

RESOLUCIÓN de 30 de julio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9001722), que fue suscrito con fecha 3 de junio de 1998, de una parte, por miembros de Comité de Empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de otra, por designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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, 30 de julio de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XIII CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE LA EMPRESA «ELÉCTRICAS REUNIDAS DE ZARAGOZA, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y SU PERSONAL

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto del Convenio.

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

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las normas establecidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo de «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, Sociedad Anónima», en las provincias donde se desarrolla su actividad

industrial de producción, transformación, transporte y distribución de energía.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

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

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1997, cualquiera que sea la fecha de su registro y depósito y regirá hasta el 31 de diciembre de 1999, salvo para aquellas materias que se establezca un período de vigencia diferente.

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

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 6. *Continuidad de las condiciones no expresadas.*

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

Artículo 7. *Comisión Mixta Interpretativa del Convenio.*

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

La Comisión Interpretativa la integran:

Don Enrique Chavero Moreno.
Don José Carlos Patás Zueco.
Don Carlos Cuenca Valdivia.
Don Alfredo Ibáñez Caveno.
Don Mariano Larrode Pastor.
Don José Luis Ramón Lavilla.
Don José Antonio Argudo Hernández.
Don Carlos Martín Nasarre de Letosa.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 8. *Ordenación del trabajo.*

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

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

Artículo 9. *Movilidad funcional y simultaneidad de tareas.*

Dentro de la jornada laboral, y sin que ello implique modificación de las condiciones de trabajo, se podrán adoptar medidas de movilidad funcional, incluso de carácter temporal, y encomendar a un trabajador la realización simultánea o sucesiva de tareas correspondientes a varios pue-

tos de trabajo de superior, igual o inferior categoría, con sujeción a las normas del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. *Traslados.*

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

1. Ocupar análogo o similar puesto de trabajo. El interesado podrá elegir, con arreglo a su antigüedad, el orden de prelación de las vacantes de su categoría que existan en el momento de traslado. Cuando no exista puesto de trabajo análogo al que venía desempeñando, la empresa le facilitará la preparación profesional adecuada para la mejor adaptación al nuevo puesto.

2. Percibir una indemnización de ocho mensualidades de su retribución, constituida por el salario base, antigüedad y la parte proporcional de los beneficios. En ningún caso se computarán los pluses de puesto de trabajo y de residencia. En los traslados con cambio de domicilio que se efectúen a partir del 1 de enero de 1998, cuando el empleado lleve cinco años en el nuevo destino, dicha indemnización se incrementará en dos mensualidades más, calculadas con el valor que tengan en ese momento el salario base, la antigüedad y la parte proporcional de beneficios.

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

3. Reconocimiento de preferencia absoluta para volver a la localidad de procedencia, siempre que se reúnan las condiciones precisas para ocupar el nuevo puesto de trabajo.

4. La empresa informará previamente al Comité de Empresa o, en su caso, a los Delegados de personal.

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

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

CAPÍTULO III

Clasificación profesional, provisión de vacantes y ascensos

Artículo 11. *Clasificación profesional.*

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

Personal técnico

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

Personal administrativo

Subgrupo 1:

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

Subgrupo 2:

Especial.

Primera.

Segunda y Lectores A, B y C.

Tercera.

Personal operario

Subgrupo 1:

Primera nivel A.

Primera nivel B.

Segunda nivel A.

Segunda nivel B.

Tercera-Ayudantes.

Subgrupo 2:

Primera Encargado Peones.

Segunda Peón especialista.

Personal de Limpieza.

Personal jurídico, sanitario y de actividades complementarias

Primera superior especial.

Primera superior primera.

Primera superior segunda.

Segunda nivel A.

Segunda nivel B.

Tercera nivel A.

Tercera nivel B.

Para el personal que ingrese a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, las categorías de quinta del personal administrativo y de tercera del personal operario, subgrupo 1, serán consideradas categorías de entrada, por un período de seis meses.

Artículo 12. *Comunicación de vacantes.*

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

El Director de Organización y Recursos Humanos estudiará la propuesta e informará de todos los aspectos al Director general, quien, si lo cree conveniente, autorizará la provisión de vacantes. En este caso la provisión se harán mediante el oportuno concurso-oposición o por libre designación, según las normas que se establecen en artículos sucesivos.

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

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

Concurso de traslado (para empleados de la misma categoría).

Convocatoria interna.

Convocatoria externa.

Artículo 13. *Provisión de vacantes con personal de plantilla.*

1. Vacantes correspondientes a la primera categoría.—De las vacantes que se produzcan en las categorías primera superior especial, primera superior primera y primera superior segunda, la Unidad de Relaciones Laborales informará a todo el personal de la categoría de la vacante y al de la categoría inferior y mismo escalafón, con el fin de que puedan presentar solicitudes para cubrir dicha vacante, y a la vista de las mismas, la Dirección de Organización y Recursos Humanos propondrá nombrar a alguno de los candidatos mediante libre designación o declararla vacante.

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

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

2. Vacantes correspondientes a las restantes categorías.—Se establece para la provisión de estas vacantes como principio general la capacitación demostrada a través de concurso-oposición.

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

existencia de la misma al trabajador que lo posea y lo haya comunicado previamente a la Dirección de Organización y Recursos Humanos.

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

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

Artículo 14. *Normas por las que se regirán los concursos-oposición.*

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

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

1. Anuncio del concurso.—Una vez autorizado el concurso-oposición la Unidad de Relaciones Laborales elaborará la convocatoria, en la cual se harán constar los siguientes datos:

Número de plazas.

