

A.3 La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

A.4 El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la Compañía.

A.5 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.

A.6 En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

B) Serán faltas graves las siguientes:

B.1 La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

B.2 El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores.

B.3 La desconsideración con el público y en el ejercicio del trabajo.

B.4 El abandono del trabajo sin causa justificada.

B.5 El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene establecidas en el trabajo.

B.6 La simulación de accidente o enfermedad.

B.7 La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza.

B.8 La falta de asistencia no justificada tres días al mes.

C) Serán faltas muy graves las siguientes:

C.1 El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

C.2 La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

C.3 El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la Empresa.

C.4 Fichar en los distintos controles de asistencia por otro trabajador.

C.5 Simulación o incumplimiento de falta de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

C.6 La falta reiterada de puntualidad durante diez días al mes.

C.7 La utilización o difusión indebida de datos o asuntos que se tenga conocimiento por razón del trabajo en la Empresa.

CAPITULO IX

Sanciones

Art. 23. *Sanciones.*—Las sanciones que podrán imponerse en función de la clasificación de las faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondiente al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

Despido.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Empresa, a través de la dependencia a la que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

CAPITULO X

Horarios

Art. 24. El horario de los técnicos de compra, personal de producción agrícola y auxiliares administrativos y mantenimiento dadas las especiales características de sus actividades, la distribución de la jornada se acordará entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa, teniendo siempre en cuenta la peculiaridad de estos trabajos.

CAPITULO XI

Ropa de trabajo

Art. 25. *Ropa de trabajo.*—Se dotará a todo el personal de una prenda de trabajo al año.

Se entregará botas, monos, batas y guantes en aquellos puestos de trabajo que por razones de seguridad, climatología o limpieza así lo aconsejen.

CAPITULO XII

Derechos sindicales

Art. 26. *Derechos sindicales.*—La Empresa, previa solicitud por escrito del trabajador afectado, descontará de su nómina la cuota establecida por el Sindicato a que pertenezca y la ingresará en la cuenta corriente que al efecto se le señale por el Sindicato.

En lo demás se estará en lo establecido en esta materia en la Ley Orgánica de Libertad Social, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general aplicación.

Art. 27. *Comisión paritaria.*—La Comisión paritaria de este Convenio está formada por don Carlos María Rico Muñoz, don Miguel Manzano Pereira, doña María Montserrat Martín Arroyo y doña María Pilar Sánchez Pérez.

21997 *RESOLUCION de 11 de septiembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro de Convenios y la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo «Unión Eléctrica de Canarias, Sociedad Anónima» (UNELCO).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Unión Eléctrica de Canarias, Sociedad Anónima» UNELCO, que fue suscrito con fecha 19 de junio de 1992, de una parte por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de otra por la dirección de la Empresa, en representación de la Empresa, 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, 11 de septiembre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «UNION ELECTRICA DE CANARIAS, S. A.»

(UNELCO)

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, Sociedad Anónima» desarrolla sus actividades.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Este Convenio afecta a los trabajadores de plantilla de «Unión Eléctrica de Canarias, Sociedad Anónima». Se excluye al personal a que se refieren los artículos 1.º, tres, c), y 2.º, uno, a), del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º *Ambito temporal, revisión y absorción.*—La vigencia de este Convenio será de tres años, a contar desde el 1 de enero de 1992 finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 1994. 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.

Crecimiento salarial: Para el año 1992, el crecimiento salarial derivado del presente Convenio, en su conjunto, se establece en un 6,25 por 100.

Para el año 1993, se incrementarán los valores de las tablas salariales y demás conceptos económicos en un porcentaje igual al 100 por 100 de la previsión de inflación que fije el Gobierno para ese año más un punto, siguiendo los mismos criterios de distribución pactados para 1992.

A estos efectos, se tomarán como referencia los salarios, conceptos y tablas vigentes a 31 de diciembre de 1992, actualizados, en su caso, con el incremento resultante de la aplicación de la cláusula de revisión prevista en el apartado siguiente.

Para el año 1994, se incrementarán los valores de las tablas salariales y demás conceptos económicos en un porcentaje igual al 100 por 100 de la previsión de inflación que fije el Gobierno para ese año, más 1,5 puntos, siguiendo los mismos criterios de distribución pactados para 1993.

