

RESOLUCIÓN de 14 de julio de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XVIII Convenio Colectivo de la empresa nacional «Hidroeléctrica del Ribagorzana, Sociedad Anónima» (ENHER).

Visto el texto del XVIII Convenio Colectivo de la empresa nacional Hidroeléctrica del Ribagorzana, Sociedad Anónima (ENHER) (código de convenio número 9001872), que fue suscrito con fecha 20 de junio de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra, por el Comité de Empresa Secciones Sindicales de UGT y STE, en representación de los trabajadores, 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 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, 14 de julio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**XVIII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NACIONAL
«HIDROELÉCTRICA DEL RIBAGORZANA, SOCIEDAD ANÓNIMA»
(ENHER)**

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio afecta a las provincias en las cuales ENHER desarrolla cualquiera de sus actividades de producción, transformación, transporte y distribución de energía eléctrica.

Artículo 2. Ámbito personal.

1. El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores de plantilla de la empresa, con la única exclusión del personal directivo.

2. Aquel trabajador que no desee acogerse a lo regulado en el presente Convenio podrá solicitar individualmente su exclusión a la Dirección de la empresa.

Artículo 3. Ámbito temporal.

Este Convenio entrará en vigor a partir del día de su firma, cualquiera que sea la fecha de su publicación oficial, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 1999.

Artículo 4. Revisión y prórroga.

1. Será causa de revisión el hecho de que por disposiciones legales se establezcan mejoras de carácter general en las empresas del ramo que sean superiores a la totalidad de las señaladas en este Convenio, globalmente consideradas.

2. La vigencia del presente Convenio se prorrogará tácitamente a no ser que se denuncie con antelación a la fecha de su vencimiento por cualquiera de las partes, mediante escrito ante el órgano de la administración competente con una copia a la otra parte.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 5. Organización del trabajo.

Corresponde a la Dirección la organización práctica del trabajo, implantando los métodos y procedimientos de valoración y racionalización de las normas laborales, basándose en los sistemas científicos y prácticos que se adapten a las peculiaridades de esta actividad de ENHER y realizar cuantos movimientos de personal estime convenientes, respetando la legalidad vigente.

Artículo 6. Valoración de puestos de trabajo.

1. No se tomará decisión alguna relativa a la efectividad de la valoración de puestos de trabajo sin la intervención de las Secciones Sindicales con representación en la empresa, redactándose, en su caso, conjuntamente con aquéllas el Reglamento para su aplicación.

2. La valoración de puestos de trabajo no originará ningún derecho de repercusión económica, con efectos retroactivos a la fecha de su efectiva aplicación.

Artículo 7. Formación profesional.

1. La formación profesional continua constituye un valor estratégico ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social en el que estamos inmersos. Es por ello por lo que ENHER se adhiere al II Acuerdo Nacional de Formación Continua, firmado el 19 de diciembre de 1996 por las organizaciones empresariales de CEOE y CEPYME, y por las organizaciones sindicales de UGT, CC.OO. y CIG por otro.

Para el mejor cumplimiento y aplicación del presente artículo, se mantiene la Comisión Mixta de Formación Profesional, entre cuyas finalidades se explicitan la de asistir al departamento responsable de la formación, mediante la formulación de sugerencias, propuestas y recomendaciones, recibir información amplia sobre política y planes de formación, elevar a la Dirección de Organización y Recursos Humanos informes críticos sobre medios, procedimientos, métodos y resultados de la labor de formación, así como en materia de estímulos y condiciones económicas del personal asistente a cursos, quedando como vinculantes los acuerdos a que se llegue.

2. En los cursos de Formación Profesional, se enumerarán específicamente las condiciones económicas y laborales de los cursillistas durante la asistencia a los mismos, partiendo del principio de compensación de los gastos que al asistente se le ocasionen por este motivo y del mantenimiento de las remuneraciones normales ordinarias correspondientes al nivel funcional del cursillista.

3. La participación en los cursos que organice la empresa, siempre que se realicen en horas de trabajo, será obligatoria para todos los empleados, en los casos de variaciones de métodos de trabajo o en otros no especialmente enumerados que se determinen en la Comisión Mixta de

formación Profesional. Cuando se reúnan las condiciones generales para lo establecidas, podrán participar en los cursos de formación y readaptación profesional que se realicen, si las circunstancias de trabajo lo permiten, a cuyo fin se esforzarán los servicios por crear circunstancias que habiliten la asistencia.

4. En los cursos de carácter obligatorio, las evaluaciones de acercamiento individual tendrán en cuenta, en su forma y procedimiento, las condiciones previas de los cursillistas asistentes (edad, preparación, edad, etc.), sin que en ningún caso el resultado repercuta desfavorablemente en la situación de hecho y de derecho conseguida por el trabajador.

Artículo 8. Rendimientos.

1. Se procederá a la determinación, en los casos que sea posible, al rendimiento normal y óptimo con intervención de la Dirección y de la representación de los trabajadores.

2. Las remuneraciones que se establecen en el presente Convenio responden a un rendimiento normal.

3. Para la determinación del rendimiento, saturación de trabajo en los puestos y fijación, en su caso, de incentivos, la empresa podrá efectuar la medición de los trabajos en todos aquellos casos que sea viable, teniendo en cuenta tanto los factores cuantitativos como cualitativos, dando conocimiento a las Secciones Sindicales y/o Comité de Empresa del centro de trabajo, según define el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Prevención de riesgos laborales.

La nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales supone la incorporación a nuestra legislación de las orientaciones y Directivas de la Unión Europea en esta materia, cuyo objetivo es la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Por todo ello, las partes firmantes del Convenio manifiestan su voluntad de dedicar una atención preferente a las cuestiones relacionadas con la salud laboral de los trabajadores y con su formación profesional, a cuyo fin desarrollarán, durante la vigencia del Convenio, los planes específicos que correspondan, y que se consideren más adecuados a la especificidad del sector.

CAPÍTULO III

Régimen disciplinario

Artículo 10. Faltas y sanciones.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa mediante la Resolución correspondiente por incumplimientos laborales, de acuerdo con la gradación de faltas y sanciones que se establece en este artículo.

2. Las faltas disciplinarias de los trabajadores se clasifican en:

- Leves.
- Graves.
- Muy graves.

3. Serán faltas leves, las siguientes:

3.1 De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

3.2 No notificar dentro de las dos primeras horas la jornada de trabajo las causas de la no asistencia, cuando la falta del mismo sea por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3.3 El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causaren perjuicios de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo, o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada grave o muy grave, según los casos.

3.4 Pequeños descuidos en la conservación del material.

3.5 No atender al público con la corrección y diligencia debida. Esta falta podrá revestir mayor gravedad, según las circunstancias en que se produzca y siempre que lo sea en presencia de personas ajenas a la empresa.

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

3.7 Faltar al trabajo uno o dos días en el mes sin causa justificada. Con independencia de la sanción que pueda aplicarse, en todos los casos se descontará al personal el salario correspondiente al/o a los días de ausencia.

3.8 No cursar en tiempo oportuno los partes de baja, confirmación o alta médica correspondientes cuando se falta al trabajo por él, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.9 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 que causare perjuicio a la empresa podrá considerarse como falta grave o muy grave.

4. Serán faltas graves, las siguientes:

4.1 Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de treinta días.

4.2 Faltar tres días al trabajo durante un período de un mes, sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta, cuando tuviere que relevar a un compañero o cuando, a consecuencia de la misma, causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

4.3 No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a la protección familiar. La omisión meliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.

4.4 Entregarse a juegos y bromas, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo. Si de las bromas se derivase perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

4.5 La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, podrá ser considerada como falta «muy grave».

4.6 Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.

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

4.8 La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para él o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

4.9 Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la empresa, sin el oportuno permiso.

4.10 La embriaguez fuera de horas de trabajo, pero vistiendo uniforme o distintivo de la empresa.

4.11 La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), dentro de un trimestre, siempre que haya mediado sanción superior a la amonestación por escrito.

4.12 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».

5. Serán faltas muy graves, las siguientes:

5.1 Más de 20 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de seis meses, o treinta y cinco durante un año.

5.2 La falta injustificada durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

5.3 El fraude, deslealtad o abuso de confianza, en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

5.4 Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones enseres y documentos de la empresa.

5.5 Los delitos de robo, hurto o estafa, cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta, desconianza para su autor.

5.6 La simulación o accidente. Se entenderá que existe esta falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.

También se comprende en este apartado toda manipulación de las heridas efectuadas para prolongar la baja por accidente.

5.7 La embriaguez durante el trabajo.

5.8 Violar el secreto de la correspondencia confidencial o reservada de la empresa o de otros documentos, asimismo de carácter reservado.

5.9 Dedicarse a actividades que pudieran considerarse concurrentes con las propias de la empresa.

5.10 Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto o consideración a los Jefes, compañeros, subordinados y familiares de los mismos.

5.11 Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

5.12 Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

5.13 Disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

En materia de falta de rendimiento intervendrá una Comisión de Calificación Paritaria de la Dirección de la empresa y trabajadores.

5.14 Originar frecuentes riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo. En todo caso, el agresor cuando la agresión se efectúe en el lugar de trabajo incurrirá en falta muy grave.

5.15 La reiteración de reincidencia en faltas graves, siempre que se cometan dentro de un semestre y hayan sido sancionadas.

5.16 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.

5.17 Revelar datos de reserva obligada relativos a la explotación y negocio de la empresa o relativos a los trabajadores.

5.18 Las conductas que atentan contra la libertad sexual y supongan acoso sexual, tanto verbal como físico.

5.19 Aceptar propinas, regalos o cualquier otra ventaja que pueda constituir soborno.

6. La enumeración de faltas hechas anteriormente es meramente enunciativa y no exhaustiva.

7. Las sanciones que podrán imponerse en función de la clasificación de las faltas serán las siguientes:

7.1 Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

7.2 Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días.

7.3 Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

Inhabilitación para promoción o ascenso por un período no superior a tres años.

Traslado forzoso a centro de trabajo de localidad distinta, sin derecho a indemnización.

Despido.

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

9. Todas las sanciones que se impongan, excepto la amonestación verbal, serán comunicadas por escrito al interesado, expresando las causas que la motivan, debiendo éste firmar el duplicado que conservará la empresa, o haciéndolo dos testigos en caso de negativa del interesado.

10. Las anotaciones desfavorables, como consecuencia de sanciones impuestas, quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

11. Si con ocasión del desempeño de sus funciones laborales el productor o productores de la empresa incurrieran en encausamiento penal por presunta culpa o negligencia, la empresa dispondrá lo necesario a efectos de la cobertura procesal de las responsabilidades pecuniarias a reserva de lo que, en definitiva, resulte por sentencia firme y de las responsabilidades en que pueda incurrir en el ámbito del derecho laboral. Salvando lo dicho, la empresa adoptará en principio el criterio de mantener al productor en su puesto de trabajo y subsiguiente retribución.