Categoría de las plazas.

Centro de trabajo.

Puesto de trabajo.

Unidad.

Condiciones de titulación o conocimientos.

Plazo de admisión de solicitudes.

Duración del período de prueba.

Características de idoneidad para el cargo.

Tipo de pruebas constitutivas del examen y carácter de las mismas.

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

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

El Director de Organización y Recursos Humanos, que actuará como Presidente.

Un representante de la Dirección afectada por la vacante clasificado en la categoría superior.

Un representante de los trabajadores.

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

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

3. Admisión de solicitudes.—El personal interesado solicitará participar en los concursos a la Unidad de Relaciones Laborales utilizando para ello el impreso confeccionado a tal fin.

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

La Unidad de Relaciones Laborales enviará a todos los interesados admitidos el programa sobre el que se elaborará el examen, a los no admitidos les comunicará las razones. Podrán ser razón de esa exclusión las anotaciones de falta «grave» o «muy grave», sin anular.

4. Pruebas.—Con carácter general en los concursos-oposición serán obligatorias las siguientes pruebas:

Examen de conocimientos teóricos.

Examen de conocimientos específicos y de seguridad en el trabajo.

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

Examen práctico.

Examen psicotécnico.

Examen médico.

a) Examen teórico.—El examen teórico comprenderá los conocimientos de carácter general considerados básicos en relación con la categoría del puesto. Cuando se considere necesario, se confeccionarán dos o tres exámenes teóricos, eligiéndose uno de ellos en el momento en que se vayan a realizar las pruebas.

Este examen tendrá la calificación de «apto» o «no apto» y será eliminatorio.

Serán considerados «aptos» aquellos opositores que acrediten la titulación mínima exigida en la convocatoria. Igualmente serán «aptos» aquellos trabajadores que hayan superado los cursos de FPBD que correspondan al nivel de conocimientos exigidos en el concurso y de acuerdo con la relación siguiente:

Técnicos de cuarta: CBT completo.
Técnicos de quinta: CBT 1.º y 2.º ciclos.
Administrativos cuarta A y B: CBA completo.
Administrativos quinta: CBA 1.º y 2.º ciclos.
Profesión segunda A y B: CBP completo.
P. Ayudante: CBP 1.º y 2.º ciclos.
Auxiliar oficina: CBA 1.º ciclo.

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

b) Examen de conocimientos específicos y de seguridad en el trabajo.—Se referirá a aquellos conocimientos teóricos imprescindibles para el desarrollo del oficio.

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

d) Examen psicotécnico.—La Unidad de Relaciones Laborales podrá aplicar aquellos test psicotécnicos que se ajusten a las necesidades del puesto a cubrir.

e) Examen médico.—El Servicio Médico de Empresa realizará un examen médico a aquellos concursantes que, por razones del puesto de trabajo, lo hagan necesario. Tanto el examen psicotécnico como el médico serán eliminatorios por sí solos. Igualmente podrá ser considerado por el Tribunal el carácter eliminatorio de las pruebas de seguridad e higiene en el trabajo.

f) Concurso de méritos:

Antigüedad: Cinco puntos.
Afinidad: Cinco puntos.
Idoneidad: 10 puntos.

Esta puntuación será aportada por la Unidad de Relaciones Laborales.

g) Resumen de puntuaciones:

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

Examen teórico: 20 puntos.
Examen específico: 60 puntos.

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

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

Concurso de méritos (común a ambas modalidades):

Antigüedad: Cinco puntos.
Afinidad: Cinco puntos.
Idoneidad: 10 puntos.
Total: 100 puntos.

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

Este cuadro, una vez firmado por los miembros, se presentará a la Dirección de Organización y Recursos Humanos para su resolución en el plazo de diez días desde la finalización de las pruebas.

h) Puntuación necesaria.—Para poder ser declarado «apto» es necesario alcanzar la mitad de la puntuación asignada en los exámenes de conocimiento específico y/o práctico.

i) Preferencias que se reconocen:

1. La calificación de «apto» en el concurso de promoción correspondiente dará preferencia, según el orden de puntuación, para ocupar la/s plaza/s convocada/s.

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

j) Período de ocupación de vacantes.—La comunicación de los resultados a los candidatos afectados no excederá de quince días, a contar desde la fecha de celebración del último examen.

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

Artículo 15. *Provisión de vacantes con personal de nuevo ingreso.*

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

La forma de admisión podrá ser mediante:

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

b) Todas las vacantes de las categorías primera superior especial, primera superior primera y primera superior segunda, se cubrirán libremente por la Dirección de la empresa.

Artículo 16. *Ascensos.*

El ascenso del personal se efectuará por medio de:

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

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

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

d) Según el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Por antigüedad de ocho años para:

1. Personal administrativo:

De quinta a cuarta B.
De cuarta B a cuarta A.

2. Personal operario:

De tercera a segunda B.
De segunda B a segunda A.

Artículo 17. *Formación profesional.*

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

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

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

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

Para la obtención y seguimiento de estos objetivos se constituirá la Comisión Mixta de Formación Empresa-Comité de Empresa, la cual estudiará y propondrá un plan de formación que se aplicará a partir del 1 de enero de cada año. De la reunión se levantará la correspondiente acta.

Artículo 18. *Cursos de formación.*

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

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

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

Los textos de estos cursos serán gratuitos para aquellos que superen un ciclo completo. Los empleados que estén realizando estos cursos podrán solicitar de la Unidad de Formación que se les asigne un tutor que les sirva de apoyo en sus estudios y les aclare cuantas dudas puedan tener.