A estos efectos, se tomarán como referencia los salarios, conceptos y tablas vigentes al 31 de diciembre de 1993, 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 1992, un incremento superior al 5 por 100, respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1991, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1992, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1993, 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 guardará, en todo caso, la debida proporción en relación al 6,25 por 100 pactado como incremento salarial para 1992, a fin de que aquél 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 1993 y 1994.

La revisión salarial se abonará en una sola paga. La correspondiente a 1992, durante el primer trimestre de 1993; la correspondiente a 1993, durante igual periodo de 1994, y la correspondiente a 1994, durante el primer trimestre de 1995.

Art. 4.º 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.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 5.º La organización del trabajo es facultad propia de la dirección de la Empresa, con respecto a las normas y orientaciones de la legislación vigente.

CAPITULO III

Condiciones de trabajo

Art. 6.º Jornada de trabajo.—La jornada de trabajo será de treinta y ocho horas semanales y de mil setecientas veintiocho horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

El personal de jornada continuada de mañana tendrá un horario de siete a quince horas, de lunes a jueves, y de siete a trece horas, los viernes.

En las centrales, el personal administrativo y de mantenimiento tendrá un horario de siete a quince horas, de lunes a jueves, y de siete a trece 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 mil setecientas veintiocho horas de trabajo efectivo.

El personal de turnos cerrados, por la propia naturaleza de los mismos, realizará una jornada diaria de ocho 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 mil setecientas veintiocho horas de trabajo efectivo anual.

Art. 7.º Periodo de prueba.—Se establecen los siguientes periodos de prueba, dentro de los que ambas partes puedan 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: Quince días laborables.

La incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpe el computo del mismo.

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

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

Por nacimiento de hijos: Tres días laborables.

Por nupcialidad: Quince días naturales.

Por fallecimiento de:

Padre, madre, cónyuge e hijos: Cinco días naturales.

Hermanos, suegros y yernos: Tres días naturales.

Parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días naturales.

Por enfermedad grave del cónyuge o hijos debidamente justificada: Tres días naturales.

Por enfermedad grave de los padres, siempre que suponga hospitalización debidamente justificada: Tres días naturales.

Por enfermedad grave del resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad 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 examen para carne 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 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 cursillo 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.ª La mitad de las vacantes se sacarán a concurso, mediante prueba de aptitud.

2.ª 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.

Art. 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 periodo 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) 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.

Art. 11. *Escalafón.*—En 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 suministrarán 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 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 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 sustituto en la referida diferencia.

Art. 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 merma de sus facultades físicas o psíquicas para el trabajo que normalmente desempeña.
- Por estudios.
- Por superación profesional.
- Por condiciones establecidas en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores, si este traslado es forzoso 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.

f) 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.

Art. 14. *Vacaciones.*—El personal afectado por este Convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones en 1992.

A partir del 1 de enero de 1993 las vacaciones anuales serán de veinticuatro días laborables. A estos efectos la antigüedad se computará sobre el 1 de enero de cada año, considerando como año entero de servicio aquél en que se ingresó, cualquiera que fuese la fecha en que se comenzó a prestar servicios. No obstante, el primer año natural de colocación sólo 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 establece 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 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 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 podrán partir las vacaciones en dos periodos de quince días en 1992 y doce días a partir de 1993, previa justificación y en circunstancias especiales a juicio de la Empresa.

Art. 15. *Servicio militar.*—El trabajador que cumpla 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: La de Navidad y el importe de otra, cuando lo solicite el trabajador.

Art. 16. *Asimilaciones.*—Los Auxiliares de oficina de 2 y 3 categoría, serán asimilados económicamente a Auxiliares de oficina de 1 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.

Art. 17. *Vestuario.*—Al personal operario y de limpieza se facilitará dos mudas de ropa de trabajo al año, consistente 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 la retire.

Art. 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 al 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 reingreso 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 destinen 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.

Art. 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 sólo 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 INSERSO y coincida con la jornada laboral.

CAPITULO IV

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 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 sólo 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

Art. 21. *Comité de seguridad.* Los representantes de los trabajadores 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:

- a) Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.
- b) Informar sobre el contenido de las normas de seguridad e higiene en la Empresa.
- c) 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 la 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 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 información 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 meritorios, 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.

Art. 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 anualmente, en los Centros de producción, a todo el personal que se encuentre sometido de forma habitual y continua a traumas sonoros.

CAPITULO V

Formación profesional

Art. 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 Profesional Básica a Distancia.
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 acoplamiento al puesto específico.

