultades de la Comisión Interpretadora, será la única legitimada para el conocimiento y negociación del presente Convenio y sus anexos.

b) De información:

1. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los accionistas.

2. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

3. Trimestralmente, sobre la relación de las empresas contratistas y objeto del contrato. Esta información tendrá carácter confidencial y, por lo tanto, sujeta al sigilo profesional.

4. Puntualmente sobre los estudios de medio ambiente y contaminación referidos a la empresa, con acceso a los mismos. Esta información tendrá asimismo carácter confidencial.

5. Sobre el organigrama funcional de puestos de trabajo de la empresa y del centro de trabajo en particular, con las variaciones y modificaciones que en este último y puntualmente se produzcan.

6. Se facilitará el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice la empresa, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral.

7. El Comité será asimismo informado:

Sobre sanciones impuestas por faltas graves y muy graves, con acceso al expediente que se instruya al efecto.

Sobre cualquier plan de mejora de la productividad.

En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, y los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

Realización de trabajos de superior categoría.

8. Mensualmente, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, sus causas y distribución por secciones.

9. Los Comités de Empresa y Delegados de personal quedan facultados para solicitar cualquier tipo de información que se puede considerar necesaria para la realización de las funciones que tiene reconocidas como representantes del personal, sin que la empresa se pueda negar a facilitarlas, salvo en el supuesto de que se trate de informaciones confidenciales o que afecten a su poder de dirección.

c) De audiencia previa a su implantación por la Dirección de la empresa:

Los Comités de Empresa tendrán derecho a ser oídos previamente a su implantación por la Dirección de la empresa, en los supuestos que se indican a continuación. El derecho de audiencia previa deberá ser ejercitado en el plazo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la recepción por el Comité de Empresa de la correspondiente comunicación de la empresa, sin perjuicio de los plazos que específicamente se consignan en el punto 1. de este apartado. Transcurridos dichos plazos sin recibirse contestación por parte del Comité de Empresa o Delegados del personal, se entenderá cumplido el trámite.

No obstante lo anterior, cuando la naturaleza de las medidas propuestas por la Dirección y debido a su trascendencia para el personal o la propia empresa, así lo aconsejen, el Comité, excepcionalmente, podrá renunciar a ejercer la audiencia previa en favor del Comité Intercentros, que tendrá

facultades plenas para el ejercicio de la misma; en este caso comunicará dicha decisión a la empresa. En todo caso, transcurridos quince días hábiles desde la comunicación al Comité de centro de trabajo se entenderá cumplido el trámite de audiencia.

Dicha audiencia previa se podrá ejercer en los siguientes supuestos:

Con antelación de un mes a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla; cierres totales o parciales, que cuenten con personal a su servicio, y traslados totales o parciales de las mismas.

Con la misma antelación, en las decisiones relativas a utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud del trabajador; en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de los puestos de trabajo.

Para el correcto uso del derecho de audiencia previa, la empresa facilitará al Comité de Empresa los estudios organizativos que vayan a llevarse a la práctica y afecten a colectivos de trabajadores, y la información completa relativa a las decisiones anteriormente señaladas.

d) Información previa:

Asimismo deberán ser informados previamente a su ejecución por la empresa en los casos de:

1. Planes de formación profesional en la empresa, a través del correspondiente Comité de Formación.

2. Creación y definición de los nuevos cargos, niveles y categorías profesionales.

3. No superación de los períodos de prueba, tanto en el caso de nuevo ingreso, como en los supuestos de ascensos.

4. Cambio de puestos de trabajo por necesidades del servicio y permutas.

5. Recolocación del personal con capacidad disminuida para el trabajo en las condiciones que se señalan en el artículo 33 del Convenio.

6. Desplazamientos en comisión de servicio, cuando éstos tengan un carácter de permanencia.

7. Sanciones y despidos de trabajadores que ostenten representación sindical.

8. Establecimiento y modificación de jornada de trabajo, horarios de trabajo, reducción de jornada y calendarios de turno.

9. Cambios de régimen de jornada u horarios a título individual, que tengan carácter definitivo.

10. Integración en la empresa de colectivos procedentes de otras empresas.

11. Acuerdos de la empresa con otras empresas o instituciones que afecten al volumen de empleo, formación del personal, etc.

e) De vigilancia sobre las siguientes materias:

Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los convenios, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los órganos legales competentes.

La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación de la empresa.

Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo de los trabajos en las instalaciones de la empresa, a través de los respectivos Comités de Seguridad e Higiene.

f) De propuesta:

Tendrán derecho a proponer a la Dirección de la empresa cuantas medidas se consideren adecuadas tanto en materia de organización como de mayor o menor rendimiento de las instalaciones o servicios.

Podrá proponer, asimismo, medidas que faciliten la integración y comodidad del personal en sus puestos de trabajo, sean éstas de carácter ambiental, técnico o normativo.

g) De participación:

Los Comités de Empresa y Delegados de personal participarán con la Dirección de la empresa en los organismos que se indican:

Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo. En la forma prevista en la legislación vigente y el anexo XI del presente Convenio. Tendrán competencia para garantizar la seguridad del personal en las instalaciones de ENDESA.

Comisión de Asuntos Sociales. En forma paritaria y con carácter ejecutivo en las decisiones adoptadas dentro del ámbito de sus competencias.

Comité de Formación del Personal. Con facultades de estudio y propuesta, en forma paritaria, y, en caso de empate, con el voto de calidad del Presidente, que será designado por la Dirección de la empresa.

Comisión de Provisión de Vacantes. Paritario, con capacidad de estudio y propuesta para la elaboración del banco de programas y de datos de los puestos de trabajo de la empresa y la actualización de los mismos, así como de las bases generales de convocatoria.

h) De colaboración:

Para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa, participando en el seguimiento de las mediciones que, en su caso, se efectúen. Asimismo colaborarán en la aplicación de las acciones orientadas a la reducción del absentismo por causas injustificadas y/o fraudulentas.

Prestarán su colaboración a la Dirección en orden a la más correcta utilización de los beneficios de ayuda escolar y consumo de energía eléctrica, evitando cualquier abuso en su aplicación y teniendo en cuenta respecto al exceso de consumos, la zona del domicilio y las circunstancias familiares del beneficiario.

3. Para el ejercicio de las anteriores funciones se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, y a los Delegados de personal, mancomunadamente, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

4. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del apartado b) del número 2 de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter de reservado.

Artículo 58. *Comité Intercentros.*

El Comité Intercentros para el personal de Ordenanza Eléctrica queda constituido con un máximo de trece miembros, designados por elección entre los componentes de los diferentes Comités de Empresa de centro de trabajo o Delegados de personal, cuya composición guardará la proporcionalidad de los Sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente en la empresa.

Dicho Comité Intercentros tendrá como función abordar la problemática general de la empresa. Podrá ser apoderado por un Comité de Centro, teniendo en este caso capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

Asimismo, y previa renuncia del Comité, tendrá derecho al ejercicio de la audiencia previa a su implantación por la empresa en los supuestos contenidos en el artículo 57, apartado c).

Para el ejercicio de las anteriores funciones, los miembros del Comité Intercentros están facultados para celebrar dos reuniones ordinarias al año y las extraordinarias que fueran motivadas por la necesidad de informar en los supuestos indicados en el artículo 57, apartado c), de este capítulo.

Los desplazamientos y asistencia a las reuniones del Comité Intercentros darán derecho a la percepción de las dietas correspondientes, siendo por cuenta de la empresa los gastos de locomoción. El tiempo prudencial invertido en los desplazamientos no computará dentro del crédito de horas establecido.

Los desplazamientos deberán ser comunicados a la Dirección con antelación suficiente para garantizar la buena marcha de los servicios.

Artículo 59. *Consejo de Delegados.*

El Consejo de Delegados es el órgano formado por todos los miembros de los Comités, de los Delegados de personal de la empresa y Delegados sindicales.

Se le reconoce carácter consultivo y de discusión, con facultad de propuesta a los Comités de Centro, al Comité Intercentros y a la Dirección de la empresa.

Dicho Consejo podrá celebrar una reunión al año, con una duración máxima de cuarenta y ocho horas, siendo con cargo a horas sindicales de los asistentes el tiempo de la reunión, pero no el del desplazamiento.

La empresa concederá una subvención o ayuda en concepto de dietas y gastos de viaje similar a la concedida para la celebración de esta misma reunión en años anteriores.

La celebración de las reuniones del Consejo de Delegados se efectuará a instancias de los Comités de Empresa, cuando la suma de miembros

de Comités convocantes sea superior al 51 por 100 del total de los Delegados de la empresa.

Asimismo, cada Sindicato podrá celebrar una reunión anual, con los Delegados y miembros de Comité pertenecientes al mismo, en las mismas condiciones que las señaladas en los párrafos anteriores.

Artículo 60. *Garantías de los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de personal.*

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal podrá ser sancionado o despedido durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación, y siempre que el despido o la sanción no se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezca.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas y traslado.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o 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 desarrollo del proceso productivo, aquellas publicaciones y comunicaciones de interés laboral, social y/o sindical, ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

La Dirección de la empresa pondrá a disposición de los Comités los tablones de avisos actualmente existentes, procediéndose de forma similar al actual en los nuevos centros de trabajo que se creen y pudiéndose variar el número de los actuales para una más eficaz información.

Asimismo se facilitarán por la Dirección de la empresa los medios técnicos de que disponga para la elaboración, reproducción y envío de comunicados. Si del ejercicio de este derecho pudiera derivarse controversia, se elaborará y propondrá un presupuesto de gastos. En la reproducción, emisión y envío de comunicados se respetará el derecho de libre expresión, sin perjuicio de la responsabilidad legal que corresponda por los mismos.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina. No se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que pueda producirse con motivo de la designación como componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo en el que sean aceptados, y por lo que se refiere tanto a sesiones oficiales como preparatorias, en su caso, siempre que la empresa se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

A los efectos indicados, el número de horas mensuales retribuidas vendrá determinado por el censo de votación existente en cada centro de trabajo en las últimas elecciones sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán, asimismo, de una licencia anual no retribuida de hasta quince días de duración.

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

f) No computarán a efectos del máximo legal las horas invertidas en desplazamientos y reuniones que correspondan a convocatorias de la Dirección de la empresa.

g) Podrán acumularse horas sindicales en dos miembros del Comité, a título individual, por designación de éste.

h) En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de algunas de las partes, puedan calificarse de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes, sin perjuicio de intentar, previamente al ejercicio de los derechos, la conciliación en el ámbito de la empresa.

Artículo 61. *De los Sindicatos.*

Considerando ambas partes a los Sindicatos como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre trabajadores y Dirección, se reconoce expresamente para éstos los derechos y garantías que la LOLS, el Estatuto de los Trabajadores y el Acuerdo de Participación Sindical en la Empresa Pública determinan.

1. Secciones sindicales:

Los derechos sindicales que la LOLS reconoce y garantiza con carácter general se verán ampliados, para aquellos Sindicatos que son más repre-

sentativos según la LOLS y que tengan representación en los Comités de Empresa, o bien posean el 35 por 100 al menos de los miembros de un Comité de Empresa, en los siguientes extremos:

Un tablón de anuncios por centro operativo diferenciado, en lugar donde se garantice el adecuado acceso al mismo por parte de los trabajadores.

Un local adecuado, dotado de teléfono y mobiliario, en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellos centros de trabajo que cuenten con una plantilla superior a los 200 trabajadores.

Cómputo trimestral de sus horas sindicales, en el supuesto de que así se solicite por los correspondientes Delegados.

Acumulación de las horas sindicales en otros Delegados del mismo centro de trabajo pertenecientes a dicho Sindicato.

La acumulación de las horas en cuestión, por lo que se refiere al Delegado sindical de empresa, podrá efectuarse con cargo a los distintos centros.

2. Delegados sindicales de centro:

Además de los derechos y garantías reconocidos en la LOLS y en el Acuerdo de Participación Sindical en la Empresa Pública, a los Sindicatos a que se refiere el punto precedente se les reconocen los siguientes derechos:

a) Asistir a las Comisiones del Comité de Empresa con voz y sin voto.

b) Ser informados y oídas con carácter previo:

Ante la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados del Sindicato en particular.

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

En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que afecte sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

c) Ser informados mensualmente sobre el número de horas extraordinarias realizadas, sus causas y distribución por secciones.

El Delegado de Sección Sindical de centro dispondrá del crédito de horas sindicales que corresponde a los miembros del Comité de Empresa para realizar funciones de carácter sindical propias de la Sección o Sindicato al que pertenezcan.

3. Delegado sindical de empresa:

Los Sindicatos con implantación en la empresa según el punto 1 precedente tendrán derecho al nombramiento de un Delegado a nivel de empresa.

Corresponde al Delegado sindical de empresa representar los intereses de su Sindicato y de sus afiliados en la empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección.

Gozará de los derechos y garantías reconocidas a los Delegados de centro y miembros de Comité de Empresa, y dispondrá de un crédito de horas de cuarenta horas mensuales.

Además de dicho crédito, tendrá derecho a una licencia retribuida de tres días al mes, y a los gastos de desplazamiento que pudieran derivarse de su actividad en los distintos centros de trabajo de la empresa. En dichas actividades se incluyen las reuniones con representantes sindicales de otras empresas del grupo ENDESA.

Esta licencia se computará con carácter trimestral y, excepcionalmente, previa autorización de la empresa, el uso de la misma podrá ser delegada en otro representante del Sindicato, que ostente la condición de Delegado sindical.

Tendrá tránsito y acceso libre a las instalaciones de la empresa.

Podrá mantener reuniones con sus representados en los locales de la empresa, sin alterar el trabajo productivo, fuera de las horas de trabajo y previo aviso a la Dirección de la empresa.

Podrá utilizar el correo interior de la empresa y demás medios de comunicación para facilitar la coordinación entre las zonas.

Tendrá derecho a un local en el centro de trabajo, que será el de su sección sindical, con teléfono y mobiliario para ejercer la tarea y funciones que le son propias.

Dispondrá de una licencia sin sueldo anual de quince días, para atender asuntos sindicales, de acuerdo con las necesidades del proceso productivo.

El Delegado sindical de empresa tendrá a su disposición la misma información que puede ser facilitada a los Comités de Empresa y Comité Intercentros, con idénticas obligaciones en cuanto al sigilo profesional.

