

Asimismo tendrán derecho al reintegro de su precio todos los billetes cuya última cifra coincida con las que se obtengan en las dos extracciones especiales, que se realizarán del bombo de las unidades.

Premio especial al décimo

Para proceder a la adjudicación del premio especial a la fracción se extraerá simultáneamente una bola de dos de los bombos del sorteo que determinarán, respectivamente, la fracción agraciada y la serie a que corresponde.

Ha de tenerse en cuenta que si la bola representativa de la fracción fuera el 0, se entenderá que corresponde a la 10.^a

Este premio especial al décimo, de 246.000.000 de pesetas para una sola fracción de uno de los doce billetes agraciados con el primer premio, será adjudicado a continuación de determinarse el primer premio.

El sorteo se efectuará con las solemnidades previstas en la Instrucción del Ramo. En la propia forma se hará después un sorteo especial para adjudicar la subvención a uno de los establecimientos benéficos de la población donde se celebre el sorteo. Dicho sorteo especial quedará aplazado si en el momento de la celebración del que se anuncia se desconocen los establecimientos que puedan tener derecho a la mencionada subvención.

Estos actos serán públicos, y los concurrentes interesados en el sorteo tendrán derecho, con la venia del Presidente, a hacer observaciones sobre dudas que tengan respecto a las operaciones del mismo.

Efectuado el sorteo se expondrán al público la lista oficial de las extracciones realizadas y la lista acumulada ordenada por terminaciones.

Pago de premios

Los premios inferiores a 500.000 pesetas por billete podrán cobrarse en cualquier Administración de Loterías.

Los iguales o superiores a dicha cifra se cobrarán, necesariamente, a través de las oficinas bancarias autorizadas, directamente por el interesado o a través de Bancos o Cajas de Ahorro, y en presencia del Administrador expendedor del billete premiado.

Los premios serán hechos efectivos en cuanto sea conocido el resultado del sorteo a que correspondan y sin más demora que la precisa para practicar la correspondiente liquidación y la que exija la provisión de fondos cuando no alcancen los que en la Administración pagadora existan disponibles.

Madrid, 19 de agosto de 1989.—El Director general, Gregorio Mániz Vindel.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

20469 RESOLUCIÓN de 24 de julio de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 163/1989, interpuesto ante la Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Barcelona.

Ante la Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Barcelona se ha interpuesto por doña María Asunción Olóndriz Cánovas y otros, funcionarios de la Seguridad Social destinados en la Tesorería Territorial de la Seguridad Social de Barcelona, el recurso contencioso-administrativo número 163/1989, contra la Resolución de esta Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 28 de noviembre de 1988, estimatoria del recurso de reposición contra la Resolución, también de esta Subsecretaría de 29 de febrero de 1988, sobre cobertura baremada de puestos de trabajo de la Administración de la Seguridad Social.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que sean titulares de un derecho subjetivo o de un interés legítimo y aparezcan identificados plenamente en el expediente, para que comparezcan, si es de su interés, ante la referida Sala, en el plazo de los diez días siguientes a la publicación de la presente Resolución.

Madrid, 24 de julio de 1989.—El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

20470 RESOLUCIÓN de 26 de julio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de «Unión Eléctrica de Canarias, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Unión Eléctrica de Canarias, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 20 de junio de 1989, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 26 de julio de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE UNION ELECTRICA DE CANARIAS, SOCIEDAD ANONIMA

SECCION I

Disposiciones Generales

Artículo 1.º—Ámbito territorial.—El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo donde UNION ELECTRICA DE CANARIAS, S.A., desarrolla sus actividades.

Artículo 2.º—Ámbito personal.—Este Convenio afecta a los trabajadores de plantilla de UNION ELECTRICA DE CANARIAS, S.A.. Se excluye al personal a que se refieren los artículos 1, tres, c) y 2, uno, a, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.º—Ámbito temporal, revisión y absorción.—La vigencia de este Convenio será de tres años, a contar desde el 1 de Enero de 1989 finalizando su vigencia el 31 de Diciembre de 1991. 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.

Operará la compensación cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Escalafón salarial.—

Para el año 1989, el crecimiento salarial derivado del presente Convenio, en su conjunto, se establece en un 5,81%

Para el año 1990, se incrementarán los valores de las tablas salariales y demás conceptos económicos en un porcentaje igual al 100% de la previsión de inflación que fija el Gobierno para ese año más un punto, siguiendo los mismos criterios de distribución pactados para 1989.

A estos efectos, se tomarán como referencia los salarios, conceptos y tablas vigentes a 31.12.89, actualizados, en su caso, con el incremento resultante de la aplicación de la cláusula de revisión prevista en el apartado siguiente.

Para el año 1991, se incrementarán los valores de las tablas salariales y demás conceptos económicos en un porcentaje igual al 100% de la previsión de inflación que fija el Gobierno para ese año, más 1,5 puntos, siguiendo los mismos criterios de distribución pactados para 1990.

A estos efectos, se tomarán como referencia los salarios, conceptos y tablas vigentes al 31.12.90, actualizados, en su caso, con el incremento resultante de la aplicación de la cláusula de revisión prevista en el apartado siguiente.

Cláusula de revisión salarial

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de Diciembre de 1989, un incremento superior al 3,5% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de Diciembre de 1988, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de Enero de 1989, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1990, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante quedará, en todo caso, la debida proporción en relación al 5,81% pactado como incremento salarial para 1989, a fin de que aquel se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

La cláusula anterior, en sus mismos términos y de acuerdo con las variaciones que puedan producirse entre la previsión de inflación y el comportamiento del IPC, será de aplicación para 1990 y 1991.

La revisión salarial se abonará en una sola paga. La correspondiente a 1989, durante el primer trimestre de 1990, la correspondiente a 1990, durante igual período de 1991 y la correspondiente a 1991, durante el primer trimestre de 1992.

Artículo 1.- Vinculación a la totalidad.- Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible, por lo que ambas partes se obligan al respeto de la totalidad de las estipulaciones.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 2.- La organización del trabajo es facultad propia de la Dirección de la Empresa, con respeto a las normas y orientaciones de la Legislación vigente.

CAPÍTULO III

Condiciones de trabajo

Artículo 3.- Jornada de trabajo.- La jornada de trabajo para 1.989 será de 39 horas semanales y de 1.776 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

El personal de jornada continuada de mañana tendrá un horario de 07.00 a 15.00 hs. de lunes a jueves y de 07.00 a 14.00 hs. los viernes.

En las Centrales, el personal administrativo y de mantenimiento tendrá un horario de 07.00 a 15.00 horas de lunes a jueves y de 07.00 a 14.00 horas los viernes.

Para 1.990, la jornada de trabajo será de 38,5 horas semanales y de 1.752 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

El personal de jornada continuada de mañana tendrá un horario de 07.00 a 15.00 horas, de lunes a jueves y de 07.00 a 15.00 horas los viernes.

En las Centrales el personal administrativo y de mantenimiento tendrá un horario de 07.00 a 15.00 hs. de lunes a jueves y de 07.00 a 15.30 los viernes.

Para 1.991, la jornada de trabajo será de 38,00 horas semanales y de 1.728 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

El personal de jornada continuada de mañana tendrá un horario de 07.00 a 15.00 hs., de lunes a jueves y de 07.00 a 13.00 horas los viernes.

En las Centrales el personal administrativo y de mantenimiento tendrá un horario de 07.00 a 15.00 hs. de lunes a jueves y de 07.00 a 13.00 horas los viernes.

El personal de jornada partida tendrá el horario que fije su contrato individual de trabajo o el que se establezca de mutuo acuerdo o con aprobación de la Autoridad competente, atendiendo a las necesidades de organización del respectivo centro de trabajo, con la misma jornada anual de 1.776 horas de trabajo efectivo para 1.989, de 1.752 en 1.990 y de 1.728 horas para 1.991.

El personal de turnos cerrados, por la propia naturaleza de los mismos, realizará una jornada diaria de 8 horas de trabajo, de acuerdo con los vigentes cuadrantes y ciclos de turnos o los que en el futuro se pacten y siempre respetando las 1.776 horas de trabajo efectivo anual, para 1.989, de 1.752 horas para 1.990, y de 1.728 horas para 1.991.

Para la aplicación de la reducción de jornada en 1.990 y 1.991, la Dirección de la Empresa adaptará los cuadros de turno existentes en cada Centro al cómputo anual de trabajo efectivo de 1.752 y 1.728 horas, respectivamente.

Artículo 4.- Período de prueba.- Se establecen los siguientes períodos de prueba, dentro de los que ambas partes pueden resolver el contrato sin obligación de indemnización ni previo aviso:

Personal Técnico, Administrativo, Jurídico y de Actividades Complementarias de las Categorías 1 y 2:	seis meses
Resto del personal Técnico, Administrativo y de características especiales:	tres meses
Personal Operario cualificado:	dos meses
Personal Operario no cualificado:	quinze días laborales

La Incapacidad Laboral Transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

El período de prueba ha de constar por escrito en el contrato individual de trabajo.

