

III. Otras disposiciones

MINISTERIO DE HACIENDA

20632 REAL DECRETO 1943/1982, de 30 de julio, por el que se autoriza la garantía del Estado a la operación de préstamo por importe máximo de 80 millones de dólares USA, proyectada por la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles con «The Sumitomo Bank».

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo setenta y seis del Estatuto de la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles (RENFE), aprobado por Decreto de veintitrés de julio de mil novecientos sesenta y cuatro, dictado en aplicación de la disposición transitoria primera del Decreto-ley veintisiete/mil novecientos sesenta y dos, de diecinueve de julio, en relación con lo dispuesto por el artículo ciento dieciséis de la Ley once/mil novecientos setenta y siete, de cuatro de enero, General Presupuestaria, procede autorizar la garantía del Estado a la operación financiera que más adelante se detalla, reservando al Ministro de Hacienda, dentro de la competencia que le corresponde en tal materia o que, en su caso, se desprenda de la autorización que a este efecto se le confiere en el presente Real Decreto, el otorgamiento del aval del Tesoro, y, cuando fuera preciso, determinación definitiva de las características de la operación financiera que se garantiza y el dictar los pronunciamientos que se precisen a tal efecto y aquellos que sean consecuencia de estas actuaciones y que vengan exigidos por la naturaleza de dicha operación financiera.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Hacienda, previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día treinta de julio de mil novecientos ochenta y dos,

DISPONGO:

Artículo primero.—Se autoriza la garantía solidaria del Estado sobre todas las obligaciones patrimoniales derivadas del préstamo que la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles (RENFE) proyecta concertar con «The Sumitomo Bank», por importe de ochenta millones de dólares USA, con cláusula «multidivisa», cuya operación financiera ha sido autorizada por acuerdo de la Dirección General de Política Financiera de siete de julio de mil novecientos ochenta y dos, con determinación de sus características y condiciones.

Artículo segundo.—La efectividad de la presente garantía queda condicionada a la existencia de margen suficiente en la autorización presupuestaria de avales, referido a la fecha en que sea formalizado el correspondiente aval del Tesoro.

La efectividad de la garantía queda asimismo condicionada a la existencia de margen suficiente dentro del límite de financiación exterior autorizado a RENFE en el Presupuesto de Capital para mil novecientos ochenta y dos, aprobado por el Consejo de Ministros en su reunión de dieciocho de septiembre de mil novecientos ochenta y uno.

Artículo tercero.—El Ministro de Hacienda, en uso de la competencia que a estos efectos le corresponde, otorgará el aval del Tesoro a la operación financiera aludida en el artículo primero y se pronunciará, por sí o por la Autoridad en quien delegue, sobre todos los extremos necesarios y los que sean consecuencia de las autorizaciones precedentes.

Artículo cuarto.—El presente Real Decreto surtirá efecto desde la fecha de la notificación a la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles (RENFE).

Dado en Palma de Mallorca a treinta de julio de mil novecientos ochenta y dos.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Hacienda,
JAIME GARCIA ANOVEROS

20633 REAL DECRETO 1944/1982, de 30 de julio, por el que se autoriza la garantía del Estado a la operación de préstamo por importe de 12.000 millones de yens japoneses proyectada por la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles con «The Sumitomo Bank».

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo setenta y seis del Estatuto de la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles (RENFE), aprobado por Decreto de veintitrés de julio de mil novecientos sesenta y cuatro, dictado en aplicación de la disposición transitoria primera del Decreto-ley veintisiete/mil no-

vecientos sesenta y dos, de diecinueve de julio, en relación con lo dispuesto por el artículo ciento dieciséis de la Ley once/mil novecientos setenta y siete, de cuatro de enero, General Presupuestaria, procede autorizar la garantía del Estado a la operación financiera que más adelante se detalla, reservando al Ministro de Hacienda, dentro de la competencia que le corresponde en tal materia o que, en su caso, se desprenda de la autorización que a este efecto se le confiere en el presente Real Decreto, el otorgamiento del aval del Tesoro, y, cuando fuera preciso, determinación definitiva de las características de la operación financiera que se garantiza y el dictar los pronunciamientos que se precisen a tal efecto y aquellos que sean consecuencia de estas actuaciones y que vengan exigidos por la naturaleza de dicha operación financiera.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Hacienda, previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día treinta de julio de mil novecientos ochenta y dos,

DISPONGO:

Artículo primero.—Se autoriza la garantía solidaria del Estado sobre todas las obligaciones patrimoniales derivadas del préstamo que la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles (RENFE) proyecta concertar con «The Sumitomo Bank», por importe de doce mil millones de yens japoneses, cuya operación financiera ha sido autorizada por acuerdos de la Dirección General de Política Financiera de siete y diecinueve de julio de mil novecientos ochenta y dos, con determinación de sus características y condiciones.

Los fondos procedentes de la operación financiera cuya garantía se autoriza deberán destinarse inexcusablemente a la cancelación del préstamo puente que por el mismo importe tiene concertado la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles.

Artículo segundo.—La efectividad de la presente garantía queda condicionada a la existencia de margen suficiente en la autorización presupuestaria de avales, referido a la fecha en que sea formalizado el correspondiente aval del Tesoro.

La efectividad de la garantía queda asimismo condicionada a la existencia de margen suficiente dentro del límite de financiación exterior autorizado a la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles (RENFE) en el Presupuesto de Capital para mil novecientos ochenta y dos, aprobado por el Consejo de Ministros en su reunión de dieciocho de septiembre de mil novecientos ochenta y uno.

Artículo tercero.—El Ministro de Hacienda, en uso de la competencia que a estos efectos le corresponde, otorgará el aval del Tesoro a la operación financiera aludida en el artículo primero y se pronunciará, por sí o por la Autoridad en quien delegue, sobre todos los extremos necesarios y los que sean consecuencia de las autorizaciones precedentes.

