

**Inspector de Reseguimiento.**—Es el puesto de trabajo ocupado por aquellos productores que, poseyendo la capacidad suficiente y reuniendo los conocimientos teórico-prácticos necesarios para la realización de su cometido, cuidan de la cumplimentación con el equipo a sus órdenes, de los planes de trabajo establecidos para el reseguimiento de las redes de alta, media y baja presión, en todo el ámbito de la Empresa.

**Categoría mínima:** Técnico especialista de segunda (escalafón Técnico).

**Operario-Inspector de utilización.**—Es el puesto de trabajo ocupado por operarios que, además de realizar todas las funciones propias de las instalaciones de utilización del gas, tienen a su cargo la inspección de las mismas para determinar con plena responsabilidad si reúnen las condiciones exigidas por las normas y reglamentos oficiales, señalando los posibles defectos u omisiones, a cuyo efecto ha de haber seguido los cursillos y superado las pruebas pertinentes de capacidad. Deberán librar las certificaciones que les sean requeridas a tal fin.

**Categoría mínima:** Inspector de segunda (escalafón Técnico).

**Operador instalaciones fábricas.**—Es el puesto de trabajo ocupado por operarios a turno regular que colaboran con sus superiores para subsanar las posibles anomalías que puedan presentarse en el desarrollo de las actividades de fábrica, supliendo en las líneas de producción e instalaciones de emisión de fábricas, las bajas por cualquier motivo producidas en los puestos de Técnico-Operador, Operador compresores y Ayudante de Técnico-Operador, cuidando en cada caso de la correcta ejecución de las operaciones que tienen encomendadas.

**Categoría mínima:** Técnico Especialista de segunda (escalafón Técnico).

**Secretario/a.**—Es el puesto de trabajo desempeñado por personal que con pleno conocimiento y práctica de mecanografía y taquigrafía, colabora en el trabajo personal de un mando con categoría de Jefe de División o superior, desarrollando los trabajos de toma de escritos o dictado, mecanografía, archivo, atención al teléfono y relaciones públicas, planning personal, organización de viajes, preparación de datos y gestiones diversas ajustando su jornada de trabajo a la del mando en cuestión, pudiendo en casos especiales ser más de uno los mandos atendidos.

**Categoría mínima:** Oficial primera Administrativo.

En el caso de que el puesto requiera el pleno conocimiento escrito y hablado de algún idioma extranjero, la categoría mínima aumentará en un Grupo salarial dentro del escalafón administrativo por cada idioma, sin exceder de dos.

**Operador Demag.**—Es el puesto de trabajo ocupado por operarios a turno regular que, bajo las órdenes del técnico operador, realizan la puesta en marcha, paro y regulación de los compresores, así como sus elementos y circuitos auxiliares, cuidando de la vigilancia y mantenimiento preventivo, confeccionando además todos los partes previstos. Asumirán la responsabilidad completa de la Sala de Compresión en ausencia del Técnico Operador.

**Categoría mínima:** Oficial primera P. O.

**Operador compresores «San Martín».**—Es el puesto de trabajo ocupado por operarios a turno regular que bajo las órdenes de sus superiores, son responsables de la vigilancia, funcionamiento, conservación y mantenimiento preventivo de las instalaciones de compresión, reguladores, extractores y contadores. Siguiendo las instrucciones de Dispatching regularán las presiones de emisión, debiendo confeccionar todos los partes previstos.

**Categoría mínima:** Oficial primera P. O.

**Ayudante de Técnico operador.**—Es el puesto de trabajo ocupado por operarios a turno regular que tienen la misión general de ayudar a los Técnicos Operadores en la puesta en marcha, conducción, paro, conservación y mantenimiento de las líneas de producción. Particularmente se encargan de la refrigeración y depuración de aguas, así como de calderas, bombas de agua y extractores, debiendo confeccionar los partes previstos. Con excepción de las fábricas de Barcelona, serán los responsables además del funcionamiento, regulación, conservación y engrase de los compresores de emisión.