CAPÍTULO IV

Permanencia, clasificación y escalafones

Artículo 11. *Clasificación del personal según su permanencia.*

El personal de la empresa se dividirá, según su permanencia, en personal permanente o de plantilla y personal eventual, de acuerdo con lo revisto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. *Personal permanente o de plantilla.*

1. Personal permanente es aquel que la empresa emplea en las labores propias de la misma con contrato por tiempo indefinido.

2. Durante la vigencia del presente Convenio ningún trabajador perteneciente a la plantilla fija se verá obligado a cesar en la empresa en contra de su voluntad, salvo en los casos de despido disciplinario.

Artículo 13. *Personal eventual y personal interino.*

1. Por personal eventual se entenderá el contratado para labores eventuales, de acuerdo con la legislación vigente.

2. Son trabajadores interinos los que entren en la empresa para cubrir la baja temporal de un trabajador fijo y sólo para el tiempo que dura la baja de dicho trabajador. El trabajador interino lo será por el hecho de sustituir dicha baja temporal, aunque no ocupe el mismo puesto de trabajador sustituido.

3. Tanto el personal eventual como el interino percibirá la retribución que le corresponda por el nivel funcional que se le contrate y función que realice de acuerdo con los valores establecidos en el anexo II de este Convenio.

Artículo 14. *Niveles funcionales.*

Los trabajadores incluidos en el presente Convenio serán clasificados en seis niveles funcionales identificados con las denominadas: M2, M1 P3, P2, P1 y B, cuya configuración se ha establecido en base a las funciones y tareas básicas que desarrollan, así como a la formación o especialización exigida para su desempeño.

1. Nivel funcional M2.

Criterios generales: Las funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, que implican el más alto nivel de competencia profesional dentro de su especialidad, o bien, funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores.

Formación: La formación requerida equivale a titulación universitaria de grado medio completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Funciones a desarrollar: Toda aquellas actividades que, por analogía son asimilables a:

Tareas técnicas/administrativas de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de ingeniería, desarrollo de sistemas y procesos, administración actividades comerciales, etc.

Coordinación y supervisión de actividades desarrolladas por colaboradores, cuyo nivel y complejidad de funciones requiera conocimientos de nivel medio o FP2, con amplia experiencia.

Responsabilidad sobre explotación y mantenimiento del Centro de Cálculo e instalaciones y equipos de informática distribuida.

Responsabilidad sobre los servicios centralizados de atención al cliente
Tareas de análisis de sistemas informáticos.

2. Nivel funcional M1.

Criterios generales: Las funciones que suponen la realización de tareas complejas exigiendo un buen nivel de conocimientos dentro de su especialidad profesional. Asimismo, se incluyen en este grupo aquellas funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas heterogéneas realizadas por un conjunto de colaboradores.

Formación: La formación requerida equivale a nivel de titulación universitaria de grado medio completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Funciones a desarrollar: Funciones de análisis informático con responsabilidad sobre el desarrollo parcial de aplicaciones.

Funciones de tipo comercial que supongan el análisis, estudio técnico, negociación y supervisión de ejecución del proyecto de instalaciones solicitadas por los clientes.

Funciones de análisis e implantación de sistemas de gestión y aplicaciones ofimáticas.

Responsabilidad sobre mantenimiento de instalaciones, en equipos centralizados o zonas geográficas amplias, ejerciendo la coordinación de un grupo de colaboradores con autonomía de actuación.

Responsabilidad sobre operación, mantenimiento y montaje de instalaciones de CC.HH y EE.RR de especial importancia.

Funciones de realización de proyectos de instalaciones para la cual sean necesarios el nivel de conocimiento y autonomía establecidos con carácter general para este grupo.

Responsabilidad de un conjunto de actividades que constituyendo una unidad funcional suponen el desarrollo de tareas heterogéneas (por ejemplo: Oficinas comerciales, almacenes centrales, reprografía, laboratorio y otras unidades organizativas de naturaleza parecida).

Funciones que suponen la aportación de conocimientos técnicos/administrativos a nivel medio y poseen una componente de gestión: Trámites oficiales, gestión comercial, marketing.

3. Nivel funcional P3.

Criterios generales: Las funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas, con contenido homogéneo realizadas por un grupo reducido de colaboradores. También se incluyen en este grupo aquellas actividades que sin implicar responsabilidad de mando equieran un alto grado de autonomía en su ejecución, siendo el nivel de conocimientos y experiencia necesario el más alto dentro de su nivel de formación.

Formación: La formación requerida equivale a formación profesional de segundo grado, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Funciones a desarrollar: Todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a:

Tareas que consisten en la ejecución de mando directo sobre un conjunto de profesionales de oficio o en instalaciones de producción, transformación y distribución.

Responsables de una pequeña sección de actividades homogéneas, dentro de cualquier área de actividad de la empresa (mantenimiento, NN.SS, contabilidad, oficinas comerciales, etc.).

Tareas de programación informática de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

Supervisión, según especificaciones generales recibidas de mando superior, de la ejecución práctica de tareas en talleres y laboratorios.

Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica, automatismos, mecánica y electricidad.

Tareas de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes normalizados con capacidad de decisión final, o de aprovisionamiento y bienes complejos sin autoridad sobre la misma.

Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.

Funciones de tipo administrativo comercial que requieran el uso habitual de un idioma extranjero, para acciones de comunicación, traducción o correspondencia.

Tareas de contabilidad, consistentes en reunir la información necesaria para confeccionar estados, balances, costos, provisiones, tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.

Tareas de recopilación de información para la elaboración de nómina, cálculo de salarios, valoración, costos, liquidación Seguridad Social, control de ausentismo y otros trabajos, de acuerdo con la política salarial establecida en cada momento.

4. Nivel funcional P2.

Criterios generales: Se incluyen dentro de este grupo aquellas tareas de ejecución autónoma que requieren el desarrollo de una cierta iniciativa o razonamiento pudiendo darse la ayuda, a nivel operativo por parte de otros trabajadores. La programación y posterior control de los trabajos a realizar es efectuada por un responsable, a nivel superior.

Se trata de trabajos que implican la ejecución de distintas tareas dentro de una actividad principal más amplia.

Formación: La formación requerida equivale al nivel de BUP, FP2, FP1 completada con formación adicional y amplia experiencia en el puesto de trabajo.

Funciones a desarrollar: En este nivel funcional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a:

Tareas de mantenimiento de instalaciones (móviles de distribución, equipos centralizados, EE.RR, líneas, mecánica de centrales, obra civil, etcétera), realizadas bajo supervisión y con las necesidades de formación y experiencia establecidas para este nivel.

Funciones administrativas que supongan la ejecución de varias tareas del tipo: Tratamiento de textos, confección de expedientes de pago, partes internos, archivo verificación de datos y otras tareas similares.

Tareas comerciales, tales como establecimiento de contratos preestablecidos, cobro de recibos, información de tarifas y servicios y otras de naturaleza análoga.

Tareas de profesionales de oficio en todas las especialidades, sabiendo resolver todos los requerimientos de su especialidad.

Tareas de delineación en todas las clases de trabajos, partiendo de información recibida y realizando los tanteos y cálculos necesarios a la vez que se eligen las soluciones adecuadas.

Tareas de coordinación de un grupo de colaboradores que realiza labores auxiliares, de abastecimiento y preparado de materiales, equipos, herramientas, etc, realizando el control de las mismas.

Ejercer la coordinación de un conjunto de colaboradores que reciben, clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como el control de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

Tarea que consiste en establecer, en base a documentos u otros medios de información, partes de contabilidad, valoración de costes, estadística y otras tareas análogas.

5. Nivel funcional P1.

Criterios generales: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, estando su responsabilidad limitada por una supervisión sistemática.

El tipo de trabajo suele consistir en la ejecución de tareas concretas dentro de una actividad general más amplia.

Formación: La formación básica requerida equivale a Formación Profesional de Primer Grado o Graduado Escolar, complementada con una amplia formación específica en el puesto de trabajo.

Funciones a desarrollar: Todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a:

Tareas administrativas, cuando se ejecuta alguna de las siguientes

Archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

Tareas de recepción y despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro de los movimientos, al efecto del control diario

Tareas de lectura, anotación y control bajo instrucciones detalladas de procesos industriales y/o equipos de montaje.

Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y función de toma y preparación de muestras para análisis.

Tareas de vigilancia jurada.

Tareas de mecanografía y taquigrafía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada.

Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimientos de idiomas. Telefonista y/o Recepcionista.

Trabajos de topografía en general. Reproducción y calco de planos

Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual de documentos, recoger y distribuir la correspondencia, etc.

6. Nivel funcional B.

Criterios generales: Tareas que consisten en la ejecución de operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, concreto y preestablecido, con alto grado de supervisión, que normalmente exige conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Formación: La formación básica requerida es la equivalente a Graduado Escolar.

Artículo 15. Plantillas y escalafones.

1. Se entiende por plantilla la relación de puestos de trabajo necesarios, en cada momento, para el desarrollo normal de las actividades de la empresa.

2. La empresa podrá establecer un presupuesto o previsión de nuevos puestos de trabajo, por niveles, destinos y centros de trabajo y que pueda precisar en un momento dado, sin que hasta que se produzca la cobertura efectiva de los mismos pueda considerarse como integrantes de la plantilla

3. Se entiende por escalafón la relación nominal del personal existente en la empresa como fijo de plantilla para la cobertura de los puestos de trabajo previstos, de conformidad con el anexo I del presente Convenio Colectivo.

4. Respecto al capítulo de plantillas y escalafones, la empresa clasificará a la totalidad de su personal fijo o de plantilla dentro de cada uno de los seis niveles funcionales pactados, confeccionando así mismo los escalafones de la misma. Dando traslado de ambos documentos a los Comités de Empresa y a las Secciones Sindicales.

Artículo 16. Trabajos de nivel superior.

1. Cuando por necesidades de la empresa se encomienda a un trabajador funciones de nivel superior a la que tiene asignado, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia de salarios existentes entre ambos niveles desde el primer día que empezó a realizar dichas funciones, siempre que su retribución sea inferior a la tipificada como básica en el nivel superior y la sustitución sea funcionalmente efectiva y se designe previamente.

2. Se exceptúa de lo dispuesto con carácter general en materia de trabajos de nivel superior el caso en que el trabajador realice, de acuerdo con la empresa, trabajos de preparación con vistas a su formación para el ascenso. Terminado dicho período participará en el concurso para la cobertura de la vacante de nivel superior o se reintegrará a su anterior puesto en su centro de trabajo.

3. Las suplencias por vacaciones se establecerán, preceptivamente, por escrito.

4. En todos los casos de sustitución de personal por otro de nivel inferior en que se prevea cierta duración, tales como servicio militar, enfermedad, accidente, ocupación de cargos oficiales, etcétera, se formalizará un apéndice al contrato de trabajo entre empresa y empleado regulando las condiciones de esta prestación de servicio.

5. Se aclara en lo preciso, y a efectos generales de este artículo, que a sustitución se refiere a trabajos profesionales específicos del puesto, independientemente del nivel personal ostentado por el titular del mismo.