Artículo 5.- Licencias.- Se establecen los siguientes permisos abonables:

Por nacimiento de hijos:	tres días laborales
Por nupcialidad:	quinze días naturales
Por fallecimiento de:	
-padre, madre, cónyuge e hijos;	cinco días naturales
-hermanos, suegros y yernos;	tres días naturales
-parientes hasta 2º grado de consanguinidad	dos días naturales
Por enfermedad grave del cónyuge o hijos debidamente justificados:	tres días naturales

Por enfermedad grave de los padres, siempre que suponga hospitalización, debidamente justificada:	tres días naturales
Por enfermedad grave de suegros, siempre que suponga hospitalización, debidamente justificada	dos días naturales
Por traslado de domicilio:	un día laboral

Los trabajadores podrán solicitar dos licencias especiales al año, que no excederán de diez días naturales cada una, sin retribución alguna, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Se establece el disfrute de permisos especiales para la obtención de un título académico o profesional, incluido el exámen para carnet de conducir, previa justificación de las pruebas a efectuar.

Todo trabajador que tenga que desplazarse fuera de la isla por motivos de enfermedad de su cónyuge o de personas a su cargo de primer grado de consanguinidad, para acudir a un centro especializado, dispondrá de una licencia abonable de cinco días, previa justificación y comunicación a la Empresa.

Artículo 6.- 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 exámen si lo hubiera
- plazo para solicitar la vacante
- fecha, lugar y horario del curso de formación si lo hubiera, así como la fecha de inscripción en él.

Tiene preferencia para ocupar la vacante anunciada, el personal de la plantilla de la Empresa y, dentro de éste, 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 convenientes.

Si, a juicio de la Empresa, la plaza no pudiera cubrirse con ninguno de los solicitantes o, en el 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 prescripciones:

1. La mitad de las vacantes se sacará a concurso, mediante prueba de aptitud.
2. La otra mitad queda a la libre disposición de la Dirección de la Empresa.

Un representante de los Delegados de 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 tengan 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.

Artículo 10.- Excedencias.- Las excedencias que se concedan por la Empresa se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente y en las normas siguientes:

- 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 su 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 ingreso. 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 los 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) Por acuerdo entre Empresa y trabajador, la excedencia podrá prorrogarse en los mismos términos en que fue concedida.
- f) En todos los casos, la reincorporación a la Empresa deberá solicitarse por escrito con, al menos, un mes de antelación.

Artículo 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, etc., con formato igual al requerido, siempre que sea factible. En ningún caso este formato contendrá datos individuales, tales como nombre, domicilio, número identificador o número del D.N.I.

Artículo 12.- Trabajos de diferente categoría.-

Trabajos de superior categoría.- Cuando por necesidades de la Empresa a un trabajador se le encomiendan 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 salario, 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 lo 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 de comienzo del mismo. Igualmente, la Empresa abonará por nómina la diferencia del salario de tablas, incluyendo la parte proporcional de pagas extras y beneficios que pueda corresponderle al trabajador sustituido en la referida diferencia.

Artículo 13.- Traslados y permutas.- La Empresa atenderá preferentemente las peticiones de traslado que le hagan sus trabajadores, en base a las causas siguientes:

- Por asuntos familiares.
- Por razones de salud o carea de sus facultades físicas o psíquicas para el trabajo que normalmente desempeña.
- Por estudios.
- Por superación profesional.
- Por condiciones objetivas establecidas en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores, si este traslado es forzado y conlleva cambio de residencia, el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos de traslado, tanto propios como de sus familiares y enseres, percibiendo además una gratificación equivalente a tres mensualidades de su salario.

La Empresa vendrá obligada a facilitar al trabajador vivienda adecuada en su nuevo destino, sin que el alquiler de la misma sea superior al 15 por 100 de su salario base. En el caso de que la renta sea superior al 15 por 100, el exceso correrá a cargo de la Empresa. Podrá sustituirse este régimen de alquiler, por un sistema de crédito para la adquisición de vivienda, a convenir con el trabajador.

- Por permuta. Los trabajadores con destino en localidades distintas y que ocupen igual categoría profesional y puesto de trabajo igual o claramente similar, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, de acuerdo con la Empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes y otras circunstancias que se puedan apreciar. Este tipo de traslado no dará lugar a compensación económica alguna por gastos de traslado.

Artículo 14.- Vacaciones.- El personal afectado por este Convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones.

A estos efectos la antigüedad se computará sobre el 1 de Enero de cada año, considerando como año entero de servicio aquel en que se ingresó, cualquiera que fuese la fecha en que se comenzó a prestar servicios. No obstante, el primer año natural de colocación solo dará derecho al trabajador a disfrutar de vacaciones proporcionalmente al tiempo trabajado en dicho primer año.

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

Se establecerá como criterio que el disfrute de las 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, salvo que uno de ellos se encuentre afectado por turnos rotativos para disfrutarlas, en cuyo caso las tomarán en la fecha que le corresponda a éste.

La Incapacidad Laboral Transitoria, sobrevinida durante el disfrute de las vacaciones y que Active intervención quirúrgica o ingreso en clínica, interrumpe el disfrute de las mismas.

El trabajador que interrumpe 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 del municipio donde presta sus servicios.

Por la I.L.T. en el transcurso del año, no dará lugar al descuento de días de vacaciones.

Se podrá partir las vacaciones en dos periodos de 15 días, previa justificación y en circunstancias especiales a juicio de la Empresa.

Artículo 15.- Servicio Militar.- El trabajador que cumpla Servicio Militar con carácter obligatorio o por el primer compromiso si es voluntario, percibirá el 100% de su salario si es casado o mantenedor.

El trabajador soltero no mantenedor, percibirá dos pagas extraordinarias: la de Navidad y el importe de otra, cuando lo solicite el trabajador.

Artículo 16.- Asimilaciones.- Los Auxiliares de Oficina de D. y T. Categoría, serán asimilados económicamente a Auxiliares de Oficina de I. a los ocho años de antigüedad en la Empresa.

Los Peones Especialistas serán asimilados económicamente a los Ayudantes del Subgrupo I del Escalafón Operario a los cinco años de antigüedad en la Empresa.

Se mantienen, asimismo, en vigor los ascensos automáticos y las asimilaciones establecidas en la Ordenanza de Trabajo.

Artículo 17.- Vestuario.- Al personal operario y de limpieza se facilitará dos mudas de ropa de trabajo al año, consistentes en chaquetilla, pantalón y camisa, una cada semestre y se entregarán en el primer y tercer trimestre del año. Cuando, a juicio de la Empresa, las características del trabajo lo requieran, se facilitará una prenda de abrigo.

El uso de la ropa de trabajo será obligatorio para el personal, que lo retire.

Artículo 18.- Maternidad.- En el supuesto de parto, la mujer trabajadora tendrá derecho a un periodo de descanso laboral de dieciséis semanas de duración máxima, distribuidas a opción de la interesada.

Asimismo, tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo nacido y vivo, a contar desde la fecha del parto. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

La mujer que se halle en la situación a que se refiere el apartado precedente, podrá solicitar el reintegro a la Empresa, un mes antes a la finalización de su vencimiento y debiendo la Empresa reincorporarla en un plazo de dos meses.

Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinan a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Artículo 19.- Personal en circunstancias especiales.- El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, de al menos, un tercio y un máximo de la mitad de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente. Este derecho solo podrá ser ejercido por uno de los cónyuges.

Asimismo, al personal con hijos minusválidos físicos o psíquicos, la Empresa facilitará permisos abonables cuando dichos trabajadores quieran asistir a cursos de orientación pedagógica para la educación de sus hijos, siempre y cuando dichos cursos los realice el I.N.S.E.R.S.D. y coincida con la jornada laboral.

CAPÍTULO IV**Seguridad e Higiene en el Trabajo**

Artículo 20.- Seguridad e Higiene en el Trabajo. Los trabajadores y la Dirección de la Empresa reconocen la gran importancia y atención preferente que tiene la Seguridad e Higiene en el Trabajo, recordando que debe tener primacía en la actuación cotidiana, las acciones encaminadas a proteger al trabajador contra los riesgos que puedan derivarse en la ejecución de sus trabajos, así como las tendentes a crear y fomentar en todos los componentes de la Empresa el espíritu de Seguridad.

De la Seguridad e Higiene en el Trabajo, son responsables tanto la Empresa como sus trabajadores, no pudiendo por tanto dejar de colaborar ni uno solo de ellos en el estudio, vigilancia, control, aplicación y cumplimiento de las normas establecidas.

De acuerdo con todo lo anterior, se tomarán las medidas apropiadas por parte de la Dirección y de los trabajadores para que los nuevos procesos tecnológicos no supongan incremento de riesgo. Todas las nuevas técnicas o procesos de trabajo, aparte de otros objetivos, deben tener como base primordial mejorar las condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 21.- Comité de Seguridad e Higiene. Los Comités de Centros de Trabajo tienen como objetivo fundamental hacer llegar a los productores las medidas adoptadas en orden al mejoramiento de la Seguridad y asimismo ser portadores de las inquietudes de éstos como auténticos colaboradores de Seguridad.