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

Será asimismo informado y oído con carácter previo:

a) En materia de reestructuraciones de plantillas, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores de carácter colectivo, o de instalaciones con personal a su servicio y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar a los intereses de los trabajadores.

b) Sobre implantación de nuevos sistemas de trabajo y sus posibles consecuencias.

c) Sobre integración de colectivos procedentes de otras empresas.

d) Acuerdos de la empresa con otras instituciones o empresas cuando éstos afecten al volumen de empleo, o la formación del personal, o a otros aspectos de importancia para la vida laboral o de la empresa.

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

4. Asambleas de trabajadores:

Se reconoce y garantiza el derecho de reunión de los trabajadores en los términos previstos en los artículos 77 a 80 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 62. Participación sindical en la empresa pública.

Se incorpora como anexo al texto de Convenio el Acuerdo sobre participación sindical en la empresa pública.

Disposición transitoria única.

Para su funcionamiento durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se crea una Comisión Delegada de la Negociadora, con la denominación genérica de Comisión de Desarrollo, Ajuste Normativo y Fomento de Empleo, cuya composición y cometido serán los siguientes:

1. Su composición será paritaria, formada por siete miembros de la representación social y siete miembros de la representación económica.

2. Tendrá la facultad de desarrollar el Convenio Colectivo en las materias recogidas en la presente disposición, pasando los acuerdos que, en su caso, se alcanzasen a complementar el XVI Convenio Colectivo.

3. Considerando de enorme importancia cualquier actuación que propicie la creación de empleo en el futuro, por esta Comisión se estudiarán y analizarán las posibilidades de recuperación de empleos y funciones que puedan desarrollarse por personal de ENDESA; oportunidades en nuevas plantas de ENDESA, y/o participaciones en AIE y diversificación de actividades.

4. Se adoptarán los criterios precisos que posibiliten establecer, en el mínimo plazo posible, una estructura salarial acorde con los tiempos y con las necesidades de la empresa. Contemplará especialmente las condiciones económicas y el tratamiento específico para el personal de nuevo ingreso.

5. Participación sindical en planes de mejora continua, círculos de calidad, trabajos en equipos, etc; en concreto, se dará cuenta a la representación social de los objetivos y conclusiones obtenidos en los distintos planes.

6. Participación, negociación y colaboración, en su caso, en actuaciones de carácter social-complementario que mitiguen y propicien soluciones a los efectos que puedan suponer los planes de competitividad y reorganizaciones, etc.

7. Por otra parte, será cometido de esta Comisión la adaptación del anexo XI del presente Convenio, «Condiciones de trabajo y salud laboral», a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Disposición complementaria primera. Garantía de empleo.

Se garantiza el empleo de la totalidad de personal de la plantilla en ENDESA en dicha empresa, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo con respecto de sus derechos económicos y sociales.

A partir de la firma del Convenio se creará una Comisión Delegada de la Comisión Negociadora, que conjuntamente con la Dirección de la empresa analizará las previsiones de futuro de los centros de trabajo, referidos a la explotación, volumen de empleo, composición de la plantilla, etcétera, en una proyección de futuro a medio plazo.

Sin perjuicio de la Comisión Delegada del párrafo anterior, y para hacer más operativa dicha Comisión, se creará en los centros de trabajo en que por necesidades de futuro lo demanden, una Comisión específica

integrada por la Dirección y las distintas representaciones sindicales, con competencia referida a ese centro de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 18, y dentro de los términos establecidos en el párrafo primero de esta disposición complementaria primera, el personal perteneciente al sector eléctrico del centro de trabajo de As Pontes considerado disponible como consecuencia de las limitaciones impuestas en las explotaciones minieras de este centro de trabajo, y que sean considerados excedentes por la Comisión de Futuro de As Pontes, mantendrá una situación preferente para su adscripción por libre designación de la Dirección a las vacantes que se produzcan en ENDESA, con respeto de la categoría y grupo profesional ostentada antes del cambio y derechos económicos y sociales que legalmente les correspondan.

De igual manera se tratará al personal excedente del sector minero, una vez aplicadas las preferencias contempladas en el artículo 18, 1.º, 2.º y 3.º

Disposición complementaria segunda. *Bilingüismo.*

De todas las notas o avisos de la Dirección que sean publicados en los tabloneros de anuncios se facilitará una copia al Comité de Empresa.

Las notas y avisos se publicarán lo antes posible en los tabloneros de anuncios también en el idioma vernáculo de las Comunidades históricas o autonómicas.

Disposición complementaria tercera. *Compensación y absorción.*

Las normas contenidas en el presente Convenio son, en su conjunto, más beneficiosas para el personal que las establecidas por las disposiciones vigentes.

Las mejoras de este Convenio podrán ser absorbidas o compensadas, en su conjunto y cómputo anual, con los aumentos en las retribuciones,

cualesquiera que sea su forma, carácter o concepto que adopten, aun cuando tengan su origen en disposiciones del Ministerio de Trabajo, resoluciones judiciales y acuerdos administrativos.

Disposición complementaria cuarta. *Registro del Convenio y vinculación a la totalidad.*

Si la jurisdicción competente modificara sustancialmente o declara nula alguna de las cláusulas del Convenio en su redacción actual, desvirtuándose su sentido, el Convenio perderá eficacia y la Comisión Negociadora deberá reunirse a considerar, si cabe, modificar las cláusulas objeto de pronunciamiento judicial, manteniendo inalterable el resto del contenido del Convenio o si, por el contrario, dicha modificación obliga a revisar las concesiones que recíprocamente se hubieran hecho las partes.

Disposición adicional única.

Criterios a aplicar con motivo de las incidencias laborales que se produzcan como consecuencia del impedimento de acceso al puesto de trabajo:

1. Las horas no trabajadas como consecuencia del impedimento del acceso al puesto de trabajo por cualquier causa no imputable a la Dirección de la empresa podrán recuperarse a razón de una hora diaria, como máximo, en los días siguientes.

2. Con carácter previo a la recuperación de las horas no trabajadas, se comunicará a los representantes de los trabajadores la causa invocada para proceder a tal recuperación.

3. Con carácter alternativo a la recuperación de las horas no trabajadas, se podrán compensar éstas a título individual con horas bolsa de los trabajadores afectados.

4. En ambos casos se abonará al trabajador la retribución que por todos los conceptos le hubiere correspondido de no haberse producido la imposibilidad de prestación de la actividad laboral.

5. Lo establecido en el presente artículo será de aplicación con carácter general para todos los centros de trabajo de la empresa, a partir de la fecha de firma del presente Convenio.

ANEXO I

Tabla salarial

Nivel salarial	Primera categoría	Sueldo (12 pagas)	Salario complementario (12 pagas)	Complemento puesto de trabajo (16 pagas)	Total salario
1	Especial Jefe de División	2.795.400	2.972.880	1.813.920	7.582.200
2	Especial Jefe de Departamento	2.775.960	2.418.840	1.489.440	6.684.240
3	Primer Jefe de Departamento	2.376.000	2.362.680	1.489.440	6.228.120
4	Especial Jefe de Sección	2.752.560	1.744.560	1.132.800	5.629.920
5	Primer Jefe de Sección	2.355.120	1.764.360	1.132.800	5.252.280
6	Segundo Jefe de Sección	2.091.600	1.365.840	1.132.800	4.590.240
15	Especial Subjefe de Sección	2.730.240	1.113.120	974.880	4.818.240
7	Primer Subjefe de Sección	2.323.080	855.000	974.880	4.152.960
8	Segundo Subjefe de Sección	2.070.360	758.520	974.880	3.803.760
10	Primer base	2.299.320	172.080	736.320	3.207.720
11	Segundo base	2.048.760	143.640	736.320	2.928.720
12	Segundo ingreso	2.073.720	0	0	2.073.720

Nivel salarial	Resto categorías	Nivel	Sueldo base (12 pagas)	Salario complementario (12 pagas)	Total salario (12 pagas)
0	2.ª Técnica	0	—	—	—
	2.ª Administrativa	0	2.069.280	1.960.200	4.029.480
	2.ª Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias	0	—	—	—
1	2.ª Técnica	1	—	—	—
	2.ª Administrativa	1	1.922.400	1.810.440	3.732.840
	2.ª Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias	1	—	—	—
2	2.ª Técnica	2	—	—	—
	2.ª Administrativa	2	1.704.600	1.558.440	3.263.040
	2.ª Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias	2	—	—	—
3	2.ª Técnica	3	—	—	—
	2.ª Administrativa	3	1.407.960	1.534.320	2.942.280
	2.ª Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias	3	—	—	—

Nivel salarial	Resto categorías	Nivel	Sueldo base (12 pagas)	Salario complementario (12 pagas)	Total salario (12 pagas)
4	3.ª Técnica	—	—	—	—
	3.ª Administrativa	—	1.158.840	1.581.120	2.739.960
	3.ª Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias	—	—	—	—
	Encargado general de Residencia	—	—	—	—
5	1.ª Profesionales de Oficio	A	1.079.280	1.512.000	2.591.280
	Encargado de Residencia	—	—	—	—
6	4.ª Técnica	—	—	—	—
	4.ª Administrativa Oficial de primera	A	1.060.560	1.395.720	2.456.280
	1.ª Profesionales de Oficio	B	—	—	—
7	2.ª Profesionales de Oficio	—	—	—	—
	Oficial de primera	A	987.840	1.370.520	2.358.360
	Jefe de Cocina	—	—	—	—
	Especial Auxiliar de Oficina	—	—	—	—
8	5.ª Técnica	—	—	—	—
	4.ª Administrativa, Oficial de segunda	B	955.800	1.286.640	2.242.440
	Encargado de Lencería	—	—	—	—
9	1.ª Auxiliar de Oficina	A	—	—	—
	5.ª Administrativa	—	—	—	—
	2.ª Profesionales de Oficio, Oficial de segunda	B	923.040	1.212.480	2.135.520
	1.ª Peonaje	—	—	—	—
	Cocinera-Camarera	—	—	—	—
10	3.ª Profesionales de Oficio, Oficial de tercera	—	—	—	—
	1.ª Auxiliar de Oficina	B	910.440	1.112.760	2.023.200
	Camarera-Limpiadora	—	—	—	—
	2.ª Peonaje	—	—	—	—
11	Ayudante de Cocina	—	—	—	—
	3.ª Peonaje	—	887.440	1.033.920	1.921.320
	Personal de Limpieza	—	—	—	—

ANEXO II

Tabla de compensación por veinte años de servicio

Año 1995

Nivel salarial	Primera categoría	Importe diario	Importe mensual (30 días)	Importe anual (16 pagas)
1	Especial Jefe de División	86	2.580	41.280
2	Especial Jefe de Departamento	86	2.580	41.280
3	Primer Jefe de Departamento	80	2.400	38.400
4	Especial Jefe de Sección	86	2.580	41.280
5	Primer Jefe de Sección	80	2.400	38.400
6	Segundo Jefe de Sección	80	2.400	38.400
15	Especial Subjefe de Sección	86	2.580	41.280
7	Primer Subjefe de Sección	80	2.400	38.400
8	Segundo Subjefe de Sección	80	2.400	38.400
10	Primer base	80	2.400	38.400
11	Segundo base	80	2.400	38.400
12	Segundo ingreso	80	2.400	38.400

Nivel salarial	Resto categorías	Nivel	Importe diario	Importe mensual (30 días)	Importe anual (16 pagas)
0	2.ª Técnica	0	—	—	—
	2.ª Administrativa	0	106	3.180	50.880
	2.ª Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias	0	—	—	—
1	2.ª Técnica	1	—	—	—
	2.ª Administrativa	1	106	3.180	50.880
	2.ª Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias	1	—	—	—
2	2.ª Técnica	2	—	—	—
	2.ª Administrativa	2	106	3.180	50.880
	2.ª Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias	2	—	—	—
3	2.ª Técnica	3	—	—	—
	2.ª Administrativa	3	106	3.180	50.880
	2.ª Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias	3	—	—	—

Nivel salarial	Resto categorías	Nivel	Importe diario	Importe mensual (30 días)	Importe anual (16 pagas)
4	3.ª Técnica	—	—	—	—
	3.ª Administrativa	—	—	—	—
	3.ª Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias	—	73	2.190	35.040
	Encargado general de Residencia	—	—	—	—
5	1.ª Profesionales de Oficio	A	73	2.190	35.040
	Encargado de Residencia	—	—	—	—
6	4.ª Técnica	—	—	—	—
	4.ª Administrativa Oficial de primera	A	68	2.040	32.640
	1.ª Profesionales de Oficio	B	—	—	—
7	2.ª Profesionales de Oficio	—	—	—	—
	Oficial de primera	A	55	1.650	26.400
	Jefe de Cocina	—	—	—	—
	Especial Auxiliar de Oficina	—	—	—	—
8	5.ª Técnica	—	—	—	—
	4.ª Administrativa, Oficial de segunda	B	55	1.650	26.400
	Encargado de Lencería	—	—	—	—
9	1.ª Auxiliar de Oficina	A	—	—	—
	5.ª Administrativa	—	—	—	—
	2.ª Profesionales de Oficio, Oficial de segunda	B	38	1.140	18.240
	1.ª Peonaje	—	—	—	—
	Cocinera-Camarera	—	—	—	—
10	3.ª Profesionales de Oficio, Oficial de tercera	—	—	—	—
	1.ª Auxiliar de Oficina	B	38	1.140	18.240
	Camarera-Limpiadora	—	—	—	—
	2.ª Peonaje	—	—	—	—
11	Ayudante de Cocina	—	—	—	—
	3.ª Peonaje	—	38	1.140	18.240
	Personal de Limpieza	—	—	—	—

ANEXO III

Suplemento de remuneración por trabajo nocturno

Año 1995

Nivel salarial	Importe hora nocturna		
	Oficinas	Mantenimiento	Turno
0	425	425	425
1	425	425	425
2	375	375	375
3	314	314	314
4	287	287	287
5	282	282	282
6	242	242	242
7	228	228	228
8	218	218	218
9	208	208	208
10	208	208	208
11	205	205	205

ANEXO IV

Horas extraordinarias

Nivel salarial	Valor hora extra	Valor hora ordinaria	Diferencia entre: Valor hora extra y valor hora ordinaria
0	4.880	2.789	2.091
1	4.880	2.789	2.091
2	4.306	2.461	1.845
3	3.696	2.112	1.584
4	3.266	1.866	1.400
5	3.048	1.742	1.306
6	2.952	1.687	1.265
7	2.807	1.604	1.203
8	2.699	1.542	1.157
9	2.632	1.504	1.128
10	2.576	1.472	1.104
11	2.492	1.424	1.068

ANEXO V-1

Complemento de trabajo a turnos y compensación por media hora de descanso y festivos (turno cerrado)