6. De conformidad con lo que se establece en el punto 2 de este artículo, la creación de vacantes por trabajos de nivel superior no generará derecho preferente a ocuparla por el empleado que ha realizado tales trabajos y sólo consolidará dicho puesto en el caso de que le corresponda, de acuerdo con lo establecido en este Convenio para la cobertura de vacantes.

CAPÍTULO V

Ingreso, cobertura de vacantes

Artículo 17. Ingreso.

1. Se define como ingreso la contratación e incorporación de personal ajeno a la empresa.

2. El ingreso se efectuará por los niveles descritos en el artículo 14 del presente Convenio.

La selección del personal para el ingreso se efectuará por el procedimiento que en cada caso se estime conveniente.

Podrán, no obstante, producirse ingresos en otros niveles funcionales distintos a los normales de entrada cuando, por falta de idoneidad profesional u otras causas debidamente justificadas no pudieran ser cubiertas las vacantes con personal de la propia empresa.

Asimismo, podrán producirse estos ingresos cuando se trate de plazas de personal eventual. En todos los casos serán informados el Comité de Empresa del centro de trabajo y las Secciones Sindicales.

3. El ingreso en la plantilla de nuevo personal deberá formalizarse necesariamente por contrato escrito.

Artículo 18. Cobertura de vacantes.

1. Vacante es el puesto de trabajo que figura en la plantilla de la empresa y no está aún cubierto, producido por incorporación a la plantilla de uno de los puestos de trabajo previstos en el artículo 15 del presente convenio o por baja o cambio del ocupante de un puesto de la plantilla.

2. En los procesos de cobertura de vacantes, los puestos de trabajo cubrirán un nivel funcional determinado en atención a las tareas básicas que se deban de realizar en aquel puesto de trabajo, sin que la definición de esas tareas básicas que dan lugar a la descripción, libere al empleado de la realización de otras tareas complementarias, que serían propias de otros niveles funcionales inferiores. Sin que, en ningún caso, ponga vejación o deterioro de su dignidad profesional.

Dentro de cada nivel funcional el empleado quedará clasificado en alguno de los siguientes grupos profesionales: Técnicos, Administrativos, Operarios y Auxiliares de oficina.

3. Las vacantes que se produzcan por baja o cambio de destino del ocupante de un puesto de trabajo en la plantilla son susceptibles de ser reasignadas o de integrarse en la relación de puestos que se cita en el artículo 15, de acuerdo con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, dando conocimiento a la Comisión Mixta de Cobertura de Vacantes, en

cualquiera de los casos, con antelación suficiente para que emita informe sobre las mismas.

La Comisión Mixta de Cobertura de Vacantes tendrá conocimiento con antelación suficiente, de las plazas de nueva creación y emitirá informe sobre las mismas.

4. La cobertura de vacantes, en cuyo proceso participará la Comisión Mixta correspondiente, se producirá por el siguiente orden:

4.1 Los empleados del mismo nivel o aquellos que hubieran superado las correspondientes pruebas de nivel.

La Comisión Mixta de Cobertura de Vacantes velará por los movimientos internos se ajusten a derecho o sean libremente aceptados por los trabajadores.

4.2 Concurso-oposición entre el personal de plantilla fija de la empresa.

4.3 La Dirección de la empresa se reserva la libre designación para aquellas plazas que estime oportuno, siempre que no rebasen el 25 por 100 del total de vacantes producidas en el año.

4.4 El ganador de una plaza vacante adquirirá el nivel de la misma una vez conocidos los resultados del concurso, debiendo incorporarse antes de transcurrir dos meses.

4.5 La Comisión Mixta de Cobertura de Vacantes conocerá la valoración del período de prueba en caso de ser negativa, y con carácter previo al vencimiento del mismo, pudiendo emitir informe que será entregado a la Dirección de la empresa, la cual se pronunciará sobre el tema.

4.6 El desarrollo de las normas a seguir para la cobertura de vacantes mediante la aplicación de los turnos citados anteriormente, se detallará en las «Normas para la cobertura de vacantes», de fecha 1 de junio de 1984.

4.7 Realizado todo el proceso de cobertura de vacantes para el personal de plantilla fija de la empresa, si la vacante quedara desierta, el personal eventual que se halle en activo en el momento de convocarse el concurso, y que haya solicitado por escrito la cobertura de dicha vacante en el plazo establecido en la convocatoria, podrá participar en el concurso-oposición, restringido al personal eventual.

4.8 Realizado todo el proceso aquí indicado sin que la vacante resultase cubierta, la Dirección de la empresa quedará en libertad para acudir a la contratación exterior.

Artículo 19. Promociones y ascensos.

1. Naturaleza.—Es ascenso el paso del trabajador del nivel funcional en que está clasificado a un nivel superior, de los reseñados en el artículo 14 del presente Convenio.

Es promoción el paso del trabajador del subnivel retributivo en que está a un subnivel superior dentro del mismo nivel funcional. Dicho paso podrá tener lugar por decisión de la Dirección de la empresa, en base a los méritos profesionales del empleado en el desempeño de las funciones encomendadas.

CAPÍTULO VI

Régimen económico

Artículo 20.

a) Escala salarial.

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá a partir de la fecha de su firma las retribuciones fijas que figuran en el anexo II.

b) Estructura retributiva.

En cada uno de los seis niveles funcionales se distinguen 16 subniveles retributivos, identificados con las letras de la A a la P, correspondientes a las 16 posibles retribuciones diferenciadas dentro de cada uno de los niveles.

Las retribuciones básicas del personal se componen de 17 pagas anuales y paga de beneficios (ver anexo II), manteniéndose la misma periodicidad en su devengo que hasta el presente.

Artículo 21

a) Incremento salarial para 1997/1999.

1. Para 1997, la masa salarial a 31 de diciembre de 1996, se incrementará en el IPC previsto por el Gobierno Central para el conjunto del Estado para 1997.

2. Los valores de los conceptos retributivos contenidos en este Convenio son los correspondientes al año 1997 desde la fecha de la firma del mismo.

3. Para los años 1998 y 1999, el 1 de enero de cada año se incrementarán las masas salariales brutas de los años anteriores (1997 y 1998), en condiciones homogéneas, en el porcentual del IPC previsto por el Gobierno Central para el conjunto del Estado respecto de cada anualidad, para la cual las partes firmantes se comprometen a reunirse anualmente una vez publicado por el INE el IPC real correspondiente a cada anualidad, para determinar los incrementos porcentuales a aplicar, los conceptos del sistema de remuneración sobre los que recaigan y las revisiones que correspondan, procediendo a regularizar las diferencias derivadas de la revisión, en la forma y manera que las partes acuerdan. Esta fórmula de revisión será también de aplicación para el ejercicio de 1997.

Artículo 22.

1. Se conserva el antiguo premio de vinculación consistente en 1.200 pesetas/año, cada cinco años de servicio en la plantilla de la empresa.

2. El personal que cumpla en activo los treinta y cinco años al servicio de la empresa, percibirá una gratificación equivalente a una paga correspondiente, cuantitativamente, al de Directivo ENHER de nivel 2, subnivel D.

3. El personal que cumpla en activo los cuarenta años al servicio de la empresa percibirá una gratificación equivalente a una paga correspondiente, en su cuantía, al de Directivo ENHER de nivel 3, subnivel D.

Artículo 23. Complemento a la ayuda familiar.

1. El personal que, procedente de otras ramas de producción de la propia empresa, fue encuadrado en la rama eléctrica y que percibiera el valor del punto según el régimen antiguo del plus familiar por debajo de 200 pesetas, se le complementó en el Convenio Colectivo de 1971 hasta alcanzar dicha cuantía.

2. Se complementará hasta la cifra que hubiere correspondido de mantenerse en el régimen del plus familiar a aquel personal que, habiendo pasado al nuevo sistema de ayuda familiar por causa de invalidez provisional, sanando, se reintegre a su trabajo en la empresa.

Artículo 24. Plus de trabajos en tensión.

1. Los operarios que realicen trabajos en alta y media tensión por el sistema de pértigas a distancia, que previamente hayan superado el curso de capacitación y estén en posesión del correspondiente carné para realizar dichos trabajos, percibirán un plus de 1.740 pesetas por día de trabajo.

En los casos de enfermedad común, previa presentación de la baja médica, será abonado el 50 por 100 del importe correspondiente a este plus.

2. Los operarios que realicen trabajo en baja tensión en instalaciones eléctricas en tensión, en los que para su ejecución se requiera aplicar un método y procedimiento operativo especial, recogido en las correspondientes normas debidamente sancionadas por el Servicio de Prevención, y que se hallen en posesión de la correspondiente habilitación, percibirán un plus de 641 pesetas, por día trabajado en estas condiciones.

Artículo 25. Plus transitorio de radicación.

Se mantiene en su anterior valor con carácter personal y a extinguir, en las condiciones reguladas en el artículo 27 del VI Convenio, que aquí se da por reproducido.

Artículo 26. Plus de servicios continuados.

Se mantiene en su anterior valor con carácter personal y a extinguir, en las condiciones reguladas en el artículo 28 del VI Convenio, que aquí se da por reproducido.

Artículo 27. Plus de retén.

Este plus lo devengarán aquellos trabajadores que, por razón de la función específica de su puesto de trabajo, deban permanecer localizables a disposición de la empresa, durante un cierto período de tiempo, fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

Siempre que sea técnica y/o administrativamente posible y resulte eficaz en el área habitual de residencia, se dotará de sistema busca-personas al personal de retén que lo solicite.

El valor de este plus, igual para todos los grupos profesionales, se establece como sigue:

	(1) Pesetas/día	(2) Pesetas/día
Laborables	1.177	363
Festivos	2.459	758
Festivos extraordinarios	4.608	1.420

Se considerará como tales festivos extraordinarios los catorce días festivos del calendario laboral oficial.

Para el personal sujeto a este servicio, se establece, además, una compensación en forma de descansos adicionales, según el siguiente criterio:

Treinta días de retén en laborable dan derecho a un día de descanso.
Doce días de retén en día festivo dan derecho a un día de descanso.

Los días de descanso se disfrutarán en las fechas en que el servicio lo permita, no pudiéndose utilizar como prolongación de los períodos vacacionales.

En los referidos días de descanso, se devengará la compensación por jornada partida o el plus de turno, según corresponda.

La prima de salida se devengará cuando, hallándose en situación de retén domiciliario, el trabajador sea requerido a incorporarse al servicio, con independencia del número de horas que deba realizar y que seguirán teniendo la consideración de extraordinarias.

El valor de esta prima de salida se fija en:

Nivel M2 y M1: 3.016 pesetas.

Nivel P3: 2.358 pesetas.

Nivel P3 (Operario), P2, P1 y B: 1.701 pesetas.

A efectos de este devengo, se aclara que en el caso de producirse más de una salida, en un ciclo de veinticuatro horas, sólo se percibirá la primera. Este ciclo se contará a partir del momento de la entrada en retén.

