

Inexcusablemente se acompañará a la solicitud informe favorable del Registrador titular o interino para participar en las pruebas.

B) Para la adquisición de la categoría de Auxiliar primera y Oficial se requiere:

1. Haber prestado servicios efectivos y satisfactorios como Auxiliar de segunda o Auxiliar de primera, respectivamente, durante un periodo mínimo de cinco años anteriores a la fecha de la entrega de la documentación, sin perjuicio de lo dispuesto para los licenciados, y según lo dispuesto en el artículo 14, párrafo segundo, del Convenio.

No se computará, a estos efectos, el tiempo durante el cual el trabajador se hallare sancionado en virtud de expediente.

Si alguno de los Registradores no emite el informe solicitado, se entenderá que éste es favorable.

2. Informe favorable para participar en las pruebas suscrito por el Registrador titular o interino, en su caso, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.2 del presente Convenio.

III. Tribunal

Miembros: El Tribunal se compondrá de cinco miembros, un Presidente y cuatro Vocales, de los cuales el Presidente y tres Vocales serán elegidos por la Asociación Profesional de los Registradores, y el restante será un representante del personal, con la categoría de Oficial en el Censo, elegido por la parte social en la Comisión de Vigilancia y Seguimiento, que actuará de Secretario.

No podrán formar parte del Tribunal, por incompatibilidad:

1. Los Registradores bajo cuya dependencia preste servicios alguno de los examinandos.

2. Los Registradores que tengan parentesco hasta el sexto grado de consanguinidad o cuarto de afinidad con algún examinando.

Nombramiento.—Aprobada por la Comisión de Vigilancia y Seguimiento la lista de solicitantes admitidos, ésta la comunicará a los Presidentes Territoriales de las Comunidades Autónomas en que existan examinandos. Aquellos nombrarán los Vocales titulares y comunicarán la composición del Tribunal a la Comisión, haciendo constar, en su caso, la delegación en algún Delegado provincial u otro, y la aceptación de todos los nombrados.

IV. Pruebas

Dentro de cada categoría las pruebas serán únicas y se celebrarán simultáneamente en todo el territorio nacional.

A) Para ingreso como Auxiliar de segunda.—Consistirán en:

1. Copiar, en máquina de tratamiento de textos o similar, el texto seleccionado por el Tribunal.

2. Realizar una redacción sobre un tema libre propuesto por el Tribunal.

El Tribunal fijará el tiempo máximo para ambas pruebas, que no podrá exceder de dos horas. Valorará, además, el haber completado los textos, la ortografía y la presentación de los escritos.

B) Para la promoción a la categoría de Auxiliar de primera.—Las pruebas serán tres:

1. Contestar por escrito, durante el plazo que señale el Tribunal, a las preguntas que se formulen sobre el conocimiento de la Institución, de las relaciones con el público y de la mecánica registral.

2. Acreditar el conocimiento suficiente en el manejo de ordenadores y demás máquinas de tratamiento de textos, mediante la redacción de los asientos registrales que indique el Tribunal.

3. Acreditar el conocimiento suficiente en el manejo de los programas de índices suministrados por el Colegio.

C) Para la promoción a la categoría de Oficial.—Se realizará un examen que comprenderá dos ejercicios:

1. Uno, teórico, que consistirá en contestar por escrito, durante el tiempo que señale el Tribunal, a las preguntas que se formulen sobre un temario previamente suministrado.

2. Otro, práctico, que consistirá:

Para Oficina Liquidadora: En la realización de todas las operaciones necesarias para sentar en los libros una declaración-liquidación del Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, y para girar, en su caso, la liquidación complementaria que proceda, teniendo en cuenta la normativa de la Oficina Liquidadora. La prueba también podrá consistir, además, en realizar las mismas operaciones con una declaración-liquidación del Impuesto de Sucesiones y Donaciones.

Para Registro de la Propiedad y Registro Mercantil:

a) En la presentación, despacho y minutación de documentos notariales y judiciales o administrativos, ya calificados.

b) En la redacción de una certificación en base a los datos que suministre el Tribunal, y

c) En acreditar el conocimiento completo del manejo del sistema informatizado de Índice de Personas aprobado por el Colegio, y del Índice de Fincas.