**Categoría mínima:** Oficial de segunda P. O.

**Ayudante de operador Demag.**—Es el puesto de trabajo ocupado por productores a turno regular que bajo las órdenes del Técnico Operador y del Operador, cuidan del circuito de agua y refrigeración, limpieza de los compresores, atienden al teléfono y colaboran con el Técnico Operador y con el Operador en todas aquellas maniobras precisas para el buen funcionamiento de la instalación.

**Categoría mínima:** Especialista primera.

**Operador-Vigilante gasómetros esféricos.**—Es el puesto de trabajo ocupado por productores a turnos regular encargados de

realizar las maniobras necesarias para el servicio de Gasómetros esféricos de acuerdo con las instrucciones recibidas atendiendo al mantenimiento y limpieza de los elementos de la instalación, y al cumplimiento de los partes y hojas de servicio previstos.

Le corresponde asimismo la vigilancia del recinto y el control de entrada y salida de personal y materiales.

**Categoría mínima:** Especialista primera.

**Inspector de Red.**—Es el puesto de trabajo ocupado por aquellos productores que, bajo la supervisión de sus superiores realizan la vigilancia de los trabajos efectuados por las diferentes Entidades y Servicios Públicos, al objeto de que no dañen a la red o instalaciones de la Empresa, cuidando de la correcta ejecución de las instrucciones señaladas, a los Encargados de obra y dando parte de las anomalías detectadas.

**Categoría mínima:** Capataz E. P.

## 19397 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Unión Eléctrica de Canarias, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Unión Eléctrica de Canarias, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 9 de junio de 1979 tuvo entrada en este Dirección General de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Unión Eléctrica de Canarias, S. A.» (UNELCO), que fue suscrito el día 31 de mayo de 1979 por la representación de la Dirección de la Empresa y la representación del personal de la misma, acompañando documentación complementaria;

Resultando que del estudio económico realizado se vino en conocimiento de que el Convenio de referencia afecta a una Empresa de plantilla superior a 500 trabajadores, estando conforme con las directrices previstas en la normativa del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, siendo elevado a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la que ha dado su conformidad en su reunión del día 20 de junio de 1979;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo en orden a su homologación le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, competencia que se extiende a disponer la inscripción del Convenio en el Registro de este Centro Directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente, habiéndose reconocido así mutuamente;

Considerando que el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; en el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, y en el Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, y no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación, con la advertencia prevista en los artículos 5.º, 3.º y 10 del citado Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

**Primero.**—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Unión Eléctrica de Canarias, S. A.» (UNELCO), suscrito el día 31 de mayo de 1979 entre las representaciones de la Empresa y del personal de la misma, con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º párrafo segundo y 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, que declara vigente el artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

**Segundo.**—Notificar esta resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

**Tercero.**—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 25 de junio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA  
«UNION ELECTRICA DE CANARIAS, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo donde «Unión Eléctrica de Canarias, S. A.», desarrolle sus actividades.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Este Convenio afecta a los trabajadores fijos de plantilla de «Unión Eléctrica de Canarias, Sociedad Anónima». Se excluye el personal comprendido en el artículo 2.º de la vigente Ley de Relaciones Laborales.

Art. 3.º *Ambito temporal, revisión y absorción.*—La vigencia de este Convenio será de un año, a partir del 1 de enero de 1979, venciendo el 31 de diciembre de 1979. Se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas.

Si las disposiciones legales establecieran mejoras superiores a la totalidad de las recogidas en este Convenio, globalmente consideradas, las mismas serán absorbidas y compensadas con las mejoras pactadas en el mismo.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones estipuladas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, por lo que ambas partes convienen que lo pactado devendrá ineficaz si no fuera aprobado en su totalidad por la autoridad competente.

Art. 5.º *Garantía personal.*—Se respetarán en todo caso las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 6.º A tenor de lo dispuesto en el artículo 5.º de la Ordenanza Laboral vigente, la organización y racionalización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

CAPITULO III

Condiciones de trabajo

Art. 7.º *Jornada y horario de trabajo.*—Son jornadas de trabajo vigentes en «Unelco» las que a continuación se enumeran:

I Personal que presta sus servicios en régimen de turnos: La jornada de este personal será de cuarenta y cuatro horas semanales en régimen de turnos, reservándose la Empresa y los trabajadores los derechos que les concede el artículo 58 de la vigente Ordenanza Laboral.