Se reconoce el derecho a la percepción de dicha prima en las mismas condiciones y cuantía, según nivel funcional, al personal que, sin estar en retén, sea requerido fuera de su jornada laboral para realizar algún servicio, en el bien entendido de que tal derecho sólo se alcanzará cuando la llamada se produzca de imprevisto y nunca cuando la necesidad de efectuarlo sea ya conocida de antemano, antes del término de la jornada laboral precedente. Este derecho se entiende válido para los días laborables de la semana.

En el caso de que los trabajos a realizar se presenten en días festivos se reconoce al personal que, sin estar en retén, sea requerido por razones del servicio, en razón a su disponibilidad y al inconveniente de cambiar la fecha de su día festivo, el devengo de las siguientes cantidades:

Nivel M2 y M1: 4.873 pesetas.

Nivel P3: 4.011 pesetas.

Nivel P3 (Operario), P2, P1 y B: 3.642 pesetas.

Estas cantidades son independientes del cobro del recargo devengado según las horas realmente trabajadas, y que corresponden al hecho de resultar alterada la fecha de disfrute del día festivo correspondiente.

Artículo 28. Plus de disponibilidad de retén.

1. El personal que, por función específica de su puesto de trabajo y que a petición de la Dirección esté dispuesto a efectuar una semana de retén al mes como mínimo, percibirá, como compensación a esta disponibilidad, las cantidades que a continuación se indican:

	(1) Pesetas/día	(2) Pesetas/día
Nivel M2 y M1	121.055	13.745
Nivel P3	93.776	106.647
Nivel P3 (Operario), P2, P1 y B	68.200	7.745

Tal disponibilidad, no presupone que en la práctica, por organización del trabajo, se puedan efectuar ciclos inferiores, iguales o superiores al e una semana al mes.

En compromiso se formalizará mediante pacto individual escrito entre la Dirección y el trabajador afectado, informándose de los mismos al comité.

Estos importes serán independientes de las correspondientes retribuciones que, como plus retén, se devengan por este concepto.

También este plus será de aplicación a todo el personal que en lo sucesivo efectúe, como mínimo, una semana al retén al mes. En todo caso a partir de 1997, las cantidades a abonar serán íntegramente las anteriormente elacionadas.

2. Consolidación del plus de disponibilidad de retén.—Al personal que formalice el acuerdo del plus de disponibilidad de retén durante un período o inferior a diez años, se le consolidará, a título personal y en concepto de aumento retributivo, la cantidad anual resultante de aplicar la fórmula siguiente:

$$A.R. = \frac{(P.D.) + (11 \times V.S.)}{\text{Coeficiente}}$$

Donde:

P.D.: Valor anual plus disponibilidad retén (1).

V.S.: Valor semanal del plus retén (1) (cinco laborales más dos festivos).

(Año natural anterior al cese)

Coeficiente:

A los diez años: 4 por 100,

A los once años: 3,5 por 100.

A los doce años: 3 por 100.

A los trece años: 2,67 por 100.

A los catorce años: 2,34 por 100.

A los quince años: 2 por 100.

A los dieciséis años: 1,80 por 100.

A los diecisiete años: 1,60 por 100.

A los dieciocho años: 1,40 por 100.

A los diecinueve años: 1,20 por 100.

A los veinte años: 1 por 100.

A efectos del cálculo del número de años, se tendrá en cuenta el número de años que una persona haya efectuado retén, con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio.

Esta consolidación sólo será efectiva cuando el trabajador cese en su prestación laboral en régimen de retén y el cese se produzca por: Decisión unilateral de la Dirección de la empresa, prescripción de los Servicios Médicos de la empresa, por jubilación o por fallecimiento del trabajador.

En ningún caso, la cantidad total a consolidar en concepto de retén será superior a la consolidación de turno. En caso de coincidir en un mismo empleado los dos tipos de consolidación, se tomará el más beneficioso de los dos.

Artículo 29. Plus de «dispatching».

El plus de «dispatching» lo percibirá el personal técnico de este servicio, consistente en una cantidad mensual mínima de 11.304 pesetas y máxima de 16.873 pesetas/mes, en proporción a la función profesional del trabajador.

El plus de «dispatching» es compatible con el plus de turno rotativo.

Artículo 30. Plus de turno rotativo.

1. El plus de turno rotativo se pagará por día trabajado a los productores adscritos a puestos de trabajo que se desenvuelvan en régimen de turno rotativo, en la siguiente cuantía:

Turnos	Horario	Días	Pesetas (1)	Pesetas (2)
Turno rotativo cerrado	M-T-N	L-D	2.519	566
Turno rotativo abierto Esp. 1 ..	M-T	L-D	1.909	336
Turno rotativo abierto Esp. 2 ..	M-T	L-S	1.669	242
Turno rotativo abierto	M-T	L-V	—	1.545

M: Mañana.

T: Tarde.

N: Noche.

L: Lunes.

D: Domingo.

S: Sábado.

V: Viernes.

En caso de enfermedad, al personal con régimen de trabajo a turno rotativo cerrado y abiertos especiales, previa presentación de la baja médica, le será abonado el 50 por 100 del valor diario.

2. El plus de turno rotativo compensa: Además de las molestias e inconvenientes que comporta la prestación de servicios en régimen de turno cerrado, las pequeñas prolongaciones de jornada por formalidades de relevo y la realización del descanso establecido en el artículo 34.4 de Estatuto de los Trabajadores en relación con el régimen de jornada con continuada en momento no prefijado, sin abandono del lugar de trabajo y con disponibilidad para incorporación inmediata al mismo en caso de necesidad.

3. En el caso de que un trabajador sujeto a este régimen horario deba trabajar, por razones del servicio, en un día festivo intersemana de los así clasificados en el calendario laboral oficial, en razón al inconveniente de cambiar la fecha de disfrute de dicho festivo, le será abonado el doble del valor asignado normalmente al turno que correspondiera en cada caso, independientemente del cobro del recargo devengado por las horas realmente trabajadas que, asimismo, se hará efectivo.

En el referido día de descanso, sustitutivo del festivo trabajado, se devengará el plus de turno rotativo correspondiente.

4. Los puestos de trabajo que por criterios de organización se deban cubrir a turno cerrado de forma permanente, estarán dotados de seis personas por puesto o bien de cinco personas por puesto, complementándose en este último caso la dotación del puesto con personal para suplencias que podrá ser asignado a uno o varios puestos de trabajo a turno cerrado.

5. Consolidación valor plus turno cerrado y abierto especial.—Al personal que preste sus servicios en régimen de turno rotativo cerrado y abierto especial, durante un período no inferior a diez años, se le consolidará, a título personal y en concepto de aumento retributivo, la cantidad anual resultante de aplicar la fórmula siguiente:

$$\frac{220 \times V.P.}{\text{Coeficiente}} = V.P. = \text{Valor diario del plus de turno rotativo (1) correspondiente en el momento de cálculo:}$$

Coeficiente:

A los diez años: 4 por 100.

A los once años: 3,50 por 100.

A los doce años: 3 por 100.

A los trece años: 2,67 por 100.

A los catorce años: 2,34 por 100.

A los quince años: 2 por 100.

A los dieciséis años: 1,80 por 100.

A los diecisiete años: 1,60 por 100.

A los dieciocho años: 1,40 por 100.

A los diecinueve años: 1,20 por 100.

A los veinte años: 1 por 100.

Esta consolidación sólo será efectiva cuando el trabajador cese en su prestación laboral en régimen de turno rotativo cerrado o abierto especial y si el cese se produce por: Decisión unilateral de la Dirección de la empresa, prescripción de los Servicios Médicos de empresa, por jubilación o por fallecimiento del trabajador.

Artículo 31. Plus de artillero.

Se mantiene en su anterior valor con carácter personal y a extinguir, en las condiciones reguladas en el artículo 32 del VI Convenio, que aquí se da por reproducido.

Artículo 32. Plus vigilancia armada.

El personal de vigilancia armada que presta servicios en las instalaciones de la empresa percibirá un plus de 3.266 pesetas mensuales.

Artículo 33. Plus de quebranto de moneda.

Los empleados ocupantes de puestos de trabajo en los que por su función exista el riesgo de pérdida de dinero, como consecuencia de su manejo, percibirán, en relación a la dificultad del puesto, frecuencia y volumen del numerario manejado, las cuantías que a continuación se indican:

Cobrador domiciliario: 536 pesetas/día.

Cobrador ventanilla post-contratación: 482 pesetas/día.

Cajero ventanilla tesorería o economato: 482 pesetas/día.

Cobrador ventanilla contratación: 298 pesetas/día.

Responsable caja delegada y cobro esporádico recibos morosos: 211 pesetas/día.

Los importes/día citados se devengarán por día realmente trabajado, en cada uno de dichos regímenes, con manejo efectivo de dinero.

No será de aplicación este plus a los empleados que, como ocupación o profesionalizada, tengan a su cargo pequeñas cajas auxiliares sin formalización de garantía especial por los fondos que manejan.

Artículo 34. *Plus de corte a morosos.*

1. El trabajador dedicado exclusivamente a cortar el suministro de energía a abonados morosos percibirá un plus de 5.018 pesetas mensuales, si es personal Operario, y de 6.839 pesetas mensuales, si es Técnico o Administrativo.

2. El personal en dedicación alterna o simultánea a esta tarea de corte a morosos percibirá un plus de 1.365 pesetas mensuales, si es personal Operario, y de 1.936 pesetas mensuales, si es Técnico o Administrativo con mayor responsabilidad funcional.

Artículo 35. *Plus de inspección de fraudes.*

El personal destinado exclusivamente a la función denominada en el párrafo percibirá un plus que oscila entre 6.839 y 9.182 pesetas mensuales, en función de las responsabilidades del cargo.

Artículo 36. *Plus de instalaciones automatizadas.*

El personal de operación de las instalaciones automatizadas o semiautomatizadas, que se operen con una sola persona por turno, devengará un plus de 690 pesetas por turno realizado. Dicho plus se percibirá únicamente cuando el operador, o quien realice sus funciones, actúe sólo en tanto que realiza el turno.

Artículo 37. *Plus operario conductor.*

Este plus retribuye la doble función del Operario que, a su vez, conduce un vehículo de empresa al servicio de su unidad de trabajo transportando personal y/o equipo. Se fijan sus valores, según tipo de vehículo, en:

Grupo A: 845 pesetas/día.

Grupo B: 966 pesetas/día.

Grupo C: 1.095 pesetas/día.

Se explicita que estos importes se devengarán únicamente los días de conducción.

Artículo 37 bis. *Plus «línea 900».*

El personal de la «línea 900» destinado al servicio de atención telefónica al cliente de «línea oferta», percibirá por el desempeño de dicha función un plus de 627 pesetas por día trabajado.

Artículo 38. *Pacto individual.*

A propuesta de la Dirección de la empresa y libre aceptación del trabajador, podrá establecerse un pacto individual que incluya todos o parte de los conceptos y percepciones que se hallen al margen de la retribución ordinaria y se originen por el desempeño de su concreto puesto de trabajo.

