

10110. *ORDEN de 8 de mayo de 1980 por la que se fija la fecha en que tendrá lugar el sorteo para determinar la composición de los Tribunales que habrán de juzgar las fases de concurso y oposición al Cuerpo de Profesores Agregados de Bachillerato.*

Ilmo. Sr.: La Orden ministerial de 28 de febrero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» del 29), por la que se convoca concurso-oposición al Cuerpo de Profesores Agregados de Bachillerato establece en su base número 4.2.2 que el sorteo para determinar la composición de los Tribunales que habrán de juzgar el concurso-oposición se realizará el quinto día hábil de la publicación de la lista provisional de opositores admitidos y excluidos.

No obstante, razones de eficacia aconsejan el determinar una fecha fija y en todo caso anterior a la publicación de la lista provisional, con el fin de que la composición de los Tribunales

sea conocida por sus componentes con la suficiente antelación para evitar graves problemas de última hora en los días cercanos a la constitución y actuación de los mismos.

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto:

1.º El sorteo para determinar la composición de los Tribunales que habrán de juzgar las fases de concurso y oposición al Cuerpo de Profesores Agregados de Bachillerato se realizará el día 20 de mayo en sesión que se iniciará a las diez de la mañana en el Servicio de Profesorado de Bachillerato y Formación Profesional, calle de Alcalá, número 36.

Lo que digo a V. I.

Madrid, 8 de mayo de 1980.—P. D., el Director general de Personal, Fernando Lanzaco Bonilla.

Ilmo. Sr. Director general de Personal.

III. Otras disposiciones

MINISTERIO DE DEFENSA

10111 *REAL DECRETO 913/1980, de 10 de mayo, por el que se deja sin efecto el Real Decreto número 2739/1978, de 16 de noviembre, por el que se concede la Gran Cruz del Mérito Aeronáutico, con distintivo blanco, al Comodoro de la Fuerza Aérea Argentina don Mario César Moriconi.*

Teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos treinta y siete, dos de la Ley de Régimen Jurídico del Estado, texto refundido aprobado por Decreto de veintiséis de julio de mil novecientos cincuenta y siete y en el ciento once de la Ley de Procedimiento Administrativo, de diecisiete de julio de mil novecientos cincuenta y ocho, por haber padecido error de hecho en el Real Decreto número dos mil setecientos treinta y nueve/mil novecientos setenta y ocho, de dieciséis de noviembre, por el cual se concedió la Gran Cruz del Mérito Aeronáutico al Comodoro de la Fuerza Aérea Argentina don Mario César Moriconi, siendo así que la categoría que le corresponde a su grado militar es la de la Cruz del Mérito Aeronáutico de primera clase, queda sin efecto el Real Decreto número dos mil setecientos treinta y nueve/mil novecientos setenta y ocho, de dieciséis de noviembre.

Dado en Madrid a diez de mayo de mil novecientos ochenta.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Defensa,
AGUSTIN RODRIGUEZ SAHAGUN

MINISTERIO DE TRABAJO

10112 *RESOLUCION de 22 de abril de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Unión Eléctrica de Canarias, S. A.» (UNELCO), y sus trabajadores.*

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

Resultando que con fecha 18 de abril de 1978 ha tenido entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Unión Eléctrica de Canarias, S. A.» (UNELCO), que fue suscrito el 9 de abril de 1980, por la representación de la Empresa y la representación del personal de la misma, acompañando documentación complementaria;

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

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo en orden a su homologación y registro, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973 de 18 de diciembre, y por aplicación de la disposición transitoria 5.ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que, según la información obrante en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que las partes ostentaron tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio, capa-

cidad representativa legal suficiente, habiéndosela reconocido así mutuamente;

Considerando que en el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones no se observa en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Unión Eléctrica de Canarias, S. A.» (UNELCO), suscrito el día 9 de abril de 1980, entre las representaciones de la Empresa y del personal de la misma.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973 de 18 de diciembre, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa, por tratarse de resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el registro correspondiente de esta Dirección General, remitiéndose una copia, para su depósito, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 22 de abril de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE AMBITO INTERPROVINCIAL, PARA LA EMPRESA «UNION ELECTRICA DE CANARIAS, S. A.» (UNELCO), Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