2. Formación Profesional Básica a Distancia: Con la finalidad primordial de que todo el personal que no ha tenido la posibilidad de realizar estudios oficiales de formación profesional pueda alcanzar los niveles de conocimientos mínimos exigidos para la realización de cursos y cursos 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

CAPITULO VI

Derechos sindicales

Art. 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 lesionados 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:

- Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- 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.
- 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 cuenten con Delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos:

- 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.
- A la negociación colectiva.
- 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.

Funciones y derechos 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 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
- De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representados 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 las establecidas legalmente para los miembros de Comités de Empresa, así como los siguientes derechos:

- 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 aquellas materias en las que legalmente proceda.
- 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.
- 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.
- Una vez cumplidos los requisitos exigidos, tanto por este Convenio 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.

Cuota sindical:

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

un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación de contrario, durante el periodo que el trabajador figure en activo.

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

Permisos y excedencias:

1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

- 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.
- A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo 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.
- A la asistencia y el acceso al Centro 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 Centro y Delegados de Personal:

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:

- Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la Empresa.
- Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios.
- Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.
- En función de la materia de que se trata:

- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.
- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves.
- En lo 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 siniestralidad.

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

- 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.
- Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo de 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 familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad como órgano colegiado, para ejercer acciones 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, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter 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 paccionada, 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 Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse 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.

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

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 ejerciendo 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:

- Hasta 100 trabajadores: Quince horas.
- De 101 a 250 trabajadores: Veinte horas.
- De 251 a 500 trabajadores: Treinta horas.
- De 501 a 750 trabajadores: Treinta y cinco horas.
- De 751 en adelante: Cuarenta horas.

En UNELCO 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 del 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 transcurran 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 la dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Si en el transcurso de dicho periodo 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.

CAPITULO VII

Previsión social

Art. 28. *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, multiplicándose 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, o a la edad que, en su caso, fije 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 sesenta y cinco 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 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 80 por 100 de su salario.

El personal con sesenta y cuatro años cumplidos y treinta y cinco de cotización a la Seguridad Social, podrá jubilarse voluntariamente con la compensación hasta el 100 por 100 antedicha.

Art. 29. *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 esposa/o 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 por 100, en los treinta días siguientes al fallecimiento, y el 50 por 100 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 los beneficios del economato y ayuda escolar, siempre que sean el principal sostén de los familiares que con ellos convivan.

Excepcionalmente, también tendrán 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.

Art. 30. *Plus de enfermedad.*

a) Los trabajadores en situación de ILT 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 por 100 que abona la Seguridad Social y el 90 por 100 del salario real según convenio. El 10 por 100 restante hasta completar el 100 por 100 será ingresado por la Empresa en el Fondo de Atenciones Sociales.

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

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

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

Art. 31. *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.

Art. 32. *Ayuda escolar.*—El personal fijo de la Empresa, percibirá como ayuda escolar, para el curso 1992, las siguientes cantidades por cada hijo que estudie en centros oficiales o privados reconocidos oficialmente:

Preescolar: 10.831 pesetas.
1 a 4 EGB: 13.579 pesetas.
5 a 8 EGB: 16.228 pesetas.
BUP, COU y FP: 27.073 pesetas.
Grado Medio: 43.308 pesetas.
Grado Superior: 54.055 pesetas.

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

1. Seguir cualquiera de las enseñanzas siguientes: Preescolar, EGB, COU, FPI, FP2, enseñanzas especiales reconocidas y asimiladas a FP, 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 INSERSO 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 cualquiera 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.

Asimismo, se establece el pago por una sola vez de 35.000 pesetas para aquellos hijos de empleados que hayan concluido sus estudios de Grado Medio y Grado Superior y realicen los correspondientes al Doctorado, Tesina o Proyecto Fin de Carrera.

Art. 33. *Gratificación por natalidad y nupcialidad.*—La Empresa abonará en 1992 la cantidad de 6.561 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 10.925 pesetas a cada empleado que contraiga matrimonio en el mismo período de vigencia.

Art. 34. *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.

Art. 35. *Actualización de pensiones.*—La compensación que la Empresa abona a sus jubilados al 31 de diciembre de 1991, con arreglo a lo establecido en Convenio, se incrementará para 1992 en un 4 por 100.

Art. 36. *Invalidez permanente, trabajadores fijos.*—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 por 100 de sus percepciones por conceptos fijos en el momento de terminar el período 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 de 1 de enero de 1985.

CAPITULO VIII

Régimen económico

Art. 37. *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.

Art. 38. *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. Este garantizando se abonará antes del día 30 de mayo de cada año.