Artículo cuarto.—El presente Real Decreto surtirá efecto desde la fecha de la notificación a la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles (RENFE).

Dado en Palma de Mallorca a treinta de julio de mil novecientos ochenta y dos.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Hacienda,
JAIME GARCIA ANOVEROS

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

20634 RESOLUCION de 27 de mayo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo para la Empresa «Electra de Viesgo, S. A.», y su personal.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Electra de Viesgo, S. A.», recibido en este Ministerio con fecha 13 de abril de 1982, suscrito por la representación de la Empresa y la representación de sus trabajadores el día 26 de marzo de 1982 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, números dos y tres de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 27 de mayo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

«ELECTRA DE VIESGO, S. A.». CONVENIO COLECTIVO 1982

CAPITULO PRIMERO

Cláusulas generales

Art. 1.º *Ambito territorial*.—Este Convenio Colectivo afecta a las provincias en las que desarrolla su actividad industrial «Electra de Viesgo, S. A.».

Art. 2.º *Ambito personal y funcional*.—El presente Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores y empleados que integran a plantilla de personal fijo de la Empresa, cuyas relaciones de trabajo estén reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ordenanza de Trabajo para Industrias de Producción, Transformación, Transporte y Distribución de Energía Eléctrica, de 20 de julio de 1970.

A este Convenio podrán adherirse las Empresas filiales que seguidamente se relacionan: «Electra Pasiéga», «Electra Vasco-Montañesa», «Compañía General de Electricidad Montaña», «Electra Salcedo», «Celestino León», «Electra del Esva» y «Distribuidora Palentina de Electricidad».

Art. 3.º *Ambito temporal*.—Este Convenio Colectivo entrará en vigor con efectos desde 1 de enero de 1982, cualquiera que sea la fecha de su publicación, salvo en aquellos conceptos respecto a los que expresamente se haya convenido otra fecha, y tendrá duración hasta el 31 de diciembre de 1982.

Art. 4.º *Empleo*.—Ante la grave situación del empleo en todo el ámbito nacional, y sobre cuya circunstancia el ANE hace expresa referencia, la Empresa se compromete durante la vigencia del presente Convenio a aumentar la plantilla en, al menos, 10 trabajadores más, pasando de 845 empleados en diciembre de 1981 a 855 en el curso del año actual, y a no emprender acciones legales para disminuirla; procediendo a tal efecto a la contratación del personal necesario para cumplir dicha finalidad, considerando las necesidades de organización y mantenimiento del servicio público que tiene encomendado.

CAPITULO II

Régimen económico

Art. 5.º *Tabla salarial*.—En función del Acuerdo Nacional sobre Empleo, se acuerda que los valores de la nueva tabla salarial que regirán a partir de enero de 1982, y para ese año, son los que figuran en el anexo número 1 que se acompaña, que están incrementados según la banda salarial especificada en el ANE.

Todos los aumentos serán proporcionales.

Art. 6.º *Antigüedad*.—El valor del trienio para 1982 será de 14.064 pesetas anuales, a percibir en doce mensualidades de 1.172 pesetas cada una.

Art. 7.º *Complemento de ayuda familiar*.—El valor de la ración o unidad para 1982 será de 8.496 pesetas anuales, a percibir en doce mensualidades iguales de 708 pesetas cada una.

Art. 8.º *Plus de turno cerrado*.—El valor del plus de turno cerrado para 1982 será de 254 pesetas por día efectivamente trabajado, para el personal en régimen de turno de ocho horas continuadas, dentro de un servicio que cubra las veinticuatro horas del día. Por consiguiente, no se devengará plus de turno cerrado en ausencia por vacaciones, enfermedad, accidente, permisos, o cualquier otro tipo de descanso o ausencia legal.

Art. 9.º *Plus de turno abierto*.—El valor de este plus de turno abierto para 1982 será de 153 pesetas por día efectivamente trabajado, para aquellos trabajadores que presten sus servicios en régimen continuado dentro de su jornada de trabajo diaria completa y dentro de la media de su grupo correspondiente, con horario diferente al normal, con independencia de que el turno sea o no rotativo. Por consiguiente, no se devengará plus de turno abierto en ausencia por vacaciones, enfermedad, accidente, permisos o cualquier otro tipo de descansos o ausencia legal.

Art. 10. *Primas*.—Este concepto para 1982 se verá incrementado en un 11 por 100 sobre sus correspondientes valores en 31 de diciembre de 1981.

Art. 11. *Plus nocturno*.—Los valores de la nueva tabla de plus nocturno que regirán a partir de primero de enero de 1982 y para ese año son los que figuran en el anexo número 2 que se acompaña.

El plus nocturno será percibido por todos los trabajadores de plantilla cuando realicen la jornada ordinaria de trabajo durante el período comprendido entre las veintidós y las seis horas.

Art. 12. *Trabajos extraordinarios*.—Si debido al carácter público de la Empresa, surge la necesidad de efectuar trabajos extraordinarios por averías graves o por necesidades del servi-

cio que puedan repercutir en la producción o distribución de energía eléctrica, los trabajadores tendrán derecho a un incentivo, para 1982, de 740 pesetas por trabajo realizado en día de descanso o festivo.

Este incentivo se aplicará también a todo aquel trabajador que, una vez finalizada su jornada de trabajo habitual, o antes de las siete de la mañana, cuando inicie su jornada a las ocho, sea requerido para la realización de dichos trabajos extraordinarios.

Art. 13. *Horas extraordinarias*.—El valor de las horas extraordinarias para 1982 se verá incrementado en un 11 por 100 sobre sus correspondientes valores en 31 de diciembre de 1981.

Se acompaña nueva tabla de valores de horas extraordinarias para 1982, como anexo número 3.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, se abonará con el incremento porcentual del 75 por 100.