V. Puntuación

Cada ejercicio se calificará de cero a 10 puntos; la nota de cada uno será la media aritmética de las puntuaciones dadas por cada miembro del Tribunal.

La obtención de una nota inferior a cinco en algún ejercicio determinará la no superación de la prueba o examen.

Actas y notificaciones

El Secretario levantará acta del desarrollo de las pruebas y de las puntuaciones, y, suscrita por todos los miembros del Tribunal, la remitirá a la Comisión de Vigilancia y Seguimiento.

La Comisión notificará al interesado la superación o no de las pruebas y, en su caso, modificará el Censo del Personal Auxiliar.

La Comisión notificará también al Registrador titular o interino afectado, la superación o no de las pruebas por su empleado y la modificación del censo, en su caso, a los efectos que procedan.

21996 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 «Agroexpansión, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Agroexpansión, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 24 de abril 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 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, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AGROEXPANSION, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito funcional*.—El presente Convenio establece y regula las normas por las cuales han de regirse las condiciones de trabajo del personal que presta sus servicios en «Agroexpansión, Sociedad Anónima».

Art. 2.º *Ambito territorial*.—Este Convenio será de aplicación en todo el territorio español.

Art. 3.º *Ambito personal*.—El presente Convenio se extiende a todas las personas sujetas a relación laboral con «Agroexpansión, Sociedad Anónima».

Art. 4.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1992 y tendrá un periodo de vigencia de dos años, salvo en sus aspectos económicos, que será objeto de negociación en el segundo año de vigencia.

Podrá denunciarse por cualquiera de las partes con antelación mínima de dos meses respecto de la fecha de su terminación.

CAPITULO II

Organización de trabajo

Art. 5.º *Jornada de trabajo*.—La jornada laboral será de cuarenta horas semanales, de lunes a viernes, no pudiendo exceder la ordinaria

de ocho horas de trabajo efectivo. El descanso de cada jornada, computándose como trabajo efectivo, será de veinte minutos.

Art. 6.º *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, así como su aplicación práctica.

Las horas anuales de trabajo se establecen en mil ochocientos dieciséis.

CAPITULO III

Clasificación de personal

Art. 7.º *Clasificación profesional.*—Los trabajadores tendrán la consideración de fijos y fijos discontinuos.

Se considera personal fijo discontinuo a los trabajadores contratados según esa modalidad de contrato laboral, que son llamados y cesados del trabajo de acuerdo con las necesidades de trabajo y según su orden de censo correspondiente a su grupo funcional. Las dos partes se comprometen a publicar los censos según grupos funcionales al finalizar la campaña 1991/92.

Art. 8.º *Grupos funcionales de fijos discontinuos que se prevén:*

Auxiliares administrativos de planta.
Oficial de mantenimiento.
Encargados de almacén.
Ayudante de almacén.
Encargados de picking-alimentación.
Operarios de resacado.
Ayudante de resacado.
Operarios de equipos móviles.
Ayudante de equipos móviles.
Ayudante de mantenimiento.
Ayudante de control de calidad.
Operarios de alimentación y picking.
Operarios de compra.
Ayudantes.
Guardas.

Art. 9.º *Censos.*—Coincidiendo con los ceses de personal fijo discontinuo por finalización de campaña, se publicarán los censos de los distintos grupos funcionales, pudiendo el trabajador reclamar en un periodo máximo de quince días naturales desde su publicación; una vez confirmados dichos censos tendrá vigencia para el llamamiento y cese de la siguiente campaña.

A los trabajadores fijos discontinuos incluidos en cada uno de los grupos funcionales se les asignará un número de orden por grupo funcional, que vendrá determinado por la fecha de alta en respectivo grupo funcional, decidiendo en caso de igualdad la antigüedad.

Art. 10. *Llamamiento e incorporación al trabajo.*—El personal fijo discontinuo será llamado a trabajar con un mínimo de siete días naturales de antelación; aquel que no se presentara al trabajo y no acredite previamente causa justificada para ello, se entenderá rescindido su contrato a todos los efectos. Se entenderá, en todo caso, como causa justificada para no incorporarse al trabajo la situación de baja por invalidez laboral transitoria o maternidad, el cumplimiento del servicio militar obligatorio o prestación social sustitutoria, manteniéndose en todos estos casos su puesto de orden en su puesto funcional.