De estos pactos se informará a las Secciones Sindicales y al Comité de Empresa de centro de trabajo correspondiente.

Artículo 39. *Absorción de pluses.*

Los pluses y pactos que de forma específica sean contemplados por la valoración de puestos de trabajo se reconsiderarían de implantarse ésta.

Artículo 40. *Pagas extraordinarias.*

La totalidad del personal comprendido en el presente Convenio percibirá cinco pagas extraordinarias, juntamente con la mensualidad, en las fechas que a continuación se indican:

28 de febrero.

30 de junio.

31 de agosto.

31 de octubre.

31 de diciembre.

Artículo 41. *Paga de beneficios.*

1. Para este año 1997 y sucesivos, la paga de beneficios queda establecida en 1,98 veces el importe mensual del salario del nivel funcional y subnivel retributivo de cada productor durante el año anterior (ver anexo número II).

Su abono se efectuará el 30 de abril de cada año.

2. La mejora de la paga de beneficios, respecto a la del año anterior, entrará a formar parte de la base para el cálculo del incremento de mejora del complemento al mutualismo laboral a aplicar al personal pasivo.

3. Los aumentos retributivos que, como cláusula de salvaguarda económica, fueron concedidos a título personal en el Convenio de 1982, siguen vigentes en la parte que se abona como aumento retributivo I-b, incrementados según pactado.

Artículo 41 bis. *Otros pluses y conceptos retributivos.*

1. Los pluses y complementos que a continuación se relacionan, permanecerán invariables en sus valores actuales:

Reversión IRTP.

Premio retorno.

Prima lectores cobradores.

Plus radicación.

Plus servicios continuados.

Trabajos extraordinarios.

Destajo.

Premio seguridad y formación.

CAPÍTULO VII

Régimen de trabajo

Artículo 42. *Jornada y horario de trabajo.*

La jornada de trabajo para todos los grupos profesionales será de cuarenta horas semanales computables anualmente por razones de estabilidad, organizativas y de flexibilidad horaria, quedando establecidos los siguientes horarios:

a) Técnicos y Administrativos: Se trabajará de lunes a viernes, con sábados libres todo el año.

En 1997, desde el 7 de enero hasta el 1 de junio y desde el 22 de septiembre hasta el 23 de diciembre; en 1998, desde el 7 de enero hasta el 6 de junio y desde el 28 de septiembre al 23 de diciembre, y en 1999 desde el 7 de enero hasta el 6 de junio y desde el 27 de septiembre al 23 de diciembre, la jornada será de ocho horas y cuarto de duración con interrupción de una hora como mínimo para almorzar, de acuerdo con la siguiente distribución:

Mañana:

Período fijo: De nueve a catorce horas.

Período flexible: De siete cuarenta y cinco a nueve y de catorce a catorce treinta horas.

Tarde: Período flexible a disponer por cada empleado, según la situación horaria resultante del período matinal, con el condicionante de que no termine antes de las diecisiete horas, y tenga una duración mínima de dos horas, tomando como límite final de la jornada las diecinueve treinta horas.

En 1997, desde el 2 de junio hasta el 21 de septiembre y desde el 24 de diciembre al 6 de enero; en 1998, desde el 7 de junio hasta el 2 de septiembre, y desde el 24 de diciembre al 6 de enero, y en 1999, desde el 7 de junio hasta el 26 de septiembre, la jornada será continuada, de siete horas de duración con el siguiente horario:

Período fijo: De ocho quince a catorce cuarenta y cinco horas.

Período flexible: De siete cuarenta y cinco a ocho quince y de catorce cuarenta y cinco a quince quince horas.

Aquel personal técnico-administrativo que trabaja en régimen de jornada partida y que lo solicite con antelación suficiente, podrá librar la asistencia los viernes por la tarde, siempre y cuando las dos horas de obligado cumplimiento de dicha tarde sean compensadas el resto de la semana.

En los centros de trabajo, en que sea posible, se implantará el sistema de acumulación de horas actualmente vigente para el personal de oficina de Barcelona.

En las obras en construcción, la jornada de trabajo, con igual cómputo anual, se ajustará a las necesidades organizativas de las mismas.

El personal acogido a este régimen horario percibirá los siguientes complementos económicos específicos para esta situación:

Compensación comida por jornada partida.—En 1997, durante los períodos de enero a junio y de septiembre a diciembre, en que la distribución oraria es de mañana y tarde, se percibirá una compensación de 1.517 pesetas por día trabajado, siendo incompatible esta percepción con cualquier otra dineraria o en especie por dieta y/o gastos de comida por desplazamiento. Para el personal de obra que efectúe la jornada de mañana tarde todo el año, le será de aplicación en todo el período.

Al personal técnico y administrativo que por necesidades del servicio sea denegada la autorización para realizar vacaciones en los períodos de jornada intensiva y deba realizarlas, todas o en parte, en período de jornada partida, se le abonará el plus de «compensación comida por jornada partida», como si realmente hubiera trabajado.

Al personal técnico y administrativo que trabaje en régimen de jornada partida y libre su asistencia los viernes por la tarde según lo establecido anteriormente no devengará, por los mismos, el importe correspondiente a esta compensación.

Suplemento dieta por pernocta.—El personal desplazado, que pernocte fuera de su domicilio, percibirá la cantidad de 717 pesetas por cada día trabajado en dicha circunstancia.

Jornada reducida.—El personal de estos grupos profesionales que así solicite podrá acogerse a la modalidad de jornada reducida de treinta y cinco horas semanales, cuyo horario, para todo el año, será de ocho quince horas, de lunes a viernes, y con una flexibilidad de quince minutos la entrada y/o salida, con la remuneración que corresponda a la jornada normal trabajada. El descuento se efectuará sobre la base formada por la escala salarial, aumentos retributivos, si los hubiere, y complemento personal número 8.

En los casos de necesidades familiares u otras de carácter especial, debidamente justificadas, se tratará de hallar soluciones para aquel personal que, precisado de una jornada intermedia, no pueda ajustarse a los horarios anteriormente descritos, con la remuneración que corresponda a la jornada semanal trabajada.

b) **Personal Operario.**—Continuará con el régimen de jornada partida cuarenta horas de trabajo semanales, de lunes a viernes.

El personal de este grupo que trabaje a régimen de jornada partida, percibirá la cantidad de 1.517 pesetas/día, siendo esta compensación incompatible con cualquier percepción dineraria o en especie por dietas, gastos de comida por desplazamiento y plus transitorio compensación comida.

Suplemento dieta por pernocta.—El personal desplazado, que pernocte fuera de su domicilio, percibirá la cantidad de 717 pesetas por cada día trabajado en dicha circunstancia.

c) **Personal a turno.**—El personal de turno rotativo cerrado o alterno, trabajará a razón de ocho horas diarias durante cinco días a la semana.

Artículo 43. *Recuperación de fiestas.*

Se dispensa al personal de la recuperación de los festivos recuperables en el calendario laboral oficial, así como las fiestas especiales otorgadas por la empresa, excepción hecha de las fiestas locales de aquel carácter en un número superior a dos días al año. En este caso, los días de exceso serán objeto de recuperación.

Artículo 44. *Horas extraordinarias.*

1. Se pacta la tabla de importes de los tipos de horas ordinarias exclusivamente para el cálculo de las horas extraordinarias, con efectos de 1 de enero de 1997, según se indica en la tabla del anexo número III.

2. A efectos de la cotización adicional sobre horas extraordinarias, establecida por el Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, y Orden de 1 de marzo de 1983, expresamente se pacta que se consideran como horas extraordinarias de carácter estructural las realizadas por las siguientes causas:

- Período punta de producción.
- Ausencias imprevistas.
- Cambios de turno.
- Trabajos de mantenimiento en instalaciones.
- Averías.

3. Si, por aplicación de normas legales que pudieran dictarse, se fijan para las horas extraordinarias distinto porcentaje que el vigente en la actualidad, se aplicarán las correcciones correspondientes a partir de la entrada en vigor de dicha disposición.

4. De todos modos, las prolongaciones de jornada que el personal vea obligado a efectuar para reparación de averías que comporten

interrupción del suministro, tendrán la consideración a todos los efectos de horas de fuerza mayor.

Artículo 45. *Suplemento de remuneración por trabajos nocturnos.*

El trabajo nocturno tendrá una retribución consistente en el 25 por 100 del salario base del trabajador.

Artículo 46. *Dietas.*

1. Definición.

Se entiende por dietas los suplidos que ha de percibir el trabajador como compensación de los mayores gastos originados por el hecho de efectuar sus comidas o pernoctar fuera de su domicilio.

2. Normas:

a) **Desayuno:** Se computará cuando el viaje deba comenzarse una hora, como mínimo, antes de la señalada como principio de la jornada normal de trabajo.

b) **Comida:** Se computará siempre que la salida se efectúe una hora antes o después de la fijada a los respectivos grupos o centros de trabajo, para dar fin o comienzo a la jornada laboral, ya sea continuada o partida.

c) **Cena:** Si tiene lugar la salida antes de las veintiuna horas o el regreso después de las veintidós.

El personal que trabaje a turnos por la misma razón percibirá dieta por desayuno, comida o cena, siempre que deba prolongar o anticipar su jornada normal de trabajo en un hora.

d) **Habitación:** En todos los casos en que por causa del desplazamiento ordenado deba pernoctarse fuera del propio domicilio.

e) **Dieta completa:** Se percibirá dieta completa por cada ciclo de veinticuatro horas. También se abonará dieta completa en los viajes inferiores a veinticuatro horas, si se realizan las dos comidas principales y se pernocte fuera de domicilio.

Artículo 47. *Vacaciones.*

Con carácter de generalidad para todo el personal de la empresa, se establece el siguiente régimen:

- Al primer año: Veintidós días laborables.
- Al segundo año: Veintitrés días laborables.
- Al tercer año: Veinticuatro días laborables.
- Al cuarto año: Veinticinco días laborables.
- Al quinto año y sucesivos: Veintiséis días laborables.

Las vacaciones anuales del personal se programarán y pactarán con el interesado de forma que tres semanas naturales consecutivas puedan ser disfrutadas, por quien así lo solicite, desde el 15 de junio al 30 de septiembre, distribuyéndose de forma tal que el servicio quede cubierto de forma razonable.

Artículo 48. *Permisos y licencias.*

1. El trabajador podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos siguientes:

Quince días naturales en caso de matrimonio.

Cinco días naturales por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijos o enfermedad grave de esposa, padres e hijos. Si se requiere desplazamiento o éste es inferior a 100 kilómetros cuatro días y cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 100 kilómetros el plazo será de cinco días.

Dos días naturales por enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando se necesite hacer un desplazamiento el plazo será de cuatro días.

Un día por traslado de domicilio habitual. En el caso de traslado de localidad con cambio de residencia se amplía a tres días el permiso retribuido.