Art. 14. *Diets*.—Las dietas por desplazamiento para 1982, se abonarán de acuerdo con los valores de la tabla que se acompaña como anexo número 4.

Art. 15. *Cláusula de revisión salarial*.—En base a lo previsto en el Acuerdo Nacional sobre Empleo, se acuerda:

En el caso de que el Índice de Precios de Consumo (IPC), establecido por el INE, registre al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1982); teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982 y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1982.

CAPITULO III

Tiempo de trabajo

Art. 16. *Jornada de trabajo*.—Se mantiene la jornada de trabajo establecida en el Convenio Colectivo anterior. Es la siguiente:

1. Personal Jurídico, Administrativo (Subgrupo D) y Técnico con trabajo exclusivo de oficinas.—Se establece para este personal la siguiente jornada de trabajo:

a) Jornada de invierno, ocho meses (octubre a mayo, ambos inclusive): Cuarenta horas semanales con jornada partida de ocho horas diarias, de lunes a viernes y sábados libres.

De las ocho horas diarias, siete se trabajarán de nueve a catorce y de dieciséis treinta a dieciocho treinta horas. La octava hora se trabajará con horario flexible, a elección del trabajador, dentro de los márgenes máximo siguientes:

- De ocho horas a nueve horas.
- De dieciséis horas a dieciséis treinta horas.
- De dieciocho treinta horas a diecinueve horas.

Dentro de las diversas combinaciones posibles el cómputo de la octava hora no podrá realizarse en períodos inferiores a quince minutos continuados. En ningún caso podrán acumularse para días sucesivos los posibles excesos de jornada que, por encima de las ocho horas, se hayan trabajado en días anteriores.

b) Jornada de verano, cuatro meses (junio a septiembre), ambos inclusive: Treinta horas semanales, con jornada continuada de seis horas diarias, de ocho a catorce horas, de lunes a viernes y sábados libres.

2. Personal con trabajo en régimen de turno.—Este personal trabajará durante todo el año cuarenta horas semanales, a razón de ocho horas continuas diarias, con arreglo al calendario de turnos que rige en la Empresa, totalizando anualmente el mismo número de horas que el resto del personal de su escalafón no sujeto a régimen de turnos.

El personal que presta servicios de atenciones disfrutará de la jornada intensiva de verano, sin detrimento de su acoplamiento al trabajo de sustitución de los turnos, aun en dicha jornada, con cumplimiento de la jornada actual de ocho horas diarias y cuarenta semanales cuando trabajen en régimen de turnos, y de la jornada de invierno de ocho treinta horas diarias como compensación horaria, a fin de completar, en cómputo anual, el horario de trabajo general del personal del escalafón a que pertenece.

El personal de régimen de turnos disfrutará de un descanso de cinco días distribuido a lo largo de los doce meses del año, a fin de totalizar, en cómputo anual, el horario del personal de su escalafón no sujeto a régimen de turnos. Dicha compensación está motivada por la reducción de diez horas semanales durante cuatro semanas en la jornada de verano.

El cómputo anual, a los solos efectos de la compensación horaria del personal de atenciones, queda establecido en mil seiscientos sesenta y ocho horas para aquellos trabajadores que disfruten de treinta y un días de vacaciones y en mil ochocientas horas para los que disfruten de veintiséis días.

3. Resto del personal.—Se establece para este personal la siguiente jornada de trabajo:

a) Jornada de invierno, ocho meses (octubre a mayo, ambos inclusive): Cuarenta y dos horas treinta minutos semanales, con jornada partida, de ocho horas treinta minutos, de lunes a viernes y sábados libres, con horario de ocho a doce treinta horas y de catorce treinta a dieciocho treinta horas.

b) Jornada de verano, cuatro meses (junio a septiembre, ambos inclusive): Treinta y dos horas treinta minutos semanales, con jornada continuada de seis horas treinta minutos diarios, de lunes a viernes y sábados libres, con horario de ocho a catorce treinta horas.

4. A todos los efectos legales, los sábados tendrán el carácter de días hábiles, no festivos, incluso para el personal que los descansa.

5. Se considerarán festivos a partir de las doce horas, los días 24 y 31 de diciembre, o sus vísperas si dichas fechas no fueran días laborables.

Art. 17. *Remuneración y jornada anual de trabajo.*—A efectos de lo establecido en el artículo 26.5, del Estatuto de los Trabajadores, la remuneración anual en función de las horas anuales de trabajo es la que figura en la tabla salarial del anexo número 1 de este Convenio.

Art. 18. *Permisos legales.*—Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Cinco días naturales en los casos de fallecimiento de cónyuge, padres, hijos, padres e hijos políticos y hermanos y nietos.
- Tres días naturales, ampliables a cinco en caso de desplazamiento, por enfermedad grave de los familiares enumerados en el apartado b) anterior, y nacimiento de hijo.
- Dos días naturales, ampliables a cuatro en caso de desplazamiento, por fallecimiento o enfermedad grave de abuelos, abuelos políticos y hermanos y nietos políticos.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Tendrá lugar la ampliación del número de días en caso de desplazamiento cuando el trabajador tenga que pernoctar en localidad distinta a la de su domicilio habitual.

Los días que comprenden estos permisos tienen el carácter de máximos.

Art. 19. *Horas extraordinarias.*—Dado el servicio público, esencial para la comunidad, que presta la Empresa, la estructura de la misma, y el deseo común de reducir las horas extraordinarias al mínimo indispensable, se acuerda:

- Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- Horas extraordinarias urgentes: Realización.
- Horas extraordinarias estructurales: Realización, siempre que no sea posible la sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

Se consideran horas extraordinarias urgentes las derivadas de los diferentes supuestos de fuerza mayor o caso fortuito, daños extraordinarios y urgentes, y averías de reparación inaplazable; las motivadas como consecuencia de trabajos que, aun programados, precisen su realización urgente, las que vengan exigidas para evitar el riesgo de pérdida de materias primas y, en general, todas aquellas que por su trascendencia sean de inevitable e inaplazable realización.

