BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO
GACETA DE MADRID

Año CCCXXIV — Miércoles 24 de octubre de 1984 — Núm. 255

23889 *RESOLUCION de 26 de septiembre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.669 la mascarilla autofiltrante marca «Medop», modelo 999, fabricada y presentada por la Empresa «Medical Optica, Sociedad Anónima» (MEDOP), de Bilbao.*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la mascarilla autofiltrante marca «Medop», modelo 999, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la mascarilla autofiltrante marca «Medop», modelo 999, fabricada y presentada por la Empresa «Medical Optica, S. A.» (MEDOP), con domicilio en Bilbao, Ercilla, número 28, como medio de protección personal de las vías respiratorias.

Segundo.—Cada mascarilla autofiltrante de dichos modelo y marca llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: M. T. Homol. 1.669-26-9-84-Mascarilla autofiltrante.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.° de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-9, de mascarillas autofiltrantes, aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 26 de septiembre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

23890 *RESOLUCION de 26 de septiembre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.667 la mascarilla autofiltrante marca «Medop», modelo 105, fabricada y presentada por la Empresa «Medical Optica, Sociedad Anónima» (MEDOP), de Bilbao.*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la mascarilla autofiltrante marca «Medop», modelo 105, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la mascarilla autofiltrante marca «Medop», modelo 105, fabricada y presentada por la Empresa «Medical Optica, S. A.» (MEDOP), con domicilio en Bilbao, Ercilla, número 28, como medio de protección personal de las vías respiratorias.

Segundo.—Cada mascarilla autofiltrante de dichos modelo y marca llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: M. T. Homol. 1.667-26-9-84-Mascarilla autofiltrante.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.° de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-9, de mascarillas autofiltrantes, aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 26 de septiembre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

23891 *RESOLUCION de 1 de octubre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.670 la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos marca «Medop», modelo Omega-22-AA-VO2, fabricada y presentada por la Empresa «Medical Optica, Sociedad Anónima» (MEDOP), de Bilbao.*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos marca «Medop», modelo Omega-22-AA-VO2, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la gafa de protección marca «Medop», modelo Omega-22-AA-VO2, fabricada y presentada por la Empresa «Medical Optica, S. A.» (MEDOP), con domicilio en Bilbao, calle Ercilla, número 28, como gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, clasificándose como de clase D por la resistencia frente a impactos y por su protección adicional como 070.

Segundo.—Cada gafa de protección de dichos modelo, marca, clasificación de sus oculares y protección adicional, llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra D, y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: M. T. Homol. 1.670-1-10-84-Medop/Omega-22-AA-VO2/070».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.° de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-16, de «Gafas de montura tipo universal para protección contra impactos», aprobada por Resolución de 14 de junio de 1976.

Madrid, 1 de octubre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

23892 *RESOLUCION de 26 de septiembre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Eléctrica de Canarias, S. A.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Eléctrica de Canarias, S. A.», suscrito el día 13 de julio de 1984, por la Comisión Negociadora del mismo y con entrada en este Centro Directivo el día 19 de julio de 1984.

En consecuencia y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir un ejemplar del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 26 de septiembre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

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

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1º.- 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 2º.- Ámbito personal.- Este Convenio afecta a los trabajadores fijos 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 3º - Ámbito temporal y absorción.- La vigencia de este Convenio será de un año, a contar desde el 1 de enero de 1.984, finalizando su vigencia el 31 de Diciembre de 1.984. 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 y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables que los fijados en el órden normativo o convencional de referencia.

Artículo 4º.- 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

Artículo 5º.- La organización y racionalización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, con arreglo al Ordenamiento Jurídico

CAPITULO III

Condiciones de Trabajo

Artículo 6º.- Jornada de Trabajo.- La jornada de trabajo será de 40 horas semanales y 1.826 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

El personal de jornada continuada de mañana tendrá un horario de 07,00 a 15,00 de lunes a viernes.

En las Centrales, el personal administrativo y de mantenimiento tendrá un horario de 07.00 a 15.00 de lunes a 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 1826 horas de trabajo efectivo.