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

Art. 39. *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 imprevisibles, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate: Mantenimiento.

A los efectos establecidos en el artículo 2 del Real Decreto 1858/1981, 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 considerarán horas estructurales las derivadas de la propia organización, tales como suplencias por permisos, ausencias imprevisibles, 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 Real Decreto 1858/1981, 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 1992 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.

Art. 40. *Plus de llamada.*—La Empresa abonará durante 1992 la cantidad de 1.124 pesetas para compensar, tanto las molestias como los gastos de todo tipo que 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 dos horas.

Art. 41. *Trienios y antigüedad consolidada.*—Durante 1992, el valor del trienio será de 2.124 pesetas, por cada una de las doce pagas en que se perciba.

Las cantidades que se perciben por antigüedad consolidada se incrementarán en un 10 por 100.

Art. 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 correturnos, aun cuando realice la jornada normal de mañana.

Art. 43. *Nocturnidad y pausa.*—El trabajador que preste sus servicios en régimen de turnos cerrados (mañana, tarde y noche) 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.

El plus de pausa del personal de turnos cerrados de mañana, tarde y noche se abonará según el anexo VIII.

Art. 44. *Conceptos varios:*

a) En 1992 se abonarán con un incremento del 6 por 100 sobre el valor abonado en 1991 los conceptos siguientes: Guardia de peritos, prolongación de jornada, 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.

b) Para el personal de turnos, el valor de los festivos, tanto trabajados como descansados, a que se refiere el artículo 64 de la Ordenanza de Trabajo, será el que se recoge en el anexo V de este Convenio.

c) El importe del quebranto de moneda se fija en 1.734 pesetas por cada una de las doce mensualidades.

d) El personal que realice labores de mantenimiento, limpieza o reparación en los interiores de calderas, condensadores, depósitos de combustible, cárter de motores diésel y de las cámaras de barrido de motores diésel, percibirá un plus de trabajos penosos por cada hora efectiva de trabajo en dichas labores, cuyo valor viene recogido en el anexo IX del presente Convenio.

La percepción de este plus no exime al trabajador de utilizar todos los medios y medidas de Seguridad e Higiene exigidas para la realización de los trabajos descritos.

Art. 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 5.463 pesetas por cada uno de dichos turnos.

Art. 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.

Art. 47. *Dietas.*—La dieta es una cantidad que se abonará cuando coincidan las horas extraordinarias con las horas que se consideren 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 dieciséis 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 cena: La percibirá el personal en quien concurran las siguientes circunstancias:

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

El anexo II recoge los valores de la dietas.

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

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

Art. 48. *Paso de nivel 2 al nivel 1, categoría 1 y 2.*—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.

Art. 49. *Plus de asistencia.*—Se establece un plus de asistencia por importe de 118 pesetas, que se percibirá por cada jornada completa efectivamente trabajada.

CAPITULO IX

Personal en régimen de pequeñas explotaciones

Art. 50. *Personal en régimen de pequeñas explotaciones.*—Cuando la escasa importancia o volumen de las instalaciones o servicios exis-

tentes 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 definan 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.

Art. 51. *Funciones.*—Al productor de servicio en estas demarcaciones 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 se enumeran:

- Instalación de contadores.
- Lectura de contadores.
- Cobranza de recibos.
- Reparación de pequeñas averías.
- Encendido y apagado del alumbrado público.
- Recambio de fusibles de alta y baja tensión en los ramales de línea, casetas y redes de baja.
- Enganches y desenganches de abonados.
- Vigilancia de ramales cortos en las líneas de alta.
- 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.

Art. 52. *Remuneración.*—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 Oficial nivel B, si al 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. *Jornada de trabajo.*—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 temporalmente, 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.

Art. 54. *Personal gratificado.*—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.

Art. 55. *Asimilación del gratificado.*—El personal en régimen de pequeñas explotaciones, será asimilado económicamente a la categoría de Operario de 2.B a los ocho años de permanencia en aquella.

CAPITULO X

Disposiciones finales

Art. 56. *Disposiciones finales.*—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 éste.

Cualquier mejora que se establezca por disposiciones legales de orden superior, posteriores a la firma de este Convenio, se asimilará automáticamente, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 3 del mismo.

Art. 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 cinco vocales de la representación económica y cinco de la representación social, miembros de la Comisión Negociadora.