Ascenderán inmediatamente a la categoría de Ayudantes y Auxiliares administrativos, respectivamente, los Peones especialistas y Auxiliares que superen con aprovechamiento los correspondientes cursos de formación profesional básica.

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

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

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

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

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

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

La Unidad de Formación gestionará el alojamiento del personal que con ocasión de la realización de estos cursos tenga que desplazarse a Zaragoza, abonándosele al empleado la cantidad de 4.598 pesetas/día en concepto de manutención.

Artículo 19. *Escalafón del personal.*

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

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo, horario, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 20. *Jornada laboral y horario.*

Durante el primer año de vigencia del Convenio, la jornada, en cómputo anual, será de mil seiscientos diecisiete horas reales, efectivas de trabajo, para todo el personal.

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

Artículo 21. *Días festivos.*

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

Artículo 22. *Jornada a turno.*

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

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

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

Artículo 23. *Vacaciones.*

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

Seis días podrán disfrutarse separadamente y a elección del personal.

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

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

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

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

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

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

La retribución a percibir por el trabajador durante los días de vacaciones continúa siendo la que corresponda por los conceptos de salario base y antigüedad, expresados en el capítulo de régimen económico de este Convenio, incrementada con el plus de asistencia y puntualidad y la parte proporcional que corresponda del plus de nocturnidad, quedando expresamente excluidos de esta retribución cualquier otro plus o compensación económica, sea cual sea su naturaleza y condición, por entenderse que en su valor unitario pactado está ya incluido proporcionalmente el correspondiente al período vacacional.

Artículo 24. *Licencias retribuidas.*

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cuatro días naturales en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, exista o no necesidad de desplazamiento con tal motivo.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- f) Al disfrute de los días necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- g) A permisos individuales de formación, en los términos y con los requisitos establecidos en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua.

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

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

Artículo 25. *Licencias no retribuidas.*

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

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

Artículo 26. *Excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de

su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efecto de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

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

CAPÍTULO V

Régimen económico

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

Conceptos salariales:

- a) Salario base.
- b) Complementos personales:
 1. Plus de antigüedad.
 2. Prima compensación de beneficios sociales.

c) Complementos del puesto de trabajo:

1. Plus de turno.
2. Plus de nocturnidad.
3. Compensación de festivos.
4. Plus de conducción.
5. Servicio de retenes.

d) Complementos por cantidad o calidad:

1. Horas extraordinarias.
2. Plus de asistencia-puntualidad.
3. Prima de productividad.
4. Descargo en festivos.
5. Gratificación del 24 y 31 de diciembre.

e) Complementos de vencimiento superior al mes:

1. Pagas extraordinarias.
2. Participación en beneficios.
3. Bolsa de vacaciones.

Conceptos no salariales:

1. Desayuno, media dieta, dieta y pernocta.
2. Kilometraje.
3. Gratificación por quebranto de moneda.
4. Ayuda de comida.

Artículo 27. Salario base.

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

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

Artículo 28. Complementos personales.

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

1. Plus de antigüedad.—La percepción de la antigüedad para 1997 se fija en 1.265 pesetas por mes/año de servicio.

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

2. Prima compensación de beneficios sociales.—Se establece, con carácter personal y no pensionable, para compensar la desaparición de la ayuda de estudios, la ayuda a las vacaciones y la prima de vacaciones. Esta prima «ad personam» la percibirá exclusivamente el personal que se encuentre de alta en la empresa con anterioridad al 19 de diciembre de 1997, abonándose en el mes de agosto. Su importe será:

Para 1998: 100.000 pesetas.

Para 1999: 197.000 pesetas.

Artículo 29. Complementos del puesto de trabajo.

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

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

En turno cerrado (mañana, tarde y noche): Será de 565 pesetas para 1997.

En turno abierto (mañana y tarde): Será de 422 pesetas para 1997.

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

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

2. Plus de nocturnidad.—Su valor se determinará de conformidad con lo establecido por la ley.

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

En el período vacacional se abonará la parte proporcional correspondiente.

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

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

Se establece una jornada anual para el año 1997 de doscientos dos días laborables, para 1998, de doscientos un días laborables y para 1999 de doscientos dos días laborables.

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

Técnico tercera categoría, nivel A: 2.822 pesetas.

Técnico segunda categoría, nivel B: 2.733 pesetas.

Técnico tercera categoría, nivel A: 2.481 pesetas.

Técnico tercera categoría, nivel B: 2.408 pesetas.

Técnico cuarta categoría, nivel A: 2.311 pesetas.

Técnico cuarta categoría, nivel B: 2.245 pesetas.

Técnico quinta categoría: 2.073 pesetas.

Operario primera categoría, nivel A: 2.245 pesetas.

Operario primera categoría, nivel B: 2.219 pesetas.

Operario segunda categoría, nivel A: 2.007 pesetas.

Operario segunda categoría, nivel B: 1.929 pesetas.

Operario tercera categoría: 1.879 pesetas.

Peón especialista: 1.833 pesetas.

En el segundo y tercer año de vigencia del Convenio, estos valores experimentarán los incrementos pactados para las tablas salariales.

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

4. Plus de conducción.—Se establece para retribuir la doble función del trabajador que, a la vez que realiza las labores propias de su categoría profesional y especialidad, conduce un vehículo de la empresa al servicio de la misma; se devengará, por cada día de trabajo en dichas condiciones, con un importe de 756 pesetas para el personal de turno y de 674 pesetas para el resto.