Se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias por períodos punta de producción, períodos extraordinarios de construcción, mantenimiento o puesta en marcha de instalaciones, paradas programadas, trabajos inaplazables, ausencias imprevistas, sustitución de turnos o de servicios inaplazables por enfermedad, permisos, ausencias imprevistas, cambio de turno, cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, realización de funciones sindicales o de representación del personal, trabajos en festivos obligados por necesidades de servicio o cualesquiera otros trabajos imprescindibles derivados de la naturaleza de la actividad que desarrolla la Empresa.

Art. 20. *Control de horas extraordinarias.*—Los Comités de Empresa y Delegado de personal de Aguilar de Campoo, serán informados de acuerdo con el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, enviando un ejemplar del resumen de horas extraordinarias a cada Centro de trabajo donde existan miembros de Comités de Empresa.

Los Comités de Empresa delegarán en un representante entre sus miembros, que junto con el Delegado de Personal de Aguilar de Campoo, cumplimentarán mensualmente, de acuerdo con la representación empresarial en los términos que proceda, la comunicación preceptiva dirigida a la correspondiente autoridad laboral.

Este procedimiento tendrá vigencia hasta la firma del nuevo Convenio Colectivo, en cuyo momento quedará totalmente derogado y, en su caso, sustituirlo por lo que pudiera pactarse en el nuevo Convenio Colectivo.

Art. 21. *Fiesta del Sector.*—La fiesta del Sector se celebrará el primer lunes del mes de junio, o al día siguiente si éste fuera festivo.

CAPITULO IV

Atenciones sociales

Art. 22. *Clases pasivas.*

1. Para el año 1982 se garantiza a los jubilados la percepción mínima de 31.500 pesetas mensuales, comprendiendo dicha cantidad la pensión de la Mutualidad Laboral (hoy Instituto Nacional de la Seguridad Social) y demás organismos de la Seguridad Social, y el complemento pagado por la Empresa.

2. Para el año 1982 se garantiza a las viudas de empleados y jubilados, por idénticos conceptos y de la misma forma, una percepción mínima de 23.500 pesetas.

A las viudas de empleados y jubilados con hijos y a los huérfanos absolutos que tengan reconocido, en ambos casos, el derecho a pensión de orfandad de la Seguridad Social, se les garantiza la percepción mínima establecida en el párrafo anterior, incrementada en un 10 por 100 por cada hijo con derecho a pensión de orfandad, comprendiendo dicha cantidad la pensión de la Mutualidad Laboral (hoy Instituto Nacional de la Seguridad Social) y demás organismos de la Seguridad Social, y el complemento pagado por la Empresa.

De acuerdo con lo anterior, para el año 1982 se garantizan 23.500 pesetas por viudedad más 2.350 pesetas por cada hijo que tenga reconocido el derecho de orfandad de la Seguridad Social.

3. En el caso de que se diera una simultaneidad en una misma persona respecto a las situaciones recogidas en los dos apartados anteriores, el interesado percibirá únicamente el complemento de pensión pagado por la Empresa por la más favorable de dichas situaciones.

4. Con efecto de 1 de enero de 1982 las pensiones a cargo de la Empresa del resto de jubilados y viudas en situación pasiva con anterioridad a 31 de diciembre de 1979, se incrementarán el 11 por 100, y con anterioridad al 31 de diciembre de 1980, el 5,5 por 100.

Art. 23. *Préstamos.*

1. El préstamo de adquisición de vivienda, hasta 500.000 pesetas, que venía siendo objeto de segunda hipoteca, se modifica en cuanto a dicha hipoteca, que se sustituye por un contrato de garantía.

Dicho contrato contendrá como datos esenciales los siguientes:

- Interés del 2,5 por 100.
- Devolución en caso de baja, o excedencia en la Empresa.
- Garantías para los casos de fallecimiento y cese en la Empresa.

Cláusulas penales en los casos de falta de pago.

Pacto de reserva de disposición.

Otras cláusulas específicas.

El contrato correspondiente se redactará por la Comisión de Préstamos.

2. El fondo de préstamos de adquisición de viviendas con cargo a la reserva social, actualmente en cuantía de cuarenta millones de pesetas, se elevará a cuarenta y seis millones mediante una sola aportación de seis millones de pesetas que será abonada de forma inmediata a la firma del Convenio.

3. Se mantiene una Comisión Mixta compuesta por tres vocales elegidos por los representantes de los trabajadores y tres vocales designados por la Empresa. Esta Comisión de préstamo y viviendas tendrá carácter decisorio en cuanto a la concesión y control de los préstamos.

Art. 24. *Reingreso de incapacitados.*—A los trabajadores que cesaren en la Empresa, como consecuencia de incapacidad para el trabajo reconocida por los organismos oficiales competentes, se les reconoce el derecho al reingreso, en los casos en que por revisión de la Comisión Técnica Calificadora sea declarada la recuperación de la capacidad para su trabajo.

Art. 25. *Jubilación anticipada.*

1. Dadas las características de servicio público de la Empresa y las específicas del trabajo en las líneas eléctricas de alta tensión, la jubilación anticipada, antes de los sesenta y cinco años, se concreta en «Electra de Viesgo», en forma voluntaria, a partir de los sesenta años para el personal operario de las Secciones de líneas, con el 100 por 100 de sus percepciones.

2. Se establece la jubilación voluntaria a los sesenta y cuatro años de edad con el complemento de jubilación, previsto en los Convenios de 1968 y 1972, hasta alcanzar el 100 por 100 del haber real. Para determinar el haber real del trabajador, a efectos de esta jubilación, se aplicarán los mismos conceptos y normas establecidos para la jubilación a los sesenta y cinco años.