II Personal administrativo y técnico de oficinas: La Jornada de este personal será de cuarenta y dos horas semanales, con una jornada continuada de siete horas diarias y un horario de siete y media a las catorce y media horas del día.

III Resto del personal técnico y operario: Cuarenta y cuatro horas semanales, con un horario continuado de siete a catorce y media horas los lunes, martes, miércoles y jueves, y de siete a catorce horas los viernes y sábados.

Art. 8.º *Licencias.*—Se establecen los siguientes permisos abonables:

- Por nacimiento de hijos: Tres días laborables.
- Por nupcialidad: Diez días laborables.
- Por fallecimiento de padre, madre, esposa e hijos: Cinco días naturales.
- Por fallecimiento de hermanos, suegros y yernos: Tres días naturales.
- Por fallecimiento de resto de familiares recogidos en la Ordenanza: Un día natural.
- Por enfermedad grave de esposa o hijos, debidamente justificada: Tres días naturales.

Art. 9.º *Vacantes.*—La Empresa anunciará las vacantes a cubrir en los centros de trabajo de la provincia en que la vacante se produzca detallando:

- Número y categoría de los puestos a cubrir.
- Características del puesto.
- Requisitos.
- Condiciones de trabajo.
- Fecha del examen, si lo hubiera.
- Plazo para solicitar la vacante.
- Fecha, lugar y horario del curso de formación si lo hubiera, así como la forma de inscripción en él.

Tiene preferencia para ocupar la vacante anunciada el personal de la plantilla de la Empresa y, dentro de este, el de la misma categoría que la del puesto a cubrir, siempre que, a juicio de la Empresa, reúna los requisitos exigidos para el mismo. La Empresa designará, entre los solicitantes, la persona que ocupará la vacante o establecerá las pruebas o exámenes que estime conveniente.

Si, a juicio de la Empresa, la plaza no pudiera cubrirse con ninguno de los solicitantes, o en caso de que no lo hubiera solicitado ningún miembro de la plantilla, se estará a las normas de ingreso establecidas en la Ordenanza, teniendo en cuenta las siguientes preferencias:

1.ª La mitad de las vacantes se sacará a concurso, mediante prueba de aptitud, entre los cónyuges, huérfanos e hijos de trabajadores de plantilla o jubilados que reúnan las condiciones exigidas, dando preferencia a los que no tengan otros hermanos en la Empresa.

Los botones que causen baja al cumplir los dieciocho años tendrán a efectos de estas preferencias la consideración de hijos de empleados. Igual consideración tendrán quienes hayan trabajado o estén trabajando con carácter eventual.

2.ª La otra mitad queda a la libre disposición de la Dirección de la Empresa, si bien a igualdad de puntuación tendrán preferencia los aspirantes a que se refiere el apartado anterior.

Un representante de los Delegados del Personal o del Comité de Centro donde se ha producido la vacante asistirá a la realización de las pruebas a que se refiere este artículo, y siempre que tenga lugar, participando en la calificación de las mismas.

La designación de este representante del personal se hará por los Delegados o Comité de Centro correspondiente. Los Delegados del Personal o el Comité de Centro, en su caso, pueden delegar esta representación en otro trabajador del mismo Centro de Trabajo.

La Empresa no discriminará las solicitudes de personas minusválidas que reúnan las características del puesto a cubrir. Cuando se considere que el puesto a cubrir puede ser ocupado por un minusválido, se comunicará a los Centros de Educación Especial, teniendo preferencia para el mismo personal minusválido en igualdad de condiciones.