Tres turnos Niveles	Cuando se faltase a un turno o se asistiese a todos en un mes natural				Cuando se faltase a cinco turnos, ambos inclusive				Cuando se faltase a seis o más turnos durante el período citado			
	Valor del turno	Media hora	Horas comp.	Total	Valor del turno	Media hora	Horas comp.	Total	Valor del turno	Media hora	Horas comp.	Total
0	1.469	1.153	1.285	3.907	1.369	1.153	1.285	3.807	1.264	1.153	1.285	3.702
1	1.469	1.153	1.285	3.907	1.369	1.153	1.285	3.807	1.264	1.153	1.285	3.702
2	1.469	1.038	1.153	3.660	1.369	1.038	1.153	3.560	1.264	1.038	1.153	3.455
3	1.469	870	964	3.303	1.369	870	964	3.203	1.264	870	964	3.098
4	1.469	825	909	3.203	1.369	825	909	3.103	1.264	825	909	2.998
5	1.469	731	795	2.995	1.369	731	795	2.895	1.264	731	795	2.790

Tres turnos Niveles	Cuando se faltase a un turno o se asistiese a todos en un mes natural				Cuando se faltase a cinco turnos, ambos inclusive				Cuando se faltase a seis o más turnos durante el período citado			
	Valor del turno	Media hora	Horas comp.	Total	Valor del turno	Media hora	Horas comp.	Total	Valor del turno	Media hora	Horas comp.	Total
6	1.469	723	789	2.981	1.369	723	789	2.881	1.264	723	789	2.776
7	1.469	630	685	2.784	1.369	630	685	2.684	1.264	630	685	2.579
8	1.469	617	670	2.756	1.369	617	670	2.656	1.264	617	670	2.551
9	1.469	598	652	2.719	1.369	598	652	2.619	1.264	598	652	2.514
10	1.469	593	644	2.706	1.369	593	644	2.606	1.264	593	644	2.501
11	1.469	512	551	2.532	1.369	512	551	2.432	1.264	512	551	2.327

ANEXO V-2

Complemento de trabajo a turno (turno abierto)

Dos turnos Niveles	Cuando se faltase a un turno o se asistiese a todos en un mes natural			Cuando se faltase de dos a cinco turnos, ambos inclusive			Cuando se faltase a seis o más turnos durante el período citado		
	Valor del turno	Media hora	Total	Valor del turno	Media hora	Total	Valor del turno	Media hora	Total
0	1.177	1.153	2.330	1.092	1.153	2.245	1.038	1.153	2.191
1	1.177	1.153	2.330	1.092	1.153	2.245	1.038	1.153	2.191
2	1.177	1.038	2.215	1.092	1.038	2.130	1.038	1.038	2.076
3	1.177	870	2.047	1.092	870	1.962	1.038	870	1.908
4	1.177	825	2.002	1.092	825	1.917	1.038	825	1.863
5	1.177	731	1.908	1.092	731	1.823	1.038	731	1.769
6	1.177	723	1.900	1.092	723	1.815	1.038	723	1.761
7	1.177	630	1.807	1.092	630	1.722	1.038	630	1.668
8	1.177	617	1.794	1.092	617	1.709	1.038	617	1.655
9	1.177	598	1.775	1.092	598	1.690	1.038	598	1.636
10	1.177	593	1.770	1.092	593	1.685	1.038	593	1.631
11	1.177	512	1.689	1.092	512	1.604	1.038	512	1.550

ANEXO V-3

Complemento de trabajo a turnos y compensación por media hora de descanso y festivos (turno abierto)

Dos turnos Niveles	Cuando se faltase a un turno o se asistiese a todos en un mes natural				Cuando se faltase a cinco turnos, ambos inclusive				Cuando se faltase a seis o más turnos durante el período citado			
	Valor del turno	Media hora	Horas comp.	Total	Valor del turno	Media hora	Horas comp.	Total	Valor del turno	Media hora	Horas comp.	Total
0	1.177	1.153	1.285	3.615	1.092	1.153	1.285	3.530	1.038	1.153	1.285	3.476
1	1.177	1.153	1.285	3.615	1.092	1.153	1.285	3.530	1.038	1.153	1.285	3.476
2	1.177	1.038	1.153	3.368	1.092	1.038	1.153	3.283	1.038	1.038	1.153	3.229
3	1.177	870	964	3.011	1.092	870	964	2.926	1.038	870	964	2.872
4	1.177	825	909	2.911	1.092	825	909	2.826	1.038	825	909	2.772
5	1.177	731	795	2.703	1.092	731	795	2.618	1.038	731	795	2.564
6	1.177	723	789	2.689	1.092	723	789	2.604	1.038	723	789	2.550
7	1.177	630	685	2.492	1.092	630	685	2.407	1.038	630	685	2.353
8	1.177	617	670	2.464	1.092	617	670	2.379	1.038	617	670	2.325
9	1.177	598	652	2.427	1.092	598	652	2.342	1.038	598	652	2.288
10	1.177	593	644	2.414	1.092	593	644	2.329	1.038	593	644	2.275
11	1.177	512	551	2.240	1.092	512	551	2.155	1.038	512	551	2.101

ANEXO VI

Tabla de participación en beneficios

Nivel salarial	Primera categoría	Salario computable	Importe participación beneficios
1	Especial Jefe de División	3.727.200	596.352
2	Especial Jefe de Departamento ..	3.701.280	592.205
3	Primer Jefe de Departamento	3.168.000	506.880
4	Especial Jefe de Sección	3.670.080	587.213
5	Primer Jefe de Sección	3.140.160	502.426

Nivel salarial	Primera categoría	Salario computable	Importe participación beneficios
6	Segundo Jefe de Sección	2.788.800	446.208
15	Especial Subjefe de Sección	3.640.320	582.451
7	Primer Subjefe de Sección	3.097.440	495.590
8	Segundo Subjefe de Sección	2.760.480	441.677
10	Primer base	3.065.760	490.522
11	Segundo base	2.731.680	437.069
12	Segundo ingreso	2.724.960	435.994

Resto categorías	Salario computable	Importe participación beneficios
0	2.759.040	441.446
1	2.563.200	410.112
2	2.272.800	363.648
3	1.877.280	300.365
4	1.545.120	247.219
5	1.439.040	230.246
6	1.414.080	226.253
7	1.317.120	210.739
8	1.274.400	203.904
9	1.230.720	196.915
10	1.213.920	194.227
11	-	-

(Personal con residencia fija en Bibey)

Nivel salarial	Diario	Mensual (30 días)	Anual (12 pagas)
0	540	16.200	194.400
1	540	16.200	194.400
2	540	16.200	194.400
3	540	16.200	194.400
4	540	16.200	194.400
5	540	16.200	194.400
6	540	16.200	194.400
7	540	16.200	194.400
8	540	16.200	194.400
9	540	16.200	194.400
10	540	16.200	194.400
11	540	16.200	194.400

ANEXO VII

Complemento por residencia. Año 1992

(Personal con residencia fija en Quereño, Cornatel, Peñadrada, Las Ondinas y Santa Marina)

Nivel salarial	Diario	Mensual (30 días)	Anual (12 pagas)
0	428	12.840	154.080
1	428	12.840	154.080
2	428	12.840	154.080
3	428	12.840	154.080
4	428	12.840	154.080
5	428	12.840	154.080
6	428	12.840	154.080
7	428	12.840	154.080
8	428	12.840	154.080
9	428	12.840	154.080
10	428	12.840	154.080
11	428	12.840	154.080

ANEXO VIII

Horas compensación festivos

Personal turno

Nivel salarial	Importe hora turno	Importe máximo a percibir por este concepto en el año 1992
0	2.612	292.544
1	2.612	292.544
2	2.335	261.520
3	1.938	217.056
4	1.828	204.736
5	1.596	178.752
6	1.572	176.064
7	1.354	151.648
8	1.320	147.840
9	1.289	144.368
10	1.266	141.792
11	-	-

ANEXO IX

Complemento de trabajo a turno (turno cerrado)

Tres turnos Niveles	Cuando se faltase a un turno o se asistiese a todos en un mes natural			Cuando se faltase de dos a cinco turnos, ambos inclusive			Cuando se faltase a seis o más turnos durante el período citado		
	Valor del turno	Media hora	Total	Valor del turno	Media hora	Total	Valor del turno	Media hora	Total
0	1.469	1.153	2.622	1.369	1.153	2.522	1.264	1.153	2.417
1	1.469	1.153	2.622	1.369	1.153	2.522	1.264	1.153	2.417
2	1.469	1.038	2.507	1.369	1.038	2.407	1.264	1.038	2.302
3	1.469	870	2.339	1.369	870	2.239	1.264	870	2.134
4	1.469	825	2.294	1.369	825	2.194	1.264	825	2.089
5	1.469	731	2.200	1.369	731	2.100	1.264	731	1.995
6	1.469	723	2.192	1.369	723	2.092	1.264	723	1.987
7	1.469	630	2.099	1.369	630	1.999	1.264	630	1.894
8	1.469	617	2.086	1.369	617	1.986	1.264	617	1.881
9	1.469	598	2.067	1.369	598	1.967	1.264	598	1.862
10	1.469	593	2.062	1.369	593	1.962	1.264	593	1.857
11	1.469	512	1.981	1.369	512	1.881	1.264	512	1.776

Cuadro de antigüedad por bienes y niveles de personal de primera categoría

Con vigencia hasta 1 de julio de 1996

Núm. bienes	Coeficiente	Niveles											
		1	2	3	4	5	6	7	8	10	11	12	13
0	0,000000	4.162.637	4.162.637	3.546.816	4.162.637	3.546.816	3.160.954	3.546.816	3.160.954	3.546.816	3.160.954	3.160.645	4.162.637
1	0,025000	104.066	104.066	88.670	104.066	88.670	79.024	88.670	79.024	88.670	79.024	79.024	104.066
2	0,050625	210.733	210.733	179.558	210.733	179.558	160.023	179.558	160.023	179.558	160.023	160.023	210.733
3	0,076891	320.068	320.068	272.717	320.068	272.717	243.048	272.717	243.048	272.717	243.048	243.048	320.068
4	0,103813	432.135	432.135	368.205	432.135	368.205	328.148	368.205	328.148	368.205	328.148	328.148	432.135
5	0,131408	547.005	547.005	466.081	547.005	466.081	415.375	466.081	415.375	466.081	415.375	415.375	547.005
6	0,159693	664.746	664.746	566.403	664.746	566.403	504.784	566.403	504.784	566.403	504.784	504.784	664.746
7	0,188686	785.430	785.430	669.234	785.430	669.234	596.427	669.234	596.427	669.234	596.427	596.427	785.430
8	0,218403	909.132	909.132	774.635	909.132	774.635	690.362	774.635	690.362	774.635	690.362	690.362	909.132
9	0,248863	1.035.926	1.035.926	882.671	1.035.926	882.671	786.644	882.671	786.644	882.671	786.644	786.644	1.035.926
10	0,280085	1.165.890	1.165.890	993.408	1.165.890	993.408	885.334	993.408	885.334	993.408	885.334	885.334	1.165.890
11	0,312087	1.299.103	1.299.103	1.106.914	1.299.103	1.106.914	986.492	1.106.914	986.492	1.106.914	986.492	986.492	1.299.103
12	0,344889	1.435.647	1.435.647	1.223.257	1.435.647	1.223.257	1.090.178	1.223.257	1.090.178	1.223.257	1.090.178	1.090.178	1.435.647
13	0,378511	1.575.604	1.575.604	1.342.509	1.575.604	1.342.509	1.196.456	1.342.509	1.196.456	1.342.509	1.196.456	1.196.456	1.575.604
14	0,412974	1.719.060	1.719.060	1.464.742	1.719.060	1.464.742	1.305.391	1.464.742	1.305.391	1.464.742	1.305.391	1.305.391	1.719.060
15	0,448298	1.866.103	1.866.103	1.590.031	1.866.103	1.590.031	1.417.050	1.590.031	1.417.050	1.590.031	1.417.050	1.417.050	1.866.103
16	0,484506	2.016.821	2.016.821	1.718.452	2.016.821	1.718.452	1.531.500	1.718.452	1.531.500	1.718.452	1.531.500	1.531.500	2.016.821
17	0,521618	2.171.307	2.171.307	1.850.084	2.171.307	1.850.084	1.648.811	1.850.084	1.648.811	1.850.084	1.648.811	1.648.811	2.171.307
18	0,559659	2.329.656	2.329.656	1.985.006	2.329.656	1.985.006	1.769.055	1.985.006	1.769.055	1.985.006	1.769.055	1.769.055	2.329.656
19	0,598650	2.491.963	2.491.963	2.123.302	2.491.963	2.123.302	1.892.306	2.123.302	1.892.306	2.123.302	1.892.306	1.892.306	2.491.963
20	0,638616	2.658.328	2.658.328	2.265.055	2.658.328	2.265.055	2.018.637	2.265.055	2.018.637	2.265.055	2.018.637	2.018.637	2.658.328
21	0,679582	2.828.853	2.828.853	2.410.352	2.828.853	2.410.352	2.148.127	2.410.352	2.148.127	2.410.352	2.148.127	2.148.127	2.828.853
22	0,721571	3.003.640	3.003.640	2.559.281	3.003.640	2.559.281	2.280.854	2.559.281	2.280.854	2.559.281	2.280.854	2.280.854	3.003.640
23	0,764611	3.182.797	3.182.797	2.711.933	3.182.797	2.711.933	2.416.899	2.711.933	2.416.899	2.711.933	2.416.899	2.416.899	3.182.797
24	0,808726	3.366.433	3.366.433	2.868.402	3.366.433	2.868.402	2.556.346	2.868.402	2.556.346	2.868.402	2.556.346	2.556.346	3.366.433
25	0,853944	3.554.659	3.554.659	3.028.783	3.554.659	3.028.783	2.699.278	3.028.783	2.699.278	3.028.783	2.699.278	2.699.278	3.554.659

Cuadro de antigüedad por bienes y niveles (resto de categorías)