Las funciones del Comité de Seguridad son:

- Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.
- Informar sobre el contenido de las normas de Seguridad e Higiene en la Empresa.
- Realizar visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos para los trabajadores de la Empresa, para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales y constatar los riesgos que puedan afectar a la

vida o salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la Empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias, y cualesquiera otras que estime oportunas.

- d) Interesar la práctica de los reconocimientos médicos a los trabajadores de la Empresa, conforme a lo dispuesto en las disposiciones vigentes.
- e) Velar por la eficaz colaboración de la lucha contra incendios en el seno de la Empresa.
- f) Conocer las investigaciones realizadas por los técnicos de la Empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.
- g) Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales, se producidas en la Empresa con objeto de evitar unas y otras, y en los casos graves y especiales, practicar las informaciones correspondientes, cuyos resultados dará a conocer el Director de la Empresa al Comité y a la Inspección Provincial de Trabajo.
- h) Cuidar de que todos los trabajadores reciban una formación adecuada en materias de Seguridad e Higiene y fomentar la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- i) Estudiar y proponer a la Dirección de la Empresa todas cuantas medidas considere necesarias para obtener y conseguir unas buenas condiciones de Seguridad e Higiene que redunden en una debida protección de la vida e integridad física de los trabajadores.
- j) Cooperar a la realización y desarrollo de programas y campañas de Seguridad e Higiene del Trabajo en la Empresa.
- k) Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la Seguridad e Higiene mediante cursillos y conferencias al personal de la Empresa.
- l) Proponer la concesión de recompensas al personal que se distinga por su comportamiento, sugerencias e intervención en actos meritórios, así como la imposición de sanciones a quienes incumplan normas e instrucciones sobre Seguridad e Higiene de obligada observancia en el seno de la Empresa.

Artículo 22.- Medicina de Empresa.- El Servicio Médico de Empresa divulgará entre los trabajadores enseñanzas teórico-prácticas de primeros auxilios y socorrismo.

Con objeto de velar por la salud de los trabajadores, se hará como mínimo un reconocimiento médico anual a todo el personal, dentro de la jornada de trabajo, siendo obligación inexcusable del personal pasar dicho reconocimiento.

Igualmente, el Servicio Médico de Empresa reconocerá a los trabajadores que estén en situación de baja por enfermedad o accidente por un periodo superior a veinte días y a aquellos que tengan repetidas bajas por enfermedad.

También reconocerá a los trabajadores que sean enviados con esa finalidad por orden de sus superiores.

Se hará reconocimiento previo al ingreso a todos los trabajadores, tanto fijos como eventuales.

El Servicio Médico estudiará estadísticamente las enfermedades con mayor incidencia en la Empresa, al objeto de establecer el tratamiento, la vigilancia y la prevención adecuados.

La Empresa instará a los Gabinetes Técnicos Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo para la realización de una prueba audiométrica anual, en los Centros de Producción, a todo el personal que se encuentre sometido de forma habitual y continua a traumas sonoros.

CAPÍTULO V

Educación Profesional

Artículo 23.- Formación Profesional. Ambas partes son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la formación de todos los trabajadores y fomentar muy especialmente la acción formativa del personal a través de cursos estructurados en los cuatro bloques siguientes:

1. Para personal de nuevo ingreso.
 2. Formación Profesional Básica a Distancia.
 3. Formación en la Profesión (cursos de promoción, nuevas técnicas y reciclaje).
 4. Formación de mandos.
1. Cursos para personal de nuevo ingreso.- En función de las necesidades del personal que la Empresa determine y superadas las pruebas de selección que se establezcan, se realizarán los cursos de nuevo ingreso precisos para adaptación al puesto específico.
 2. Formación Profesional Básica a Distancia.- Con la finalidad prioritaria de que todo el personal que no ha tenido la posibilidad de realizar estudios oficiales de formación profesional, puede alcanzar los niveles de conocimientos mínimos exigidos para la realización de cursos y concursos de formación, se establecerán los cursos de Formación Básica a Distancia, en las especialidades Técnica, Administrativa y Profesional.
 3. Formación en la Profesión.- En función de las necesidades expuestas a través de los centros, los representantes establecerán los cursos

precisos para facilitar la promoción del personal, el conocimiento de nuevas técnicas o el reciclaje preciso, por desaparición o modificación de ciertos puestos de trabajo.

4. Formación de Mandos.- Se incluirán en este bloque aquellos cursos que incidan en la formación general de todo el personal con mando, así como la actualización de conocimientos precisos para las categorías superiores.

Artículo 24.- Difusión de actividades.- La Empresa, a través del Servicio de Formación, publicará semestralmente el calendario de actividades y cursos de formación de acuerdo con las necesidades previstas por los diferentes centros, que permita una orientación del personal en orden a las actividades formativas.

En dicho calendario, se establecerán, además de las características generales de los cursos, los niveles mínimos, condiciones y finalidad de los mismos.

Artículo 25.- Promoción.- Ambas partes están convencidas de que la formación es el instrumento más importante en orden a la promoción y bienestar de los trabajadores y a la consecución del más alto grado de productividad.

De acuerdo con dicho criterio, el personal quedará obligado a participar en cuantos cursos se convoquen como antecedente exigible a determinadas promociones.

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 horas de formación, según los valores que figuran en el anexo VI del presente Convenio Colectivo.

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

Artículo 26.- Comisión de Formación.- De acuerdo con los artículos anteriores, se constituye una Comisión de Formación y Promoción de carácter consultivo, cuya composición y funciones serán las siguientes:

Composición.- En nombre de la Empresa, participarán los que determine la Dirección en representación de las distintas ramas de actividad. Los representantes de los trabajadores, en número de seis, serán designados por y entre los miembros de los Comités de Centro, correspondiendo dos representantes a cada una de las islas de Tenerife y Gran Canaria y los dos restantes a las demás islas, debiendo estar representadas las distintas ramas profesionales.

Funciones.- Estudio, análisis y colaboración en las políticas de formación.

Propuesta para el establecimiento de criterios y métodos.- Propuesta de resolución de problemas concretos.

Asesorar e informar sobre los problemas de formación.

Periodicidad de las reuniones: cuatrimestral, salvo en el caso de que haya que tratar asuntos de urgencia.

CAPÍTULO VI

Derechos Sindicales

Artículo 27.- Unelco reconoce a los Sindicatos debidamente implantados en la Empresa, como elementos de interés para el debido tratamiento de las relaciones con sus trabajadores.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a afiliarse libremente.

Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de este Convenio Colectivo, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la Empresa que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Cualquier trabajador o sindicato que considere lesionado los derechos de libertad sindical, por actuación de la Empresa, podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

De la acción sindical

Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o Centro de trabajo:

- a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.

Funciones y derechos de las Secciones Sindicales

1.- Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos, de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuentan con Delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en el lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

FUNCIÓNES Y DEBEROS DE LOS DELEGADOS SINDICALES

1.- En las Empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o en el centro de trabajo.

2.- El número de Delegados Sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores:	uno
De 751 a 2.000 trabajadores:	dos
De 2001 a 3.000 trabajadores:	tres
De 3001 en adelante:	cuatro

Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

3.- Los Delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que los sindicalistas legalmente para los miembros de Comités de Empresa, así como las siguientes deberes:

- a) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellos materias en las que legalmente proceda.
- b) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.
- c) Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.
- d) Una vez cumplidos los requisitos exigidos, tanto por este Decreto como por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, para que el nombramiento del Delegado Sindical tenga efecto, deberá ser comunicado a la Dirección de la Empresa.

Garantías Sindicales

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa desconfiará en la nómina mensual de los trabajadores interesados en la realización de tal operación. Asimismo, la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará a la Dirección la orden de desconfiar, la Central o Sindicato a que pertenecen, la cantidad de la cuota, así como el número de sus afiliados o miembros de la cuota correspondiente a la Empresa afectada. La Dirección de la Empresa deberá efectuar la anotación de desconfianza en el contrato, durante el período que el trabajador figure en activo.

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

Excepciones y excepcionales

1.- Distintos ostentan cargos directivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cambio de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y al acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

2.- Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de la Empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

De los Comités de Gestión y Delegados de Empresa

1.- Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

a) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

1.- Translacionalmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la Empresa revise la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se dan a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, tierras totales o parciales, definitivas o temporales, y las reducciones de jornada, sobre el trabajo total y parcial de las instalaciones, empresas filiales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

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

- 1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquier de sus posibles consecuencias; estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de prima o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- 2. Sobre la función-absorción o modificación del "Status" jurídico de la Empresa, cuando ello implique cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- 3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelo de contrato de trabajo que habitualmente utilice, así como el modelo que el Comité para efectuar las modificaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral competente.
- 4. Sobre sanciones imputadas por faltas muy graves.
- 5. En la referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestrabilidad.