Al personal ingresado en la Empresa con posterioridad al 31 de diciembre de 1971, se le aplicará este sistema de jubilación cuando el trabajador haya prestado treinta años o más de servicio efectivo en la plantilla de «Electra de Viesgo, S. A.», reduciéndose el porcentaje de jubilación en un 1 por 100 por cada año completo o fracción de año que le falte para completar los treinta de servicio.

Este complemento consiste en la diferencia que se obtenga entre la pensión que por el mismo concepto conceda el corres-

pondiente Organismo de la Seguridad Social y la que se obtenga de aplicar al salario real del productor que cause derecho a la pensión el tanto por ciento que corresponda de acuerdo con lo previsto en el párrafo anterior.

La diferencia que resulte a cargo de la Empresa en la fecha de la jubilación tendrá carácter vitalicio y no será reducida ni modificada en ningún momento. Se especifica que los complementos de pensión a cargo de la Empresa seguirán siendo objeto de las revisiones periódicas a que se hace referencia en el artículo 22, punto 4, de este Convenio.

Las posibles mejoras o revisiones de la pensión de la Seguridad Social no serán absorbibles y quedarán en beneficio del jubilado.

Esta jubilación habrá de tomarse en la fecha del cumplimiento de los sesenta y cuatro años. No obstante, dentro del año 1982, podrán acogerse a esta jubilación los que ya los tengan cumplidos, teniendo que optar a ello dentro del mes siguiente a la firma del Convenio.

3. La actual jubilación a los sesenta y cinco años queda en la misma situación y condiciones.

Art. 26. Complemento de ILT.—La Empresa complementará el subsidio de ILT actualmente del 60 por 100, hasta alcanzar el 100 por 100 de las percepciones salariales de los trabajadores de plantilla en los casos de enfermedad común y accidente no laboral.

Asimismo complementará el subsidio de ILT, actualmente del 75 por 100, hasta alcanzar el 100 por 100 de las percepciones salariales de los trabajadores de plantilla.

La Empresa seguirá abonando el 100 por 100 de las percepciones salariales de los trabajadores de plantilla durante los tres primeros días de los procesos de enfermedad común y accidente no laboral.

Art. 27. Viviendas.—La Empresa mantiene el ofrecimiento de la posibilidad de venta de vivienda de casas propiedad de la Sociedad, en La Paraya, Ujo, y calle Montevideo. Dicha venta se haría a los inquilinos y usuarios actuales de tales viviendas, salvo que hayan renunciado o renuncien a la compra. Se advierte que probablemente no se puedan vender todas y que a modo de enunciado se señalan las siguientes consideraciones para que se pueda proceder a tales ventas: Posibilidades, autorización, fijación de precios y forma de pago.

CAPITULO V

Formación y promoción

Art. 28. Formación.—El personal tiene el derecho y la obligación de adquirir la formación necesaria que garantice la mejor realización de los diferentes trabajos y tareas, y permitan su completa formación en el orden profesional y humano.

Por ello, y aparte de las providencias que personalmente tome cada uno en este sentido, la formación en la Empresa se realizará a través de los sistemas siguientes:

1. **Cursos de capacitación o adaptación.**—Cuando la modernización de los servicios o instalaciones, o su automatización determine la necesidad de capacitar o complementar la formación profesional del trabajador, la Empresa proporcionará los medios precisos para que el trabajador adquiera los conocimientos necesarios para el buen desempeño del trabajo, organizando cursos de capacitación o adaptación.

Estos cursos estarán dirigidos al personal que, dentro de las necesidades del servicio, pueda cambiar de puesto de trabajo o deba adaptarse a las nuevas condiciones del mismo.

Si al terminar el curso, el trabajador demuestra la formación necesaria, se le acoplará al nuevo puesto de trabajo en el que deberá demostrar la eficiencia necesaria durante el correspondiente periodo de prueba.

2. **Cursillos de formación.**—Para el acceso a un puesto de trabajo vacante, serán impartidos por la Empresa cursillos de formación, dentro del trimestre anterior a la fecha de la celebración de los concursos-oposición.

La organización de estos cursillos será realizada por la Empresa previo informe del Comité de Empresa, a fin de que puedan impartirse para los exámenes del año próximo.

Art. 29. Promoción.—Se entiende por promoción el ascenso de categoría o cambio de grupo profesional que signifique una mejora profesional y económica.

Art. 30. Sistemas de promoción.—La promoción en la Empresa se realizará a través de los sistemas siguientes:

- Antigüedad en la categoría.
- Existencia de vacantes
- Creación de nuevos puestos de trabajo o cobertura de los que no producen vacante.

Art. 31. Antigüedad en la categoría.—A los ocho años de permanencia en las categorías que se indican a continuación, se ascenderá automáticamente a la categoría inmediata superior, con todos los derechos inherentes a la nueva categoría.

a) Personal administrativo. Subgrupo I.

De 4.ª categoría nivel B, pasará a 4.ª categoría nivel A.

De 5.ª categoría pasará a 4.ª categoría nivel B.

b) Personal operario. Subgrupo I.

De 3.ª categoría pasará a 2.ª categoría nivel B.

Art. 32. Cobertura de vacantes.—Se entiende por vacante cualquier baja que se produzca en las diferentes categorías profesionales del escalafón del personal de plantilla de la Empresa, que haya de ser cubierta obligatoriamente, al objeto de cumplir los porcentajes y normas que se especifican en la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica de 30 de julio de 1970, y que se relatan a continuación:

Una vez constatada la existencia de vacantes, éstas se cubrirán de la siguiente forma:

I. Grupo I. Personal técnico.

2.ª categoría nivel A: Por libre elección de la Empresa entre los trabajadores pertenecientes a la 2.ª categoría técnica, nivel B.