La representación económica designará en cada momento los nombres de los cinco miembros. La representación social designará a los señores don Mauro Díaz-Estébanez Villavicencio por el Sindicato C.S.I, don Juan Estupiñán Guerra por el Sindicato U.G.T, don Julio Lacaba Pérez por el Sindicato U.S.O, don Luis López Alamo por el Sindicato CC.OO. y don Ricardo Aguilar Santana por el Sindicato S.O.C., como titulares; como suplentes designa a los señores don Manuel Oscar Alamo Bermúdez por el Sindicato C.S.I, don José Felipe González Márquez por el Sindicato U.G.T, don Donato del Pino Olivera por el Sindicato U.S.O, don Crisanto González González por el Sindicato CC.OO y don Juan Manuel Hernández León por el Sindicato S.O.C.

ANEXO I

Tabla de salarios mensuales 1992

	Mensual — Pesetas	Total anual — Pesetas
Técnico 1.1	268.398	4.809.701
Técnico 1.2	222.854	3.993.546
Técnico 2.1	207.829	3.724.293
Técnico 2.2	171.149	3.066.988
Técnico 3	153.235	2.745.970
Técnico 4	139.183	2.494.155
Técnico 5	130.509	2.338.721
Administrativo 1-1.1	268.398	4.809.701
Administrativo 1-1.2	222.854	3.993.546
Administrativo 1-2.1	243.894	4.370.578
Administrativo 1-2.2	201.741	3.615.196
Administrativo 2.1	207.829	3.724.293
Administrativo 2.2	171.149	3.066.988
Administrativo 3	153.235	2.745.970
Administrativo 4 A	137.014	2.455.292
Administrativo 4 B	126.177	2.261.094
Auxiliar Administrativo	119.743	2.145.800
Auxiliar Oficina 1	126.177	2.261.094
Auxiliar Oficina 2	119.743	2.145.800
Auxiliar Oficina 3	119.743	2.145.800
Operario 1 A	147.698	2.646.747
Operario 1 B	137.613	2.466.016
Operario 2 A	133.630	2.394.655
Operario 2 B	130.234	2.333.795
Operario 3	123.508	2.213.270
Peón especialista	118.088	2.116.141

ANEXO II

Diets año 1992

	Valor A	Valor B
Técnico 1.1	2.112	3.521
Técnico 1.2	2.112	3.521
Técnico 2.1	1.561	2.599
Técnico 2.2	1.561	2.599
Técnico 3	1.403	2.341
Técnico 4	1.291	2.149
Técnico 5	1.176	1.959
Administrativo 1-1.1	2.112	3.521
Administrativo 1-1.2	2.112	3.521
Administrativo 1-2.1	1.922	3.202
Administrativo 1-2.2	1.922	3.202
Administrativo 2.1	1.561	2.599
Administrativo 2.2	1.561	2.599
Administrativo 3	1.403	2.341
Administrativo 4 A	1.262	2.104
Administrativo 4 B	1.174	1.957
Auxiliar Administrativo	1.174	1.957
Auxiliar Oficina 1	1.174	1.957
Auxiliar Oficina 2	1.174	1.957

	Valor A	Valor B
Auxiliar Oficina 3	1.174	1.957
Operario 1 A	1.345	2.242
Operario 1 B	1.271	2.117
Operario 2 A	1.216	2.028
Operario 2 B	1.174	1.957
Operario 3	1.174	1.957
Peón Especialista	1.174	1.957

ANEXO III

Valor horas extras año 1992, personal de jornada normal

	Valor base hora extra — Pesetas	Valor hora extra — Pesetas	Valor hora extra festiva — Pesetas
Técnico 1.1	1.367	2.392	3.759
Técnico 1.2	1.135	1.986	3.121
Técnico 2.1	1.041	1.823	2.864
Técnico 2.2	967	1.693	2.660
Técnico 3	935	1.636	2.571
Técnico 4	843	1.475	2.319
Técnico 5	767	1.343	2.110
Administrativo 1-1.1	1.367	2.392	3.759
Administrativo 1-1.2	1.135	1.986	3.121
Administrativo 1-2.1	1.233	2.158	3.392
Administrativo 1-2.2	1.024	1.791	2.815
Administrativo 2.1	1.041	1.823	2.864
Administrativo 2.2	967	1.693	2.660
Administrativo 3	935	1.636	2.571
Administrativo 4 A	838	1.467	2.305
Administrativo 4 B	722	1.264	1.986
Auxiliar Administrativo	667	1.168	1.835
Auxiliar Oficina 1	722	1.264	1.986
Auxiliar Oficina 2	667	1.168	1.835
Auxiliar Oficina 3	667	1.168	1.835
Operario 1 A	850	1.487	2.336
Operario 1 B	798	1.397	2.195
Operario 2 A	775	1.357	2.132
Operario 2 B	737	1.289	2.026
Operario 3	685	1.199	1.884
Peón Especialista	659	1.154	1.813