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

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

2) Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

c) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias.

d) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de las medidas de productividad.

e) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad como órgano colegiado, para ejercer funciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia, por decisión mayoritaria de sus miembros.

f) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) b) y c) del punto a) de este artículo, sin después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección asale e presuntamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

g) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o discriminada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política nacional de empleo.

2.- Garantías.-

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación, sin perjuicio de lo establecido en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Si, en el supuesto de cualquier otra sanción por supuestas faltas graves, observadas a otros causas, deberá caracterarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o

Delegados de Personal, y delegados del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poserán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

- b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas 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 social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y suscribiendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.
- d) Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

	Horas
Hasta 100 trabajadores	15
De 101 a 250 trabajadores	20
De 251 a 500 trabajadores	30
De 501 a 750 trabajadores	35
De 751 en adelante	40

En Unidad los distintos miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal en cada centro de trabajo, podrán solicitar la acumulación de horas sindicales, en uno o varios de sus componentes, para el ejercicio de sus funciones de representación y sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o miembros de Comité 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 trascurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

3.- Lo aquí pactado mantendrá la vigencia general del Convenio Colectivo. Asimismo si dentro de esa regulación de derechos sindicales se omitiese alguna disposición al respecto, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Si en el transcurso de dicho período surgiese alguna norma acerca de este tema, las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esa materia.

4.- Sin perjuicio de lo pactado en este Convenio sobre Derechos Sindicales, se mantendrán vigentes las mejoras pactadas en el Convenio anterior.

CAPÍTULO VII

Seguridad Social

Artículo 25.- 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% de sus percepciones por conceptos fijos, revisable anualmente según lo que se pacte en posteriores convenios.

Para el cálculo del 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 correspondiera a cada concepto.

Tendrá derecho a esta compensación el personal que se jubile a los sesenta y cinco años, o a la edad que, en su caso, fija la Seguridad Social, como beneficiario del máximo de prestaciones por jubilación.

El personal que desee continuar su vida laboral en la Empresa, después de los 45 años, no tendrá derecho a ningún complemento de jubilación de la Empresa, percibiendo únicamente la pensión de la Seguridad Social.

Al personal de más de sesenta años y cuarenta de servicio en la Empresa, que se jubile antes de los 65 años, la Empresa compensará, en los términos descritos, hasta el 100% de su salario. Al que, en el mismo caso, tenga 30 años de servicio se le compensará hasta el 80% de su salario.

El personal con 64 años cumplidos y 35 de cotización a la Seguridad Social podrá jubilarse voluntariamente con la compensación hasta el 100% anterior.

Artículo 26.- Viudedad.- La Empresa abonará a las viudas/os 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/a hubiera fallecido su esposo/a 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/o 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% en los treinta días siguientes al fallecimiento y el 50% restante, al año. En casos debidamente justificados y a propuesta del Comité, puede la Empresa adelantar el segundo pago.

Si la viuda/o 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 hubiere, en la forma establecida en este artículo.

Los beneficios que se establecen en este artículo serán causados por los empleados viudos/as en favor de sus hijos menores de dieciocho años no emancipados, o mayores de dieciocho años incapacitados.

Igualmente, y previa comprobación por la Empresa, se abonará idéntico importe a los hijos mayores de dieciocho años y menores de veinticinco que convivieran con el causante bajo su dependencia económica.

También tendrán este beneficio los padres y hermanos de empleados solteros/as o viudos/as sin hijos 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/o, la Empresa, oído el Comité de Centro, decidirá la procedencia o no del abono de la compensación. Su decisión será inapelable.

La viuda/o, mientras permanezca en tal estado, disfrutará de la tarifa especial de empleados completa en el consumo de energía eléctrica, así como de los beneficios del transporte y ayuda escolar, siempre que sean el principal sostén de los familiares que con ellos convivan.

Excepcionalmente, también tendrá derecho a la compensación económica establecida en este artículo el personal que fallezca en activo por enfermedad común, accidente laboral o no laboral, sea cual fuere el tipo de contrato de trabajo que vincule a las partes.

Artículo 27.- Plus de enfermedad.-

a) Los trabajadores en situación de ILL derivada de enfermedad común o accidente no laboral percibirán en los siete primeros días de dicha situación una compensación consistente en la diferencia entre el 60% que abona la Seguridad Social y el 90% del salario real según convenio. El 10% restante hasta completar el 100% será ingresado por la Empresa en el Fondo de Atenciones Sociales.

Cuando la enfermedad por la que se pasa a ILL produjera intervención quirúrgica u hospitalización simple, se compensará, desde el primer día y mientras dure la baja, la diferencia entre el 60% o 75% que abona la Seguridad Social y el 100% de su salario según Convenio.

b) A partir del octavo día, la compensación consistirá en la diferencia entre el 60% o el 75% que abona la Seguridad Social y el 100% de su salario según Convenio.

c) Los trabajadores en situación de baja por ILL derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como las trabajadoras durante las 16 semanas de licencia por maternidad percibirán, desde el primer día, una compensación consistente en la diferencia entre el 75% que abona la Seguridad Social y el 100% de su salario según Convenio.

d) En los casos de pluriempleo, la Empresa abonará al trabajador que pase a la situación de baja exclusivamente la indemnización de la Seguridad Social.

Artículo 28.- 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 10 por 100 en situación de enfermedad.

Artículo 29.- Ayuda Escolar.- El personal fijo de la Empresa, percibirá como Ayuda Escolar, para el curso 1988-1990, las siguientes cantidades por cada hijo que estudie en centros oficiales o privados reconocidos oficialmente:

Preescolar: 7.943 pts.	BUP, COU u F.P.I. 19.903 pts.
I.º a 4.º EGB: 9.982 "	Grado Medio: 21.837 "
5.º a 8.º EGB: 11.929 "	Grado Superior: 39.777 "

La ayuda descrita se abonará siempre que concurren en el estudiante las siguientes condiciones:

- 1.- Seguir cualquiera de las enseñanzas siguientes: Preescolar, E.G.B., COU, F.P.I., F.P.C., enseñanzas especiales reconocidas y asimiladas a F.P., estudios de grado medio y estudios superiores.
- 2.- Dependier económicamente de sus padres o tutores.
- 3.- No realizar trabajos retribuidos por cuenta propia o ajena.
- 4.- No hallarse en situación de repetidor de curso. No obstante se admite, por una sola vez, la repetición de curso.

Los trabajadores que tengan hijos con disminuciones físicas o psíquicas reconocidas por el Inerso y que cursen estudios de los recogidos en este artículo u otros que se impartan en centros especializados se les abonará una cantidad igual a la que figura para el Grado Superior.

El empleado acreditará debidamente ante la Empresa la situación académica de sus hijos estudiantes. La adulteración o falsificación de cualquier dato obligará a la inmediata restitución de lo percibido.

La Ayuda Escolar tendrá carácter de única y afectará sólo a una de las enseñanzas o carreras que se cursen.

El importe de este concepto se abonará con la nómina del mes de Noviembre.

Artículo 27.- Gratificación por natalidad y nupcialidad. - La Empresa abonará en 1.989 la cantidad de 5.151 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 8.343 pesetas a cada empleado que contraiga matrimonio en el mismo periodo de vigencia.

Artículo 28.- Seguro de responsabilidad civil. - La Empresa mantendrá 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.

Artículo 29.- Actualización de pensiones. - La compensación que la Empresa abona a sus jubilados al 31 de Diciembre de 1.988, con arreglo a lo establecido en Convenio, se incrementará para 1.989, en un 3,3%.

Artículo 30.- A los trabajadores fijos que, por causa de accidente de trabajo ocurrido en UNELCO, sean calificados por la Seguridad Social como inválidos permanentes absolutos para todo trabajo, la Empresa les compensará la diferencia que en cada momento exista entre la pensión oficial a que tenga derecho y el 100% de sus percepciones por conceptos fijos en el momento de terminar el periodo de incapacidad laboral transitoria.

La Empresa abonará a este personal tres mensualidades de sus percepciones fijas en el momento que sea reconocida la invalidez permanente absoluta para todo trabajo.

Esta disposición se aplicará a quienes pasen a la situación descrita a partir del 1 de Enero de 1.989.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 31.- Remuneraciones. - El personal incluido en el presente Convenio Colectivo percibirá doce pagas anuales en la cuantía fijada en el Anexo I para cada categoría profesional, más cuatro pagas extraordinarias, del importe de una mensualidad cada una, correspondientes a los meses de Marzo, Julio, Octubre y Diciembre que se percibirán respectivamente junto con las mensualidades de Febrero, Julio, y Septiembre y el día 15 de Diciembre.

A efectos de lo dispuesto en el artículo 26, cinco, del Estatuto de los Trabajadores, la remuneración anual que en función de las horas anuales de trabajo es la que figura en el expresado Anexo I de este Convenio.