Con vigencia hasta 1 de julio de 1996

Núm. bienes	Coeficiente	Niveles											
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
0	0,00000	3.094.138	2.875.315	2.551.814	2.094.682	1.706.592	1.587.437	1.564.608	1.453.805	1.408.704	1.361.933	1.348.013	1.316.0275
1	0,02500	77.353	71.883	63.795	52.367	42.665	39.686	39.115	36.345	35.218	34.048	33.700	32.907
2	0,05062	156.641	145.563	129.186	106.043	86.396	80.364	79.208	73.599	71.316	68.948	68.243	66.636
3	0,07689	237.910	221.085	196.211	161.061	131.221	122.059	120.304	111.784	108.316	104.720	103.650	101.209
4	0,10381	321.211	298.495	264.911	217.455	177.166	164.796	162.426	150.924	146.242	141.386	139.941	136.646
5	0,13141	406.595	377.840	335.329	275.258	224.260	208.602	205.602	191.042	185.115	178.969	177.140	172.969
6	0,15969	494.113	459.169	407.508	334.507	272.532	253.503	249.858	232.163	224.961	217.492	215.269	210.200
7	0,18869	583.820	542.531	481.491	395.237	322.010	299.527	295.219	274.312	265.802	256.977	254.351	248.362
8	0,21840	675.769	627.977	557.324	457.485	372.725	346.701	341.715	317.515	307.665	297.450	294.410	287.478
9	0,24886	770.016	715.559	635.052	521.289	424.708	395.054	389.373	361.798	350.574	338.935	335.471	327.572
10	0,28008	866.620	805.331	714.724	586.688	477.990	444.617	438.223	407.188	364.556	381.456	377.558	368.668
11	0,31209	965.639	897.347	796.387	653.722	532.605	495.418	488.293	453.713	439.638	425.041	420.697	410.792
12	0,34489	1.067.134	991.664	880.092	722.432	588.585	547.489	539.616	501.401	485.846	469.715	464.915	453.969
13	0,37851	1.171.165	1.088.338	965.890	792.860	645.964	600.862	592.221	550.281	533.210	515.507	510.238	498.225
14	0,41297	1.277.798	1.187.430	1.053.832	865.049	704.778	655.570	646.142	600.383	581.758	562.443	556.694	543.587
15	0,44830	1.387.096	1.288.998	1.143.974	939.042	765.062	711.645	701.411	651.738	631.519	610.552	604.312	590.084
16	0,48451	1.499.127	1.393.106	1.236.368	1.014.885	826.853	769.122	758.061	704.377	682.525	659.864	653.120	637.743
17	0,52162	1.613.959	1.499.817	1.331.073	1.092.624	890.190	828.036	816.128	758.331	734.806	710.409	703.148	686.593
18	0,55966	1.731.661	1.609.195	1.428.145	1.172.307	955.109	888.423	875.647	813.635	788.393	762.218	754.427	736.665
19	0,59865	1.852.306	1.721.308	1.527.644	1.253.982	1.021.652	950.319	936.653	870.321	843.321	815.321	806.988	787.988
20	0,63862	1.975.967	1.836.223	1.629.630	1.337.698	1.089.858	1.013.763	999.184	928.424	899.622	869.753	860.863	840.595
21	0,67958	2.102.720	1.954.012	1.734.166	1.423.508	1.159.769	1.078.792	1.063.279	987.979	957.330	925.545	916.085	894.517
22	0,72157	2.232.641	2.074.745	1.841.316	1.511.463	1.231.428	1.145.449	1.128.976	1.049.024	1.016.481	982.732	972.688	949.786
23	0,76461	2.365.811	2.198.497	1.951.144	1.601.616	1.304.878	1.213.771	1.196.316	1.111.595	1.077.110	1.041.349	1.030.705	1.006.438
24	0,80873	2.502.310	2.325.342	2.063.718	1.694.024	1.380.165	1.283.801	1.265.339	1.175.730	1.139.255	1.101.431	1.090.173	1.064.506
25	0,85394	2.642.221	2.445.358	2.179.107	1.788.741	1.457.334	1.355.582	1.336.088	1.241.468	1.202.954	1.163.015	1.151.128	1.124.025

ANEXO X

Texto regulador de las relaciones laborales del personal de la primera categoría**Preámbulo.**

Las relaciones laborales del personal de primera categoría se regularán con arreglo a los siguientes puntos:

1.º Ámbito de aplicación:

Personal: Afectará al personal de primera categoría del Personal Técnico, Administrativo (subgrupo I) y Jurídico, Sanitario y de Actividades Complementarias (en adelante, primera categoría).

En lo no especificado en este texto, será de aplicación lo regulado en el articulado del Convenio Colectivo vigente.

Temporal: El presente texto tendrá una duración inicial de dos años, a partir de la fecha de su firma, pudiendo prorrogarse de año en año, de no mediar denuncia en contrario de cualquiera de las partes que los suscriben.

2.º Categoría y puestos de trabajo: El colectivo afectado está clasificado en las siguientes categorías y niveles:

Superior segundo:

Ingreso (sólo para el personal de nueva contratación).

Base.

Subjefe de Sección.

Jefe de Sección.

Superior primero:

Subjefe de Sección.

Jefe de Sección.

Jefe de Departamento.

Superior especial:

Subjefe de Sección.

Jefe de Sección.

Jefe de Departamento.

Jefe de División.

3.º Clasificación de los puestos: Los puestos de trabajo vendrán impuestos por las necesidades de la empresa; debidamente descritos, valorados y publicados, recibirán el nivel correspondiente, procediéndose después a la designación de la persona según el procedimiento que a continuación se especifica. En lo sucesivo, para la creación o actualización de cualquier puesto de trabajo se estará a lo dispuesto en el apartado 4.º de este texto.

4.º Sistema de creación y provisión de vacantes:

Creación: Una vez elaborados y aprobados los presupuestos anuales, se informará, a todo el colectivo de la primera categoría sobre los planes de creación de plazas previstos, así como la fecha de su provisión.

Previamente a esta información se remitirá a la Comisión de Seguimiento y Control para su información, los planes de creación y provisión de vacantes, quien podrá emitir informe a la Dirección de la empresa para ser tenido en consideración. En casos de urgencia se convocará igualmente y con carácter extraordinario a dicha Comisión para informarla sobre tal extremo.

Provisión: Una vez realizada la oportuna convocatoria, las personas interesadas formularán la correspondiente solicitud.

A continuación se seguirá el siguiente procedimiento, al objeto de encontrar a la persona más idónea:

- Se analizará previamente a los candidatos que desempeñen un puesto de trabajo superior o igual al de la vacante.
- Se analizará el resto de los solicitantes.
- Se considerará todo el colectivo.

Antes de proceder a dar efectividad a lo que resulte de lo anterior, se informará a la Comisión de Seguimiento y Control, que podrá emitir informe a la Dirección de la empresa para ser tenido en consideración.

Si una vez aplicados los anteriores criterios no se hubiese provisto la vacante, ésta podrá ser cubierta libremente por la empresa, cumpliendo con todos los requisitos pedidos para el personal interno.

Al objeto de facilitar la reducción de plazos se sobrentiende que, la iniciación de un expediente no significa que debe finalizar en la provisión

de la vacante, y que los sucesivos pasos puedan plantearse simultáneamente, aunque su consideración final debe ser cronológica.

En cuanto a la contratación de eventuales, en el supuesto de no haberse aplicado la normativa que precede no podrán consolidarse como fijos, debiendo procederse a la rescisión de su contrato, una vez llegado al término del mismo.

5.º Promociones: Para los niveles base y Subjefe, Superior primero y especial, se mantiene el siguiente régimen:

Nivel base: El personal de nuevo ingreso ascenderá automáticamente, a este nivel, una vez superado el período de prueba de seis meses.

Superior segunda Subjefe: Se pasará de base a este nivel, transcurrido un período de doce meses de permanencia en el base.

Superior primero: Se alcanzará en un período máximo de ocho años de permanencia en el Superior segundo.

Superior especial: Se conseguirá en un período máximo de doce años de permanencia en el Superior primero.

En este último caso será preceptivo el informe favorable de la línea jerárquica y la Dirección de Relaciones Laborales.

6.º Garantía salarial: Se garantiza que en condiciones homogéneas, el incremento porcentual de la masa salarial de la primera categoría será igual al del resto del colectivo. Los incrementos que se marquen para la primera categoría no serán discriminatorios respecto del resto del personal.

7.º Estructura salarial: La composición salarial del personal de primera categoría está formada por los siguientes conceptos:

Salario base.

Salario complementario.

Complemento de puesto de trabajo.

Complementos personales.

Los tres primeros no podrán ser objeto de disminución o absorción como consecuencia de cambio de puesto de trabajo.

El complemento personal no podrá absorberse en una cantidad superior al 50 por 100 del incremento que suponga el ascenso.

Se mantienen los complementos por antigüedad, compensación por veinte años de servicios, participación en beneficios y grado complementario personal (GCP), cuyo fin es motivar el desarrollo profesional de las personas premiando su esfuerzo con ascensos.

Dicho GCP tiene carácter de «promoción anticipada», debiendo ser absorbido parcial o totalmente cuando se produce realmente la promoción. El valor de 1 GCP será el 2 por 100 del salario de tablas, pudiendo llegar un titular a acumular hasta un máximo de 5 GCP.

8.º Complemento por especial dedicación: Este complemento sustituye a los actuales complementos por especial dedicación y valoración al mérito.

Estos conceptos se nutren de un fondo que a este efecto se constituye con la aportación de parte de la masa salarial del personal de la primera categoría, siendo proporcional al montante de ésta.

De la totalidad de la suma resultante, de dicho concepto, el 50 por 100 se distribuirá con carácter proporcional al salario de tablas de la categoría y nivel laboral que los interesados tengan en cada momento.

El 50 por 100 restante se repartirá con criterios objetivos de valoración por cada Dirección a todo el colectivo de la primera categoría.

9.º Compensación por guardias y retenes: La responsabilidad, inconvenientes y molestias que su realización lleva consigo se compensará económicamente, adicionándolo al complemento por especial dedicación y días de descanso por guardia o retén realizada.

10.º Planes de carrera: La Dirección de la empresa establecerá por períodos de cinco años el plan de carrera de cada persona, incluyéndose en dicho plan las oportunas rotaciones entre puestos pertenecientes a distintas Unidades.

Anualmente la Comisión correspondiente analizará la situación individual del personal de la primera categoría, para detectar los casos injustificados de estancamiento.

11. Revisión y mejoras sociales: Serán de aplicación al personal de primera categoría las disposiciones que sobre previsión y labor social figuren en el Convenio Colectivo vigente:

a) Seguro de vida: En lo que se refiere al seguro colectivo de vida, se establece lo equivalente a una anualidad media de este colectivo (4.000.000 de pesetas para 1985), con participación del 40 por 100 de la prima anual a cargo del empleado, siendo optativo duplicar el importe de dicha anualidad media por cuenta total del trabajador.

En caso de muerte derivada de accidente, tal indemnización se complementará con otra de 4.000.000 de pesetas.

b) Crédito de seis mensualidades: Se mantiene el crédito de seis mensualidades para necesidades, a juicio de la Comisión correspondiente, debidamente justificadas y cuya regulación se establecerá por normas de funcionamiento de la citada Comisión.

c) Aval bancario: Se mantiene el sistema de aval bancario y pago por la empresa, de parte de los intereses que dichos créditos conlleven.

Para tener derecho al aval bancario se precisa acreditar que su importe se destina a la adquisición de una vivienda en el propio centro de trabajo, entendiéndose éste en un radio inferior a 30 kilómetros con destino exclusivo para el domicilio habitual del interesado y su familia, si bien, la adquisición puede ser efectuada en lugares distintos del centro, siempre que la petición sea realizada dentro de los quince años anteriores a la fecha en que el peticionario tenga derecho a solicitar la jubilación en la Empresa.

La cuantía máxima será de 7.000.000 ó 4.000.000 de pesetas, según se trate, respectivamente, de la adquisición o construcción de la primera vivienda, o del cambio de la misma por otra que reúna mejores condiciones. Los intereses a cargo del personal de 1.ª Categoría no excederán, en ningún caso, del 6 por 100.

Con carácter general se establecen como requisitos indispensables para la concesión de los avales y pago de intereses los siguientes:

Primera vivienda:

Ser fijo en plantilla y tener un mínimo de dos años de antigüedad. No tener vivienda de la empresa.

Presentar, en el momento de solicitar el crédito, declaración jurada de no poseer vivienda en régimen de propiedad.

Comprometerse al régimen de garantías que se fijen por la empresa.

Cambio de vivienda:

Prestar declaración jurada de que no posee el solicitante más de una vivienda en régimen de propiedad.

Demostrar que la vivienda es insuficiente para las necesidades familiares, siempre y cuando haya hecho uso de la cuantía máxima establecida para la primera vivienda.

Comprometerse, a través de declaración jurada, de que venderá su primer piso en el plazo de seis meses a partir de la fecha en que se pase a ocupar el nuevo y en cualquier caso nunca en un plazo superior a un año después de la concesión del aval.

Haber cancelado todos los créditos que haya solicitado de ENDESA para la obtención de vivienda.

Tener una antigüedad mínima de diez años en la empresa si el crédito que se solicita es el segundo, y de ser fijo y dos años en otros supuestos.

Comprometerse al régimen de garantías que se fijen por la empresa.

En ninguno de los anteriores supuestos se considerarán como vivienda, para computar el número de ellas, aquellas que poseyendo el trabajador cumplan que su valor en escritura pública sea igual o inferior a 3.000.000 de pesetas y, además, el valor catastral de la vivienda del recibo de contribución sea igual o inferior a 2.000.000 de pesetas.

d) Adjudicación y mantenimiento de viviendas de la empresa: Según las disponibilidades de cada zona y dejando a salvo el derecho de la Dirección de la empresa para adjudicar libremente de cuatro a seis viviendas de primera categoría según la zona, se efectuará mediante una norma que se elaborará posteriormente por la Comisión nombrada al efecto.

e) Asistencia médica: Se mantiene el sistema actualmente vigente de abono por la empresa del 60 por 100 de las cuotas de los asociados al Servicio de Asistencia Sanitaria del INI, bien entendido que el personal de primera categoría que se acoja a un sistema de seguros de asistencia sanitaria de carácter particular u oficial tendrá derecho a que la empresa le reintegre una cantidad equivalente a la anteriormente señalada.

12. Formación: Se promocionará la asistencia a cursos, seminarios, visitas a instalaciones u otras actividades encaminadas a mejorar la capacitación del personal, fomentándose a la finalización de dichas actividades el debido intercambio de experiencias.

13. Información: Se estructurará un sistema de información trimestral ascendente y descendente, tanto por vía jerárquica como por vía directa, estableciendo los debidos medios de control para determinar que la información es eficaz, tanto en el aspecto técnico, económico y de gestión para la realización de las funciones que le son propias, sin que la Dirección de la empresa se pueda negar a facilitarlas, salvo en el área de gestión de personal que sólo se producirá cuando haya variaciones.