Art. 10. *Excedencias.*—Las excedencias que se concedan por la Empresa se regirán por las disposiciones del artículo 28 de la Ley de Relaciones Laborales y del artículo 68 de la Ordenanza para las Industrias de Energía Eléctrica, con las siguientes matizaciones:

a) Concluida la excedencia, la Empresa incorporará al trabajador a su Centro de trabajo en un puesto igual o similar al que ocupaba previamente. De común acuerdo ambas partes podrán pactar la incorporación al puesto o Centro que más convenga a las mismas.

b) Quien se halle disfrutando de una excedencia podrá solicitar la reincorporación a la Empresa una vez transcurrido, al menos, la mitad del período concedido. La incorporación se realizará en el plazo máximo de dos meses a partir de la solicitud de reingreso. La Empresa podrá rebajar ambos plazos.

c) El empleado que se halle disfrutando una excedencia por estudios, siempre que no trabaje al mismo tiempo, tendrá derecho a que se le mantenga el suministro de fluido eléctrico en las mismas condiciones en que lo disfrutaba antes de la excedencia y por todo el tiempo de la misma, en el domicilio familiar, dentro de la zona de distribución de la Empresa.

d) La excedencia solicitada en base a la elección para un cargo sindical o público tendrá la duración del mismo y la reelección prolongará —igualmente— la excedencia.

e) El excedente podrá ocupar una vacante de su categoría, siempre que lo solicitara y, a juicio de la Empresa, reúna las condiciones para la misma.

f) Por acuerdo entre Empresa y trabajador, la excedencia podrá prorrogarse en los mismos términos en que fue concedida.

g) En cuanto a la reincorporación de la excedencia que regula el artículo 35, apartado 4.º, de la Ley de Relaciones Laborales, se aplicará la normativa general de excedencias regulada en este Convenio.

Art. 11. *Escalafones.*—En el mes de marzo de cada año se publicará el escalafón del personal, expresivo de las situaciones al 31 de diciembre anterior. Simultáneamente se dará a conocer las vacantes, si las hubiera, para cubrir los porcentajes establecidos en los artículos 26, 27 y 28 de la Ordenanza de Trabajo vigente.

Ante la proximidad de la firma de un Convenio o pacto similar y previa petición del Comité Negociador, se suministrará a éste estudios sobre horas extras, suplementos, dietas, etcétera, con formato igual al requerido, siempre que sea factible. En ningún caso este formato tendrá datos individuales, tales como nombre, domicilio, número identificador o número del documento nacional de identidad.

Art. 12. *Trabajos de diferente categoría.*—Trabajos de superior categoría: Cuando por necesidades de la Empresa a un trabajador se le encomienden durante más de cinco días, en forma continuada, funciones correspondientes a categoría profesional superior a la que tiene asignada, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia de salarios existente entre ambas desde el primer día en que empezó a realizar estas funciones.

Transcurridos cuatro meses ininterrumpidos, se estimará creada la vacante, en cuyo caso, si le corresponde el ascenso

al trabajador que venía ocupando dicha plaza, se considerará consolidado en la misma, a todos los efectos, desde el día en que empezó a realizar estos trabajos.

Caso de no corresponderle el ascenso, la vacante se cubrirá según las normas reglamentarias, en tiempo y forma, debiendo volver entonces el que interinamente realizó aquellos trabajos a su anterior situación y sueldo.

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

La Empresa comunicará por escrito al trabajador que debe realizar un trabajo de categoría superior, señalando la fecha del comienzo del mismo. Igualmente, la Empresa abonará por nómina la diferencia de salarios de tablas, incluyendo la parte proporcional de paga extra que pueda corresponderle al trabajador sustituto en la referida diferencia.

Art. 13. *Traslados*.—La Empresa atenderá preferentemente las peticiones de traslados, que le hagan sus trabajadores, en base a las causas siguientes:

- Por asuntos familiares.
- Por problemas de salud o merma de sus facultades físicas o psíquicas para el ejercicio que normalmente desempeña.
- Por estudios.
- Por superación profesional.

Art. 14. *Vacaciones*.—Son meses hábiles para el disfrute de vacaciones todos los meses del año, distribuyéndose a lo largo de él y de modo que no se perjudique el servicio ni el normal desarrollo de los trabajos.

Se establece como criterio que el disfrute de vacaciones será rotativo en aquellos Centros donde no haya acuerdo entre los trabajadores.