Artículo 32.- 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 10 por ciento como mínimo. Este garantizando se abonará antes del día 30 de Mayo de cada año.

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

Artículo 33.- Horas Extraordinarias. - Ante la grave situación de paro existente en nuestra región, ambas partes, acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los criterios siguientes:

- 1.- Horas extraordinarias habituales: supresión.
- 2.- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
- 3.- Horas extraordinarias necesarias por suministros o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trata de mantenimiento.

A los efectos establecidos en el art. 2 del Real Decreto 1859/1981, las partes acuerdan definir las horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor y las estructurales derivadas de la propia naturaleza del servicio público encomendado.

En consecuencia, serán:

- 1.- Horas motivadas por causa de fuerza mayor: las horas extraordinarias originadas por averías en los centros de producción, transformación y redes de distribución, tanto en baja como en alta tensión para garantizar el servicio. También tendrán esta consideración las esporádicas del personal que habitualmente no hace horas extraordinarias y que, por alguna emergencia, se vea obligado a realizarlas.
- 2.- Se consideran horas estructurales las derivadas de la propia organización, tales como suplencias por permisos, ausencias imprevistas, enfermedad o accidente, cambios de turnos, cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, funciones sindicales o de representación del personal, formación, reducción de jornada por imperativo legal, toma de cargas, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley. La calificación de cualquier otro supuesto como circunstancia estructural se negociará con el Comité de Centro de Trabajo afectado.

La Empresa informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, así como sobre la calificación y causas de las mismas, de acuerdo con la legislación vigente.

A la vista de la información suministrada, los representantes del personal de cada centro podrán proponer que, en casos concretos, determinadas horas extras no sean consideradas como estructurales a efectos de cotización.

Al objeto de cumplir lo dispuesto en el R.D. 1859/1981, los Comités de Empresa o en su caso, los Delegados de Personal delegarán en un representante de sus miembros que, junto con la representación empresarial en los términos que proceda, cumplimentarán la comunicación correspondiente a la Autoridad Laboral.

La Empresa podrá convenir con sus trabajadores que, previo pago de los recargos según convenio, que se satisfarán independientemente, se compensen con horas de descanso las extraordinarias trabajadas, si el trabajo lo permite, procurando que estas compensaciones sean por jornada completa.

Las fracciones que no lleguen a cubrir la jornada completa podrán quedar pendientes, con el fin de facilitar su acumulación a las que en sucesivas ocasiones puedan realizarse.

Se acuerda expresamente que en 1.989, 1.990 y 1.991 todas las horas extraordinarias, tanto diurnas o nocturnas, como festivas, se abonarán al valor que para cada categoría figura en el anexo III.

Para el personal de jornada continuada tendrá el carácter de hora festiva las que se realicen a partir de las 0,00 horas del sábado.

Artículo 40.- Plus de llamada. - La Empresa abonará durante 1.989 la cantidad de 890 pesetas para compensar, tanto las molestias como los gastos de todo tipo que se le ocasionen al trabajador que realice horas extraordinarias, cuando se den las siguientes condiciones:

- 1) Que las horas extraordinarias a realizar sean de las denominadas en el convenio Colectivo como estructurales.
- 2) Que sea avisado durante la jornada, una vez finalizada esta o en su día de descanso.
- 3) Que entre su jornada ordinaria y la realización de horas extraordinarias medie al menos 2 horas.

Artículo 41.- Trienio y antigüedad consolidada. - Durante 1.989, el valor del trienio será de 1.662 pesetas, por cada una de las 12 pagas en que se perciba.

Las cantidades que se perciben por antigüedad consolidada se incrementarán en un 3,3%.

Artículo 42.- Plus de turnos rotativos. - El personal que trabaje en régimen de turnos rotativos cerrados (mañana, tarde y noche) o abiertos (mañana y tarde), percibirá la cantidad bruta por categorías reflejada en el anexo VII por cada turno efectivo trabajado.

Este plus será percibido por el personal conretornos, aun cuando realice la jornada normal de mañana.

Artículo 43.- Nocturnidad y pausa. - El trabajador que preste sus servicios en régimen de turnos cerrados, percibirá por cada turno efectivo realizado en la noche, el importe del Plus Nocturno que figura en el anexo IV para cada una de las categorías.

Los recargos abonados por pausa en 1.988, se incrementarán en un 3,3%.

Artículo 44.- Conceptos varios. - En 1.989 se abonarán con un incremento del 3,3% sobre el valor abonado en 1.988, los conceptos siguientes: guardia de nocturnos, permisos, prolongación de jornadas, personal localizable, horas normales de transporte, horas extraordinarias de transporte, conducción de vehículos, concesión voluntaria, haber consolidado, trabajo superior categoría, gratificación por fraude y primas de cobros, lecturas, cortes, reposición y reparto de avisos.

Para el personal de turnos el valor de los festivos, tanto trabajados como descansados a que se refiere el artículo 44 de la Ordenanza de Trabajo, será el que se recoge en el anexo V de este Convenio.

El importe del quebranto de moneda se fija en 1.408 pesetas por cada una de las 12 mensualidades.

Artículo 45.- 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 4.271 pesetas por cada uno de dichos turnos.

Artículo 46.- Proporcionalidad de conceptos. - Todos los conceptos económicos, así como las vacaciones, incluidos en el Convenio Colectivo se considera que corresponden a la jornada completa de trabajo, percibiéndose proporcionalmente por el personal que haga jornada reducida.

Artículo 47.- Dietas. - La dieta es una cantidad que se abonará cuando coincidan las horas extraordinarias con las horas que se consideran normales para el desayuno, almuerzo o cena. También se abonará una dieta por trabajos extraordinarios durante toda la noche.

La Dieta del Desayuno

Es la dieta que se percibirá cuando se adelante la jornada de mañana en, al menos, dos horas. Asimismo el personal del turno de noche que prolongue su jornada al menos en dos horas, también tendrá derecho a la dieta del desayuno.

La Dieta del Almuerzo

La percibirá el personal que continúe la jornada de mañana, sin interrupción haciendo horas extras y que rebase trabajando de forma extraordinaria las 16 horas de la tarde. El personal de turno de mañana que prolongue su turno al menos en una hora, tendrá derecho a percibir la dieta del almuerzo.

La Dieta de Dieta

La percibirá el personal en quien concurren las siguientes circunstancias:

Haber comenzado a realizar horas extras a las 19 horas o antes de esa hora y haber rebasado las 21 horas haciendo horas extras.

El Anexo II recoge los valores de las Dietas.

Se abonará el importe de la columna A cuando se de una de las situaciones descritas anteriormente.

Se abonará el importe de la columna B cuando se den dos de dichas situaciones.

Artículo 48.- El paso del nivel 2 al nivel 1 de la tabla de salarios en las categorías 1. y 2. de los Grupos Técnico y Administrativo, se producirá tras la superación del periodo de prueba, a criterio de la Empresa.

Artículo 49.- Plus de Asistencia.- Se establece un plus de asistencia por importe de 95 pesetas, que se percibirá por cada jornada completa efectivamente trabajada.

ANEXO IX

Personal en régimen de pequeñas explotaciones

Artículo 50.- Cuando la escasa importancia o volumen de las instalaciones o servicios existentes en alguna localidad no permitan dar ocupación en jornada completa a un solo trabajador de los que determina esta Ordenanza en alguna de las funciones especificadas que definen las presentes normas, las Empresas o Entidades podrán aplicar el régimen especial de pequeñas explotaciones que se consigna en este capítulo, previa justificación de su necesidad ante la Delegación de Trabajo competente.

Las Resoluciones de la Delegación de Trabajo serán recurribles ante la Dirección General del Ramo, que resolverá en definitiva.

Artículo 51.- Al productor de servicio en estas desamarcaciones podrán encomendársele trabajos de índole diversa, siempre que el conjunto de horas realmente necesarias para la ejecución no rebase la jornada legal y se hallen comprendidos entre los que a continuación de enumeran:

- a) Instalación de contadores.
- b) Lectura de contadores.
- c) Cobranza de recibos.
- d) Reparación de pequeñas averías.
- e) Encendido y apagado del alumbrado público.
- f) Recambio de fusibles de alta y baja tensión en los ramales de línea, casetas y redes de baja.
- g) Enganches y desenganches de abonados.
- h) Vigilancia de ramales cortos en las líneas de alta.
- i) Admitir para su tramitación las peticiones de alta y baja en el suministro de fluido eléctrico, así como tramitar las reclamaciones que se formulen por los abonados en relación con las Empresas o Entidades o sus instalaciones.

Artículo 52.- Como máximo rendimiento de estos trabajadores se establece la cantidad de cincuenta abonos en servicio o fracción por cada media hora de las diarias que componen la jornada de trabajo. Este índice servirá para valorar la remuneración mínima a percibir por el interesado que será proporcional a la cantidad de horas de jornada que se calcule, pudiendo aquella ser superior (nunca inferior) al resultado de aplicar la fórmula anteriormente consignada.