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 1.826 horas de trabajo efectivo anual.

Artículo 7º.- 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 1ª y 2ª:	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 período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

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

Artículo 8º.- 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
- resto familiares recogidos en el Estatuto de los Trabajadores	un día natural
Por enfermedad grave del cónyuge o hijos, debidamente justificadas:	tres días naturales
Por enfermedad grave de los padres, siempre que suponga hospitalización, debidamente justificada:	tres 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 a su cargo persona de primer grado de consanguinidad y tenga que desplazarse fuera de la Isla por motivos de enfermedad y por tener que acudir a un Centro Especializado, dispondrá de una licencia abonable de cinco días, previa justificación y comunicación a la Empresa.

Artículo 9º- 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 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 conveniente.

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:

1ª.- La mitad de las vacantes se sacará a concurso, mediante prueba de aptitud.

2ª.- 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 reunan las características del puesto a cubrir.

Artículo 10º.- 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 reingreso. La Empresa podrá rebajar ambos plazos.

c) El empleado que se halle disfrutando una excedencia por motivos, 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 fué concedida.

f) En todos los casos, la reincorporación a la Empresa deberá solicitarse por escrito con, al menos, un mes de antelación.

Artículo 11º.- Escalafones.- En el mes de Marzo de cada año, se publicará el escalafón del personal, expresivo de las situaciones al 31 de Diciembre anterior. Simultaneamente 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 12º.- 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 al 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 deba 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.

Artículo 138.- Traslados y permutas.- La Empresa atenderá preferentemente las peticiones de traslados que le hagan sus trabajadores, en base a las causas siguientes:

a) Por asuntos familiares.

b) Por razones de salud o merma de sus facultades físicas o psíquicas para el trabajo que normalmente desempeña.

c) Por estudios.

d) Por superación profesional.

e) Por condiciones objetivas establecidas en los artículos 38 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.

Los permutas. Los trabajadores con destino en localidades distintas y que sean en 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 139.- 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 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 años próximos trabajen en la Empresa, tendrán preferencia para disfrutar las vacaciones simultáneamente.

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

El trabajador que interrumpa sus vacaciones a petición de la Empresa, tendrá derecho a disfrutar de nuevo íntegramente su período 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.

Artículo 140.- 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 141.- Asimilaciones.- Los Auxiliares de Oficina de 2ª y de 3ª categoría, será asimilados económicamente a Auxiliares de Oficina de 1ª, 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 142.- 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. Cuando, a juicio de la Empresa, las características del puesto de trabajo lo requieran, se facilitará una prenda de abrigo.

Artículo 143.- Maternidad.- En el supuesto de parto, la mujer trabajadora tendrá derecho a un período de descanso laboral de catorce semanas de duración máxima, distribuidas a opción de la interesada.

Asimismo, tendrá derecho a un período 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 período 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.

Artículo 144.-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 anuales cuando dichos trabajadores quieran asistir a cursillos de orientación pedagógica para la educación de sus hijos, siempre y cuando dichos cursillos los realice el I.N.S.E.R.S.O. y coincida con la jornada laboral.

CAPITULO IV

Seguridad e Higiene en el Trabajo

Artículo 209.- 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 Higiene en el Trabajo.

Artículo 210.- 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:

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 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 reconocimientos médicos a los trabajadores de la Empresa, conforme a lo dispuesto en las disposiciones vigentes.

e) Velar por la eficaz organización 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 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.

) Cooperar a la realización y desarrollo de programas y campañas de Seguridad e Higiene del Trabajo en la Empresa.

) Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la Seguridad e Higiene mediante cursillos y conferencias al personal de la Empresa.

) 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.

Artículo 222.- 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 período superior a veinte días y a aquellos que tengan reiteradas bajas por enfermedad.

También reconocerá a los trabajadores que sean enviados con esa capacidad 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 principales Centros de Producción a todo el personal que se encuentre sometido de forma habitual y continua a traumas sonoros.

CAPITULO V

Formación Profesional

Artículo 239.- 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 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 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 240.- 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 241.- 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 extraordinario.