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

Art. 2.º *Ámbito personal.*—Este Convenio afecta a los trabajadores fijos de plantilla de «Unión Eléctrica de Canarias, Sociedad Anónima». Se excluye al personal a que se refieren los artículos 1, 3, c) y 2, 1, a) del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º *Ámbito temporal. revisión y absorción.*—La vigencia de este Convenio será de dos años, con excepción del aspecto económico pactado en el capítulo VIII, cuya vigencia será de un año, a contar, en ambos casos, desde el 1 de enero de 1980. 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 orden normativo o convencional de referencia.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar al 30 de junio de 1980 el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efecto de 1 de enero de 1980.

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 y racionalización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, con arreglo al ordenamiento jurídico.

CAPITULO III

Condiciones de trabajo

Art. 6.º *Jornada.*—La jornada de trabajo en 1980 será la siguiente:

Personal de jornada continuada: Cuarenta y dos horas semanales.

Personal de jornada partida: Cuarenta y dos horas veintiséis minutos semanales.

El personal de jornada continuada tendrá un horario de siete treinta a catorce treinta de lunes a sábado, sin perjuicio de lo establecido en el contrato individual de trabajo.

En las centrales, el personal administrativo y de mantenimiento tendrá un horario de siete a catorce horas de lunes a sábado.

El personal de jornada partida tendrá el horario que fije su contrato individual de trabajo o el que se establezca con aprobación de la autoridad competente, atendiendo a las necesidades de organización del respectivo Centro de trabajo.

El personal que trabaje en turnos rotativos, por la propia estructura del turno, continuará realizando turnos continuados de ocho horas. Las horas extraordinarias a que dé lugar el servicio de turnos no serán computables a efectos del tope establecido por las disposiciones legales sobre la materia.

En 1981 la jornada anual será de mil novecientas treinta horas de trabajo efectivo. En enero de 1982, la jornada laboral alcanzará las mil ochocientas ochenta horas.

Art. 7.º *Periodo de prueba.*—Se establecen los siguientes periodos 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 primera y segunda: Seis meses.

Resto del personal técnico, administrativo y de características especiales: Tres meses.

Personal operario cualificado: Dos meses.

Personal operario no cualificado: Quince días.

La incapacidad laboral transitoria, que afecte al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo 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.

— Resto familiares recogidos en el Estatuto de los Trabajadores: Un día natural.

— Por enfermedad grave de cónyuge o hijos, debidamente justificada: Tres días naturales.

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

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

— Número y categoría de los puestos a cubrir,

— Características del puesto,

— Requisitos,

— Condiciones de trabajo.

— Fecha del examen si lo hubiera,

— Plazo para solicitar la vacante,

— Fecha, lugar y horario del 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 sacará 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 del Personal o del Comité de Centro donde se ha producido la vacante asistirá a la realización de las pruebas a que se refiere este artículo, y siempre que tenga lugar, participando en la calificación de las mismas.

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

La Empresa no discriminará las solicitudes de personas minusválidas que reúnan las características del puesto a cubrir.

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.

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

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

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

Transcurridos cuatro meses ininterrumpidos, se estimará creada la vacante, en cuyo caso, si le corresponde el ascenso al trabajador que venía ocupando dicha plaza, se considerará consolidado en la misma, a todos los efectos, desde el día en que empezó a realizar estos trabajos.

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

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

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

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

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.

Art. 14. *Vacaciones.*—El personal afectado por el Convenio disfrutará de los siguientes días de vacaciones:

- De uno a tres años de servicio: Veintitrés días naturales.
- De más de tres años de servicio: Veinticinco días naturales.
- De más de ocho años de servicio: Treinta días naturales.

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 vacaciones será rotativo en aquellos casos donde no haya acuerdo entre los trabajadores.

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

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

El trabajador que interrumpa sus vacaciones a petición de la Empresa, tendrá derecho a disfrutar de nuevo íntegramente su 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 haya desplazado fuera de la isla donde presta sus servicios.

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

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

Art. 16. Asimilaciones.—Los Auxiliares de Oficina de segunda y tercera categoría serán asimilados económicamente a Auxiliares de Oficina de primera, 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.