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

5. Servicio de retenes.—Para atender las necesidades de servicio público encomendado a la empresa se establece un servicio de retenes.

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

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

El retén atenderá las averías que se produzcan en la red e instalaciones de responsabilidad de Eléctricas Reunidas de Zaragoza.

Con el fin de afectar en la menor medida posible a la vida familiar y social del personal, salvo situaciones de carácter excepcional, la organización de los retenes deberá contemplar que los empleados de los servicios afectados sean requeridos no más de dos semanas por mes.

Con carácter general, la duración del retén será semanal, iniciándose al comienzo de la jornada ordinaria del lunes y concluyendo a la misma hora del lunes siguiente.

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

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

El plus de retén para cada una de las semanas de retén duodécima y siguientes del cómputo semestral de cada empleado (semestres naturales), estará incrementado en un 15 por 100 sobre su valor en tablas. Tanto la valoración como el cómputo no serán aplicables ni acumulables entre semestres.

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

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

La regulación del Servicio de Retén es la recogida en el correspondiente Reglamento.

Artículo 30. Complementos por cantidad o calidad.

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

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

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

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

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité, a los Delegados de Personal y a los Delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, diferenciando entre las compensadas económicamente y las compensadas con días de descanso, especificando sus causas y motivos y, en su caso, la distribución por secciones y por trabajadores, debiendo especificarse los datos del mes objeto del informe y los acumulados durante el año en curso.

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

Su importe es el que figura en el anexo II.

El trabajador podrá optar por percibir el valor económico de la hora extraordinaria o cambiar por el doble de las horas realizadas en tiempo de descanso, si el servicio lo permite y si se guarda dentro de los diez

días siguientes, teniendo en este caso la consideración de día efectivamente trabajado a efectos del plus de asistencia. Superado este plazo sin guardar el descanso, se percibirá su importe al precio establecido.

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

Para 1997, el importe de este plus se establece en la cantidad de 836 pesetas para el personal de turno y de 773 pesetas para el resto del personal, que se percibirá por la asistencia/día efectiva de trabajo y durante los veintiséis días correspondientes al período vacacional.

Para 1998 y 1999, el importe de este plus se incrementará en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

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

3. Prima de productividad.—En base a la obtención de un mejor y mayor índice de productividad cifrado en 800 GWh de producción hidráulica, corregida con el índice de hidraulicidad anual, se mantiene una prima de productividad en cuantía de 204.200 pesetas/año por empleado para el primer año de vigencia, a devengar en el mes de octubre.

Para 1998 y 1999, el importe de prima de productividad se incrementará en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

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

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

Una hora: 6.171 pesetas.

Dos horas: 5.288 pesetas.

Tres horas: 4.407 pesetas.

Cuatro horas: 3.527 pesetas.

Cinco y más horas: 2.664 pesetas.

Gratificación del 24 y 31 de diciembre.—El personal que trabaje durante estas noches percibirá por cada una de ellas una gratificación de 11.457 pesetas.

Artículo 31. Complementos de vencimiento superior al mes.

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

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

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

3. Bolsa de vacaciones.—La bolsa de vacaciones se abonará en el mes de julio por importe de 94.177 pesetas.

Artículo 32. Conceptos no salariales.

1. Desayuno, media dieta, dieta y pernocta.—Se mantiene la pernocta para viajes en comisión de servicio y autorizados por la empresa, si el destino supone desplazamiento fuera del ámbito de la misma. Sus importes para el primer año de vigencia se detallan en el anexo II.

Para 1999, el importe de la media dieta será de 3.500 pesetas.

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

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

3. Gratificación por quebranto de moneda.—Bajo esta denominación se concede una asignación extrasalarial a los empleados que desempeñen de forma habitual trabajos de cobranza y pagos, con movimiento dinerario suficiente y que soporten a su propio riesgo y cuenta las diferencias económicas que por error en aquellas operaciones pudieran producirse. Al empleado que tuviera que sustituir por un plazo de un mes o más en estas funciones a algún trabajador que estuviese percibiendo esta asignación

nación, se le abonará la parte proporcional correspondiente al tiempo de sustitución.

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

Cantidades/mes	Quebranto/año — Pesetas
Para el año 1997:	
De 5.000 a 3.000.000	21.065
De 3.000.000 a 20.000.000	84.223
Más de 20.000.000	126.337
Para el año 1998:	
De 5.000 a 3.000.000	22.118
De 3.000.000 a 20.000.000	88.434
Más de 20.000.000	132.653
Para el año 1999:	
De 5.000 a 3.000.000	23.223
De 3.000.000 a 20.000.000	92.855
Más de 20.000.000	139.285

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

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

4. Ayuda de comida.—Esta ayuda, dotada con 1.437 pesetas, será únicamente abonable al personal que, realizando jornada continuada, rebase ésta en período no superior a una hora; tendrá derecho a media dieta cuando supere dicho tiempo.

Artículo 33. *Revisión salarial.*

Si el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara el 31 de diciembre de 1997 un incremento superior al 2,1 por 100, se llevará a cabo la revisión salarial que resulte de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\text{IPC real} - 2,1$$

El incremento resultante de la revisión, de proceder, se abonará con efectos de 1 de enero de 1997, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1998, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

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

$$\text{IPC real} - \text{IPC previsto}$$

Los conceptos salariales utilizados en la negociación para el primer año de vigencia, una vez actualizados, si procediese, conforme a la revisión de 1997, experimentarán para 1998 un incremento del IPC previsto por el Gobierno.