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

Artículo 242.- 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

Artículo 243.- 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 sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarla de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores, existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas, previamente, a la Dirección o titularidad del Centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquella, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal, deberá acreditarlo ante la Empresa de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

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

Funciones de los Delegados Sindicales.-

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

2.- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3.- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y Convenios Colectivos a los miembros de Comités de Empresa.

4.- Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al Sindicato.

6.- Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

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

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

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

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

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

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

9.- En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 1.000 trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponda.

10.- Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

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

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

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

13.- Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos.- A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas, implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de la Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

De los Comités 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:

a) 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.

b) 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 cuantos documentos se dan a conocer a los socios.

c) 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.

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

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

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del "Status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. 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.

4. Sobre sanciones impuestas por Faltas Muy Graves y en especial en supuestos de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

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

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

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

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

C) Participar, como reglamentariamente se determina, 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 cuántas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del Punto A) de este artículo, aún 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.

G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumplan 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 Delegados de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que esto 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. 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 restantes 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 causa o en razón del desempeño de su representación.

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

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuídas que la Ley determine.

En Unelco y por Convenio Colectivo se establecerán pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo no se computará dentro del mínimo 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 re-

fiere 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.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los Miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

C) Prácticas antisindicales:

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

D) Lo aquí pactado mantendrá la vigencia general de dos años, salvo que en el transcurso de dicho período medie una Ley acerca de este tema. En cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

CAPITULO VII

Previsión Social

Artículo 28º.- 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 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 65 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 a 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 años de cotización a la Seguridad Social podrá jubilarse voluntariamente con la compensación hasta el 100% antedicha.

Artículo 29º.- Viudedad.- La Empresa abonará a las viudas/os del personal fijo que falleczca 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% 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 ésta 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 nó 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 economato y ayuda escolar, siempre que sean el principal sostén de los familiares que con ellos convivan.

Tendrá derecho a la compensación económica de 24 mensualidades establecida en este artículo, el personal que falleciera en accidente de trabajo durante el período de prueba.

Artículo 30º.- 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% 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 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% 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 ILT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como las trabajadoras durante las 14 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 real 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 31º.- 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 32º.- Ayuda Escolar.- El personal fijo de la Empresa, percibirá como Ayuda Escolar, para el curso 1.984-1.985, las siguientes cantidades por cada hijo que estudie en centros oficiales o privados reconocidos oficialmente:

Preescolar:	2.770 pts.	BUP,COU y F.P.	6.925 pts.
1º a 4º EGB:	3.460 "	Grado Medio:	11.075 "
5º a 8º EGB:	4.153 "	Grado Superior:	13.845 "

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

1. Seguir cualquiera de las enseñanzas siguientes: Preescolar, E.G.B., COU, FP1, FP2, enseñanzas especiales reconocidas y asimiladas a FP, estudios de grado medio y estudios superiores.

2. Depender 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 sóla vez, la repetición de curso.

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 33º.- Gratificación por natalidad y nupcialidad.- La Empresa abonará en 1.984 la cantidad de 3.700 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 6.160 pesetas a cada empleado que contraiga matrimonio en el mismo período de vigencia.

Artículo 34º.- 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 35º.- Actualización de pensiones.- La compensación que la Empresa abona a sus jubilados al 31 de Diciembre de 1.983, con arreglo a lo establecido en Convenio, se incrementará, para 1.984, en un 4%.

Artículo 36º.- 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 período de incapacidad laboral transitoria.

Esta disposición se aplicará a quienes pasen a la situación descrita a partir del 1 de Enero de 1.982.

CAPITULO VIII

Régimen Económico

Artículo 37.- Remuneraciones.- El personal incluído en el presente Convenio Colectivo percibirá doce pagas anuales en la cuantía fijada en el Anexo 1 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 28, cinco del Estatuto de los Trabajadores, la remuneración anual en función de las horas anuales de trabajo es la que figura en el expresado Anexo I de este Convenio.

Artículo 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 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 cuanta información sea precisa para la determinación del beneficio anual correspondiente al ejercicio económico anterior.