Art. 17. Vestuario.—Al personal operario y de limpieza se facilitará dos mudas de ropa de trabajo al año. Cuando, a juicio de la Empresa, las características del puesto lo requieran, se facilitará una prenda de abrigo.

Art. 18. 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 reintegro a la Empresa, que deberá destinarla a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destine 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.

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 tendientes 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 productores, no pudiendo por tanto dejar de colaborar ni uno solo de ellos en el estudio, vigilancia, control, aplicación y cumplimiento de las normas establecidas.

De acuerdo con todo lo anterior, se tomarán las medidas apropiadas por parte de la Dirección y de los trabajadores para que los nuevos procesos tecnológicos no supongan incremento de riesgo. Todas las nuevas técnicas o procesos de

trabajo, aparte de otros objetivos, deben tener como base primordial mejorar las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

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

Las funciones del Comité de Seguridad son:

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 pueden 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.

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, 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 otros 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 adecuadas.

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 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 Profesional 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 extraordinario.

Se tendrá 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 IV

Derechos sindicales

Art. 27. 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 perjudicarlo 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 suficientes 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 tabloneros 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 en cualquier Empresa, deberá acreditarlo ante la misma 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 las respectivas Empresas, 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 las respectivas Empresas.

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, Convenios Colectivos y por el presente Acuerdo-Marco Interconfederal a los miembros 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.

5. 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 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.

6. 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 correspondan.

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, las Empresas descontarán 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. Las Empresas efectuarán 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. En las Empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia, cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

13. Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos.—A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Acuerdo Marco Interconfederal, implantadas nacionalmente, y que participan en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna 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 den 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 siniestralidad, 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 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 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, 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.

G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumplan la normativa vigente o pacificada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional 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. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa, o restante Delegados de Personal, y Delegado 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 retribuidas que la Ley determina.

En los Convenios Colectivos 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 máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros de Comités 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.

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

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, 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, 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 Mutualidad Laboral.

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

Art. 29. *Viudedad*.—La Empresa abonará a las viudas del personal fijo que fallezca en activo, veinticuatro mensualidades de sus percepciones fijas en el momento del fallecimiento, con arreglo a las condiciones que se establecen a continuación:

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

El importe de la cantidad total que pueda corresponder se abonará de la siguiente forma: El 50 por 100, en los treinta días siguientes al fallecimiento, y el 50 por 100 restante, al año. En casos debidamente justificados y a propuesta del Comité, puede la Empresa adelantar el segundo pago.

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

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

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

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

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

Art. 30. Plus de enfermedad.

a) Los trabajadores en situación de baja por I.L.T. 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 80 por 100 del salario real según Convenio. El 20 por 100 restante hasta completar el 100 por 100 será ingresado por la Empresa en el Fondo de Atenciones Sociales.

Cuando, en los supuestos contemplados en este párrafo, se produjera hospitalización, se dará, desde el primer día de la misma, y mientras dure, el tratamiento previsto en el apartado b) siguiente.

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

c) Los trabajadores en situación de baja por I.L.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como las trabajadoras durante las catorce 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 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.

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 20 por 100 en situación de enfermedad.

Art. 32. Ayuda escolar.—La Empresa abonará este año a su personal con hijos estudiando en Centros reconocidos una ayuda escolar, según número y situación académica de sus hijos, por importe igual al abonado en 1979.

Art. 33. Gratificación por natalidad y nupcialidad.—La Empresa abonará la cantidad de 3.000 pesetas en concepto de premio de natalidad por cada hijo de sus empleados que nazca durante la vigencia del Convenio. Asimismo abonará un premio de nupcialidad, por importe de 5.000 pesetas a cada empleado que contraiga matrimonio en el mismo periodo de vigencia.

Art. 34. Reyes.—Se nombrará una Comisión entre representantes de la Empresa y trabajadores para confeccionar un plan de compras, así como tipos y modelos de juguetes apropiados según edades.

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

Art. 35. Deportes.—De común acuerdo se nombrará una Comisión entre representantes de la Empresa y trabajadores, elaborando al aplicarse el presente Convenio y en un plazo máximo de dos meses, un presupuesto global y un programa de equilibrio para todo el ámbito de la Empresa. Tanto la distribución como el control del gasto del presupuesto, será periódicamente revisado por esta Comisión.