En 1999, los mismos conceptos salariales, una vez actualizados conforme a la revisión de 1998, experimentarán un incremento del IPC previsto por el Gobierno.

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

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

Artículo 34. *Otros incentivos y complementos individuales.*

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

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

Artículo 35. *Abono de percepciones por entidad bancaria o Caja de Ahorros.*

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

CAPÍTULO VI

Previsión social

Artículo 36. *Previsión social.*

Como medida que se enmarca dentro de una política de reorganización de los recursos humanos, que persigue como finalidad mejorar la posición competitiva de Eléctricas Reunidas de Zaragoza para poder garantizar la viabilidad futura de la sociedad, se establece, a partir del 1 de enero de 1998, la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años, siempre que el trabajador tenga período de cotización suficiente, en orden a percibir la prestación de la Seguridad Social.

El sistema de previsión social queda modificado de acuerdo al acta de transformación de fecha 10 de diciembre de 1996, y que como parte integrante de este Convenio se adjunta como anexo IV.

No obstante, al personal que se jubile anticipadamente entre el 1 de enero y el 30 de septiembre de 1997, así como aquellos empleados que pudieran optar a la jubilación anticipada entre el 1 de octubre de 1997 y el 31 de diciembre de 1998, y no ejercitaron la opción de adhesión como partícipes al Plan de Pensiones de Eléctricas Reunidas de Zaragoza, se les aplicará el régimen de previsión social previsto en el XII Convenio Colectivo, en los artículos 37, 38, 39, 40 y 42.

Artículo 37. *Personal en situaciones de baja por incapacidad temporal, derivada de enfermedad.*

El trabajador en situación de baja por incapacidad temporal continuará percibiendo el total de sus haberes fijos o la diferencia para completar los mismos, cuando reciba indemnización con cargo a la Seguridad Social, durante el período de doce meses, prorrogables por otros seis más, hasta completar los dieciocho meses.

Artículo 38. *Personal en situación de invalidez permanente parcial o total para su profesión habitual.*

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

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

Artículo 39. *Reingreso de incapacitados.*

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

Artículo 40. *Inspección médica.*

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

Artículo 41. *Seguro colectivo de vida.*

La empresa mantiene este seguro para todo el personal de plantilla en las condiciones establecidas en la póliza suscrita en 1 de julio de 1988, cubriendo las siguientes garantías:

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

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

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

A partir del 1 de enero de 1999, las garantías cubiertas serán las siguientes:

a) Pago de un capital de 1.500.000 pesetas a sus beneficiarios inmediatamente después de ocurrido el fallecimiento del empleado, cualquiera que sea la causa, durante el trabajo o fuera de él. En esta garantía no hay límites de edad.

b) Pago al propio empleado de un capital de 1.500.000 pesetas, si se produce invalidez permanente absoluta para todo trabajo, por cualquier accidente o enfermedad, siempre que no hubiera cumplido los sesenta y cinco años de edad.

c) Pago de un capital adicional de 5.500.000 pesetas a sus beneficiarios, si el empleado fallece en accidente de cualquier clase, o al propio empleado, si por causa de accidente se le declara por el organismo competente en situación de invalidez absoluta para todo trabajo, siempre que no hubiera cumplido los sesenta y cinco años de edad.

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

CAPÍTULO VII

Asuntos sociales y asistenciales

Artículo 42. *Suministro de energía.*

Podrá disfrutar de este beneficio todo el personal de plantilla, previa solicitud a la Dirección de Organización y Recursos Humanos. El personal soltero se beneficiará en las mismas condiciones que los demás empleados, siendo condición indispensable que éste resida en domicilio propio o con sus padres y hermanos, haciéndolo constar así en la Dirección de Organización y Recursos Humanos, que pasará informe de su situación a efectos de formalización del referido suministro.

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

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

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

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

Artículo 43. *Ayuda de deficientes físicos o psíquicos.*

Se atenderán las necesidades de cada caso, procurando facilitar la ayuda necesaria, tanto de orientación como económica, destinándose la

cantidad de 3.000.000 de pesetas para atender en lo económico los gastos originados, previa justificación.

Artículo 44. *Préstamos para vivienda y personales.*

La empresa facilitará al personal préstamos para la adquisición o construcción de vivienda habitual y de carácter personal.

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

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

La concesión de estos préstamos y anticipos, que son incompatibles entre sí, requerirán el informe favorable de la Comisión de Asuntos Sociales.

Préstamos para viviendas.—A partir del 1 de enero de 1997 se concederán al personal fijo en plantilla, para la primera adquisición o construcción de vivienda habitual y de carácter personal, teniendo derecho a un único préstamo de vivienda durante su vida laboral. La cuantía máxima de estos préstamos ascenderá a 2.000.000 de pesetas, no devengarán interés alguno y se amortizarán en siete años, mediante descuentos mensuales en nómina.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 45. *Préstamo para adquisición de vehículo al servicio de la empresa.*

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

Artículo 46. *Ayuda por accidente de vehículo particular al servicio de la empresa.*

Se mantiene un fondo de 3.000.000 de pesetas con destino a subvencionar los gastos que puedan ocasionarse como consecuencia de los accidentes que sufran los vehículos de propiedad particular de empleados en desplazamientos al servicio de la empresa. Para acogerse a dicha ayuda será necesario como norma la existencia de atestado de tráfico sobre el accidente sufrido.

Artículo 47. *Premio de vinculación.*

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

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

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

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

Artículo 48. *Premio de jubilación.*

El personal que se jubile a partir del 1 de enero de 1997 percibirá, en el momento de la jubilación, el importe equivalente a dos veces el salario base de un Técnico de cuarta B.