Cuando ambos cónyuges trabajen en la Empresa, tendrán preferencia para disfrutar sus vacaciones simultáneamente.

La incapacidad laboral transitoria, sobrevenida durante el disfrute de las vacaciones y que motive intervención quirúrgica o ingreso en clínica, interrumpe el disfrute de las mismas.

El trabajador que interrumpa sus vacaciones, a petición de la Empresa, tendrá derecho a disfrutar de nuevo íntegramente su periodo de vacaciones y a una indemnización igual a los gastos de transporte de ida y vuelta del trabajador y de su esposa e hijos, siempre que se hayan desplazado fuera de la isla donde presta sus servicios.

Art. 15. *Servicio militar*.—El trabajador que cumpla su servicio militar con carácter obligatorio o por el primer compromiso, si es voluntario, percibirá el 100 por 100 de su salario si es casado o mantenedor.

El trabajador soltero no mantenedor percibirá dos pagas extraordinarias que serán la de Navidad y la otra cuando lo solicite el trabajador.

Art. 16. *Personal de pequeñas explotaciones*.—La Empresa redactará un plan de reestructuración del personal de pequeñas explotaciones, del cual se dará traslado a la representación de los trabajadores, para que presente sus observaciones. Esta comunicación se hará dentro del presente ejercicio. La Empresa adquiere el compromiso que de esta reestructuración no se derivará reducción de puestos de trabajo.

Art. 17. *Seguridad e higiene en el trabajo*.—La Dirección de la Compañía y sus Comités de Empresa, conscientes de la gravedad de los accidentes de trabajo, propugnan la intensificación de una eficaz política preventiva. Estiman que deben ponerse en práctica todos los medios para su evitación, manteniendo constante vigilancia a fin de que sean debidamente observadas las normas de seguridad, cuya infracción puede denunciar todo trabajador.

Los Comités de Empresa, sus Comités de Seguridad, los Médicos de Empresa, los Ingenieros y Monitores de Seguridad trabajarán en estrecha colaboración y realizarán las campañas o cursillos pertinentes para la creación de un clima preventivo del accidente que produzca como resultado la disminución de siniestros.

Todas las instalaciones deberán ser revisadas de modo continuo y sistemático y sus trabajadores serán sometidos por lo menos una vez al año a cursillos de prevención o a examen recordatorio.

Se tomarán las medidas conducentes ante la falta de utilización de equipos y prendas de protección expresamente señaladas en las normas vigentes, cuyo conocimiento será obligatorio.

Art. 18. *Formación Profesional*.—La Empresa realizará, en colaboración con la representación social, un Plan de Formación Profesional a medio plazo y estará obligada a impartir cursos formativos sobre temas propios de la actividad que desarrolla, arbitrando los medios necesarios para ello.

El trabajador está obligado a asistir a los cursos que se impartan en horas de trabajo y previa inscripción voluntaria a aquellos que se impartan fuera de la jornada de trabajo.

La mitad del tiempo empleado en estos cursos, fuera de la jornada laboral, se abonará como extraordinario.

Se tendrá en cuenta la participación en los cursos de formación organizados por la Empresa, como mérito para ascensos.

Art. 19. *Asimilaciones*.—Los Auxiliares de Oficina de segunda y tercera, a los ocho años de antigüedad en la Empresa, se les asimilará económicamente a Auxiliares de Oficina de primera. Esta asimilación se aplicará con efecto de 1 de julio de 1979.

Las asimilaciones ya pactadas en anteriores Convenios seguirán vigentes.

Art. 20. *Vestuario*.—Al personal operario y de limpieza se les facilitará dos mudas de ropa de trabajo al año.

Art. 21. *Trabajos penosos, tóxicos y peligrosos*.—En colaboración con los gabinetes provinciales de seguridad e higiene se estudiará la definición de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, entre los realizados en «Unelco», elaborando una propuesta que, una vez aprobada por la Autoridad Laboral, pueda aplicarse en la Empresa.