CAPÍTULO VIII

Seguridad Social

Artículo 49. *Complemento de enfermedad.*

Las prestaciones por incapacidad temporal del Régimen General de la Seguridad Social se complementarán por la empresa hasta alcanzar el 100 por 100 de la retribución ordinaria mensual de carácter fijo que resulte de la aplicación del presente Convenio.

Artículo 50.

La aplicación de dicho régimen queda condicionada al previo informe favorable de la Dirección de Organización y Recursos Humanos. En los casos en que se emita informe desfavorable será oído el Comité de Empresa.

Artículo 51. *Complemento accidentes de trabajo.*

En los casos de incapacidad temporal por accidente de trabajo, se complementarán las prestaciones correspondientes hasta alcanzar el 100 por 100 de la retribución mensual ordinaria completa de este Convenio, respetando las condiciones más beneficiosas.

Artículo 52. *Seguridad Social.*

Las bases de cotización de la Seguridad Social, de acuerdo con los grupos de cotización, son los reflejados en el anexo V.

Artículo 53. *Nupcialidad.*

Se mantiene el premio de nupcialidad, consistente en el importe de una paga extraordinaria de las establecidas en el artículo 40 del presente Convenio, para los trabajadores que prestan servicios en la empresa con contrato indefinido o temporal.

Artículo 54. *Natalidad.*

El personal de plantilla o con contrato temporal con una duración igual o superior a los dos años recibirá un premio de natalidad, consistente en el importe de una paga extraordinaria de las establecidas en el artículo 40 del presente Convenio, por cada hijo habido que cumpla las condiciones de viabilidad exigidas por la Seguridad Social para conceder la prestación correspondiente.

Artículo 55. *Defunción.*

1. Se mantiene la concesión de un subsidio, equivalente a dos pagas extraordinarias, en caso de fallecimiento del productor, que se hará efectivo siguiendo el orden sucesorio siguiente: Esposos, hijos, padres y hermanos, salvo designación del causante. Este subsidio, en caso de duda, se concederá a aquel causahabiente que perciba el auxilio por defunción de la Seguridad Social.

2. La ayuda mutua interpersonal (AMI), salvo lo previsto en el artículo 56, en las condiciones establecidas en el Convenio de 3 de junio de 1971 y que consiste en el importe de una hora ordinaria de trabajo de todo el personal que constituye la plantilla en el momento del fallecimiento, más la aportación de la empresa (30.000 pesetas), será susceptible de modificación de acuerdo con las Secciones Sindicales.

En la concesión de la ayuda mutua interpersonal (AMI), caso de concurrir circunstancias especiales y no haber designado el causante beneficiario, las Secciones Sindicales decidirán aquel que corresponda o, en su caso, su no concesión.

Artículo 56. *Seguro de vida.*

Queda establecido un seguro de vida aplicable a todo el personal de la empresa, en activo, con las siguientes garantías:

- Fallecimiento general: 2.500.000 pesetas.
- Fallecimiento por accidente: 5.000.000 de pesetas.
- Fallecimiento por accidente de circulación: 7.500.000 pesetas.
- Invalidez absoluta y permanente: 2.500.000 pesetas.

Estas garantías serán de aplicación al personal en activo con edad inferior a sesenta y cuatro años. Al personal en activo con edad superior a sesenta y cuatro años sólo se le garantiza un capital único de 2.500.000 pesetas en caso de muerte, con independencia de la causa.

El citado seguro de vida absorberá para el personal en activo la aportación económica de 30.000 pesetas que, por parte de la empresa, se venía satisfaciendo en las condiciones a que se refiere el artículo 55.2 de este Convenio.

Estos nuevos valores entrarán en vigor a partir de la fecha de firma del XVIII Convenio Colectivo.

Artículo 56 bis. *Accidentes con vehículos al servicio de la empresa.*

La empresa, previa presentación del correspondiente parte de accidentes y factura por reparación de daños al vehículo, en caso de siniestro durante la utilización del coche al servicio de la misma, adelantará la

cantidad precisa hasta un máximo de 750.000 pesetas a reintegrar, sin intereses, en treinta y seis mensualidades, a partir del tercer mes desde la efectividad del préstamo.

CAPÍTULO IX

Atenciones sociales

Artículo 57. *Principios generales.*

La empresa se propone proseguir el camino emprendido en materia de atenciones sociales; a tal efecto, no sólo promoverá iniciativas, sino que recibirá de los Comités y estudiará con el máximo interés las propuestas que en este sentido se le presenten.

Artículo 58. *Suministro de energía eléctrica.*

1. La tarifa de empleado se aplicará cualquiera que sea la ubicación geográfica de la vivienda habitual del trabajador, siempre que aquella se halle dentro del territorio nacional.

2. Dicho régimen se hará extensivo a las viudas/os de los mismos siempre que se mantengan en tal estado.

3. Se concede la aplicación de la tarifa de empleado en la segunda residencia.

A tal efecto se elaborará la normativa que regulará las bases sobre las cuales ésta se concede.

Artículo 59. *Enseñanza.*

1. La empresa continuará y ampliará la política de ayuda y gestión en orden a resolver los problemas concretos que plantea a sus empleados en la medida de lo posible, la enseñanza y estudios en sus diversos grados de los mismos y de sus hijos.

2. Ayuda escolar: Se establece en 3.318 pesetas mensuales la ayuda escolar (durante diez meses de cada año) por hijo, en edades comprendidas entre los tres y dieciocho años inclusive, para productores cabeza de familia.

3. Becas: El sistema específico de becas de la empresa se halla regulado por la Comisión de la Bolsa Social.

Artículo 60. *Ayuda a minusválidos.*

La empresa prestará especial atención en favor de la Asociación de Ayuda a Minusválidos Vitales de ENHER (ASAMVE), de aquellas vacantes cuyas exigencias sean compatibles con las características de las personas afectadas de minusvalencia.

Artículo 61. *Viviendas.*

La empresa continuará con la política de promoción de viviendas y ayudas para su adquisición a las cabezas de familia. Otorgará tales ayudas previa consideración de cada uno de los casos que se plantean y de la que dará conocimiento al Comité de Empresa.

Artículo 62. *Residencias.*

La empresa procurará, por los medios directos a su alcance o mediante la gestión con organismos competentes o turísticos, el acceso de su personal a residencias de recreo y descanso.

Artículo 62 bis. *Bolsa social.*

La Comisión de la Bolsa Social continuará ejerciendo la gestión y administración de las prestaciones acordadas en su constitución, de conformidad con lo establecido en su reglamento de funcionamiento.

CAPÍTULO X

Acceso del personal a la propiedad de la empresa

Artículo 63.

La empresa, dentro de su espíritu social, que se propone mantener, gestionará, de acuerdo con la legislación vigente sobre la materia, el acceso del personal al patrimonio de su accionariado y apoyará las gestiones para la consecución de las ayudas financieras establecidas.

CAPÍTULO XI

Acción sindical

artículo 64.

1. La participación de los trabajadores en la empresa se materializará a través de sus Secciones Sindicales, en los Comités de Empresa de centro de trabajo y en las Comisiones Mixtas de Trabajo.

2. Se incorpora al presente Convenio el texto del acuerdo sobre participación sindical en la empresa pública establecido en virtud del artículo 1 del Acuerdo Económico y Social entre responsables de la empresa pública y la Unión General de Trabajadores y ello en sus propios términos.

La participación establecida en el artículo 4 del Acuerdo, adoptará a forma de participación en el Consejo de Administración.

Una copia del mismo constituye el anexo número IV.

artículo 64 bis. *Órganos de representación. Sindicatos.*

Se considera a los Sindicatos, debidamente establecidos, como organizaciones básicas y esenciales para afrontar por su mediación, sobre el principio de respeto mutuo, la solución de los problemas y conflictos que se susciten entre los trabajadores y la empresa, todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas a los Comités de Empresa.

1. Derechos sindicales:

a) La empresa respeta el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.

b) Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) No se condicionará el empleo de un trabajador a que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, así como tampoco se podrá despedir o perjudicar de cualquier otra forma por la causa indicada.

d) En los centros de trabajo, los sindicatos debidamente implantados dispondrán de un tablón de anuncios para insertar comunicaciones, a cuyo efecto, previamente a su publicación, facilitarán copias a la Dirección.

2. Delegados sindicales:

a) Se reconoce y autoriza la designación de seis delegados sindicales a nivel general de la empresa por cada Sección Sindical.

Con ello, se da cumplimiento a la normativa general, en esta materia, así como a la específica contenida en el acuerdo sobre participación sindical en la empresa pública, incorporado como anexo número IV de este Convenio.

b) El sindicato que tenga derecho a su representación a través de delegados deberá acreditarlo fehacientemente, y la empresa lo reconocerá a todos los efectos.

c) Los delegados sindicales deberán ser trabajadores en activo de la empresa, preferentemente miembros del Comité de Empresa y designados según los Estatutos de la central o sindicato que representen.

3. Funciones de los delegados sindicales:

a) Representar y defender los intereses de su sindicato y afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre el central sindical o sindicato y la Dirección.

b) Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad y Salud Laboral y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, previa convocatoria y admisión por dichos organismos.

c) Facilitarles la misma información y documentación que al Comité de Empresa, según lo regulado, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente procedan.

d) Gozarán de las mismas garantías y derechos reconocidos a los miembros del Comité de Empresa.

e) También serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general o a los afiliados al sindicato.

4. Información.—Los delegados sindicales serán informados y oídos, con carácter previo, por la empresa, en los siguientes supuestos:

a) Sobre despidos y sanciones muy graves que afecten a los afiliados de sus sindicatos respectivos.

b) En cuanto a las reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando sea con carácter colectivo, o del centro de trabajo, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores, así como en la implantación del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

c) A petición de cualquiera de las secciones sindicales, la Dirección de Organización y Recursos Humanos informará de las razones por las que no se haya producido la promoción de cualquier empleado que, a juicio de la sección sindical consultante, se considere discriminado.

5. Recaudación de cuotas, reparto propaganda sindical y reuniones.—Los delegados de los respectivos sindicatos podrán recaudar las cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, siempre fuera de las horas de trabajo.

6. Disposición de local.—En el centro de trabajo de Barcelona (ciudad) la empresa pondrá a disposición de cada central sindical con derecho de representación a través de un delegado, un local para que puedan ejercer sus funciones y tareas.

7. Cuota sindical.—A requerimiento de los trabajadores afiliados en las centrales o sindicatos que puedan acreditar fehacientemente una afiliación superior al 15 por 100 del censo laboral de la empresa, ésta descontará de la nómina mensual el importe de la cuota sindical. Para ello el trabajador remitirá a la Dirección escrito expresando la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, cuantía de la cuota y número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros donde ha de hacerse la transferencia.