Artículo 49. *Aguinaldo.*

Se mantendrá durante la vigencia del Convenio el mismo aguinaldo.

CAPÍTULO VIII

Artículo 50. *Comité Intercentros.*

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

Este Comité tendrá las siguientes competencias y funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la empresa:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 51. *Garantías sindicales.*

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

tenezcan, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

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

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

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

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

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

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

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

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

Artículo 52. *Prácticas antisindicales.*

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

Artículo 53. *De la Sección Sindical.*

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

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

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

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un Sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

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

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

El Delegado sindical tiene las siguientes funciones:

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

2. Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y Comités de Salud Laboral. A los Comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto, podrá asistir siempre que se admita previamente su presencia.

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

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

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

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

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

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

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

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado un tablón de anuncios, que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

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

El Delegado sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios Colectivos y por el Acuerdo Marco Interconfederal a los miembros de los Comités de Empresa.

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

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito

en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

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

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

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

Disposición transitoria.

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

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

Disposición derogatoria.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo sustituye al publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de abril de 1995 («Boletín Oficial del Estado» de 18 de mayo), que, en consecuencia, queda sin efecto.

ANEXO 1

Tabla salarial 1997

Categoría	Sueldo base mensual — Pesetas	Sueldo más pagas extras — Pesetas	Beneficios — Pesetas	Bolsa vacaciones — Pesetas	Total — Pesetas
<i>Personal técnico</i>					
Prim. Sup. Esp.	394.598	6.708.166	789.196	94.177	7.591.539
Prim. Sup. Prim.	289.537	4.922.129	579.074	94.177	5.595.380
Prim. Sup. Seg.	254.577	4.327.809	509.154	94.177	4.931.140
Segunda nivel A	236.701	4.023.917	473.402	94.177	4.591.496
Segunda nivel B	223.845	3.805.365	447.690	94.177	4.347.232
Tercera nivel A	207.861	3.533.637	415.722	94.177	4.043.536
Tercera nivel B	201.807	3.430.719	403.614	94.177	3.928.510
Cuarta nivel A	194.090	3.299.530	388.180	94.177	3.781.887
Cuarta nivel B	188.437	3.203.429	376.874	94.177	3.674.480
Quinta	173.201	2.944.417	346.402	94.177	3.384.996
<i>Personal administrativo</i>					
Subgrupo 1:					
Prim. Sup. Esp.	394.598	6.708.166	789.196	94.177	7.591.539
Prim. Sup. Prim.	289.537	4.922.129	579.074	94.177	5.595.380
Prim. Sup. Seg.	254.577	4.327.809	509.154	94.177	4.931.140
Segunda nivel A	236.701	4.023.917	473.402	94.177	4.591.496
Segunda nivel B	223.845	3.805.365	447.690	94.177	4.347.232
Tercera nivel A	207.861	3.533.637	415.722	94.177	4.043.536
Tercera nivel B	201.807	3.430.719	403.614	94.177	3.928.510
Cuarta nivel A	188.437	3.203.429	376.874	94.177	3.674.480
Cuarta nivel B	168.231	2.859.927	336.462	94.177	3.290.566
Quinta	157.530	2.678.010	315.060	94.177	3.087.247

Categoría	Sueldo base mensual — Pesetas	Sueldo más pagas extras — Pesetas	Beneficios — Pesetas	Bolsa vacaciones — Pesetas	Total — Pesetas
Subgrupo 2:					
Especial	162.017	2.754.289	324.034	94.177	3.172.500
Primera	162.017	2.754.289	324.034	94.177	3.172.500
Segunda	157.530	2.678.010	315.060	94.177	3.087.247
Segunda-Lector A	168.231	2.859.927	336.462	94.177	3.290.566
Segunda-Lector B	162.017	2.754.289	324.034	94.177	3.172.500
Segunda-Lector C	157.530	2.678.010	315.060	94.177	3.087.247
Tercera	154.072	2.619.224	308.144	94.177	3.021.545
<i>Personal operario</i>					
Subgrupo 1:					
Primera nivel A	188.437	3.203.429	376.874	94.177	3.674.480
Primera nivel B	177.631	3.019.727	355.262	94.177	3.469.166
Segunda nivel A	168.231	2.859.927	336.462	94.177	3.290.566
Segunda nivel B	162.017	2.754.289	324.034	94.177	3.172.500
Tercera-Ayudantes	157.530	2.678.010	315.060	94.177	3.087.247
Subgrupo 2:					
Primera-Enc. Peones	162.017	2.754.289	324.034	94.177	3.172.500
Segunda-Peón Esp.	154.072	2.619.224	308.144	94.177	3.021.545
Limpieza J. C.	154.072	2.619.224	308.144	94.177	3.021.545
Limpieza J. 6 h.	138.811	2.359.787	277.622	94.177	2.731.586
Limpieza J. 5 h.	115.675	1.966.475	231.350	70.705	2.268.530
Limpieza J. 2 h.	46.271	786.607	92.542	70.705	949.854
Limpieza J. 1 h.	23.135	393.295	46.270	70.705	510.270