## CAPITULO IV

### Régimen económico

Art. 22. *Remuneraciones*.—El personal incluido en el presente Convenio Colectivo percibirá 12 pagas anuales en la cuantía fijada en el anexo para cada categoría profesional, más cuatro pagas extraordinarias en las fechas establecidas por la vigente Ordenanza Laboral, del importe de una mensualidad cada una.

Art. 23. *Participación en beneficios*.—La Empresa abonará al personal, en concepto de participación en beneficios, una paga en la forma estipulada para este concepto por la Ordenanza Laboral, garantizando un 16 por 100 como mínimo.

La Empresa facilitará a los representantes de los trabajadores cuanta información sea precisa sobre la determinación del beneficio anual correspondiente al ejercicio económico anterior.

Art. 24. *Gratificación extraordinaria*.—En el primer año en que no existan limitaciones salariales establecidas por la normativa aplicable, la Empresa abonará al personal que esté en alta en la misma la cantidad de 51.000 pesetas brutas distribuidas en las 17 pagas a razón de 3.000 pesetas brutas por paga.

Dicha cantidad tendrá el carácter de gratificación extraordinaria y no se computará como base para el cálculo de la paga de beneficios.

La citada cantidad de 51.000 pesetas se incorporará al salario base al término de su abono íntegro, es decir, al final de las 17 pagas.

Este artículo se reproducirá automáticamente en sus términos literales en los Convenios Colectivos que medien hasta la desaparición de las aludidas limitaciones salariales.

Art. 25. *Horas extras y dietas*.—La realización de horas extraordinarias en la Empresa continuará rigiéndose por idénticos criterios que hasta el presente, comprometiéndose el personal a cumplimentar los requerimientos que haga la Empresa para la realización de horas extraordinarias y de acuerdo con la vigente normativa laboral.

Durante 1979 el valor de las horas extras y dietas se mantiene en los importes que se fijaron para 1978. Empresa y trabajadores procurarán la reducción de las horas extraordinarias, sin merma del servicio que se presta.

Art. 26. *Antigüedad trienios*.—Se mantiene, durante la vigencia de este Convenio el importe actual de la antigüedad consolidada, así como el valor del trienio, que continúa en un importe mensual de 663 pesetas por trienio.

Art. 27. *Plus de turnos rotativos*.—El personal que trabaje en régimen de turnos rotativos cerrados (mañana, tarde y noche) o abiertos (mañana y tarde) percibirá una cantidad de 50 pesetas brutas por cada turno efectivo trabajado.

Art. 28. *Compensación excepcional*.—El personal que realice el turno de noche los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero percibirá una gratificación extraordinaria de 1.500 pesetas por cada uno de dichos turnos.

Art. 29. *Congelación de conceptos*.—Se fija para 1979 como valor inalterable el que en 1978 y referido a cada trabajador tuvieran los siguientes conceptos variables: plus de nocturnidad, penosos y peligrosos, pausa, prima de lectores y cobradores, turnos, festivos no recuperables, horas festivas, exceso de jornada, horas de transporte, horas extraordinarias y dietas. En el supuesto de ascenso de algún trabajador, el valor de los conceptos transcritos será el de 1978 y para su nueva categoría profesional.

Igualmente se congelan para 1979, en su importe actual, los siguientes conceptos: concesión voluntaria, compensación, tarde sábados, haber consolidado, gratificación rendimiento, Impuesto de Rendimiento de Trabajo Personal, familia numerosa, guardias peritos, personal localizable, conducción vehículo, retén el Hierro, quebranto de moneda, vivienda, ayuda escolar, gratificación por natalidad, nupcialidad, Navidad y Año Nuevo, Reyes y deportes.

Art. 30. *Reserva para antigüedad y trienios*.—El importe de 13.072.773 pesetas, correspondiente al 1 por 100 de la masa salarial de 1973, una vez deducida de la misma la compensación a jubilados, se reserva para antigüedades y ascensos en 1979.

El sobrante de esta reserva, si lo hubiera, se distribuirá linealmente al 31 de diciembre de 1979, incorporándose el importe individual por categoría al haber base de la misma.