Artículo 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 imprevistas, 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 art. 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 RD 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 éstas compensaciones sean por jornada completa.

Las fracciones que no lleguen a cubir 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 1.984, todas las horas extraordinarias, diurnas o nocturnas, se abonarán al valor e importe con que, en 1.983, se abonaron las horas extras del 75%, incrementando dicho valor e importe en un 6,5%.

Artículo 40.- Trienios y antigüedad consolidada.- Durante 1.984, el valor del trienio será de 1.198 pesetas, por cada una de las 12 pagas en que se perciba.

Las cantidades que se perciban por antigüedad consolidada se incrementarán en un 6,5%.

Artículo 41.- Plus de turnos rotativos.- El personal que trabaja en régimen de turnos rotativos cerrados (mañana, tarde y noche) o abiertos (mañana y tarde), percibirá la cantidad de 79 pesetas brutas por cada turno efectivo trabajado.

Artículo 42.- Nocturnidad y pausa.- Los importes abonados por este concepto en 1.983 se incrementarán en un 6,5%.

Artículo 43.- Conceptos varios.- En 1.984 se abonarán con un incremento del 6,5% sobre el valor abonado en 1.983, los conceptos siguientes: festivos no recuperables, horas de transporte, horas festivas, guardia de peritos, trabajos de superior categoría, penosos, fraude, prolongación de jornada, dietas, primas de lectura y cobros y concesión voluntaria, la prima de cortes y reposición se fija en 36 pesetas por cada una de dichas operaciones.

El importe del quebranto de moneda se fija en 656 pesetas por cada una de las 12 mensualidades. Las dependientas-cajeras del Economato percibirán el mismo importe.

Artículo 44.- 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 3.080 pesetas por cada uno de dichos turnos.

Artículo 45.- Proporcionalidad de conceptos.- Todos los conceptos económicos, así como las vacaciones, incluídos en el Convenio Colectivo se considera que corresponden a la jornada completa de trabajo, percibiéndose proporcionalmente por el personal que haga jornada reducida.

Artículo 46.- 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 de Desayuno"

En 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 de desayuno.

La "Dieta de Almuerzo"

La percibirá el personal que continue 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 Cena"

La percibirá el personal en quien concurran 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 dé una de las situaciones descritas anteriormente.

Se abonará el importe de la Columna B cuando se dén dos de dichas situaciones.

Artículo 47.- A propuesta de la Empresa, el paso del nivel 2 al nivel 1 de la tabla de salarios en las categorías 1ª y 2ª de los Grupos Técnico y Administrativo, se producirá, al superar el período de prueba en la categoría, y previa aceptación del compromiso de disponibilidad habitual en la Empresa.

Artículo 48.- Congelación de conceptos.- Se fija para 1.984, como importe inalterable el que en 1.983 y referido a cada trabajador, tuvieron los siguientes conceptos variables: haber consolidado, personal ilocalizable y conducción de vehículos.

Artículo 49.- Desaparición de conceptos.- Las partes acuerdan la desaparición de los siguientes conceptos: plus de asistencia, plus de puente, Reyes y Deportes y se destina parte de su importe al abono, por una sola vez y a la firma de este Convenio, de 14.450 ptas a todo el personal en plantilla el 1-1-84 y que hoy permanezca en activo: en cualquier caso, se abonará tal cantidad proporcionalmente al tiempo trabajado entre el 1-1-84 y la firma del Convenio. Dicha cantidad pasará a formar parte el 31-12-84 del haber base de cada una de las categorías profesionales recogidas en el Anexo I del presente Convenio.

CAPITULO IX

Personal en régimen de pequeñas explotaciones

Artículo 50º.- Cuando la escasa importancia o volumen de las instalaciones o servicios existentes en alguna localidad no permitan dar ocupación en jornada completa a un sólo 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 51º.- 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:

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 líneas, 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 fluído eléctrico, así como tramitar las reclamaciones que se formulen por los abonados en relación con las Empresas o Entidades o sus instalaciones.

Artículo 52º.- 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 aquélla 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 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 547.- 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 cuarenta horas semanales.