Como tipo de salario mínimo se tomará el correspondiente al Ayudante, Subgrupo de Profesionales de Oficio.

Este tipo de salario mínimo se elevará al de Oficiet Nivel B, si el trabajador se le confiara trabajos no consignados en el artículo anterior y estuvieren comprendidos entre los que se definen en esta Ordenanza como correspondientes a los Profesionales de Oficio.

Artículo 53.- Los trabajadores que cumplan cuatro o más horas diarias de jornada se considerarán de plantilla en la Empresa o Entidad pero no integrarán ninguno de los escalafones, no causando efecto, por lo tanto, en el cómputo a que deben aplicarse las proporciones establecidas en el capítulo VII de la Ordenanza. Disfrutarán de la percepción del artículo 18 y de las gratificaciones que se establecen en la Ordenanza en proporción al salario que perciban.

Quedan obligados a prolongar su jornada de trabajo, tanto circunstancial como esporádicamente, cuando para ello sean requeridos por las Empresas o Entidades, cobrando el exceso de tiempo trabajado sin recargo alguno hasta el límite de treinta y nueve horas semanales.

Artículo 54.- Cuando estos trabajadores realicen jornada inferior a las cuatro horas diarias se les considerará como personal gratificado, calculándose el salario, la percepción de beneficios y las pagas extraordinarias de acuerdo con lo prevenido en este capítulo.

Con todo obrero "gratificado" será preciso establecer por escrito el correspondiente contrato de trabajo, en que se hará constar concisa y detalladamente, las diversas funciones que se les encomiendan y el tiempo medio necesario para realizarlas, fijando el trabajo semanal en horas y la remuneración que debe percibir.

Artículo 55.- Asimilación del Gratificado.- El personal en régimen de pequeñas explotaciones, será asimilado económicamente a la categoría de Operario de 2.ª, a los 8 años de permanencia en aquella.

ANEXO X

Disposiciones legales

Artículo 56.- En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en la Ordenanza Laboral, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

Asimismo se mantendrán las mejoras pactadas en los anteriores Convenios y no mencionadas expresamente en este.

Cualquier mejora que se establezca por disposiciones legales de orden superior, posteriores a la firma de este Convenio, se asumirá automáticamente, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 7.º del mismo.

Artículo 57.- Interpretación y aplicación del Convenio.- Sin menoscabo de las funciones directivas y ejecutivas que corresponden a la Empresa, cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las cuestiones de interpretación y aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente Convenio, serán sometidas obligatoriamente y como trámite previo a una Comisión Mixta paritaria, que estará constituida por cuatro vocales de la representación económica y cuatro de la representación social, miembros de la Comisión Negociadora.

La representación económica designará en cada momento los nombres de los cuatro miembros. La representación social designará a los señores D. Mauro Diaz-Estebanez Villavicencio por el Sindicato CSI, D. Miguel A. Hernandez Perez por el Sindicato UGT, D. Julio Lacaba Perez por el Sindicato USO y D. Juan Francisco Barriol Cortes por el Sindicato CCOO, como titulares; como suplentes designa a los señores D. Manuel Alejo Bernuero por el Sindicato CSI, D. Juan Estupíñan Guerra por el Sindicato UGT, D. José Martín Mederos por el Sindicato USO y D. Nereo Darias Darias, por el Sindicato CCOO.

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS MENSUALES 1.989

	TOTAL ANUAL	
Técnico 1.1	138.504	1.662.048
Técnico 1.2	136.428	1.637.136
Técnico 2.1	148.714	1.784.572
Técnico 2.2	133.719	1.604.628
Técnico 3	114.504	1.374.048
Técnico 4	107.738	1.292.856
Técnico 5	101.271	1.215.252
Adto. 1-1.1	128.504	1.542.048
Adto. 1-1.2	126.428	1.517.136
Adto. 1-2.1	140.714	1.688.572
Adto. 1-2.2	125.719	1.508.628
Adto. 2.1	148.714	1.784.572
Adto. 2.2	133.719	1.604.628
Adto. 3	114.504	1.374.048
Adto. 4 A	106.111	1.273.332
Adto. 4 B	97.717	1.172.608
Aux. Adto.	92.725	1.112.700
Aux. Oficina 1	97.717	1.172.608
Aux. Oficina 2	92.725	1.112.700
Aux. Oficina 3	92.725	1.112.700
Operario 1 A	111.282	1.335.384
Operario 1 B	103.874	1.246.488
Operario 2 A	107.229	1.286.748
Operario 2 B	100.560	1.206.720
Operario 3	92.251	1.107.012
Peón Especial.	91.252	1.095.024

ANEXO II

DIETAS AÑO 1.989

	VALOR A	VALOR B
Técnico 1.1	1.714	2.857
Técnico 1.2	1.714	2.857
Técnico 2.1	1.266	2.109
Técnico 2.2	1.266	2.109
Técnico 3	1.139	1.899
Técnico 4	1.048	1.745
Técnico 5	954	1.590
Adto. 1-1.1	1.714	2.857
Adto. 1-1.2	1.714	2.857
Adto. 1-2.1	1.259	2.597
Adto. 1-2.2	1.259	2.597
Adto. 2.1	1.266	2.109
Adto. 2.2	1.266	2.109
Adto. 3	1.139	1.899
Adto. 4 A	1.023	1.707
Adto. 4 B	953	1.588
Aux. Adto.	953	1.588
Aux. Oficina 1	953	1.588
Aux. Oficina 2	953	1.588
Aux. Oficina 3	953	1.588
Operario 1 A	1.092	1.820
Operario 1 B	1.032	1.718
Operario 2 A	987	1.644
Operario 2 B	953	1.588
Operario 3	953	1.588
Peón Especial.	953	1.588

ANEXO III

VALOR HORAS EXTRAS - AÑO 1.989
PERSONAL DE JORNADA NORMAL

	VALOR BASE HORA EXTRA	VALOR HORA EXTRA	VALOR HORA EXTRA FESTIVA
Técnico 1.1	975	1.707	2.682
Técnico 1.2	910	1.417	2.226
Técnico 2.1	743	1.300	2.043
Técnico 2.2	690	1.208	1.898
Técnico 3	567	1.167	1.834
Técnico 4	601	1.053	1.654
Técnico 5	547	958	1.503
Actvo.1-1.1	975	1.707	2.682
Actvo.1-1.2	910	1.417	2.226
Actvo.1-2.1	880	1.540	2.419
Actvo.1-2.2	730	1.278	2.008
Actvo.2.1	743	1.300	2.043
Actvo.2.2	690	1.208	1.898
Actvo.3	667	1.167	1.834
Actvo.4 A	598	1.047	1.643
Actvo.4 B	515	902	1.417
Aux. Actvo.	476	833	1.209
Aux. Oficina 1	515	902	1.417
Aux. Oficina 2	476	833	1.209
Aux. Oficina 3	476	833	1.209
Operario 1 A	606	1.061	1.667
Operario 1 B	589	996	1.563
Operario 2 A	533	968	1.521
Operario 2 B	526	920	1.443
Operario 3	489	853	1.244
Peón Especial.	470	823	1.293

VALOR HORAS EXTRAS - AÑO 1.990
PERSONAL DE JORNADA NORMAL

	VALOR BASE HORA EXTRA	VALOR HORA EXTRA	VALOR HORA EXTRA FESTIVA
Técnico 1.1	1.121	1.963	3.084
Técnico 1.2	931	1.629	2.560
Técnico 2.1	854	1.495	2.349
Técnico 2.2	794	1.389	2.182
Técnico 3	767	1.342	2.109
Técnico 4	692	1.210	1.902
Técnico 5	630	1.102	1.721
Actvo.1-1.1	1.121	1.963	3.084
Actvo.1-1.2	931	1.629	2.560
Actvo.1-2.1	1.012	1.770	2.782
Actvo.1-2.2	840	1.470	2.309
Actvo.2.1	854	1.495	2.349
Actvo.2.2	794	1.389	2.182
Actvo.3	767	1.342	2.109
Actvo.4 A	688	1.205	1.891
Actvo.4 B	592	1.037	1.629
Aux. Actvo.	548	958	1.506
Aux. Oficina 1	592	1.037	1.629
Aux. Oficina 2	548	958	1.506
Aux. Oficina 3	548	958	1.506
Operario 1 A	697	1.220	1.917
Operario 1 B	655	1.144	1.806
Operario 2 A	636	1.113	1.749
Operario 2 B	604	1.058	1.662
Operario 3	562	984	1.546
Peón Especial.	541	947	1.487