Art. 31. *Plus de asistencia.*—Se establece un plus de asistencia por un importe de 23 pesetas brutas por día. Se percibirá por cada jornada completa efectivamente trabajada.

Se abonará asimismo en las situaciones de baja por incapacidad laboral transitoria o accidente de trabajo, así como en los días de permiso que regula el artículo 8.º de este Convenio.

El importe dejado de abonar por la no asistencia del personal se ingresará en el Fondo de Atenciones Sociales.

CAPITULO V

Previsión Social

Art. 32. *Jubilación.*—Al personal que se jubile la Empresa compensará la diferencia que en cada momento exista entre la pensión oficial a que tenga derecho y el 100 por 100 de sus percepciones por conceptos fijos, revisable anualmente según lo que se pacte en posteriores convenios.

Para el cálculo del 100 por 100 de compensación, se tomará el importe de los conceptos fijos de la última paga mensual que perciba el trabajador antes de su jubilación, multiplicando por el factor anual que corresponda a cada concepto.

Tendrá derecho a esta compensación el personal que se jubile a los sesenta y cinco años.

El personal que desee continuar su vida laboral en la Empresa después de los sesenta y cinco años no tendrá derecho a ningún complemento de jubilación de la Empresa, percibiendo únicamente la pensión de la Mutualidad Laboral.

Al personal de más de sesenta años y cuarenta de servicio a la Empresa, que se jubile antes de los sesenta y cinco años, la Empresa compensará, en los términos descritos, hasta el 100 por 100 de su salario. Al que, en el mismo caso, tenga treinta años de servicio, se le compensará hasta el 75 por 100 de su salario.

Art. 33. *Viudedad.*—La Empresa abonará a las viudas del personal fijo que fallezca en activo, veinticuatro mensualidades de sus percepciones fijas en el momento del fallecimiento, con arreglo a las condiciones que se establecen a continuación:

Si a la muerte del empleado hubiera fallecido su esposa y sobrevivieran hijos menores de dieciocho años no emancipados o mayores de dieciocho años incapacitados, se abonará a los mismos idéntico importe que habría correspondido a la viuda, si bien el pago se hará al tutor.

El importe de la cantidad total que pueda corresponder se abonará de la siguiente forma: el 50 por 100, en los treinta días siguientes al fallecimiento, y el 50 por 100 restante, al año.

Si la viuda falleciese antes de percibir el total de la compensación establecida, se abonará el resto a los hijos menores de dieciocho años no emancipados o mayores de dieciocho años incapacitados, si los hubiera, en la forma establecida en este artículo.

Los beneficios que se establecen en este artículo serán causados igualmente por los empleados viudos en favor de sus hijos menores de dieciocho años no emancipados o mayores de dieciocho años incapacitados y por los empleados solteros o viudos sin hijos, en favor de sus padres y hermanos que, conviviendo con el fallecido, hayan dependido económicamente de él y esta dependencia quede debidamente comprobada por la Empresa.

Caso de que a la muerte del causante se hallase separado de su esposa, la Empresa, oído el Comité de Centro, decidirá la procedencia o no del abono de la compensación. Su decisión será inapelable.

La viuda, mientras permanezca en tal estado, disfrutará de la tarifa de empleado completa en el consumo de energía eléctrica, así como de los beneficios del economato, ayuda escolar y reyes.

Tendrá derecho a la compensación económica de veinticuatro mensualidades establecida en este artículo el personal que falleciera en accidente de trabajo durante el período de prueba.

Art. 34. *Plus de enfermedad.*—A los productores de baja por el Seguro Obligatorio de Enfermedad, debidamente comprobada, la Empresa les abonará desde el primer día de la baja la diferencia existente entre la cantidad que haya de percibir con cargo a la Seguridad Social y el 95 por 100 de salario real según Convenio.

En los casos de pluriempleo, la Empresa abonará al trabajador que pase a la situación de baja por enfermedad solamente lo que establece la Seguridad Social.