La empresa efectuará las deducciones, salvo orden en contrario, durante periodos de un año, y entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

8. Excedencia.—Aquel trabajador en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades, podrá solicitar la situación de excedencia durante el tiempo de permanencia en el cargo, debiendo reincorporarse a la empresa, en la vacante más adecuada a su clasificación si lo solicita en el plazo de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

9. Competencias de las secciones sindicales.

1. De información, conocimiento y participación:

Solicitar y recibir del Comité de Dirección, a través de la Dirección de Organización y Recursos Humanos, cuanta información estimen conveniente sobre todos los temas de la empresa, siendo facultad del Comité de Dirección el determinar el nivel y detalle de la respuesta en razón al grado de reserva que exijan los temas planteados.

Recibir información, con criterio anticipativo, sobre el programa y presupuesto anual de actividades a desarrollar por la empresa.

Hacer llegar al Comité de Dirección, a través de la Dirección de Organización y Recursos Humanos, cuantas peticiones, información y opiniones estime oportunas que, por ser de interés para los trabajadores, entiendan que aquél debe conocer, dando respuesta, por escrito, en los casos que se requiera.

Conocer, previamente a su ejecución, las modificaciones importantes en la actividad o situación patrimonial de la empresa que pudieran producirse, en especial, en los casos de fusión o absorción de sociedades, cierres o traslados de instalaciones, alteraciones del objeto social, etc. emitiendo informe que será considerado por la Dirección de la empresa.

Recibir información trimestral de la marcha de la empresa, su evolución económica, producción y programas que afecten al empleo colectivo de la misma.

Conocer anualmente el balance, cuentas de resultados y memoria de la sociedad.

Las secciones sindicales ejercerán una función de seguimiento sobre las Comisiones Mixtas que se detallan en el artículo 67 del presente Convenio.

2. Sobre empleo.—Recibir información sobre el organigrama y plantilla de la empresa previstos a medio plazo, estableciendo los mecanismos para que la adaptación, que afecte al empleo del personal de plantilla fija, se realice de forma negociada y lo menos traumática posible, para lo cual se establecerán las siguientes competencias:

a) Conocer aquellos estudios organizativos, realizados tanto por asesores externos como por la Dirección de Organización y Recursos Humanos u otras Direcciones departamentales, que vayan a llevarse a la práctica y que afecten a colectivos de trabajadores, todo ello con carácter previo a su implantación.

b) Conocer el organigrama y plantilla actual de la empresa y las previsiones anuales y de futuro sobre este tema.

c) Conocer las actividades de los contratistas que trabajan para la empresa y las razones que justifican la contratación de los trabajos que se les ha encomendado.

d) Emitir informe sobre los apartados a), b) y c) y, en su caso, elevar propuestas de corrección que, una vez razonadas, la Dirección contestará.

por escrito. En caso de desacuerdo, la empresa se compromete a realizar los esfuerzos necesarios para llegar a un acuerdo, todo ello respetando la autonomía de la empresa en sus decisiones.

e) Se tratarán, previamente, con las secciones sindicales los aspectos relacionados con posibles acciones de reestructuración de secciones o departamentos que afecten a colectivos de trabajadores. En caso de desacuerdo, en lo referente al cambio de condiciones de trabajo de los empleados afectados, se estará a lo que disponga la legislación vigente, procurando, no obstante, con anterioridad a dicho recurso, el llegar a acuerdos con los interesados, dando conocimiento de los mismos a las secciones sindicales con representación en la empresa.

Todas las competencias sobre conocimiento, información y participación estarán sujetas a lo establecido en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores sobre capacidad y sigilo profesional.

Artículo 65. *Órganos de representación. Comités de Empresa de centro de trabajo.*

1. Los miembros de los Comités de Empresa serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con las disposiciones que rigen esta materia.

2. Sus funciones, sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, y específicamente por artículos de este Convenio Colectivo, serán 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 a las atribuciones conferidas.

Dicha representación será ejercitada por los Comités de Empresa en forma colegial.

b) De información por la Dirección de la empresa:

Trimestralmente, sobre la evolución económica, producción y programas que afecten al empleo colectivo de la empresa.

Anualmente, sobre el balance, la cuenta de resultados, la memoria de la sociedad y de cuantos documentos se den a conocer a sus accionistas.

De todas las sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en los supuestos de despido.

Las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.

El movimiento de ingresos y ceses, dando a conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los relativos a la terminación de la relación laboral.

Trimestralmente, al Comité de Empresa y a los delegados sindicales, del número de horas extraordinarias realizadas.

c) De información previa a su ejecución por la Dirección de la empresa:

Reestructuraciones de plantilla y cierres totales o parciales, definitivos o temporales de la empresa.

Absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

Reducciones de jornada.

Traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.

Planes de formación profesional de la empresa.

3. Asamblea de delegados.—La empresa financiará una asamblea de delegados, con carácter trimestral, para cada una de las centrales sindicales que hayan logrado representatividad en las últimas elecciones.

4. Sigilo profesional.—Los miembros de los Comités de Empresa, y éstos en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente al apartado 2, b), aun después de dejar de pertenecer a los Comités de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

Artículo 66. *Garantías sindicales.*

Los miembros de los Comités de Empresa de centro de trabajo, delegados de personal y los delegados sindicales, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) No podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación, sin perjuicio de considerar ésta dentro de los límites legales establecidos para la misma.

b) Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité

de Empresa o restantes delegados de personal y el delegado del sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se halle reconocido como tal en la empresa.

e) 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.

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

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

f) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

No se computarán dentro del máximo legal de horas, el exceso que efectúen los delegados de personal o miembros del Comité designado en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo y que se hayan invertido en las gestiones oficiales de la negociación.

g) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o delegados de personal a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formaciones u otras entidades.

Artículo 67. *Comisiones Mixtas de Trabajo.*

Estarán formadas por una representación de la Dirección de la empresa y otra de los trabajadores, recayendo la presidencia en un miembro de la representación empresarial y estando compuestas, en los que respecta a la representación de los trabajadores, por dos miembros de cada una de las secciones sindicales que obtuvieron representación en las últimas elecciones sindicales.

Los acuerdos a tomar en las distintas Comisiones Mixtas tendrán carácter vinculante. Para determinar el sentido del voto de la representación de los trabajadores, cada Sección Sindical tendrá la representatividad obtenida en las elecciones sindicales.

Las Comisiones Mixtas de Trabajo son las siguientes:

Comisión de la bolsa social.

Formación profesional.

Cobertura de vacantes.

ENCOSS.

En el plazo de tiempo lo más breve posible, las Comisiones Mixtas elaborarán su Reglamento de funcionamiento.

CAPÍTULO XII

Disposiciones varias

Artículo 68. *Vinculación a la totalidad.*

El Convenio se considerará un todo orgánico e indivisible, acordado en función del equilibrio de prestaciones considerado. La nulidad o ineficacia de cualquiera de sus cláusulas determinará la del Convenio en su conjunto, obligando a su renegociación íntegra.

Artículo 68 bis. *Cláusula de salvaguarda.*

Si durante los años 1997, 1998 ó 1999 se promulgan disposiciones que creen instituciones en el ámbito laboral susceptibles de ser pactadas en Convenio Colectivo, no previstas en el presente, serán objeto de negociación durante el primer trimestre de 1998, 1999 ó 2000, en su caso.

El acuerdo que pudiera alcanzarse pasará a formar parte del presente Convenio a partir de la fecha que prevea el acuerdo.

Artículo 69. *Cláusula de absorción.*

En razón al principio de sometimiento a la totalidad, establecido en el artículo anterior, las mejoras de este Convenio, globalmente consideradas, absorberán y compensarán las que durante la vigencia del mismo puedan establecerse, cualquiera que sea su forma, carácter o concepto que adopten, aun cuando tengan su origen en una disposición legal, resoluciones judiciales o acuerdos administrativos, siempre que el conjunto anual de las correspondientes a este Convenio sean superiores al resultado de dichas disposiciones.

artículo 70. Prelación de normas.

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la empresa y su personal con carácter preferente y prioritario a las disposiciones de carácter general y particulares de la empresa, que girarán con carácter supletorio.

artículo 71. Comisión Paritaria de interpretación del Convenio.

Cuantas dudas, interpretaciones o reclamaciones pudieran suscitarse en la aplicación del presente Convenio serán obligatoriamente estudiadas en su caso, resueltas por la Comisión Paritaria y, de no llegarse a un acuerdo en el plazo de quince días, se elevará lo actuado al organismo competente.

La Comisión Paritaria estará integrada por seis miembros de la representación de la empresa y seis miembros de la representación social, elegidos entre los firmantes de este Convenio. Por lo que respecta a la representación de los trabajadores, la determinación del sentido del voto estará en función de la representatividad obtenida en las elecciones sindicales.

artículo 72. Partes contratantes.

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y firmado por la representación empresarial y los representantes de los trabajadores designados al efecto por las centrales sindicales, de acuerdo con los artículos 87 y 88 del vigente Estatuto de los Trabajadores, a partir de la representación proporcional obtenida en las elecciones sindicales.

cláusula adicional primera.-Creación de empleo.

1. La empresa asume el compromiso de contratar, durante la vigencia del XVIII Convenio, un total de 100 trabajadores, de los que un máximo de 30 ingresarán en la modalidad de «contrato en prácticas» y el resto mediante contratos indefinidos.

2. La contratación e incorporación de los trabajadores a los que se refiere esta cláusula adicional, se efectuará de acuerdo con lo pactado, en que les sea de aplicación lo establecido en el artículo 18 de cobertura e vacantes.

3. Los trabajadores contratados «en prácticas» adquirirán la condición de fijos de plantilla a la finalización de la vigencia de sus respectivos contratos, incluso aunque ésta se produzca finalizada la vigencia del Convenio, salvo cuestiones disciplinarias, de capacitación o de adaptación al puesto, que caso de producirse darían lugar a una nueva contratación en los mismos términos y condiciones.

4. Al objeto de asegurar y racionalizar el compromiso de contratación, las partes firmantes se reunirán anualmente en el momento en que convengan, para consensuar el número y clase de contratos a celebrar durante la anualidad correspondiente que será de un mínimo de 20 a 31 de diciembre de 1997, un mínimo de 35 a 31 de diciembre de 1998, realizándose el resto de los contratos hasta totalizar los 100 durante 1999.

5. La no realización de la totalidad de los contratos de trabajo previstos, en las bandas temporales acordadas, producirá los siguientes efectos:

a) La obligación de justificar debidamente las causas de la no contratación.

b) Los contratos «en prácticas» adquirirán inmediatamente la condición de fijos.

c) De no poderse celebrar, por cualquier causa, algunos de los contratos en los límites de las bandas convenidas para cada periodo, la empresa por cada contrato no efectuado gratificará a cada contratado, con el cociente que se obtenga de dividir entre el número total de contratados el importe que resulte de multiplicar la cantidad de 2.500.000 pesetas para el primer periodo, 2.750.000 pesetas para el segundo y 3.000.000 de pesetas para el tercero.