Valor horas extras año 1992, personal de turnos

	Valor base hora extra — Pesetas	Valor hora extra — Pesetas	Valor hora extra festiva — Pesetas
Técnico 1.1	1.424	2.491	3.915
Técnico 1.2	1.182	2.068	3.250
Técnico 2.1	1.085	1.899	2.984
Técnico 2.2	983	1.721	2.704
Técnico 3	974	1.704	2.678
Técnico 4	879	1.538	2.416
Técnico 5	800	1.399	2.199
Administrativo 1-1.1	1.424	2.491	3.915
Administrativo 1-1.2	1.182	2.068	3.250
Administrativo 1-2.1	1.285	2.249	3.533
Administrativo 1-2.2	1.067	1.868	2.935
Administrativo 2.1	1.085	1.899	2.984
Administrativo 2.2	983	1.721	2.704
Administrativo 3	974	1.704	2.678
Administrativo 4 A	874	1.529	2.403
Administrativo 4 B	753	1.318	2.070
Auxiliar Administrativo	695	1.216	1.911
Auxiliar Oficina 1	753	1.318	2.070
Auxiliar Oficina 2	695	1.216	1.911
Auxiliar Oficina 3	695	1.216	1.911
Operario 1 A	885	1.549	2.434
Operario 1 B	830	1.453	2.283
Operario 2 A	808	1.413	2.221
Operario 2 B	767	1.343	2.110
Operario 3	714	1.250	1.964
Peón Especialista	687	1.202	1.889

ANEXO IV

Valor plus nocturno año 1992

	Valor base	Valor nocturno
	Pesetas	Pesetas
Técnico 1.1	7.925	1.981
Técnico 1.2	6.577	1.644
Técnico 2.1	6.252	1.563
Técnico 2.2	5.203	1.301
Técnico 3	4.814	1.203
Técnico 4	4.533	1.133
Técnico 5	4.250	1.062
Administrativo 1-1.1	7.925	1.981
Administrativo 1-1.2	6.577	1.644
Administrativo 1-2.1	7.283	1.821
Administrativo 1-2.2	6.049	1.512
Administrativo 2.1	6.252	1.563
Administrativo 2.2	5.203	1.301
Administrativo 3	4.814	1.203
Administrativo 4 A	4.462	1.116
Administrativo 4 B	4.109	1.027
Auxiliar Administrativo	3.899	975
Auxiliar Oficina 1	4.109	1.027
Auxiliar Oficina 2	3.899	975
Auxiliar Oficina 3	3.899	975
Operario 1 A	4.670	1.168
Operario 1 B	4.481	1.120
Operario 2 A	4.351	1.088
Operario 2 B	4.241	1.060
Operario 3	4.022	1.005
Peón Especialista	3.845	961

ANEXO V

Valor día festivo año 1992

	Valor base festivo	Festivo descansado	Festivo trabajado
	Pesetas	Pesetas	Pesetas
Técnico 1.1	8.007	12.011	20.019
Técnico 1.2	6.645	9.968	16.613
Técnico 2.1	6.071	9.107	15.178
Técnico 2.2	5.562	8.343	13.905
Técnico 3	5.434	8.152	13.586
Técnico 4	4.949	7.424	12.373
Técnico 5	4.522	6.783	11.305
Administrativo 1-1.1	8.007	12.011	20.019
Administrativo 1-1.2	6.645	9.968	16.613
Administrativo 1-2.1	7.163	10.744	17.907
Administrativo 1-2.2	5.949	8.923	14.872
Administrativo 2.1	6.071	9.107	15.178
Administrativo 2.2	5.562	8.343	13.905
Administrativo 3	5.434	8.152	13.586
Administrativo 4 A	4.896	7.344	12.240
Administrativo 4 B	4.261	6.391	10.652
Auxiliar Administrativo	3.955	5.932	9.886
Auxiliar Oficina 1	4.261	6.391	10.652
Auxiliar Oficina 2	3.955	5.932	9.886
Auxiliar Oficina 3	3.955	5.932	9.886
Operario 1 A	5.177	7.765	12.941
Operario 1 B	4.877	7.315	12.192
Operario 2 A	4.730	7.095	11.825
Operario 2 B	4.514	6.771	11.285
Operario 3	4.013	6.019	10.031
Peón Especialista	3.727	5.591	9.318