El 5 por 100 que la Empresa detrae en las condiciones consideradas en este artículo se impondrán en el Fondo de Atenciones Sociales. No obstante lo dispuesto en este artículo, la Empresa durante la baja abonará el 100 por 100 de sus salarios a los accidentados de trabajo y a las empleadas durante el período de maternidad.

Art. 35. *Atenciones sociales.*—La Empresa ingresará anualmente en el Fondo de Atenciones Sociales una cantidad igual al doble de la reducción que experimente la cantidad ingresada en el Fondo de Atenciones Sociales en el año anterior por el concepto de descuento del 5 por 100 en situación de enfermedad.

También se ingresará en dicho Fondo el importe de los descuentos que puedan practicarse al personal por imposición de sanciones.

Art. 36. *Ayuda escolar.*—La Empresa abonará este año a su personal con hijos estudiando en Centros reconocidos una ayuda escolar, según número y situación académica de sus hijos, por importe igual al abonado en 1978.

Art. 37. *Gratificación por natalidad y nupcialidad.*—La Empresa abonará la cantidad de 2.000 pesetas en concepto de premio de natalidad por cada hijo de sus empleados que nazca durante la vigencia del Convenio Asimismo abonará un premio de nupcialidad por importe de 4.000 pesetas a cada empleado que contraiga matrimonio en el mismo período de vigencia.

Art. 38. *Reyes.*—Se nombrará una comisión entre representantes de la Empresa y trabajadores para confeccionar un plan de compras, así como tipos y modelos de juguetes apropiados según edades.

Se publicará detalle de dichos regalos en la primera quincena de diciembre, y su entrega se efectuará ante del día 25 de diciembre.

Art. 39. *Deportes.*—De común acuerdo se nombrará una comisión entre representantes de la Empresa y trabajadores, elaborando al aplicarse el presente Convenio, y en el plazo máximo de dos meses, un presupuesto global y un programa y de equilibrio para todo el ámbito de la Empresa. Tanto la distribución como el control del gasto del presupuesto será periódicamente revisado por esta Comisión.

Art. 40. *Seguro de responsabilidad civil.*—La Empresa contratará un seguro que cubra la responsabilidad civil frente a terceros, derivada de la realización del trabajo propio de "Unelco". Este seguro cubrirá a todo el personal y su prima correrá íntegramente a cargo de la Empresa.

Art. 41. *Actualización de pensiones.*—La compensación que la Empresa abona a sus jubilados a 31 de diciembre de 1978, con arreglo a lo establecido por Convenio, se incrementará para 1979 en un 14 por 100.

CAPITULO VI

Disposiciones finales

Art. 42. En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para las industrias de energía eléctrica (Orden ministerial de 30 de julio de 1970) y demás disposiciones legales de carácter general.

Asimismo se mantendrán las mejoras pactadas en el anterior Convenio y no mencionadas expresamente en éste.

Cualquier mejora que se establezca en las Ordenanzas Laborales posteriores a la firma de este Convenio será asimilada automáticamente, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 3.º del mismo.

Art. 43. *Interpretación y aplicación del Convenio.*—Sin menoscabo de las funciones directivas y ejecutivas que correspondan a la Empresa, cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las cuestiones de interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente Convenio, serán sometidas obligatoriamente y como trámite previo a una Comisión mixta, que estará constituida por cuatro vocales económicos y cuatro vocales sociales, miembros de la Comisión Deliberadora.

A N E X O

Tabla de salarios mensuales 1979

	Pesetas
Técnico primera	58.680
Técnico segunda	45.751
Técnico tercera	42.111
Técnico cuarta	39.457
Técnico quinta	36.804
Administrativo primera-Superior primero	58.680
Administrativo primera-Superior segundo	53.712
Administrativo segunda	45.751
Administrativo tercera	42.111
Administrativo cuarta A	38.794
Administrativo cuarta B	35.478
Administrativo quinta	33.511
Auxiliar Oficina primera	35.478
Auxiliar Oficina segunda	33.511
Auxiliar Oficina tercera	33.511
Operario primera A	40.759
Operario primera B	38.977
Operario segunda A	37.758
Operario segunda B	36.721
Operario tercera	34.662
Peón especialista	33.003