6. En el supuesto de que no se celebre ningún contrato, la empresa vendrá obligada, además de justificar la causa, a incrementar en un punto adicional la masa salarial bruta de cada anualidad, siendo dichos incrementos adicionales acumulativos y debiendo abonar a los trabajadores actualmente pertenecientes a la plantilla y que permanezcan en ella al finalizar el Convenio las diferencias resultantes de los incrementos adicionales, y a los que no permanezcan en la plantilla por cualquier causa, la parte proporcional al tiempo trabajado durante la vigencia del Convenio.

Tales diferencias, de proceder, se abonarán en el primer trimestre del año 2000, y en caso de trabajadores fallecidos a sus herederos legales que acrediten dicha condición.

Cláusula adicional segunda.

La empresa actualizará las pensiones de las situaciones anteriores al complemento al mutualismo en 5,88 por 100 para el año 1997 y en base al IPC real para los años 1998 y 1999.

ANEXO I**Denominación de los grados de cualificación en relación al nivel funcional y grupo profesional***Grupos profesionales*

Niveles funcionales	Técnicos	Administrativos Juríd./Sanit.	Operarios	Auxiliares oficina
M2	M2 Técnico.	M2 Administrativo.		
M1	M1 Técnico.	M1 Administrativo.		
P3	P3 Técnico.	P3 Administrativo.	P3 Operario.	
P2	P2 Técnico.	P2 Administrativo.	P2 Operario.	P2 Auxiliar.
P1	P1 Técnico.	P1 Administrativo.	P1 Operario.	P1 Auxiliar.
B			B Operario.	B Auxiliar.

ANEXO II

Valores retribuciones salariales de cada subnivel del nivel funcional

Año 1997

Nivel funcional	Subniveles retributivos																
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	
M2	4.315.993	4.468.314	4.620.653	4.772.973	4.925.313	5.077.633	5.929.953	5.382.293	5.534.613	5.686.952	5.839.273	5.991.610	6.143.933	6.296.270	6.448.592	6.600.930	Total. Escala salarial. Paga beneficios.
	3.873.790	4.010.504	4.147.235	4.283.949	4.420.680	4.557.394	4.694.108	4.830.839	4.967.553	5.104.284	5.240.998	5.377.729	5.514.443	5.651.174	5.787.888	5.924.619	
M1	442.203	457.810	473.418	489.024	504.633	520.239	535.845	551.454	567.060	582.668	598.275	613.881	629.490	645.096	660.704	676.311	Total. Escala salarial. Paga beneficios.
	3.753.042	3.885.494	4.017.963	4.150.415	4.282.886	4.415.337	4.547.789	4.680.260	4.812.712	4.945.181	5.077.633	5.210.104	5.342.556	5.475.025	5.607.479	5.739.948	
P3	3.368.516	3.487.397	3.606.295	3.725.176	3.844.074	3.962.955	4.081.836	4.200.734	4.319.615	4.438.513	4.557.394	4.676.292	4.795.173	4.914.071	5.032.952	5.151.850	Total. Escala salarial. Paga beneficios.
	384.526	398.097	411.668	425.239	438.812	452.382	465.953	479.526	493.097	506.668	520.239	533.812	547.383	560.954	574.527	588.098	
P2	3.263.522	3.378.699	3.493.877	3.609.057	3.724.252	3.839.430	3.954.607	4.069.804	4.184.982	4.300.160	4.415.337	4.530.534	4.645.712	4.760.890	4.876.068	4.991.264	Total. Escala salarial. Paga beneficios.
	2.929.151	3.032.528	3.135.905	3.239.282	3.342.676	3.446.063	3.549.430	3.652.824	3.756.201	3.859.578	3.962.955	4.066.349	4.169.726	4.273.103	4.376.480	4.479.874	
P1	334.371	346.171	357.972	369.775	381.576	393.377	405.177	416.980	428.781	440.582	452.382	464.185	475.986	487.787	499.588	511.390	Total. Escala salarial. Paga beneficios.
	2.837.850	2.938.008	3.038.167	3.138.323	3.238.481	3.338.640	3.438.798	3.538.956	3.639.113	3.739.271	3.839.430	3.939.588	4.039.746	4.139.922	4.240.078	4.340.236	
B	2.547.093	2.636.989	2.726.885	2.816.781	2.906.677	2.996.573	3.086.469	3.176.365	3.266.261	3.356.157	3.446.053	3.535.949	3.625.845	3.715.758	3.805.654	3.895.550	Total. Escala salarial. Paga beneficios.
	290.757	301.019	311.282	321.542	331.804	342.067	352.329	362.591	372.852	383.114	393.377	403.639	413.901	424.164	434.424	444.686	
M2	2.467.677	2.554.784	2.641.874	2.728.962	2.816.069	2.903.158	2.990.248	3.077.355	3.164.443	3.251.533	3.338.640	3.425.730	3.512.820	3.599.907	3.687.014	3.774.104	Total. Escala salarial. Paga beneficios.
	2.214.845	2.293.028	2.371.194	2.449.360	2.527.543	2.605.709	2.683.875	2.762.058	2.840.224	2.918.390	2.996.573	3.074.739	3.152.905	3.231.071	3.309.254	3.387.420	
M1	252.832	261.756	270.680	279.602	288.526	297.449	306.373	315.297	324.219	333.143	342.067	350.991	359.915	368.836	377.760	386.684	Total. Escala salarial. Paga beneficios.
	2.145.800	2.221.543	2.297.269	2.373.011	2.448.737	2.524.479	2.600.222	2.675.948	2.751.690	2.827.416	2.903.158	2.978.884	3.054.627	3.130.352	3.206.095	3.281.821	
P3	1.925.947	1.993.930	2.061.896	2.129.879	2.197.845	2.265.828	2.333.811	2.401.777	2.469.760	2.537.726	2.605.709	2.673.675	2.741.658	2.809.624	2.877.607	2.945.573	Total. Escala salarial. Paga beneficios.
	219.853	227.613	235.373	243.132	250.892	258.651	266.411	274.171	281.930	289.690	297.449	305.209	312.969	320.728	328.488	336.248	

Valores mensuales de las pagas

Nivel funcional	Subniveles retributivos															
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
M2	227.870	235.912	243.955	251.997	260.040	268.082	276.124	284.167	292.209	300.252	308.294	316.337	324.379	332.422	340.464	348.507
M1	198.148	205.141	212.135	219.128	226.122	233.115	240.108	247.102	254.095	261.089	268.082	275.076	282.069	289.063	296.056	303.050
P3	172.303	178.384	184.465	190.548	196.628	202.709	208.790	214.872	220.953	227.034	233.115	239.197	245.278	251.359	257.440	263.522
P2	149.829	155.117	160.405	165.693	170.981	176.269	181.557	186.845	192.133	197.421	202.709	207.997	213.285	218.574	223.862	229.150
P1	130.285	134.884	139.482	144.080	148.679	153.277	157.875	162.474	167.072	171.670	176.269	180.867	185.465	190.063	194.662	199.260
B	113.291	117.290	121.288	125.287	129.285	133.284	137.283	141.281	145.280	149.278	153.277	157.275	161.274	165.272	169.271	173.269

ANEXO III

Tabla de importes de los tipos de horas ordinarias para el cálculo de horas extras - 1997

Horas ordinarias

Niveles	Grupos profesionales			
	Técnicos	Administrativos Juríd./Sanit.	Operarios	Auxiliares oficina
M2	1.397	1.397		
M1	1.187	1.187		
P3	1.052	1.052	977	
P2	897	856	830	830
P1		698	698	698
B			692	

Horas al 175 por 100

M2	2.445	2.445		
M1	2.077	2.077		
P3	1.841	1.841	1.710	
P2	1.570	1.498	1.453	1.453
P1		1.222	1.222	1.222
B			1.101	

Horas al 75 por 100

M2	1.048	1.048		
M1	890	890		
P3	789	789	733	
P2	673	642	623	623
P1		524	524	524
B			472	

ANEXO IV

Acuerdo sobre participación sindical en la empresa pública

El artículo 21 del Acuerdo Económico 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, iniciarán, 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 Farjúl 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 Díez; el Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, representado por el Subsecretario del Departamento, don Ricardo González Antón, de una parte, por la Unión General de Trabajadores, representada por su Secretario general, don Nicolás Redondo Urbieto, de otra parte, suscriben el presente acuerdo que es una manifestación del derecho constitucional de negociación colectiva, concretamente en la modalidad del 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 negociadora de los Convenios Colectivos, o de acuerdos complementarios y los mismos, recogiendo el contenido del presente Acuerdo.

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

TÍTULO I

Naturaleza, efectos y ámbito de aplicación

Artículo 1.

El presente Acuerdo se suscribe en cumplimiento del artículo 21, b), y los Acuerdos Tripartitos que forman el título I del Acuerdo Económico Social, como manifestación del derecho de negociación colectiva en la actividad negociadora para ordenar la actividad negociadora. 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.

El presente Acuerdo surtirá sus efectos en el 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 1997. 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.

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 derechos:

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, en 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.

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 administrativas 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.

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 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 términos de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en ese año. Cada doscientos días trabajados fracción se computará como un trabajador más.

Artículo 6.

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

Artículo 7.

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 el presente Acuerdo determinará la alternativa a aplicar.

Artículo 8.

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 vaya a formar parte del Consejo, que será nombrado conforme a los procedimientos ordinarios de designación.

3. Los miembros del Consejo de Administración propuestos 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.

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.

Serán funciones generales de las Comisiones de Información y Seguimiento las siguientes:

1. Estudio de cuantos planes de carácter industrial o económico tengan relevancia sobre la política laboral, las relaciones industriales o el nivel de empleo de la empresa.

2. Emitir informes y propuestas sobre tales cuestiones, así como ser informada sobre la puesta en ejecución de los referidos planes.

3. Elaborar propuestas relativas a la estrategia de organización de 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.

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, a menos, el 10 por 100 de los delegados de personal y miembros de Comité 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:

- Grupo Instituto Nacional de Industria.
- Grupo Instituto Nacional de Hidrocarburos.
- Grupo Dirección General del Patrimonio del Estado.
- Resto de empresas públicas no incluidas en los grupos anteriores.

3. Se creará una Comisión de Información y Seguimiento en cada uno de los Grupos anteriores, constituida paritaria por representantes sindicales, por un lado, y por responsables de la gestión y dirección de 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 V

Denominación de los grados de cualificación en relación al nivel funcional y grupo profesional

Grupos profesionales

Niveles funcionales	Técnicos	Grupo cotización Seguridad Social	Administrativos jurídicos/sanitarios	Grupo cotización Seguridad Social	Operarios	Grupo cotización Seguridad Social	Auxiliar oficina	Grupo cotización Seguridad Social
M2	M2 Técnico	2	M2 Administrativo	3				
M1	M1 Técnico	2	M1 Administrativo	3				
P3	P3 Técnico	4	P3 Administrativo	3	P3 Operario	4		
P2	P2 Técnico	4	P2 Administrativo	5	P2 Operario	4/8	P2 Auxiliar	7
P1	P1 Técnico	7	P1 Administrativo	7	P1 Operario	9	P1 Auxiliar	7
B					B Operario	9	B Auxiliar	6