ANEXO VI

Valor horas de formación año 1992

	Valor hora
	Pesetas
Técnico 1.1	2.392
Técnico 1.2	1.986

Valor hora
Pesetas

Técnico 2.1	1.823
Técnico 2.2	1.693
Técnico 3	1.636
Técnico 4	1.475
Técnico 5	1.343
Administrativo 1-1.1	2.392
Administrativo 1-1.2	1.986
Administrativo 1-2.1	2.158
Administrativo 1-2.2	1.791
Administrativo 2.1	1.823
Administrativo 2.2	1.693
Administrativo 3	1.636
Administrativo 4 A	1.467
Administrativo 4 B	1.264
Auxiliar Administrativo	1.168
Auxiliar Oficina 1	1.264
Auxiliar Oficina 2	1.168
Auxiliar Oficina 3	1.168
Operario 1 A	1.487
Operario 1 B	1.397
Operario 2 A	1.357
Operario 2 B	1.289
Operario 3	1.199
Peón Especialista	1.154

ANEXO VII

Valor plus de turno por día efectivo de trabajo año 1992

Valor hora
Pesetas

Técnico 1.1	283
Técnico 1.2	265
Técnico 2.1	221
Técnico 2.2	210
Técnico 3	179
Técnico 4	161
Técnico 5	151
Administrativo 1-1.1	283
Administrativo 1-1.2	265
Administrativo 1-2.1	253
Administrativo 1-2.2	234
Administrativo 2.1	221
Administrativo 2.2	210
Administrativo 3	179
Administrativo 4 A	159
Administrativo 4 B	146
Auxiliar Administrativo	137
Auxiliar Oficina 1	146
Auxiliar Oficina 2	137
Auxiliar Oficina 3	137
Operario 1 A	172
Operario 1 B	161
Operario 2 A	153
Operario 2 B	149
Operario 3	143
Peón Especialista	135

ANEXO VIII

Pausa turnos cerrados mañana, tarde y noche año 1992

Importe diario
Pesetas

Técnico 1.1	1.430
Técnico 1.2	1.403
Técnico 2.1	1.227
Técnico 2.2	990
Técnico 3	902
Técnico 4	847
Técnico 5	770
Administrativo 1-1.1	1.430
Administrativo 1-1.2	1.403

	Importe diario — Pesetas
Administrativo 1-2.1	1.320
Administrativo 1-2.2	1.265
Administrativo 2.1	1.227
Administrativo 2.2	990
Administrativo 3	902
Administrativo 4 A	847
Administrativo 4 B	770
Auxiliar Administrativo	660
Auxiliar Oficina 1	770
Auxiliar Oficina 2	660
Auxiliar Oficina 3	660
Operario 1 A	880
Operario 1 B	825
Operario 2 A	820
Operario 2 B	798
Operario 3	743
Peón Especialista	660

ANEXO IX
Penosos año 1992

	Importe hora — Pesetas
Técnico 1.1	450
Técnico 1.2	378
Técnico 2.1	352
Técnico 2.2	321
Técnico 3	296
Técnico 4	273
Técnico 5	237
Administrativo 1-1.1	450
Administrativo 1-1.2	383
Administrativo 1-2.1	385
Administrativo 1-2.2	358
Administrativo 2.1	352
Administrativo 2.2	321
Administrativo 3	281
Administrativo 4 A	259
Administrativo 4 B	243
Auxiliar Administrativo	211
Auxiliar Oficina 1	237
Auxiliar Oficina 2	231
Auxiliar Oficina 3	231
Operario 1 A	292
Operario 1 B	267
Operario 2 A	262
Operario 2 B	257
Operario 3	226
Peón Especialista	202

21998 RESOLUCION de 11 de septiembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro de Convenios y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Empresa «Porcelanas del Norte, Sociedad Anónima Laboral».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Porcelanas del Norte, Sociedad Anónima Laboral», que fue suscrito con fecha 1 de julio de 1992, de una parte, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 de dicho 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, 11 de septiembre de 1992.—La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PORCELANAS DEL NORTE, SOCIEDAD ANONIMA LABORAL»

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo vinculan, en su periodo y vigencia, de una parte a la Empresa «Porcelanas del Norte, Sociedad Anónima Laboral», y sus representantes legales, y de otra a todo el personal de la Empresa.