CAPITULO IV

Vacaciones

Art. 11. *Fiestas.*—Serán días festivos los así declarados con carácter nacional y autonómico, más dos fiestas locales, según acuerdo de los Ayuntamientos de cada Centro de trabajo.

Art. 12. *Vacaciones.*—El personal comprendido en el ámbito del presente Convenio disfrutará de un periodo de treinta días naturales, siendo para los fijos discontinuos la parte proporcional al periodo trabajado.

Art. 13. *Licencias retribuidas.*—Los trabajadores previa justificación adecuada, por los tiempos y causas siguientes:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Dos días en caso de nacimiento de un hijo, y en los de muerte, enfermedad grave y hospitalización de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad a la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.

C) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, acreditándose documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización y sin superar por este concepto la quinta parte de las horas laborables en el cómputo semestral. Si el trabajador percibiera retribución o indemnización por el cumplimiento del deber, se descontaría el importe de la misma del salario.

D) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La trabajadora podrá sustituir este derecho por la reducción de la jornada normal en media hora al inicio o final de la misma.

CAPITULO V

Retribuciones

Art. 14. *Retribuciones.*—El salario base será de 75.000 pesetas, correspondiente al salario bruto mensual, y se abonará en doce mensualidades, y dos pagas extras al año proporcionales al tiempo trabajado.

Art. 15. *Pagas extraordinarias.*—El pago de las dos pagas extras será el 20 de junio y el 15 de diciembre.

Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o que cesara durante el mismo, se le abonará la paga extra correspondiente, prorrateando su importe entre los días correspondientes al periodo de abono y multiplicando por los días trabajados durante ese periodo.

El periodo de devengo de la paga extra de junio es del 1 de enero al 30 de junio, y el periodo de devengo de la paga de diciembre es del 1 de julio al 31 de diciembre.

Art. 16. *Horas extraordinarias.*—El importe se calculará mediante la siguiente fórmula:

$$\text{Salario/hora} = \frac{\text{Retribución total anual}}{\text{Horas de jornada anual}}$$

Cada hora extraordinaria se abonará con un incremento del 75 por 100 sobre el valor del salario calculado de acuerdo con el modelo anterior.

Art. 17. *Revisión salarial 1993.*—A partir de 1 de enero se regularizarán los conceptos salariales previa negociación de las partes.

CAPITULO VI

Dietas y kilometrajes

Art. 18. *Viajes.*—Los gastos de locomoción en los desplazamientos establecidos por la Empresa serán de cuenta de ésta; y en el supuesto de que el trabajador utilice en dicho desplazamiento su propio vehículo, percibirá por kilómetro recorrido la cantidad de 25 pesetas.

Art. 19. *Transportes.*—Se posibilitará la implantación de medios de transporte en los Centros donde, a propuesta de la representación de los trabajadores y previo estudio o informe de viabilidad correspondiente, se consideren necesarios.

Art. 20. *Dietas.*—El personal a que se confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

Estos gastos estarán establecidos por unos baremos entre la Empresa y los trabajadores.

CAPITULO VII

Acción social

Art. 21. *Seguro de accidente.*—La Empresa sometida a este Convenio concertará en un plazo de treinta días, a contar desde la publicación del mismo en el «Boletín Oficial del Estado», un seguro que cubra los riesgos de muerte por accidente laboral y el de invalidez permanente absoluta por las mismas causas, por un capital de 2.000.000 de pesetas.

La Empresa que concierte el seguro quedará exenta en todo caso de responsabilidad en el supuesto de quiebra de la Compañía tomadora del seguro.

CAPITULO VIII

Régimen disciplinario

Art. 22. *Faltas.*—Los trabajadores podrán ser sancionados por las personas que la Empresa determine, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en este artículo.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves o muy graves.

A) Serán faltas leves las siguientes:

A.1 La incorrección con el público y con los compañeros.

A.2 El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

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.