Artículo 548.- 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 deba percibir.

CAPITULO X

Disposiciones Finales

Artículo 55.- 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 3º del mismo.

Artículo 56.- 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 constituída 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 designa a los señores, D. Mario Díaz-Estébanez Villavicencio por el Sindicato FASE, D. Julio Lacaba Pérez por el Sindicato USO, D. Armando Betancort González por el Sindicato UGT y D. Andrés Martín Hassan por el Sindicato ASATEE, como titulares, como suplentes designa a los señores, D. Francisco Martín Hernández por el Sindicato FASE, D. José Martín Mederos por el Sindicato USO, D. Agustín López Rodríguez por el Sindicato UGT y D. Manuel Oscar Alemo Bermúdez por el Sindicato ASATEE.

ANEXO I

Tabla de Salarios mensual 1.984

Este ANEXO I corresponde al artículo nº 37 del Convenio.

		Total anual
Técnico 1º - 1	133.605,-	2.394.203,-
Técnico 1º - 2	110.741,-	1.984.479,-
Técnico 2ª - 1	108.234,-	1.939.793,-
Técnico 2ª - 2	87.410,-	1.566.387,-
Técnico 3º	80.840,-	1.448.693,-
Técnico 4º	75.651,-	1.362.934,-
Técnico 5º	71.262,-	1.277.015,-
Advo. 1º 8.1º - 1	133.605,-	2.394.202,-
Advo. 1º 8.1º - 2	110.741,-	1.984.479,-
Advo. 1º 8.2º - 1	122.703,-	2.198.638,-
Advo. 1º 8.2º - 2	101.778,-	1.823.662,-
Advo. 2º - 1	108.234,-	1.939.793,-
Advo. 2º - 2	87.410,-	1.566.387,-
Advo. 3º	80.840,-	1.448.693,-
Advo. 4º A	74.856,-	1.341.420,-
Advo. 4º B	68.870,-	1.234.180,-
Aux. Advo.	65.319,-	1.170.816,-
Aux. Oficina 1º	68.870,-	1.234.180,-
Aux. Oficina 2º	65.319,-	1.170.816,-
Aux. Oficina 3º	65.319,-	1.170.816,-
Operario 1º A	78.400,-	1.404.928,-
Operario 1º B	75.185,-	1.347.316,-
Operario 2º A	72.986,-	1.307.909,-
Operario 2º B	71.112,-	1.274.327,-
Operario 3º	67.397,-	1.207.754,-
Peón Especialista	64.403,-	1.154.102,-

ANEXO II

Valor de Dietas para 1.984

Este ANEXO II corresponde al artículo nº 48 del Convenio.

Categorías	A	B
Técnico 1º - 1	1.236,-	2.060,-
Técnico 1º - 2	1.236,-	2.060,-
Técnico 2º - 1	913,-	1.521,-
Técnico 2º - 2	913,-	1.521,-
Técnico 3º	822,-	1.370,-
Técnico 4º	755,-	1.258,-
Técnico 5º	688,-	1.146,-
Advo. 1º -8.1º- 1	1.236,-	2.060,-
Advo. 1º -8.1º- 2	1.236,-	2.060,-
Advo. 1º -8.2º- 1	1.124,-	1.873,-
Advo. 1º -8.2º- 2	1.124,-	1.873,-
Advo. 2º - 1	913,-	1.521,-
Advo. 2º - 2	913,-	1.521,-
Advo. 3º	823,-	1.370,-
Advo. 4º A	738,-	1.230,-
Advo. 4º B	687,-	1.145,-
Aux. Advo.	687,-	1.145,-
Aux. Oficina 1º	687,-	1.145,-
Aux. Oficina 2º	687,-	1.145,-
Aux. Oficina 3º	687,-	1.145,-
Operario 1º A	787,-	1.312,-
Operario 1º B	743,-	1.239,-
Operario 2º A	712,-	1.187,-
Operario 2º B	687,-	1.145,-
Operario 3º	687,-	1.145,-
Peón Especialista	687,-	1.145,-