ANEXO II

Tabla salarial 1997

Categoría	Desayuno — Pesetas	Jornada nocturna — Pesetas	Dieta completa — Pesetas	Media dieta — Pesetas	Pernocta — Pesetas	Hora ordinaria pactada — Pesetas	Hora extraordinaria 75 por 100 — Pesetas
<i>Personal técnico</i>							
Prim. Sup. Esp.	—	—	—	—	—	—	—
Prim. Sup. Prim.	—	—	—	—	—	—	—
Prim. Sup. Seg.	—	—	—	—	—	—	—
Segunda nivel A	375	2.106	8.431	3.053	7.758	1.932	3.381
Segunda nivel B	375	1.995	8.431	3.053	7.758	1.826	3.198
Tercera nivel A	375	1.851	8.431	3.053	7.758	1.693	2.964
Tercera nivel B	375	1.797	8.431	3.053	7.758	1.643	2.877
Cuarta nivel A	375	1.732	8.431	3.053	7.758	1.584	2.772
Cuarta nivel B	375	1.681	8.431	3.053	7.758	1.538	2.691
Quinta	375	1.544	8.431	3.053	7.758	1.412	2.471
<i>Personal administrativo</i>							
Subgrupo 1:							
Prim. Sup. Esp.	—	—	—	—	—	—	—
Prim. Sup. Prim.	—	—	—	—	—	—	—
Prim. Sup. Seg.	—	—	—	—	—	—	—
Segunda nivel A	375	2.106	8.431	3.053	7.758	1.932	3.381
Segunda nivel B	375	1.995	8.431	3.053	7.758	1.826	3.198
Tercera nivel A	375	1.851	8.431	3.053	7.758	1.693	2.964
Tercera nivel B	375	1.797	8.431	3.053	7.758	1.643	2.877
Cuarta nivel A	375	1.681	8.431	3.053	7.758	1.538	2.691
Cuarta nivel B	375	1.495	8.431	3.053	7.758	1.374	2.404
Quinta	375	1.400	8.431	3.053	7.758	1.281	2.243
Subgrupo 2:							
Especial	375	1.441	8.431	3.053	7.758	1.323	2.316
Primera	375	1.441	8.431	3.053	7.758	1.323	2.316
Segunda	375	1.400	8.431	3.053	7.758	1.281	2.243
Segunda-Lector A	375	1.495	8.431	3.053	7.758	1.374	2.404

Categoría	Desayuno — Pesetas	Jornada nocturna — Pesetas	Dieta completa — Pesetas	Media dieta — Pesetas	Pernocta — Pesetas	Hora ordinaria pactada — Pesetas	Hora extraordinaria 75 por 100 — Pesetas
Segunda-Lector B	375	1.441	8.431	3.053	7.758	1.323	2.316
Segunda-Lector C	375	1.400	8.431	3.053	7.758	1.281	2.243
Tercera	375	1.369	8.431	3.053	7.758	1.259	2.202
<i>Personal operario</i>							
Subgrupo 1:							
Primera nivel A	375	1.681	8.431	3.053	7.758	1.538	2.691
Primera nivel B	375	1.583	8.431	3.053	7.758	1.450	2.536
Segunda nivel A	375	1.495	8.431	3.053	7.758	1.374	2.404
Segunda nivel B	375	1.441	8.431	3.053	7.758	1.323	2.316
Tercera-Ayudantes	375	1.400	8.431	3.053	7.758	1.281	2.243
Subgrupo 2:							
Primera-Enc. Peones	375	1.441	8.431	3.053	7.758	1.323	2.316
Segunda-Peón Esp.	375	1.369	8.431	3.053	7.758	1.259	2.202
Limpieza J. C.	375	1.369	8.431	3.053	7.758	1.259	2.202
Limpieza J. 6 h.	375	1.369	8.431	3.053	7.758	1.259	2.202
Limpieza J. 5 h.	375	1.369	8.431	3.053	7.758	1.259	2.202
Limpieza J. 2 h.	375	1.369	8.431	3.053	7.758	1.259	2.202
Limpieza J. 1 h.	375	1.369	8.431	3.053	7.758	1.259	2.202

ANEXO III

Tabla salarial 1997

Servicio de retenes

Categoría	Días laborables — Pesetas	Días descanso — Pesetas	Prima de salida — Pesetas	Horas de trabajo — Pesetas
<i>Personal técnico</i>				
Prim. Sup. Esp.	3.740	8.418	—	—
Prim. Sup. Prim.	2.744	6.176	—	—
Prim. Sup. Seg.	2.414	5.428	—	—
Segunda nivel A	2.243	5.048	3.381	3.381
Segunda nivel B	2.121	4.773	3.198	3.198
Tercera nivel A	1.971	4.434	2.964	2.964
Tercera nivel B	1.914	4.307	2.877	2.877
Cuarta nivel A	1.841	4.140	2.772	2.772
Cuarta nivel B	1.787	4.019	2.691	2.691
Quinta	1.641	3.693	2.471	2.471
<i>Personal administrativo</i>				
Subgrupo 1:				
Prim. Sup. Esp.	3.740	8.418	—	—
Prim. Sup. Prim.	2.744	6.176	—	—
Prim. Sup. Seg.	2.414	5.428	—	—
Segunda nivel A	2.243	5.048	3.381	3.381
Segunda nivel B	2.121	4.773	3.198	3.198
Tercera nivel A	1.971	4.434	2.964	2.964
Tercera nivel B	1.914	4.307	2.877	2.877
Cuarta nivel A	1.787	4.019	2.691	2.691
Cuarta nivel B	1.597	3.588	2.404	2.404
Quinta	1.493	3.358	2.243	2.243
Subgrupo 2:				
Especial	1.537	3.454	2.316	2.316
Primera	1.537	3.454	2.316	2.316
Segunda	1.493	3.358	2.243	2.243
Segunda-Lector A	1.597	3.588	2.404	2.404
Segunda-Lector B	1.537	3.454	2.316	2.316
Segunda-Lector C	1.493	3.358	2.243	2.243
Tercera	1.461	3.285	2.202	2.202