VALOR HORAS EXTRAS - AÑO 1.991
PERSONAL DE JORNADA NORMAL

	VALOR BASE HORA EXTRA	VALOR HORA EXTRA	VALOR HORA EXTRA FESTIVA
Técnico 1.1	1.290	2.237	3.547
Técnico 1.2	1.071	1.874	2.944
Técnico 2.1	982	1.719	2.702
Técnico 2.2	913	1.597	2.509
Técnico 3	882	1.544	2.426
Técnico 4	795	1.392	2.187
Técnico 5	724	1.267	1.991
Actvo.1-1.1	1.290	2.237	3.547
Actvo.1-1.2	1.071	1.874	2.944
Actvo.1-2.1	1.165	2.024	3.200
Actvo.1-2.2	966	1.690	2.656
Actvo.2.1	982	1.719	2.702
Actvo.2.2	913	1.597	2.509
Actvo.3	882	1.544	2.426
Actvo.4 A	791	1.384	2.175
Actvo.4 B	681	1.192	1.874
Aux. Actvo.	620	1.102	1.722
Aux. Oficina 1	681	1.192	1.874
Aux. Oficina 2	620	1.102	1.722
Aux. Oficina 3	620	1.102	1.722
Operario 1 A	802	1.403	2.204
Operario 1 B	753	1.317	2.070
Operario 2 A	732	1.280	2.012
Operario 2 B	695	1.216	1.911
Operario 3	646	1.121	1.778
Peón Especial.	622	1.089	1.711

VALOR HORAS EXTRAS - AÑO 1.989
PERSONAL DE TURNOS

	VALOR BASE HORA EXTRA	VALOR HORA EXTRA	VALOR HORA EXTRA FESTIVA
Técnico 1.1	1.015	1.777	2.792
Técnico 1.2	843	1.475	2.318
Técnico 2.1	774	1.354	2.128
Técnico 2.2	702	1.228	1.929
Técnico 3	693	1.216	1.910
Técnico 4	627	1.097	1.724
Técnico 5	570	998	1.569
Actvo.1-1.1	1.015	1.777	2.792
Actvo.1-1.2	843	1.475	2.318
Actvo.1-2.1	917	1.604	2.521
Actvo.1-2.2	761	1.332	2.094
Actvo.2.1	774	1.354	2.128
Actvo.2.2	702	1.228	1.929
Actvo.3	693	1.216	1.910
Actvo.4 A	623	1.091	1.714
Actvo.4 B	537	940	1.477
Aux. Actvo.	496	867	1.343
Aux. Oficina 1	537	940	1.477
Aux. Oficina 2	496	867	1.343
Aux. Oficina 3	496	867	1.343
Operario 1 A	631	1.105	1.726
Operario 1 B	592	1.036	1.629
Operario 2 A	576	1.008	1.584
Operario 2 B	547	958	1.505
Operario 3	509	892	1.401
Peón Especial.	490	857	1.347

VALOR HORAS EXTRAS - AÑO 1.990
PERSONAL DE TURNOS

	VALOR BASE HORA EXTRA	VALOR HORA EXTRA	VALOR HORA EXTRA FESTIVA
Técnico 1.1	1.168	2.044	3.211
Técnico 1.2	969	1.696	2.666
Técnico 2.1	890	1.558	2.448
Técnico 2.2	807	1.412	2.218
Técnico 3	799	1.398	2.197
Técnico 4	721	1.261	1.982
Técnico 5	656	1.148	1.804
Actvo.1-1.1	1.168	2.044	3.211
Actvo.1-1.2	969	1.696	2.666
Actvo.1-2.1	1.054	1.845	2.886
Actvo.1-2.2	875	1.532	2.408
Actvo.2.1	890	1.558	2.448
Actvo.2.2	807	1.412	2.218
Actvo.3	799	1.398	2.197
Actvo.4 A	717	1.254	1.971
Actvo.4 B	618	1.081	1.698
Aux. Actvo.	570	997	1.567
Aux. Oficina 1	618	1.081	1.698
Aux. Oficina 2	570	997	1.567
Aux. Oficina 3	570	997	1.567
Operario 1 A	726	1.271	1.997
Operario 1 B	681	1.192	1.873
Operario 2 A	663	1.160	1.822
Operario 2 B	630	1.102	1.731
Operario 3	584	1.025	1.611
Peón Especial.	563	986	1.549

VALOR HORAS EXTRAS - AÑO 1.991
PERSONAL DE TURNOS

	VALOR BASE HORA EXTRA	VALOR HORA EXTRA	VALOR HORA EXTRA FESTIVA
Técnico 1.1	1.343	2.350	3.693
Técnico 1.2	1.113	1.951	3.086
Técnico 2.1	1.024	1.791	2.815
Técnico 2.2	928	1.624	2.551
Técnico 3	919	1.608	2.526
Técnico 4	829	1.431	2.279
Técnico 5	754	1.320	2.074
Actvo.1-1.1	1.343	2.350	3.693
Actvo.1-1.2	1.113	1.951	3.086
Actvo.1-2.1	1.212	2.121	3.332
Actvo.1-2.2	1.007	1.762	2.769
Actvo.2.1	1.024	1.791	2.815
Actvo.2.2	928	1.624	2.551
Actvo.3	919	1.608	2.526
Actvo.4 A	824	1.443	2.267
Actvo.4 B	710	1.245	1.953
Aux. Actvo.	655	1.147	1.803
Aux. Oficina 1	710	1.243	1.953
Aux. Oficina 2	655	1.147	1.803
Aux. Oficina 3	655	1.147	1.803
Operario 1 A	835	1.461	2.296
Operario 1 B	783	1.371	2.154
Operario 2 A	762	1.333	2.095
Operario 2 B	724	1.267	1.991
Operario 3	674	1.179	1.853
Peón Especial.	648	1.134	1.782

ANEXO IV

VALOR PLUS NOCTURNO AÑO 1.989		
	VALOR BASE	VALOR NOCTURNO
Técnico 1.1	6.198	1.549
Técnico 1.2	5.143	1.286
Técnico 2.1	4.889	1.222
Técnico 2.2	4.068	1.017
Técnico 3	3.765	941
Técnico 4	3.544	886
Técnico 5	3.323	831
Adtvo.1-1.1	6.198	1.549
Adtvo.1-1.2	5.143	1.286
Adtvo.1-2.1	5.695	1.424
Adtvo.1-2.2	4.730	1.182
Adtvo.2.1	4.889	1.222
Adtvo.2.2	4.068	1.017
Adtvo.3	3.765	941
Adtvo.4 A	3.489	872
Adtvo.4 B	3.213	803
Aux. Adtvo.	3.049	762
Aux. Oficina 1	3.213	803
Aux. Oficina 2	3.049	762
Aux. Oficina 3	3.049	762
Operario 1 A	3.652	913
Operario 1 B	3.504	876
Operario 2 A	3.402	851
Operario 2 B	3.316	829
Operario 3	3.145	786
Peón Especial.	3.007	752

ANEXO V

VALOR DIA FESTIVO - AÑO 1989

	VALOR BASE FESTIVO	FESTIVO DESCANSADO	FESTIVO TRABAJADO
Técnico 1.1	5.712	8.568	14.280
Técnico 1.2	4.740	7.110	11.851
Técnico 2.1	4.331	6.494	10.827
Técnico 2.2	3.968	5.951	9.919
Técnico 3	3.877	5.815	9.692
Técnico 4	3.551	5.296	8.826
Técnico 5	3.226	4.939	8.064
Adtvo.1-1.1	5.712	8.568	14.280
Adtvo.1-1.2	4.740	7.110	11.851
Adtvo.1-2.1	5.109	7.664	12.774
Adtvo.1-2.2	4.244	6.365	10.609
Adtvo.2.1	4.331	6.494	10.827
Adtvo.2.2	3.968	5.951	9.919
Adtvo.3	3.877	5.815	9.692
Adtvo.4 A	3.493	5.239	8.751
Adtvo.4 B	3.039	4.559	7.599
Aux. Adtvo.	2.821	4.231	7.052
Aux. Oficina 1	3.039	4.559	7.599
Aux. Oficina 2	2.821	4.231	7.052
Aux. Oficina 3	2.821	4.231	7.052
Operario 1 A	3.693	5.559	9.212
Operario 1 B	3.479	5.218	8.697
Operario 2 A	3.374	5.061	8.435
Operario 2 B	3.220	4.830	8.050
Operario 3	2.862	4.294	7.156
Peón Especial.	2.659	3.988	6.647

VALOR DIA FESTIVO - AÑO 1990

	VALOR BASE FESTIVO	FESTIVO DESCANSADO	FESTIVO TRABAJADO
Técnico 1.1	6.569	9.853	16.422
Técnico 1.2	5.431	8.177	13.628
Técnico 2.1	4.981	7.471	12.451
Técnico 2.2	4.563	6.844	11.407
Técnico 3	4.458	6.687	11.145
Técnico 4	4.060	6.090	10.150
Técnico 5	3.710	5.564	9.274
Adtvo.1-1.1	6.569	9.853	16.422
Adtvo.1-1.2	5.451	8.177	13.628
Adtvo.1-2.1	5.876	8.814	14.690
Adtvo.1-2.2	4.880	7.320	12.200
Adtvo.2.1	4.981	7.471	12.451
Adtvo.2.2	4.563	6.844	11.407
Adtvo.3	4.458	6.687	11.145
Adtvo.4 A	4.016	6.025	10.041
Adtvo.4 B	3.495	5.243	8.738
Aux. Adtvo.	3.244	4.866	8.110
Aux. Oficina 1	3.495	5.243	8.738
Aux. Oficina 2	3.244	4.866	8.110
Aux. Oficina 3	3.244	4.866	8.110
Operario 1 A	4.247	6.570	10.616
Operario 1 B	4.001	6.001	10.001
Operario 2 A	3.880	5.820	9.701
Operario 2 B	3.703	5.555	9.258
Operario 3	3.292	4.939	8.229
Peón Especial.	3.058	4.586	7.644