14. Dietas: Se conserva el actual criterio por desplazamiento en el extranjero, y en los desplazamientos nacionales se mantiene la opción entre dieta, o gastos efectuados, previa presentación de facturas, en hoteles hasta cuatro estrellas.

El régimen de dietas establecido en el Convenio Colectivo de ENDESA para el personal de Obras y Montajes se aplicará para el personal de primera categoría que pertenezca a tal servicio.

15. Comisión de Seguimiento y Control: Estará formada por la Comisión Ejecutiva de la asociación. Tendrá como misión la siguiente:

- a) Vigilar el cumplimiento del Estatuto.
- b) Proponer la revisión o actualización cuando proceda.
- c) Designar los miembros que por parte de la primera categoría formarán las comisiones de: Creación y clasificación de puestos de trabajo, provisión de vacantes, planes de carrera, provisión y mejoras sociales, y todas aquellas que en su momento se consideren necesarias.

Disposición transitoria.

Con el fin de llegar a un sistema de valoración de puestos de trabajo que refleje adecuadamente la situación actual de la empresa, se crea una Comisión de acuerdo con el punto 15, que en el plazo de tres meses deberá elaborar un estudio propuesta para llevar a efecto dicha valoración.

En el caso de no llegar a un acuerdo, la Dirección de la empresa elaborará una propuesta para llevar a efecto la mencionada valoración.

Cláusula final.

Lo regulado en el presente texto será incorporado al contrato individual de trabajo de cada uno de los interesados.

Para modificar su contenido total o parcialmente durante su periodo de vigencia, será requisito previo contar con la conformidad de la mayoría absoluta de la primera categoría.

ANEXO XI

Condiciones de trabajo y salud laboral

A) Principios generales.

Artículo 1.º La atención de la empresa a la salud laboral y a la prevención de riesgos del trabajador será prioritaria sobre cualquier otro aspecto del desarrollo de sus actividades. Esta premisa marcará la actuación de todas las unidades de la empresa y será manifestada expresamente por los máximos responsables en las directrices que impartan para la ejecución de cualquier tipo de trabajo.

Entendemos como salud el estado de bienestar físico, mental, y no solamente la ausencia de enfermedad.

Los trabajadores, a través de sus representaciones sindicales y los órganos específicos en condiciones de trabajo y salud laboral, tendrán derecho a participar en la organización de los planes generales y directrices de seguridad, higiene y salud laboral, a acceder a todo tipo de información relacionada con esos temas y a conocer el control de los resultados de accidentes y enfermedades de los trabajadores.

Artículo 2.º La empresa dedicará los medios adecuados a las tareas de seguridad, higiene y salud laboral, con la participación de los órganos representativos de los trabajadores contemplada en la legislación vigente y acuerdos establecidos.

Las unidades de la empresa dedicadas a la seguridad, higiene y salud laboral, se ocuparán de las siguientes actividades: Seguridad, prevención de accidentes, medicina del trabajo, medicina asistencial, medicina preventiva, higiene industrial, ergonomía y condiciones de los puestos de trabajo, todo ello sin perjuicio de su adecuación a las normas emanadas de la Dirección de la empresa y a lo que en cada momento disponga la legislación vigente.

Artículo 3.º En las reparaciones que hayan de realizarse bajo cualquier tensión, o con la instalación en descargo, además de la formación específica y herramienta que para la realización de tales trabajos ha de procurarse a los trabajadores, el número mínimo del equipo de trabajo será de dos trabajadores. Cualquier trabajador, previa comunicación cursada al efecto a su Jefe de línea, podrá negarse a realizar un trabajo con tensión o con la instalación en descargo, si no se cumplen todos los requisitos anteriores.

Artículo 4.º La empresa se compromete a realizar un estudio de las condiciones de trabajo con el fin de conocer los riesgos de los puestos de trabajo. Una vez conocidas se evaluarán estos riesgos y se tomarán las medidas técnicas y organizativas posibles para que desaparezcan o disminuyan las condiciones que se encuentren fuera de los mínimos exigibles por la Ley o las normas internas de la propia empresa.

Para todo trabajo que después de efectuadas las mediciones y análisis del apartado anterior sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso, se pondrán los medios técnicos adecuados para que desaparezca esta condición, teniendo dichos medios de protección individual un carácter provisional o complementario.

La Dirección de la empresa, con la colaboración del Comité Central de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral y de los Comités de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral de cada zona elaborará el programa adecuado para controlar las condiciones de trabajo con el fin de evitar cualquier factor negativo para la integridad y/o salud de los trabajadores.

En todo caso, la empresa dotará a todos los trabajadores de los medios de protección individual adecuados según los riesgos analizados en los puestos de trabajo y explicará cómo deben utilizarse las prendas de protección. Los trabajadores tendrán acceso a toda la información sobre los posibles riesgos inherentes a su puesto de trabajo.

Se da por entendida la colaboración y participación de todos los mandos y trabajadores, así como de los miembros del Comité de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral, tanto en el estudio y evaluación de las condiciones de trabajo como en la adopción de las medidas correctoras que hagan disminuir o desaparecer el riesgo.

Artículo 5.º En toda ampliación o modificación del proceso productivo, la nueva tecnología y los procesos o productos a incorporar a aquél disminuirán los riesgos que comportaban con anterioridad, y tenderá a no generar otros que superen los valores reales establecidos.

En el supuesto de que para una determinada tecnología no existieran en España normas o medios que reglamenten el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, la empresa estará obligada a mantener los niveles y medios que sean obligatorios en el país de origen de la mencionada tecnología.

Artículo 6.º Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional y otro tipo de daño a la salud del trabajador derivado del trabajo, obligará a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño. Las medidas correctoras e informes que como consecuencia de estos accidentes y enfermedades profesionales elaboren las unidades competentes de la empresa, o se remitan a la misma por parte de los órganos oficiales de la Administración serán facilitados a los miembros del Comité de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral en un plazo máximo de quince días desde su recepción.

Artículo 7.º El trabajador informará de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que, a su juicio, entraña, por motivos razonables, un peligro grave e inminente para su vida o salud.

El trabajador que hubiera interrumpido su trabajo por considerar, por motivos razonables, que el mismo entrañaba un peligro inminente y grave para su vida o salud, no podrá, demostrada la razonabilidad de la decisión, ser sancionado por dicha paralización ni perder el correspondiente salario.

Lo establecido en los párrafos anteriores se entiende con independencia y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, si bien la empresa oír al Comité de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral antes de la adopción de cualquier medida.

Artículo 8.º La participación de los trabajadores en las tareas preventivas se efectuará a través de los órganos específicos de condiciones de trabajo y salud laboral, que serán los siguientes:

Comités de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral, referidos a todos los centros de trabajo de la empresa y Delegados mineros de seguridad para la Dirección de zona de Puentes de acuerdo con lo reflejado en el Estatuto del Minero.

Artículo 9.º En todos los centros de trabajo de la empresa existirá un Comité de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral de carácter paritario, con excepción de Puentes de García Rodríguez, en cuyo centro de trabajo existirá, a su vez, otro Comité referido a la Mina a Cielo Abierto.

La composición de los Comités de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral será la siguiente:

- a) Un Presidente, elegido por el Comité de entre sus miembros.
- b) Representantes de los trabajadores elegidos por acuerdo mayoritario de los Comités de Empresa correspondientes al número proporcional a la plantilla de la explotación, a tenor de la siguiente escala:

Dos Vocales en explotaciones de hasta 100 trabajadores.

Cuatro Vocales en explotaciones de 101 a 500 trabajadores.

Seis Vocales en explotaciones de 501 a 1.000 trabajadores.

Ocho Vocales en explotaciones de más de 1.000 trabajadores.

- c) Representantes designados por el empresario en el mismo número que los representantes elegidos por los trabajadores.
- d) Los siguientes Vocales, con voz pero sin voto:

El Jefe de Servicio Técnico de Seguridad o, en su defecto, el Técnico especializado de mayor categoría.

El Jefe del Servicio Médico de Empresa o persona en la que se delegue, o, en su defecto, el Médico de Empresa o Ayudante Técnico Sanitario de mayor categoría.

Un Técnico de seguridad o medicina libremente designado por la empresa, entre Técnicos Superiores, Médicos, Técnicos de grado medio y Ayudantes Técnicos Sanitarios.

El (o los) Delegado minero de seguridad, que actuará como Vocal nato del Comité de la zona de Puentes.

Un Secretario, que será elegido libremente por el propio Comité, entre el personal administrativo de plantilla de explotación.

Si durante la vigencia del Convenio Colectivo hubiese cambios o alteraciones de la normativa vigente, en cuanto a la composición de los Comités, la empresa se atenderá, en todo caso, a lo dispuesto en la citada normativa.

Artículo 10. Serán requisitos para ser elegido Vocal representante de los trabajadores en el Comité de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral:

- a) Pertenecer a la plantilla de la explotación.
- b) Tener una antigüedad de cinco años dentro de la profesión.
- c) Poseer una formación general mínima previa y unos elementales conocimientos básicos de seguridad, higiene y salud laboral que posibiliten su eficaz preparación específica en las materias necesarias para el desarrollo de su cargo.

Los Vocales representantes de los trabajadores de los Comités de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral recibirán en fechas inmediatas a su toma de posesión, mediante cursillo intensivo, la formación especializada en materias de seguridad, higiene y prevención de riesgos profesionales necesaria para el desempeño del cargo. Estas enseñanzas serán programadas e impartidas por personal técnico de la propia empresa, o por organismos o entidades especializadas concertados por la empresa. Dichos cursos se efectuarán dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento de aquélla del tiempo invertido en el mismo.

Artículo 11. El Comité de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral se reunirá, al menos, mensualmente y siempre que lo convoque su Presidente justificadamente o a petición fundada de tres o más de sus componentes.

Las horas empleadas en reuniones o actuaciones del Comité serán consideradas como de trabajo, en cuanto a dieciocho horas mensuales, acumulables, en su caso, a las que ostenten como garantía del cargo de representación sindical.

En la convocatoria de cada reunión del Comité se fijará el orden de asuntos a tratar.

De cada reunión se extenderá el acta correspondiente, de la que se remitirá copia a la Dirección de la empresa y al Comité de Empresa, en la que se recogerán los acuerdos adoptados con sus fundamentos y, en su caso, las oposiciones o desacuerdos de los miembros.

El Comité de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral elaborará un Reglamento de funcionamiento interno.

El Comité de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral redactará anualmente una Memoria de actividades, de las que se remitirá un ejemplar a la Dirección y al Comité de Empresa, a la Inspección Provincial de Trabajo y al Gabinete Técnico Provincial de Seguridad e Higiene u organismo competente que en su caso le sustituya o realice funciones equivalentes.

Los Comités de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral son órganos colegiados, no existiendo, por tanto, competencias individualizadas en favor de algunos de sus miembros.

Artículo 12. Serán cometidos específicos de los Comités de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral:

1. Cooperar con la Dirección de la empresa en la elaboración de puesta en práctica de los planes y programas de prevención de los riesgos profesionales, así como en el análisis y valoración en todos los aspectos de las condiciones de trabajo.
2. Colaborar con los servicios técnicos y médicos en la explotación en el ámbito de la seguridad, higiene y salud laboral.
3. Fomentar la participación de los trabajadores en los planes y programas de seguridad, higiene y salud laboral y promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos profesionales.
4. Conocer directamente la situación en cuanto a seguridad, higiene y salud laboral en la explotación mediante visitas a los distintos puestos y lugares de trabajo.
5. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean de relevancia para el cumplimiento de sus funciones.

6. Conocer e informar, antes de su puesta en práctica, y en lo referente a su incidencia en la seguridad, higiene y salud laboral, acerca de los nuevos métodos de trabajo y las modificaciones en locales e instalaciones.

7. Investigar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales ocurridos en la explotación, al objeto de valorar sus causas y circunstancias y proponer las medidas necesarias para evitar su repetición.

8. Vigilar y controlar la observancia obligada de las medidas legales y reglamentarias de seguridad, higiene y salud laboral, informando al empresario de las deficiencias existentes para que proceda a su corrección y proponiendo las medidas correctoras adoptadas en su seno.

9. Requerir de la Dirección de la empresa, por escrito, cuando aprecie una posibilidad grave de accidente por inobservancia de las normas aplicables en la materia, con propuesta de las medidas oportunas para la desaparición de la situación de riesgo.

10. Solicitar de la Dirección de la empresa o, en su caso, acordar en los términos del artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, la paralización de las labores o trabajos, si el riesgo de accidentes fuese inminente, comunicándolo de inmediato al empresario y a la autoridad competente, referido a la totalidad de los centros de trabajo afectados por la Ordenanza Eléctrica.

11. Informar periódicamente a la Dirección de la empresa y al Comité de Empresa sobre sus actuaciones.

12. Estudiar y, en su caso, resolver las discrepancias entre empresa y trabajadores surgidas como consecuencia de la aplicación de las normas sobre interrupción de trabajos en situación de peligro.

13. Recibir del Delegado minero de seguridad de As Pontes información periódica sobre su actuación.

14. Recibir información de los incidentes que puedan producirse en las instalaciones de la empresa.

Artículo 13. En la explotación de la Mina a cielo abierto de As Pontes existirá un Delegado minero de seguridad, que será elegido por mayoría del personal de la explotación, mediante votación secreta, previa propuesta de una terna de candidatos hecha por el Comité de Empresa, o de entre los candidatos presentados por las Secciones Sindicales con implantación y avalados por un número de trabajadores superior al 5 por 100 de la plantilla de la explotación.

Los requisitos para ser elegido Delegado minero de seguridad serán los mismos que los exigidos para Vocal representante de los trabajadores en el Comité de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral.

Con carácter previo al inicio de su actuación, quienes hubieren sido elegidos Delegados deberán someterse a un reconocimiento médico que determine su aptitud física para el ejercicio de su cometido, en función de las características del centro de trabajo donde vayan a realizarse, esto es, en As Pontes de García Rodríguez.

Existirá también en cada explotación minera un Delegado minero de seguridad suplente que, elegido por igual procedimiento que el Delegado titular, sustituirá a éste durante sus ausencias temporales.

Artículo 14. El Delegado minero de seguridad en As Pontes, titular y suplente, recibirán, en fechas inmediatas a su toma de posesión, la formación especializada necesaria para el desempeño de su cargo, que se impartirá en forma y condiciones similares a la prevista para los Vocales representantes de los trabajadores en los Comités de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral.