2.ª categoría nivel B:

a) 50 por 100 por concurso-oposición en el que podrá tomar parte el personal perteneciente a la 3.ª categoría técnica que tenga una antigüedad de dos años en la categoría y de diez años en la Empresa.

b) 50 por 100 por libre elección de la Empresa entre el personal perteneciente a la 3.ª y 4.ª categoría técnica que tenga una antigüedad mínima de dos años en la categoría y de diez años en la Empresa.

Las plazas que hayan sido declaradas desiertas, con personal de nuevo ingreso que esté en posesión del título medio correspondiente y supere las pruebas de aptitud que le sean exigidas con este nivel por la Empresa.

Queda reservado a favor de los titulados de grado medio el 50 por 100 de las plazas existentes en esta categoría.

3.ª categoría:

a) 50 por 100 por concurso-oposición en el que podrá tomar parte el personal perteneciente a la 4.ª categoría técnica.

b) 50 por 100 por libre elección de la Empresa entre la totalidad del personal de la Empresa cualquiera que sea el escalafón a que pertenezca, siempre que lleve al servicio de la misma un mínimo de dos años.

4.ª categoría:

a) 50 por 100 por concurso-oposición en el que podrá tomar parte la totalidad del personal perteneciente a la Empresa, cualquiera que sea el escalafón a que pertenezca, siempre que lleve al servicio de la misma un mínimo de dos años.

b) 50 por 100 por libre elección de la Empresa entre la totalidad de su personal, cualquiera que sea el escalafón a que pertenezca, siempre que lleve al servicio de la misma un mínimo de dos años.

II. Grupo II. Personal administrativo.

Subgrupo I. Administrativos:

2.ª categoría nivel A: Por libre elección de la Empresa entre los trabajadores de la 2.ª categoría nivel B.

2.ª categoría nivel B:

a) 50 por 100 por concurso-oposición en el que podrá tomar parte el personal perteneciente a la 3.ª categoría administrativa de este subgrupo I, siempre que tenga una antigüedad de dos años en la categoría y de diez años en la Empresa.

b) 50 por 100 por libre elección de la Empresa entre el personal perteneciente a la 3.ª y 4.ª categoría administrativa, niveles A y B subgrupo I, que tenga una antigüedad mínima de dos años en la categoría y de diez en la Empresa.

Las plazas que hayan quedado desiertas, con personal de nuevo ingreso que esté en posesión del título medio correspondiente y supere las pruebas de aptitud que le sean exigidas con este nivel por la Empresa.

3.ª categoría:

a) 50 por 100 por concurso-oposición en el que podrá tomar parte el personal perteneciente a la 4.ª categoría administrativa, niveles A y B, que tenga una antigüedad mínima en la Empresa de seis años.

b) 50 por 100 por libre elección de la Empresa entre el personal perteneciente a la 4.ª y 5.ª categoría administrativa.

4.ª categoría nivel A: Se cubrirán alternativamente por:

a) Concurso-oposición entre el personal de la 4.ª categoría nivel B.

b) Libre elección de la Empresa entre la totalidad del personal que tenga una antigüedad mínima de dos años.

4.ª categoría nivel B:

a) 50 por 100 por concurso-oposición entre el personal de la 5.ª categoría y el perteneciente al subgrupo II del escalafón de Personal Administrativo (auxiliares de oficina).

b) 50 por 100 por libre designación de la Empresa entre todo el personal, cualquiera que sea el escalafón a que pertenezca.

En cuanto se refiere a la 2.ª y 3.ª categorías de este subgrupo I, queda en libertad la Empresa para amortizar las plazas que queden vacantes.

Personal Administrativo. Subgrupo II. Auxiliares de oficina.
Categoría especial: Libre elección de la Empresa entre el personal de este subgrupo II que tenga una antigüedad mínima de cuatro años.

1.ª categoría: Libre elección de la Empresa entre el personal de la misma que tenga una antigüedad mínima de dos años.
2.ª y 3.ª categorías: Libre elección de la Empresa.

III. Grupo III. Personal operario. Subgrupo I. Profesionales de oficio.

1.ª categoría: Las vacantes de Capataces de oficio, contra-maestres y asimilados y subcapataces, se cubrirán por libre elección de la Empresa, entre el personal de este subgrupo I perteneciente a la 1.ª categoría nivel B y 2.ª categoría nivel A.

Las vacantes de montadores mecánicos, montadores eléctricos, encargado de turbinas y de calderas de centrales térmicas podrán ser provistas con personal de nuevo ingreso, si a juicio de la Empresa no existe en la plantilla ningún operario que reúna las condiciones exigidas para desempeñar dichos cometidos.

2.ª categoría nivel A:

a) 50 por 100 por concurso-oposición entre la totalidad del personal de plantilla, cualquiera que sea el escalafón a que pertenezca, que tenga una antigüedad mínima de dos años.

b) 50 por 100 por libre elección de la Empresa entre el personal perteneciente a la 2.ª categoría nivel B y 3.ª categoría de este subgrupo I.

2.ª categoría nivel B: Por concurso-oposición entre el personal de la 3.ª categoría de este subgrupo I y el perteneciente a la 2.ª categoría, subgrupo II del Personal operario y 2.ª y 3.ª categorías, subgrupo II, Personal administrativo.

Art. 33. *Creación de nuevos puestos de trabajo o cobertura de los que no producen vacante.*—Los puestos de trabajo de nueva creación o aquellos que, aun no produciendo vacante de acuerdo con la Ordenanza de Trabajo y estas normas, vayan a ser cubiertos por la Empresa, se proveerán de la siguiente forma:

I. Personal técnico y administrativo del subgrupo I 1.ª categoría.

1.ª categoría: Por libre elección de la Empresa.