Categoría	Días laborables — Pesetas	Días descanso — Pesetas	Prima de salida — Pesetas	Horas de trabajo — Pesetas
<i>Personal operario</i>				
Subgrupo 1:				
Primera nivel A	1.787	4.019	2.691	2.691
Primera nivel B	1.683	3.786	2.536	2.536
Segunda nivel A	1.597	3.588	2.404	2.404
Segunda nivel B	1.537	3.454	2.316	2.316
Tercera-Ayudantes	1.493	3.358	2.243	2.243
Subgrupo 2:				
Primera Enc. Peones	1.537	3.454	2.316	2.316
Segunda Peón Esp.	1.461	3.285	2.202	2.202
Limpieza J. C.	1.461	3.285	2.202	2.202
Limpieza J. 6 h.	1.097	2.466	2.202	2.202
Limpieza J. 5 h.	1.097	2.466	2.202	2.202
Limpieza J. 2 h.	1.097	2.466	2.202	2.202
Limpieza J. 1 h.	1.097	2.466	2.202	2.202

ANEXO IV

Acta

Representación de la Empresa: Don Manuel Escartín Sánchez, don Enrique Chavero Moreno, don Carlos Cuenca Valdivia, don Alfredo Ibáñez Cavero, don Luis Javier Caperos Urrea y don Carlos Pinilla Álvarez.

Representación del Comité de Empresa: Don Jorge Abarca Viñas, don Joaquín Pérez Gracia, don José Luis Ramón Lavilla, don José Manuel Díez Álvarez, don Norberto Royo García y don José Luis Iraberri Valdovinos.

En Zaragoza, siendo las veinte horas del día 10 de diciembre de 1996, los citados anteriormente, en nombre y representación de «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, Sociedad Anónima» y el Comité de Empresa de dicha entidad, reunidos para dar cumplimiento desarrollo a lo establecido en el anexo IV (Nuevo Sistema de Previsión Social) del XII Convenio Colectivo y, por otro lado adaptarse a lo establecido en la disposición transitoria decimocuarta de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, han alcanzado los siguientes acuerdos, que se han considerado satisfactorios para ambas representaciones:

1. Solicitar del Consejo de Administración de «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, Sociedad Anónima», la promoción de un Plan de Pensiones del Sistema de Empleo, según el modelo de Reglamento que se adjunta,

que recoge la voluntad de las partes interesadas, alcanzada de común acuerdo.

2. Solicitar del Consejo de Administración de «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, Sociedad Anónima», la promoción, junto a la entidad gestora y entidad depositaria que oportunamente se designen, de un Fondo de Pensiones que administre los recursos generados por el Plan de Pensiones.

3. Aceptar como plenamente sustitutorio del actual Sistema de Previsión Social, el Plan de Pensiones cuyo Reglamento se acompaña y cuyas bases principales se fundamentan en los siguientes acuerdos:

3.1 Personal con fecha de antigüedad en la empresa anterior a 1 de enero de 1995:

3.1.1 Se reconoce, en concepto de servicios pasados, la cuantía que individualmente queda establecida en el estudio actuarial realizado en fecha 5 de diciembre de 1996 por «Vida y Pensiones, Sociedad de Actuarios, Sociedad Limitada», que se adjunta como parte integrante de este acuerdo.

3.1.2 La empresa, en concepto de servicios futuros, aportará al Plan las aportaciones que, para cada trabajador, resulten de aplicar un determinado porcentaje sobre el salario regulador. Dicho porcentaje, que obedece a criterios actuariales objetivos y a su vez ha sido fruto de negociación entre ambas representaciones, es el que se establece, individualmente en el estudio actuarial realizado en fecha 5 de diciembre de 1996 por «Vida y Pensiones, Sociedad de Actuarios, Sociedad Limitada», que se adjunta como parte integrante de este acuerdo.

3.1.3 Se establecen unas garantías mínimas para las contingencias de fallecimiento de activos, invalidez permanente absoluta y gran invalidez, para lo que se contratará el necesario aseguramiento externo desde el Plan, que garantice el complemento que, sobre el derecho consolidado de cada partícipe, sea necesario para obtener esa garantía mínima.

Todas las aportaciones serán siempre a cargo de la empresa.

3.1.4 Las bajas que se produzcan antes de la formalización efectiva del Plan de Pensiones, disminuirá el capital reconocido por los servicios pasados, en la cuantía individual que corresponda según el estudio actuarial anteriormente mencionado.

3.2 Personal con fecha de antigüedad en la empresa posterior a 31 de diciembre de 1994:

3.2.1 Transcurrido un año desde su incorporación a la empresa, el empleado tendrá derecho a que ésta aporte al Plan un 2 por 100 de su salario regulador, siempre y cuando el propio empleado aporte asimismo al Plan una cantidad igual que la aportada por la empresa.

3.2.2 Desde el mismo momento en que se produce la incorporación en plantilla, el empleado tiene derecho, previa solicitud, a que se le reconozcan unas garantías mínimas para las contingencias de fallecimiento de activos, invalidez permanente absoluta y gran invalidez, para lo que se contratará el necesario aseguramiento externo desde el Plan, que garantice el complemento que, sobre el derecho consolidado de cada partícipe, sea necesario para obtener esa garantía mínima.

El coste de dicho aseguramiento será a cargo de la empresa.