Artículo 15. El Delegado minero de seguridad en As Pontes tendrá los derechos, funciones y obligaciones establecidos para dicho cargo representativo en los artículos 39, 40 y 41 del Estatuto Minero, respectivamente.

Artículo 16. La duración del mandato, tanto de los representantes del personal en el Comité de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral como del Delegado minero de seguridad, será de cuatro años.

Dicho mandato terminará por alguna de las siguientes causas:

- Por transcurso de los cuatro años.
- Por causar baja en la plantilla de la explotación o mina, según se trate de representantes en el Comité o de Delegado minero de seguridad, respectivamente.
- Por incapacidad física para el desempeño del cargo.
- Por revocación acordada por los tercios del Comité de Empresa y, en el caso del Delegado minero de seguridad, también por acuerdo de los dos tercios de la plantilla.
- Por renuncia del cargo.

Artículo 17. Comité Central de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral.

El derecho de participación a que se refiere el artículo 19.3 del Estatuto de los Trabajadores se hará efectivo a través de los Comités de Condiciones

de Trabajo y Salud Laboral, existentes en los distintos centros de trabajo y del Comité Central de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral.

El Comité Central de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral tendrá carácter paritario y estará integrado por un representante de cada uno de los Comités de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral de cada centro de trabajo, así como de los representantes de la Dirección de la empresa.

Los órganos paritarios anteriormente referidos elaborarán su Reglamento de funcionamiento interno.

Artículo 18. La empresa elaborará el plan general de salud laboral que constará de un plan general de prevención y de un plan de medicina preventiva y asistencial con el conocimiento y la colaboración de los trabajadores, a través de los órganos de representación referidos en el artículo 17.

Este plan marcará las líneas maestras para la posterior elaboración de los planes de prevención de cada centro.

Este plan general de prevención contará con una planificación anual de desarrollo del mismo, así como de los plazos y objetivos que en los Comités de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral se acuerden.

Las actividades reflejadas en el plan general se encuadrarán dentro de las siguientes líneas de acción:

Asistencia técnica.
Estudio e investigación.
Formación.
Higiene industrial.
Promoción, divulgación.
Asesoramiento.

ANEXO XII

Acuerdo sobre participación sindical en la empresa pública

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

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

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

TÍTULO I

Naturaleza, efectos y ámbito de aplicación

Artículo 1.º El presente Acuerdo se suscribe en cumplimiento del artículo 21 b) de los Acuerdos tripartitos que forman el título I del Acuerdo Económico y Social, como manifestación del derecho de negociación colectiva en la variante de Acuerdo para ordenar la actividad negocial. Sus firmantes quedan obligados a insertar su contenido en los Convenios Colectivos en los que sean parte, sin perjuicio del respeto a las condiciones más beneficiosas que en este ámbito específico puedan estar reconocidas legal o contractualmente.

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

Artículo 2.º El presente Acuerdo surtirá sus efectos, en ámbito de la empresa pública y en tanto la empresa a que se aplique conserve este carácter.

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

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

TÍTULO II

Derechos sindicales en la empresa pública

Artículo 3.º Los derechos sindicales que la Ley Orgánica de Libertad Sindical reconoce y garantiza con carácter general se incrementarán, en el ámbito específico de la empresa pública, con los siguientes:

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

TÍTULO III

Participación sindical en la empresa pública

Artículo 4.º Se reconoce y garantiza la participación sindical en las empresas públicas, que empleen 1.000 o más trabajadores y se hará efectiva, bien mediante la incorporación de los representantes sindicales al órgano de administración de aquellas empresas que revistan la forma jurídica de sociedades administradas por Consejos de Administración u órganos de similar naturaleza, bien mediante la integración de dichos representantes en Comisiones de Información y Seguimiento, que se crearán, en su caso, en ejecución de este acuerdo.

Artículo 5.º A efectos de determinar el número de trabajadores a que se refiere el artículo anterior, se estará a lo siguiente:

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

Artículo 6.º Tendrán derecho a participar aquellas organizaciones sindicales que hubieran obtenido, al menos, un 25 por 100 del número de Delegados de personal y de miembros del Comité de Empresa.

Artículo 7.º La adopción de una u otra fórmula de participación se instrumentará en cada empresa en el marco de la negociación para la aplicación del presente Acuerdo. En el caso de que en la negociación en cada una de las empresas no se llegara a acuerdo alguno, la Comisión Negociadora del presente Acuerdo determinará la alternativa a aplicar.

Artículo 8.º La incorporación al órgano de administración de la empresa se hará conforme a los siguientes criterios:

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

Artículo 9.º Las Comisiones de Información y Seguimiento serán paritarias y estarán compuestas por representantes de los Sindicatos con derecho a participación y por Directivos de la empresa.

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

Artículo 10.º Serán funciones generales de las Comisiones de Información y Seguimiento las siguientes:

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

Artículo 11.º La regulación de la participación sindical a que se refieren los artículos 4 a 10 se completará, en el nivel superior al de la empresa, conforme a los siguientes criterios:

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

ANEXO XIII

Normativa de turnos cerrados de veinticuatro horas y trescientos sesenta y cinco días año (ocho horas)

1. Todas las horas extras del turno serán cambiadas por descansos, los cuales se disfrutarán en los primeros días de correturnos disponibles o según la normativa aprobada en cada centro.
Para ello la Dirección se compromete a hacer efectivo el sexto hombre si se llega a un acuerdo.

2. Para tal efecto se establece una bolsa individual de horas y la compensación será de un día de descanso cada ocho horas.

3. El que tenga que suplir en un día de su descanso tendrá dieciséis horas en la bolsa si está en régimen de turnos y ocho horas si está en régimen de corretornos.

4. El que por necesidades del servicio deba prolongar su jornada tendrá para la bolsa el doble de las horas de prolongación. Igualmente, el acompañante o corretornos que se le avise para venir a otro turno en la misma jornada tendrá para la bolsa el doble de las horas realizadas hasta el momento del aviso.

5. Todo cambio no motivado por el calendario en el que no medien doce horas, se darán cuatro horas para la bolsa.

6. Los festivos intersemanales se descansarán día por día y se fijarán en el calendario.

7. Se fijarán en el calendario siete días de descanso anuales por concepto del cuarto de hora del bocadillo.

8. Los días descansados, por concepto de horas de la bolsa y del cuarto de hora, tendrán iguales pluses que si trabajasen, y sin penalización.

9. Las vacaciones se regirán según el Régimen General, debiendo fijarse en el calendario un mínimo de dieciocho días, disfrutándose el resto de los días de mutuo acuerdo.

10. Los nuevos conceptos que pasan a turnicidad se pagarán proporcionalmente como hasta ahora.

11. Los Comités o Delegados de personal de cada centro deben presentar unas normas de sustituciones, así como el calendario.

12. Se podrán adelantar hasta un máximo de cuatro días de descanso, equivalentes a treinta y dos horas de la bolsa, a regularizar a fin de año.

13. Los avisos al personal en descanso para que se incorporen al trabajo con un plazo inferior a doce horas tendrán cuatro horas para la bolsa. Estas horas sustituyen al actual plus de llamada.

14. Para el personal que trabaje a dos turnos de ocho horas y disponga en su calendario de corretornos se aplicarán los puntos anteriores. Para los calendarios de dos turnos que no dispongan de corretornos no serán de aplicación y descansarán el cuarto de hora en la propia jornada.

15. Se establece un tope máximo de cuarenta y ocho horas para acumular en la bolsa. Se tomarán las medidas necesarias para no superar este valor mediante controles periódicos del estado de la bolsa y, en caso de superarse este valor, tendrán obligación de descansar hasta que se reduzcan por debajo del límite y la empresa la obligación de conceder dichos descansos.

16. No se perderán las retribuciones correspondientes a los 14 festivos descansados.

17. En cualquier caso serán de aplicación, para todos los centros de trabajo, los criterios recogidos en el acta de cumplimiento de la disposición transitoria segunda del XIV Convenio Colectivo Eléctrico, firmado en fecha 17 de abril de 1992.

ACTA PRIMERA DE ACUERDOS COMPLEMENTARIOS AL XVI CONVENIO COLECTIVO ELÉCTRICO DE ENDESA

Asistentes:

Representación Económica:

Don Ramiro Piñera Gil-Delgado.
Don Segundo Caeiro Ríos.
Don Jesús Fernández García.
Don José Bruquetas Sierra.
Don José Luis Ciorraga Gómez.
Doña Carmen Romera Santamaría.
Don Miguel Ángel Martínez Fernández.
Don Agustín López-Boado Rey.
Don Javier Tejedor Velarde.
Don Juan Carlos Luján Asensio.

Representación social:

UGT:

Don Plácido Molina López.
Don Faustino del Cerro Sánchez.
Don Juan Abad Bascuas.
Don Roque Vidal Macías.
Don Guillermo González Rodríguez (Asesor).
Don Manuel Francisco Alonso Josa.
Don Juan Francisco Fernández Fierro (Asesor).
Don Rafael Camacho Méndez.
Don Antonio García Casado (Asesor).

CC. OO.:

Don José A. Carrasco Fernández.
Doña Gloria García Pacheco.
Don José Hurtado Amador (Asesor).
Don Ángel Alonso Cal.
Don Vicente Mirón Vázquez (Asesor).
Don Juan Sobredo Gancedo.

CSI-CSIF:

Don Jesús Rodríguez Quindos.
Don Lorenzo Gutiérrez Márquez (Asesor).
Don Manuel Vicente Martín Andrés (Asesor).

CIG:

Don Ricardo Teruel López.
Don Fernando Blanco Parga (Asesor).
Don Xaime Castro Paz (Asesor).

En Madrid, siendo las diecinueve horas del 29 de mayo de 1996 se reúnen las personas al margen relacionadas, en la representación asimismo indicada, alcanzado los siguientes acuerdos de carácter complementario al de igual fecha relativo al XVI Convenio Colectivo Eléctrico de ENDESA:

1.º Anticipos para viviendas: La bolsa para avales se incrementará en 100.000.000 de pesetas por año de vigencia del Convenio.

2.º Anticipos para vehículos: Se considera este motivo dentro de los anticipos que regula el artículo 49 del Convenio, por una cuantía máxima de 1.500.000 pesetas, no pudiendo solicitarse por este motivo un nuevo crédito hasta que no haya transcurrido un período mínimo de seis años desde su concesión anterior.

3.º En lo referente a limitaciones y compensaciones de las horas extras, ambas partes se remiten a la Normativa Laboral General en vigor, reconociendo como tal el tope máximo de ochenta horas/año por encima de la jornada oficial anual establecida en el Estatuto de los Trabajadores; ello se entiende sin perjuicio de la compensación económica o en descanso a que se refiere el apartado 1.3 del artículo 11 del Convenio por exceso sobre el horario de trabajo.

4.º Del incremento económico del salario complementario correspondiente a 1998, se trasladarán dos puntos al salario base.

5.º Como desarrollo del artículo 18 del Convenio, se negociará, en el plazo máximo de tres meses, tras la firma del Convenio, el texto del Reglamento Normativo General.

6.º Las partes firmantes asumen en su integridad el contenido de la mediación realizada por el señor Miñambres Puig sobre criterios de desarrollo de la clasificación profesional por categorías equivalentes, así como el desarrollo de la misma realizada por la Dirección de la empresa. Ambos documentos se incorporan como anexos I y II a la presente.

7.º Respecto del concepto de antigüedad, a partir del 1 de julio de 1996 tendrá el siguiente tratamiento:

Complemento personal con situación de bienes al 1 de julio de 1996, actualizable en el futuro con el incremento de los Convenios que se pacten.

El primer año se aplicará un interés técnico del 4 por 100.

Indemnización correspondiente a los diez años calculada con un incremento anual del 3 por 100 y un interés técnico del 8 por 100, siendo la edad límite para el cálculo los sesenta años.

Para aquellos trabajadores que legalmente no puedan jubilarse a los sesenta años, el cálculo se efectuará hasta la fecha en que pudiesen hacerlo (sesenta y cinco años máximo).

El importe total de la indemnización pendiente de percibir se abonará, en pago único, al mes siguiente de la firma del Convenio.

Al monto total de las indemnizaciones se incorporarán 440.000.000 de pesetas. Esta cantidad se distribuirá linealmente entre los trabajadores menores de cincuenta años, de conformidad con el reparto que figura en el anexo III.

8.º Se incorpora como anexo IV a este acta el Acta de Criterios de fecha 8 de noviembre de 1995 para la aplicación práctica y uniforme del Artículo 47 del XVI Convenio Colectivo, teniendo en cuenta que los plazos fijados en el punto 2 de la citada podrían ser interrumpidos por causa de enfermedad grave, servicio militar o prestación social sustitutoria, causas todas ellas debidamente acreditadas.

9.º El cómputo anual de jornada pactado en el Convenio Colectivo no implicará por sí mismo la distribución irregular de jornada.

10. La incorporación del concepto económico bolsa de vacaciones al salario real a que se refiere el artículo 40, así como su inclusión en el importe correspondiente a los premios de fidelidad contemplados en el artículo 54, tendrán efectos a partir de 1 de julio de 1996.

MEDIACIÓN AL ACTA COMPLEMENTARIA AL XVI CC. DE ACUERDO SOBRE CRITERIOS DE DESARROLLO DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL POR CATEGORÍAS EQUIVALENTES

1. La citada clasificación se realiza con carácter universal de acuerdo con los criterios expresados por la R.E. y contenidos en la documentación preliminar utilizada al efecto. (Anexo I.)

Particularmente dichos criterios en lo referente a ocupaciones y formación se basará en las ocupaciones descritas en el catálogo de titulaciones certificables que, establecido en los planes de formación ocupacional, se determinen en cada rama de la actividad.

2. Los niveles salariales asociados serán los siguientes (se indica a título de ejemplo un caso de ocupación, siendo homogénea la filosofía para otras ramas de la actividad):

Fogonero Turbinista — N-7	Formación (Artículo 19)	Operario de planta A — N. S.-6	Formación (Artículo 19)	Profesional Operario de Central — N. S.-6
R. Molinos R. Caldera — N-8	Formación (Artículo 19)	Operario de planta B — N. S.-7		

Nota: El personal que en la actualidad esté asimilado al nivel salarial correspondiente a la ocupación horizonte o en trámite de asimilación, se le asignará un complemento personal equivalente al nivel salarial 5,

absorbible o compensable por futuros ascensos o asimilaciones, al alcanzar la cualificación correspondiente a Operario de planta C.T.