2.ª, 3.ª y 4.ª categorías: De acuerdo con las normas señaladas en el artículo anterior sobre cobertura de vacantes. Cuando estas plazas no pudieran ser cubiertas con personal de la Empresa, se proveerán con personal de nuevo ingreso.

5.ª categoría: Mediante concurso-oposición en el que podrá tomar parte el personal perteneciente a la 1.ª, 2.ª y 3.ª categorías del subgrupo II, de Personal administrativo, 2.ª categoría nivel B y 3.ª categoría del subgrupo I de Personal operario y 2.ª categoría del subgrupo II de Personal operario, siempre que lleven al servicio de la Empresa un mínimo de dos años.

En este concurso-oposición podrá también tomar parte el personal perteneciente a la 2.ª categoría nivel A del subgrupo I de Personal operario, previa renuncia en la solicitud a cuantas condiciones económicas y profesionales correspondan a su categoría y puesto de trabajo, renuncia que tendrá efectividad en caso de obtener la plaza.

Cuando estas plazas no pudieran ser cubiertas con personal de la Empresa, se proveerán mediante concurso-oposición con personal de nuevo ingreso.

II. Personal administrativo del subgrupo II.

Categoría especial y 1.ª categoría: De acuerdo con las normas del artículo 32 sobre cobertura de vacantes. Cuando estas plazas no pudieran ser cubiertas con trabajadores de la Empresa, se proveerán por libre elección de ésta, con personal de nuevo ingreso.

2.ª y 3.ª categorías: Con personal de nuevo ingreso.

III. Personal operario.

1.ª y 2.ª categorías del subgrupo I: De acuerdo con las normas del artículo 32 sobre cobertura de vacantes. Cuando estas plazas no pudieran ser cubiertas con trabajadores de la Empresa, se proveerán con personal de nuevo ingreso.

3.ª categoría del subgrupo I: Concurso-oposición en el que podrá tomar parte el personal operario del subgrupo II, con una antigüedad de tres años.

Las plazas desiertas con personal de nuevo ingreso, previo examen teórico elemental y pruebas de aptitud convenientes.

2.ª categoría del subgrupo II: Con personal de nuevo ingreso.

Art. 34. *Concurso-oposición.*

1. Pruebas.—Como norma general, el concurso-oposición constará de las siguientes pruebas:

Valoración del expediente profesional.
Examen psicotécnico (opcional).

Examen teórico.

Examen práctico.

Concurso de méritos.

Reconocimiento médico (opcional).

2. Convocatoria.—Una vez autorizada la provisión de las plazas se publicará la convocatoria en la que se hará constar:

Número de plazas a cubrir.

Categoría profesional.

Condiciones exigidas para concursar.

Cursillos de formación y fechas de celebración de los mismos.

Pruebas a realizar.

Programas teóricos y prácticos.

Lugar, fecha y hora de realización de las pruebas.

Plazo de admisión de solicitudes.

La admisión de instancias de solicitud de examen tendrá un plazo de diez días naturales, computados desde la publicación del anuncio, en cada Centro de trabajo.

El hecho de participar en el concurso-oposición implica la aceptación de todas y cada una de las bases por las que se regirá el concurso.

Personal excluido.—Como norma general y sin perjuicio de las condiciones específicas que habrán de reunir, en cada caso, los concursantes, en los concursos-oposición no podrá participar el personal que tenga en suspenso su contrato de trabajo por cualquiera de las causas señaladas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, salvo cuando por la índole y temporalidad de la suspensión se estime la participación, ni aquel que esté cumpliendo el período de prueba.

3. Tribunal calificador.—Constará en acta su constitución y actuaciones.

El Tribunal determinará el orden de las pruebas y las puntuaciones que calificarán los distintos ejercicios, los cuales se ajustarán a las materias señaladas en la convocatoria.

Tendrán derecho a formar parte del Tribunal calificador dos representantes de los trabajadores.

Para obtener plaza por concurso-oposición será preciso conseguir la puntuación mínima que, en cada caso, establezca el Tribunal calificador, y superar las pruebas de carácter eliminatorio establecidas por éste.

Las plazas se adjudicarán por riguroso orden de puntuación.

Si dentro de los doce meses siguientes a la fecha de examen hubiera necesidad de cubrir alguna otra plaza de la misma categoría profesional que las convocadas, la Empresa podrá proveerla con los opositores de más alta puntuación que, declarados aptos en el concurso, hubieran quedado sin plaza.

Para presentarse de nuevo a concurso-oposición antes de transcurrido un año desde la fecha del acta de examen, para plaza de igual o superior categoría a la que se haya opositado, será necesario que el concursante haya alcanzado, al menos, el 45 por 100 de la puntuación total máxima del conjunto de las pruebas practicadas.

Art. 35. Si como consecuencia de la promoción el trabajador tuviere que trasladarse de domicilio, el traslado tendrá, a todos los efectos, la consideración de «traslado a solicitud del interesado», sin que el trasladado tenga derecho a indemnización alguna por los gastos que el cambio de domicilio le origine, gratificación, derecho a vivienda o cualquier otra compensación.

En lo no previsto en este capítulo se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral para las Industrias de Energía Eléctrica.

CAPITULO VI

Acción sindical

Art. 36. *Sindicatos.*—En los Centros de trabajo 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 doscientos cincuenta trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al quince por ciento de aquélla, la representación del Sindicato o Central, será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en la 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 «Electra de Viesgo, S. A.», y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Art. 37. *Funciones del Delegado sindical.*—Son funciones del Delegado sindical:

— 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.

— Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comité Paritario de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

— Tendrá 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 obligado 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 Acuerdo Marco Interconfederal, a los miembros de Comités de Empresa.

— Será oído 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.

— Será informado y oído 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.

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

— 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.

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

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

Art. 38. Cuota sindical.—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 ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario del afiliado.