VALOR DIA FESTIVO - AÑO 1991

	VALOR BASE FESTIVO	FESTIVO DESCANSADO	FESTIVO TRABAJADO
Técnico 1.1	7.554	11.331	18.885
Técnico 1.2	6.269	9.404	15.673
Técnico 2.1	5.728	8.591	14.219
Técnico 2.2	5.147	7.871	13.118
Técnico 3	5.127	7.690	12.817
Técnico 4	4.669	7.004	11.673
Técnico 5	4.266	6.599	10.665
Adtvo.1-1.1	7.554	11.331	18.885
Adtvo.1-1.2	6.269	9.404	15.673
Adtvo.1-2.1	6.757	10.124	16.893
Adtvo.1-2.2	5.612	8.418	14.030
Adtvo.2.1	5.728	8.591	14.219
Adtvo.2.2	5.247	7.871	13.118
Adtvo.3	5.127	7.690	12.817
Adtvo.4 A	4.619	6.928	11.547
Adtvo.4 B	4.020	6.030	10.049
Aux. Adtvo.	3.731	5.596	9.327
Aux. Oficina 1	4.020	6.030	10.049
Aux. Oficina 2	3.731	5.596	9.327
Aux. Oficina 3	3.731	5.596	9.327
Operario 1 A	4.884	7.325	12.209
Operario 1 B	4.601	6.901	11.502
Operario 2 A	4.462	6.695	11.156
Operario 2 B	4.258	6.388	10.646
Operario 3	3.785	5.678	9.464
Peón Especial.	3.516	5.274	8.791

ANEXO VI

VALOR HORAS DE FORMACION AÑO 1989

	VALOR HORA
Técnico 1.1	1.707
Técnico 1.2	1.417
Técnico 2.1	1.300
Técnico 2.2	1.208
Técnico 3	1.167
Técnico 4	1.053
Técnico 5	958
Adtvo.1-1.1	1.707
Adtvo.1-1.2	1.417
Adtvo.1-2.1	1.540
Adtvo.1-2.2	1.278
Adtvo.2.1	1.300
Adtvo.2.2	1.208
Adtvo.3	1.167
Adtvo.4 A	1.047
Adtvo.4 B	902
Aux. Adtvo.	833
Aux. Oficina 1	902
Aux. Oficina 2	833
Aux. Oficina 3	833
Operario 1 A	1.061
Operario 1 B	996
Operario 2 A	968
Operario 2 B	920
Operario 3	853
Peón Especial.	823

VALOR HORAS DE FORMACION AÑO 1990

	VALOR HORA
Técnico 1.1	1.963
Técnico 1.2	1.629
Técnico 2.1	1.495
Técnico 2.2	1.389
Técnico 3	1.342
Técnico 4	1.210
Técnico 5	1.102
Adtvo.1-1.1	1.963
Adtvo.1-1.2	1.629
Adtvo.1-2.1	1.770
Adtvo.1-2.2	1.470
Adtvo.2.1	1.495
Adtvo.2.2	1.389
Adtvo.3	1.342
Adtvo.4 A	1.203
Adtvo.4 B	1.037
Aux. Adtvo.	958
Aux. Oficina 1	1.037
Aux. Oficina 2	958
Aux. Oficina 3	958
Operario 1 A	1.220
Operario 1 B	1.146
Operario 2 A	1.113
Operario 2 B	1.058
Operario 3	984
Peón Especial.	947

VALOR HORAS DE FORMACION
AÑO 1991

	VALOR HORA
Técnico 1.1	2.057
Técnico 1.2	1.974
Técnico 2.1	1.719
Técnico 2.2	1.597
Técnico 3	1.544
Técnico 4	1.192
Técnico 5	1.057
Actvo. 1-1.1	2.057
Actvo. 1-1.2	1.974
Actvo. 1-2.1	2.006
Actvo. 1-2.2	1.597
Actvo. 2.1	1.719
Actvo. 2.2	1.597
Actvo. 3	1.544
Actvo. 4 A	1.194
Actvo. 4 B	1.192
Aux. Actvo.	1.102
Aux. Oficina 1	1.192
Aux. Oficina 2	1.112
Aux. Oficina 3	1.102
Operario 1 A	1.402
Operario 1 B	1.217
Operario 2 A	1.280
Operario 2 B	1.216
Operario 3	1.121
Peon Especial.	1.089

ANEXO VII

VALOR PLUS DE TURNO POR DIA
EFECTIVO DE TRABAJO AÑO 1989

	VALOR DIA
Técnico 2.1	180
Técnico 2.2	170
Técnico 3	145
Técnico 4	128
Técnico 5	122
Actvo. 2.1	180
Actvo. 2.2	170
Actvo. 3	145
Actvo. 4 A	128
Actvo. 4 B	118
Aux. Actvo.	112
Aux. Oficina 1	118
Aux. Oficina 2	112
Aux. Oficina 3	112
Operario 1 A	140
Operario 1 B	120
Operario 2 A	124
Operario 2 B	121
Operario 3	115
Peon Especial.	110

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

20471 RESOLUCION de 28 de abril de 1989, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, confirmada por el Tribunal Supremo en grado de apelación, en el recurso contencioso-administrativo número 1.083/1982, promovido por «Estudio 2000, Sociedad Anónima», contra el acuerdo del Registro de 5 de junio de 1982.

En el recurso contencioso-administrativo número 1.083/1982, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Estudio 2000, Sociedad Anónima», contra el acuerdo del Registro de 5 de junio de 1982, se ha dictado, con fecha 24 de marzo de 1986, por la citada Audiencia sentencia, confirmada por el Tribunal Supremo en grado de apelación, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por representación de «Estudio 2000, Sociedad Anónima», contra el acuerdo del Registro de la Propiedad Industrial de 5 de junio de 1982, que acordó la inscripción de la marca número 975.464, denominada «Lattkepuma», solicitada por «Pumasportschuhfabriken Rudolf Dassler KG», la presunta desestimación por silencio administrativo del recurso de reposición interpuesto contra el acuerdo mencionado, y sin hacer expresa condena en costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 28 de abril de 1989.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

20472 RESOLUCION de 28 de abril de 1989, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, confirmada por el Tribunal Supremo en grado de apelación, en el recurso contencioso-administrativo número 736/1985, promovido por «Unión Detallistas Alimenta- ción» contra acuerdo del Registro de 5 de julio de 1984.

En el recurso contencioso-administrativo número 736/1985, inter- puesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Unión Detallistas Alimentación» contra resolución de este Registro de 5 de julio de 1984, se ha dictado, con fecha 1 de octubre de 1987, por la citada Audiencia sentencia, confirmada por el Tribunal Supremo en grado de apelación, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador don Eduardo Codes Feijoo, en nombre y representación de la Entidad «Unión Detallistas Alimentación, Sociedad Anónima», contra la resolución del Registro de la Propiedad Industrial de 5 de julio de 1984, ratificada en reposición por la de 3 de abril de 1986, por las que se denegaba la inscripción de la marca número 1.045.003, «Delhogar», clase 3, por ser dichas resoluciones ajustadas a Derecho, sin hacer expresa imposición de costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 28 de abril de 1989.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

20473 RESOLUCION de 28 de abril de 1989, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Barcelona, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 990/1985, promovido por «Tecnoc- control, Sociedad Anónima», contra el acuerdo del Registro de 23 de julio de 1985.

En el recurso contencioso-administrativo número 990/1985, inter- puesto ante la Audiencia Territorial de Barcelona por «Tecnoccontrol, Sociedad Anónima», contra el acuerdo del Registro de 23 de julio de 1985, se ha dictado, con fecha 30 de octubre de 1987, por la Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación de «Tecnoccontrol, Sociedad Anónima», contra resolución del Registro de la Propiedad Industrial de fecha 23 de julio de 1985, por el que concedió a don Ricardo del Campo Faustmann el modelo de utilidad número 260.887, para «Falso techo metálico modular perfeccionado», al estimar el recurso de reposición formulado por el mismo contra la resolución de 9 de mayo de 1983, que, inicialmente, denegaba la inscripción de dicho modelo de utilidad. Asimismo declaramos ajustada a derecho la resolución del Registro de la Propiedad de 23 de julio de 1985, que concedía a don Ricardo del Campo Faustmann el modelo de utilidad indicado. Sin costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 28 de abril de 1989.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.