El nivel salarial de la ocupación horizonte (N-6) para el personal de niveles inferiores podrá ser graduado en el tiempo, con un máximo de tres años.

3. Las ocupaciones trámite correspondientes a las diversas fases del plan serán consideradas como pertenecientes a la plantilla estratégica.

4. Para los trabajadores mayores de cincuenta y tres años la participación en el plan será voluntaria.

5. Asimismo no se podrá forzar la participación en el plan a ningún trabajador, cuando medie dictamen facultativo que lo desaconseje.

6. La Dirección se compromete a que en ningún caso planteará expediente por incapacidad sobrevenida o inadecuación tecnología a los trabajadores que por cualquier causa no hayan superado la formación prevista en el plan en lo referido a las funciones de la ocupación horizonte.

7. A los trabajadores que no hayan superado la formación y no le sean aplicados los beneficios de la nueva ocupación prevista, no les serán exigibles la polivalencia ni la movilidad funcional de la ocupación horizonte.

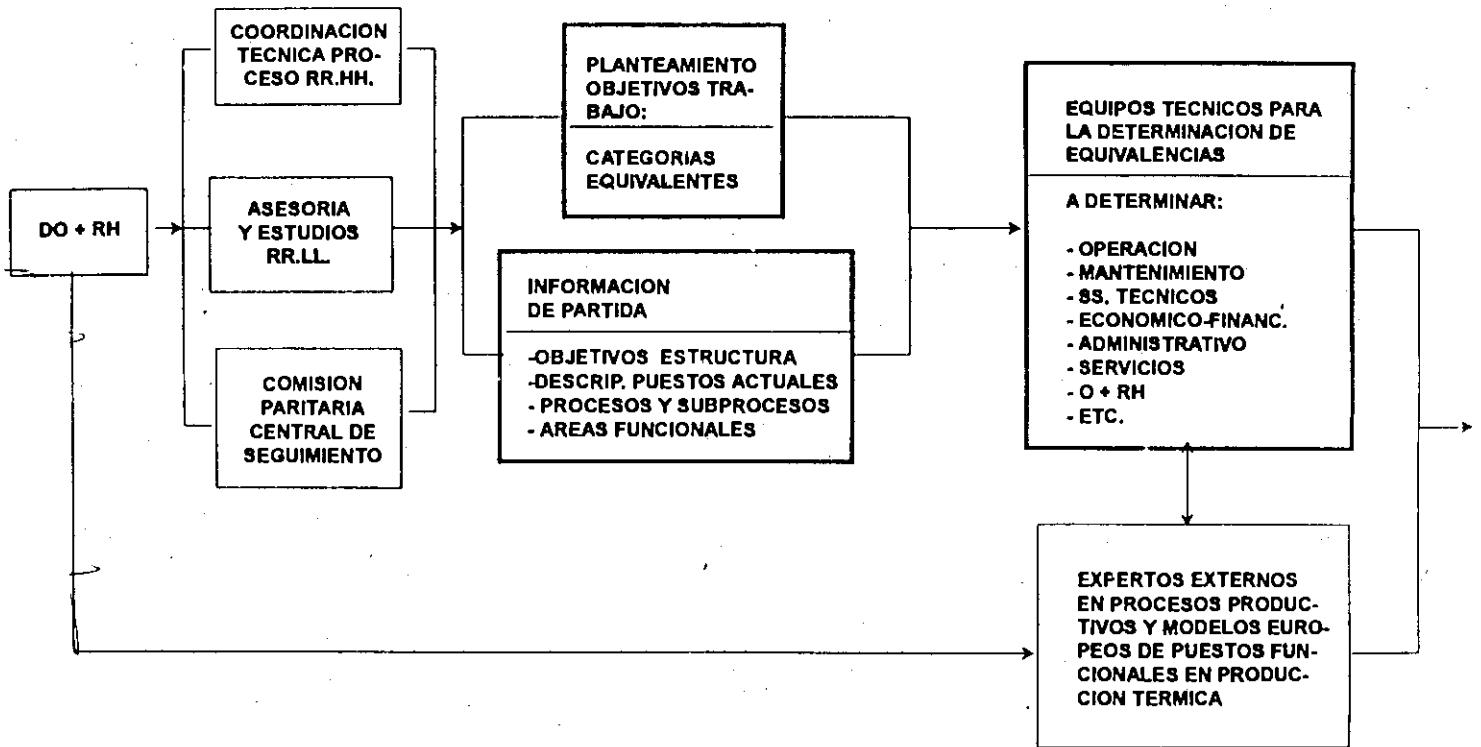
8. A los trabajadores interesados en esta formación se les dará la posibilidad de repeticiones de los cursos de formación del plan en un máximo de cinco intentos.

9. Ambas partes atenderán en la Comisión Paritaria durante el desarrollo de la reclasificación las posibles variaciones de criterio que se produzcan.

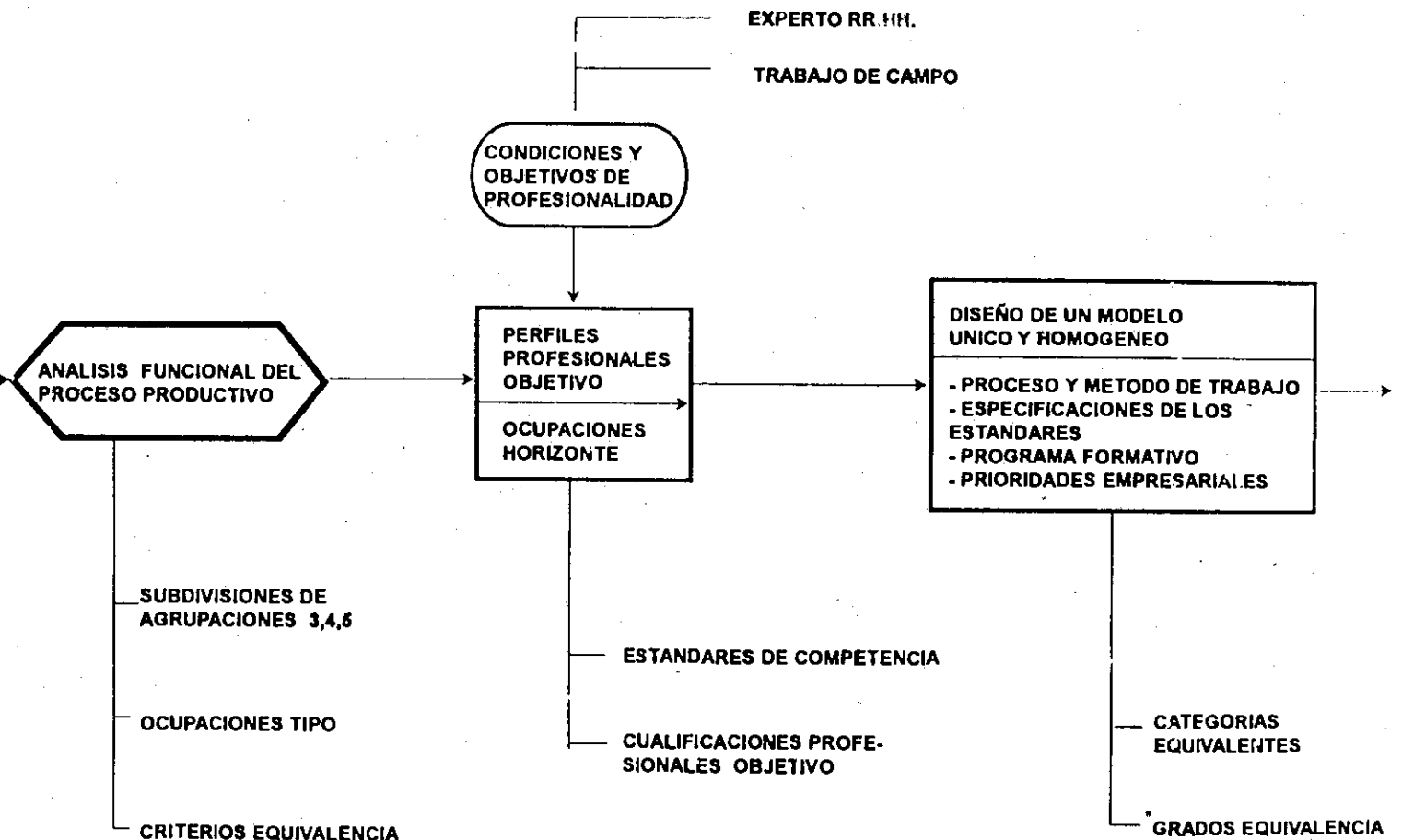
10. Aquellos trabajadores que por diferentes causas, ajenas a su voluntad, no se les aplique el plan de formación, no se verán afectados por la totalidad de las exigencias previstas en el artículo 19.

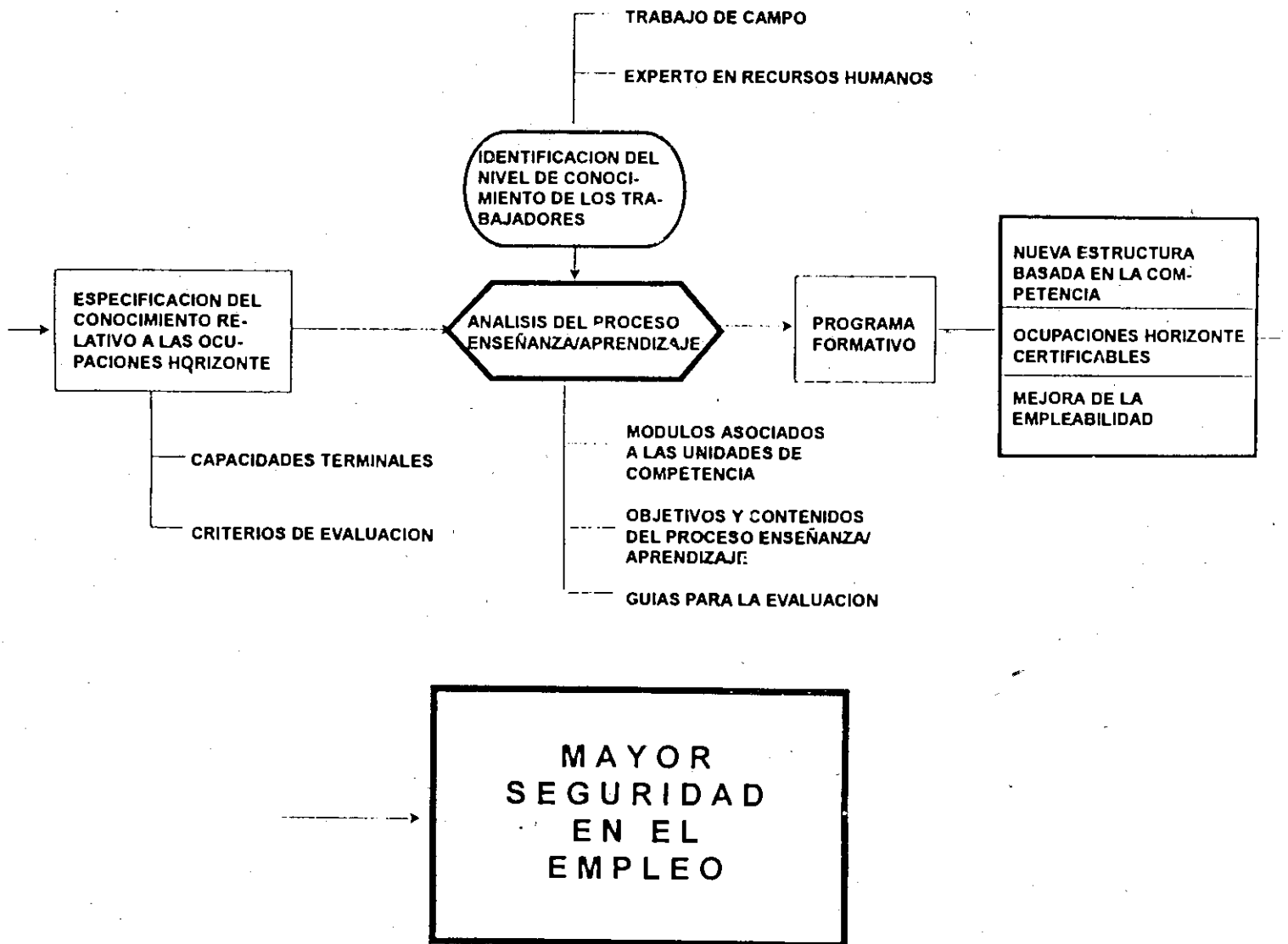
11. Movilidad geográfica: En lo relativo a la movilidad geográfica se estará a lo establecido en la legislación vigente (artículo 40 Estatuto de los Trabajadores), aplicándose las condiciones de traslado establecidas por la Comisión de Seguimiento del Plan de Prejubilaciones.

PROCESO DE TRABAJO PARA LA DETERMINACION DE CATEGORIAS EQUIVALENTES ENDESA



ANEXO - II





CLASIFICACIÓN PROFESIONAL POR CATEGORÍAS EQUIVALENTES

La clasificación profesional mediante categorías equivalentes se realizará con la finalidad de lograr la plena flexibilidad laboral (polivalencia y movilidad funcional) entre dichas categorías, de acuerdo con el procedimiento descrito en la Mesa de negociación y que en su momento se desarrollará con mayor nivel de detalle.

El nuevo sistema mantiene la clasificación por categorías, y, consecuentemente, la estructura empresarial existente.

Mediante la formación se mejora la profesionalidad y se establece un plan de carreras para el personal afectado, acorde con los certificados de profesionalidad, previstos por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Real Decreto 797/1995, de 19 de mayo).

La mejora de la profesionalidad mediante la formación se considera como el único sistema apto para propiciar la recolocación de excedentes.

Al personal afectado se le podrán graduar las sucesivas mejoras económicas, durante un período de tres años, fijándose como techo máximo para las ocupaciones horizonte el nivel 6 existente en la actualidad.

No obstante para el personal que en la actualidad esté asimilado al nivel horizonte o en trámite de asimilación, se le asignará un complemento personal equivalente al nivel salarial 5, absorbible o compensable por futuros ascensos o asimilaciones, al alcanzar la cualificación correspondiente a Operario de Planta C. T.

El proceso de asignación de categorías equivalentes será de carácter voluntario para el personal de cincuenta y tres años, dada su situación de prejubilable.

La aplicación del sistema de clasificación por categorías equivalentes permitirá, para aquellos que participen en él, la aplicación del nuevo artículo 19, relativo a ascensos automáticos, de acuerdo con los criterios previstos en el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores.