Art. 36. 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. 37. Actualización de pensiones.—La compensación que la Empresa abona a sus jubilados al 31 de diciembre de 1979, con arreglo a lo establecido en Convenio, se incrementará para 1980, en un 16 por 100.

CAPITULO VIII

Régimen económico

Art. 38. Remuneraciones.—El personal incluido en el presente Convenio Colectivo percibirá doce pagas anuales en la cuantía fijada en el anexo para cada categoría profesional, más cuatro pagas extraordinarias en las fechas establecidas por la vigente Ordenanza Laboral, del importe de una mensualidad cada una.

Art. 39. Participación en beneficios.—La Empresa abonará al personal en concepto de gratificación en beneficios, una paga en la forma estipulada para este concepto por la Ordenanza Laboral, garantizando un 16 por 100 como mínimo.

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

Art. 40. Horas extraordinarias.—La realización de horas extraordinarias en la Empresa continuará rigiéndose por idénticos criterios que hasta el presente, de acuerdo con la normativa laboral vigente.

En consecuencia, 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 y otros daños extraordinarios y

urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas; Realización.

3. Horas extraordinarias necesarias para suministros o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate; Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los representantes del personal y Delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Se acuerda expresamente que, en 1980, todas las horas extraordinarias, diurnas o nocturnas, se abonarán al valor e importe con que, en 1979, se abonaron las horas extraordinarias al 75 por 100.

Art. 41. Trienios. Durante 1980, el valor del trienio será de 769 pesetas, por cada una de las doce pagas en que se perciba.

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 una cantidad de 50 pesetas brutas por cada turno efectivo trabajado.

Art. 43. Plus de nocturnidad y pausa.—Se pacta expresamente, dentro del conjunto de mejoras del presente Convenio, que durante 1980 el plus de nocturnidad y la media hora de pausa se abonarán en el 40 por 100 de su valor real correspondiente. A partir del 1 de enero de 1981, ambos conceptos se abonarán al valor real que les corresponda.

Art. 44. Conceptos varios.—En 1980 se abonarán con un incremento del 10 por 100 sobre el valor abonado en 1979 los conceptos siguientes: Festivos no recuperables, horas festivas horas de transporte, guardia de Peritos, personal localizable y retén del Hierro.

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 1.500 pesetas por cada uno de dichos turnos.

Art. 46. Congelación de conceptos.—Se fija para 1980 como valor inalterable el que en 1979 y referido a cada trabajador, tuvieron los siguientes conceptos variables: Penosos y peligrosos, prima de lectores y cobradores, turnos, exceso de jornada y dietas. En el supuesto de ascenso de algún trabajador, el valor de los conceptos transcritos será el de 1979 y para su nueva categoría profesional.

Igualmente se congelan para 1980, en su importe actual individual, los siguientes conceptos: Concesión voluntaria, haber consolidado, conducción de vehículos, quebranto de moneda, vivienda, ayuda escolar, Navidad y Año Nuevo, Reyes y deportes.

Art. 47. Plus de asistencia y puntualidad. Se establece un plus de asistencia y puntualidad por un importe de 35 pesetas brutas por día. Se percibirá por cada jornada completa efectivamente trabajada en que se haya acudido puntualmente. La cantidad realmente cobrada por este concepto en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación entrará a formar parte de la base para el cálculo del complemento de jubilación que la Empresa abona.

Art. 48. 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.

CAPITULO IX

Disposiciones finales

Art. 49. En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en las 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.º del mismo.

Art. 50. 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 que estará constituida por cuatro Vocales de la representación económica y cuatro de la representación social, miembros de la Comisión negociadora.

Finalmente, las partes, por haber negociado este Convenio en el ámbito, límites y contenido del Acuerdo Marco Interconfederal, declaran expresamente quedar vinculados a la totalidad del mismo y, en especial, a las resoluciones que, de afectarnos, pudieran derivarse, del sistema de medición, conciliación y arbitraje regulado en el pacto décimo del citado AMIC.