Art. 2.º *Ambito legislativo.*—El presente Convenio pretende complementar, mejorar y, en su caso, concretar o reformar en circunstancias particulares la vigente legislación laboral general y la Ordenanza de Trabajo de las industrias de la Construcción, Vidrio y Cerámica (o texto que la sustituya) a cuyas disposiciones se somete en todos los supuestos o casos que no se hallen específicamente expresados en el presente articulado. Las autoridades laborales serán único árbitro en caso de litigio, salvo que de común acuerdo entre las partes vinculadas se acepte la mediación o arbitraje de otra u otras partes o Entidades imparciales.

Art. 3.º *Periodo de vigencia.*—Este Convenio Colectivo tendrá vigencia de tres años y se extenderá desde las cero horas del día 1 de enero de 1992 hasta las veinticuatro horas del día 31 de diciembre de 1994.

Por acuerdo de las partes podrán pactarse periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del Convenio.

El Convenio se prorrogará tácitamente por periodos anuales, salvo que el mismo sea sustituido por otro Convenio Colectivo de Empresa, o se deje sin efecto de forma expresa entre las partes.

Art. 4.º *Horarios de trabajo.*

A) Se establece una jornada de trabajo real y efectiva para el año 1992 de mil setecientas ochenta y seis horas, distribuidas en doscientos treinta y dos días laborales de jornada completa. Se establece una jornada de trabajo real y efectiva para el año 1993 de mil setecientas ochenta y dos horas, distribuidas en función del calendario que para ese periodo se elabore. Se establece una jornada de trabajo real y efectiva para el año 1994 de mil setecientas setenta y ocho horas, distribuidas en función del calendario que para ese periodo se elabore.

B) La semana laboral ordinaria para el año 1992 constará de treinta y ocho horas y cincuenta y cinco minutos de trabajo real y efectivo. Las correspondientes a los años 1993 y 1994 se establecerán en función del calendario elaborado y la reducción de jornada pactada.

C) Para el personal de fábrica, con las excepciones que a continuación se indican, regirá como jornada normal de trabajo para 1992, la comprendida entre las seis horas y las catorce horas dos minutos, con una interrupción de veinte minutos para el almuerzo que será de las nueve treinta a las nueve cincuenta horas.

D) El personal de turno de tarde tendrá como jornada normal de trabajo la comprendida entre las catorce horas dos minutos y las veintidós horas cuatro minutos, con una interrupción de veinte minutos para la merienda, que será de las dieciocho a las dieciocho veinte horas.

El personal de este turno trabajará alternativamente una semana de jornada de tarde con otra de jornada normal de mañana, tal como se indica en el apartado C).

E) El personal responsable de la operación de los Hornos trabajará en turnos rotativos ininterrumpidamente en base a cuatro equipos, como lo vienen haciendo hasta la fecha.

F) En caso de turnos ininterrumpidos de mañana, tarde y noche, el horario será el mismo que el recogido en los puntos C) y D) de este artículo 4.º, siendo el turno de noche desde las veintidós horas a las seis horas dos minutos.

G) En el caso de trabajo en máquinas que no sea conveniente paralaras, el descanso para el bocadillo se realizará a turnos de nueve a diez horas por la mañana y de dieciocho a diecinueve horas por la tarde.

H) El personal de oficinas, tanto de administración como de comercial, personal, control de fabricación y laboratorio, realizará su jornada laboral de las siete horas a las quince horas dos minutos con una interrupción para el almuerzo de veinte minutos, que será de las nueve treinta a las nueve cincuenta horas.

I) En todos los casos, excepto en los horarios a turnos o en los que específicamente se indique, se entiende por semana laboral la comprendida de lunes a viernes.

No obstante, cuando existan probadas razones técnicas, económicas, organizativas o productivas, podrá acordarse entre la Dirección y el Comité de Empresa jornadas distintas para determinadas secciones. A falta de acuerdo se estará a lo que establezca la legislación vigente.

Art. 5.º *Vacaciones y festivos.*

A) El periodo de disfrute anual de vacaciones para 1992 será de treinta días naturales o veintidós laborables. Para los años 1993 y 1994 se mantienen los treinta días naturales articulándose oportunamente los laborables que resulten, de la elaboración del calendario.

Dirección deberá realizar con anterioridad al 1 de mayo la asignación de trabajadores que acudirán a cada uno de los dos turnos de vacaciones si se opta por este sistema.