Se constituirá una Comisión Paritaria para el seguimiento del proceso de asignación de categorías equivalentes, que entenderá de cuantas cuestiones puedan plantearse a lo largo del mismo.

Con la finalidad de implantar un sistema homogéneo en toda la empresa, que ofrezca las garantías necesarias para su óptimo desarrollo, se procederá a la contratación de los apoyos externos que fueran necesarios.

ANEXO III
Reparto lineal 440.000.000 de pesetas

Edad	Plantilla	Coficiente/100	Incremento indemnización	Media ponderada
23	2	151	186.009	372.019
24	—	148	182.314	0
25	4	145	178.618	714.473
26	8	142	174.923	1.399.382
27	10	139	171.227	1.712.272
28	24	136	167.532	4.020.759
29	37	133	163.836	6.061.935
30	39	130	160.141	6.245.481
31	84	127	156.445	13.141.379
32	92	124	152.749	14.052.948
33	140	121	149.054	20.867.544
34	173	118	145.358	25.146.992
35	170	115	141.663	24.082.673
36	197	112	137.967	27.179.545
37	186	109	134.272	24.974.533
38	236	106	130.576	30.815.967
39	220	103	126.881	27.913.727
40	222	100	123.185	27.347.076
41	197	97	119.489	23.539.427
42	229	94	115.794	26.516.809
43	236	91	112.098	26.455.217
44	212	88	108.403	22.981.399
45	187	85	104.707	19.580.260
46	201	82	101.012	20.303.356
47	194	79	97.316	18.879.337
48	150	76	93.621	14.043.093
49	130	73	89.925	11.690.259
Total	440.037.861

440.000.000 3.580
123.185

ANEXO IV

Criterios para la aplicación práctica y uniforme del artículo 47 del XVI Convenio Colectivo, sobre ayuda de estudios

1. Requisitos para ser beneficiarios:

- Ser hijos de trabajadores fijos de plantilla en activo y de temporales únicamente en el tiempo previsto de duración del contrato de trabajo.
- Ser hijos de trabajadores que, habiendo tenido la consideración de fijos de plantilla, hayan fallecido o están en situación de pensionistas por jubilación, invalidez provisional, incapacidad permanente o prejubilados.
- Que, en ambos casos, dependan económicamente de sus padres o tutores y no efectúen trabajos retribuidos por cuenta ajena durante el período lectivo.
- Excepcionalmente, los hijos que, antes de finalizar los estudios, hayan contraído matrimonio, sólo serán beneficiarios en el caso de que dependan económicamente de sus padres, acreditada esta circunstancia por medio de un certificado de la Alcaldía, otro acreditativo de los estudios que cursan y cualquier otro documento que la empresa considere necesario solicitar (por ejemplo, certificaciones de la Seguridad Social).

En este supuesto, solamente percibirán la ayuda hasta finalizar con normalidad la carrera iniciada cuando su situación era la de soltero/a.

- En consecuencia, cualquier otro grado de parentesco excluye y anula el derecho a la ayuda escolar.
- La Comisión Interpretadora o, en su caso, las Comisiones de Asuntos Sociales de las Zonas resolverán paritariamente aquellas situaciones particulares no contempladas en los apartados anteriores.

2. Duración y condiciones para mantener la ayuda de la empresa:

- Cada beneficiario será ayudado en todos los sucesivos niveles de estudios hasta conseguir una titulación superior, incluido su Doctorado, conforme a lo establecido en el punto 2-e), así como los proyectos de

fin de carrera o tesinas que fuesen, preceptivos para la obtención del título correspondiente.

b) No se tolera la ayuda al estudiante por su segunda o sucesivas carreras, admitiéndose por el contrario los gastos específicos de dos simultáneas, pudiendo comenzarse la segunda en cualquier curso, sin que ello implique duplicar los gastos por pensión u hospedaje, comedor o transporte escolar, que se aplicarán, si procede, a uno solo de los estudios realizados y manteniéndose la ayuda hasta que se finalice la primera carrera.

c) Se admitirá un solo cambio de carrera, con la limitación establecida en el punto 2-e).

d) Si al finalizar una carrera de Grado Medio o Diplomatura se desea continuar los estudios para la obtención del Título Superior correspondientes, el beneficiario será ayudado hasta finalizar con normalidad ésta, si bien de acuerdo a lo articulado con carácter general en los puntos siguientes.

e) La ayuda de estudios se mantendrá con los siguientes límites:

Carreras superiores de seis años lectivos hasta un máximo de tres años adicionales.

Carreras superiores de cuatro o cinco años lectivos, así como Ingeniería Técnica y Arquitectura Técnica, hasta un máximo de dos años adicionales.

Carreras de Grado Medio o Diplomaturas hasta un máximo de un año adicional.

EGB hasta un máximo de un año adicional.

BUP y COU o FP hasta un máximo de dos años adicionales.

En todo caso, se abonará exclusivamente 3, 2, 1, 1, 2 repeticiones de cursos, respectivamente en cada ciclo.

3. Requisitos del centro de enseñanza donde se cursan los estudios:

a) Los centros de enseñanza que expidan títulos académicos o profesionales de validez oficial y general deberán ser centros públicos, privados o concertados debidamente reconocidos o autorizados por el Ministerio de Educación y Ciencia.

b) Las guarderías infantiles deberán hallarse provistas, al menos, de la pertinente licencia municipal.

c) En consecuencia, se excluyen de esta ayuda:

Los honorarios de enseñanza de Profesores particulares, tanto en el caso de complementar los realizados en un determinado centro, como para suplir la carencia de Centro en el municipio de su domicilio habitual.

Los honorarios de enseñanza por asignaturas complementarias del curso oficial, como perfeccionamiento de idiomas, música, dibujo, etc., principalmente o por actividades (gimnasio, deportes, baile, grupos artísticos, etc., entre otros).

4. Clases de estudio y lugar de su realización para recibir la ayuda:

a) Los reconocidos en la Ley General de Enseñanza y en la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo, así como los títulos de validez oficial y general que, otorgados por centros oficiales (Administración Pública), sean exigibles para el desarrollo de una profesión u ocupación.

b) Cuando los beneficiarios de la ayuda para estudios realicen los mismos fuera del lugar de residencia habitual de sus padres o tutores, por no existir en dicho lugar centro de enseñanza correspondiente a los estudios de que se trate, se abonará, en concepto de media pensión y transporte escolar, el mismo módulo establecido en Convenio por día no lectivo sin servicio de comedor en intemados, residencias o colegios universitarios.

c) Cuando los beneficiarios, por decisión personal, realicen sus estudios fuera del lugar de residencia habitual de sus padres o tutores, a pesar de existir en su municipio centro de enseñanza correspondiente a los estudios de que se trate, tendrán derecho a percibir solamente el importe que proceda de los mismos conceptos —naturaliza de pago que les hubieran correspondido de realizar los estudios en el lugar de la residencia habitual, quedando expresamente excluido el hospedaje y la manutención.

d) Al existir beneficiarios de EGB, BUP, FP y Universitarios que, a la vez que realizan estos estudios, perfeccionan en su municipio o fuera de él los de Idiomas, Música o Dibujo, principalmente, se les ayudará también por los conceptos justificados, de matrícula y textos de tales estudios en centros oficiales que, respectivamente, serán la Escuela Oficial de Idiomas, el Conservatorio de Música o la Escuela de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos, pero no se considerarán los derivados de Profesores particulares, transporte u hospedaje, en el supuesto de que se viese obligado a realizar estos gastos, los cuales quedarán exclusivamente a su cargo.

c) Si al finalizar el COU, el estudiante desea continuar exclusivamente los estudios de Idiomas, Música o Dibujo, y no existen centros oficiales en el municipio del domicilio habitual de sus padres, puede trasladarse a donde existan con derecho a ser ayudado en los gastos derivados de los conceptos fijados en Convenio Colectivo, siempre y cuando acredite documentalente un mínimo de diez horas lectivas semanales de asistencia a clase.

d) Si al realizar estudios de Grado Medio o Superior se exige un idioma distinto del cursado en EGB y BUP o FP, el beneficiario será ayudado si se matricula por el idioma exigido, bien en la misma Facultad o en la Escuela Oficial de idiomas, en los conceptos de matrícula y textos, a la vez que los correspondientes en la carrera principal.

g) Se admite la ayuda de estudios en el extranjero siempre y cuando los mismos sean equivalentes a los reconocidos en los planes de estudio del Ministerio de Educación y Ciencia, siendo ésta solamente: EGB, BUP, COU, FP en sus distintas ramas, Diplomaturas y Licenciatura. Se aplicarán los módulos económicos aprobados al respecto para cada curso, según cuadro anexo.

h) Finalmente, se excluyen de esta ayuda económica los estudios por:

Preparación para cualquier tipo de oposiciones (de ingreso en Entidades bancarias, Ministerios u otros organismos o entidades públicas o privadas, de ingreso en Academias Militares, a Profesores de EGB, cursillo previo en el ICE y de acceso a cátedras, preparación para (MIR) Médicos Internistas Residentes, y otras situaciones similares).

Cursillos monográficos o de especialización, complementarios a su titulación.

5. Aclaraciones a los conceptos que son objeto de ayuda:

a) La cantidad abonada como «reserva de plaza» para el curso próximo debe aparecer deducida en el primer trimestre del curso siguiente.

b) En «libros de texto» se aceptarán:

Los justificantes que detallen la denominación y el importe de cada uno de ellos, no aceptándose la denominación genérica de «Libros de texto de 7.º de EGB, 4.300 pesetas por ejemplo, teniendo en cuenta que sólo se abonará lo correspondiente a un manual por cada una de las asignaturas del curso correspondiente.

Asimismo se aceptarán los justificantes por fotocopias de apuntes sustitutos de libros de texto.

Los libros de consulta, diccionarios y enciclopedias, cuya recomendación por el Profesor debe de acreditarse, se aceptarán por un importe que, en cada curso, no exceda del 20 por 100 del costo de los libros de texto.

c) En «pensión u hospedaje», cuando los beneficiarios realicen necesariamente los estudios fuera del municipio de la residencia habitual de sus padres o tutores, por no existir en dicho lugar centro de enseñanza correspondiente a los estudios de que se trate, se abonará el 60 por 100:

De pensión más restaurante debidamente legalizados.

De los gastos justificados por estancias en colegios mayores, residencias o establecimientos idóneos de hostelería; al personal en esta opción, que presente certificado del colegio o residencia en que estén hospedados acreditativo de la inexistencia de servicios de comedor en sábados y domingos, se les abonará la cantidad por día que resulte del porcentaje del módulo establecido en Convenio.

d) Si el hospedaje se realiza en viviendas familiares o en pisos propios o alquilados, se abonará el módulo de 70.000 pesetas brutas, por trimestre lectivo.

e) En «comedor o transporte escolar» se abonará alternativamente uno u otro concepto, no los dos, en opción ejercida con carácter irreversible en el inicio de cada curso, resaltando las siguientes peculiaridades:

El concepto «comedor o transporte escolar» es incompatible con el de «pensión u hospedaje».

El «comedor escolar» es consecuencia de realizar la comida de medio día en comedores de centros docentes.

El transporte escolar en niveles de Preescolar, EGB, COU y FP, principalmente, se admitirá el justificante de gastos por su realización en medios colectivos, no coches individuales, con destino al centro de enseñanza.

Cuando el transporte al centro de estudios se realiza en transportes de servicio regular urbano de difícil justificación por medio de la guarda de tickets, se han establecido módulos sustitutos, que se aplicarán únicamente en casos de comprobada utilización normal del transporte público y por distancias superiores a 500 metros.

f) El material escolar es íntegro y sólo se abonará en el primer trimestre del año escolar según módulos.

g) Se admiten en EGB y BUP los honorarios de enseñanza justificada en concepto de ayuda psicopedagógica previa presentación de informe del INSERSO (calificación de minusvalía) o, en su defecto, valoración de Psicopedagogo municipal.

h) Finalmente, se hace constar que la ayuda escolar se abona por los gastos originados en el curso normal, salvo caso excepcionales y justificados, que se prorrogará al 15 de julio, así como las guarderías infantiles que se abonarán durante once meses.

i) El plazo de prescripción para los recibos será de un año.

6. Ayuda de estudios con destino a los propios trabajadores de la Empresa:

Se abonará lo que corresponda a lo indicado en el artículo 2 del Convenio Colectivo.

Se clarifican los siguientes extremos:

a) Para los empleados se autoriza únicamente los gastos de hospedaje y manutención producidos como consecuencia de su exclusiva asistencia a exámenes oficiales, extremo que deberán acreditar documentalente.

ANEXO

Facultades y Escuelas Técnicas Superiores

	1.º trimestre	2.º trimestre	3.º trimestre
Matrícula	27.360	—	—
Libros	10.328	—	—
Honorarios de enseñanza	69.084	69.084	69.084
Transporte escolar	5.382	5.382	5.382
Total	112.154	74.466	74.466

BUP, COU o equivalentes

	1.º trimestre	2.º trimestre	3.º trimestre
Reserva de la plaza	1.060	—	—
Matrícula	17.921	—	—
Libros	6.908	—	—
Honorarios de enseñanza	27.566	27.566	27.566
Calefacción y seguro	923	—	—
Comedor	22.619	22.619	22.619
Total	76.997	50.185	50.185

18273 RESOLUCIÓN de 18 de julio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se homologa como laboratorio especializado en la determinación de fibras de amianto, para su aplicación a la higiene industrial, al laboratorio del «Grupo Interlab, Sociedad Limitada», de Madrid.

Instruido en esta Dirección General expediente de homologación de dicho laboratorio con arreglo a lo preceptuado en el artículo 4.º, 4, de la Orden de 31 de octubre de 1984, por la que se aprueba el Reglamento sobre Trabajos con Riesgo de Amianto («Boletín Oficial del Estado» de 7 de noviembre de 1984), y Resolución de este centro directivo de 8 de septiembre de 1987 («Boletín Oficial del Estado» de 14 de octubre), sobre tramitación de solicitudes de homologación de laboratorios especializados en la determinación de fibras de amianto, se ha dictado Resolución en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el laboratorio del «Grupo Interlab, Sociedad Limitada», con domicilio en calle María Tubau, 4, 3.º, de Madrid, como laboratorio especializado en la determinación de fibras de amianto, para su aplicación a la higiene industrial con la contraseña de homologación: MT-HLA número 12. La validez de esta acreditación se entenderá con carácter indefinido mientras se mantengan los requisitos establecidos en el anexo de la Resolución de este centro directivo de 8 de septiembre de