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

Art. 39. 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 la Empresa, si lo solicitara, en el término de un mes, al finalizar el desempeño del mismo.

Art. 40. Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos.—A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del Acuerdo Marco Interconfederal 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 la misma, 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.

Art. 41. Comités de Empresa.—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 misma, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultado, la Memoria, y 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 de 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. La Empresa facilitará al Comité el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legi-

timado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, a 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) 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 procure el mantenimiento y el incremento de la actividad de la Empresa.

E. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como Organismo 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 cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de la no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Art. 42. Garantías.—Se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes garantías:

a) Ningún miembro de Comité 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 sanción se base 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 restantes Delegados de Personal, y el 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 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 normativa legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina. Las horas de que dispongan los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal, podrán acumularse mensualmente 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.

No se computarán, 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 siempre que la Empresa se vea afectada por el ámbito de negociación del Convenio.

Si 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.

e) Asamblea anual. Todos los miembros de Comités de Empresa, Delegados Sindicales y Delegados de Personal podrán celebrar una reunión anual conjunta, de un día de duración, en el Centro de Trabajo de Santander.

La reunión se habrá de comunicar previamente a la Empresa con quince días de antelación, como mínimo.

Los gastos de locomoción y dietas de desplazamiento que se deriven de la celebración de esta reunión, se abonarán de conformidad con los valores que se establezcan por la Empresa.

Art. 43. *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.

Art. 44. *Vigencia.*—Lo pactado en este capítulo mantendrá la vigencia general de un año, salvo que en el transcurso de dicho periodo 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.

En caso de denuncia del Convenio, se mantendrá la vigencia de este capítulo hasta la firma del nuevo Convenio Colectivo, en cuyo momento quedará totalmente derogado y, en su caso, sustituido por lo que pudiera pactarse, sobre esta materia, en el nuevo Convenio Colectivo.

Art. 45. *Regulación.*—Las disposiciones del presente capítulo, las del Estatuto de los Trabajadores y cualesquiera otras que puedan dictarse sobre estas materias, regulan y regularán las relaciones laborales y sindicales dentro de la Empresa, quedando expresamente absorbidas, sustituidas, modificadas o derogadas, en su caso, las normas y usos de anterior aplicación.

CAPITULO VII

Varios

Art. 46. *Actividad y absentismo.*—El personal se compromete a incrementar su actividad eficaz a fin de que la Empresa pueda desarrollar su actividad industrial con la máxima eficiencia y normalidad. A tal efecto se reducirán las horas extraordinarias, se disminuirán los índices de absentismo y se mejorará el rendimiento de determinados servicios de la Empresa.

Art. 47. *Acuerdo Nacional sobre Empleo.*—Ambas partes aceptan y suscriben las estipulaciones del Acuerdo Nacional sobre Empleo que se reflejan en el presente Convenio.

Art. 48. *Quebranto de moneda.*—El quebranto de moneda queda establecido en 1.000 pesetas mensuales (12 meses), para los actuales perceptores: Cobradores, cajero y encargado de la contratación de abonados.

Esta es una asignación de carácter extrasalarial y que dejará de percibirse en toda su cuantía cuando el empleado cese en la prestación de los servicios que motivaron dicha compensación.

Art. 49. *Locomoción.*—Los precios por kilómetro recorrido, en vehículo propio, al servicio de la Empresa, quedan establecidos a partir de la fecha de la firma de este Convenio de la siguiente manera:

- Coche grande, 18,50 pesetas.
- Coche mediano, 15,50 pesetas.
- Coche pequeño, 13,00 pesetas.
- Motocicletas, 6,50 pesetas.

Estos precios se ajustarán en su aplicación a las normas vigentes de fecha 1 de junio de 1977.

Art. 50. *Premios de permanencia.*—Todo el personal que haya cumplido treinta y cinco años de servicio activo en la Empresa y no haya llegado a los cuarenta, percibirá, en el momento de su jubilación o en la liquidación en caso de fallecimiento, dos mensualidades de 1/14 de su salario bruto anual.

En caso de alcanzar el trabajador los cuarenta años de servicio activo, se percibirá únicamente el premio de permanencia por cuarenta años (3 pagas) en las mismas condiciones actuales.

Asimismo quedará vigente el actual premio de permanencia a los veinticinco años (1 paga).

Art. 51. *Personal de Aguayo.*—El personal contratado por la Empresa para la obra del Salto de Aguayo se irá incorporando a la plantilla de «Electra de Viesgo» o filiales, para cubrir vacantes de puestos de trabajo, con opción asimismo a cubrir posibles puestos de nueva creación.

El número de trabajadores afectado es de 23 y la forma y condiciones de tales incorporaciones se realizarán por la Empresa de acuerdo con sus necesidades de trabajo.

Art. 52. *Normativa aplicable.*—Ambas partes negociadoras expresamente manifiestan que en la negociación, procedimiento, tramitación y efectos del presente Convenio Colectivo se aplican las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 53. *Comisión Mixta de Convenio.*—Se mantiene la Comisión Mixta de Convenio, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, con sede en Santander, calle Medio, 12.

Esta Comisión estará constituida por cuatro vocales, Manuel Rado Varela, Ramón Conde Pérez, Carlos Soto Lombán y Ramón Quintana Galarza, por la representación de los trabajadores, y por otros cuatro vocales, Santiago Olabe Álvarez, Iñigo Presmanes Arizmendi, Eusebio Gutiérrez Gutiérrez y Baldomero Madrazo Feliu, por la representación empresarial.

Art. 54. *Determinación de partes contratantes.*—En la elaboración, concertación y firma del presente Convenio Colectivo han intervenido:

Por la representación de los trabajadores:

CC. OO: Don Ambrosio Escandón Vega, don Ramón Quintana Galarza, don Carlos Soto Lombán y don Luciano Velasco.

UGT: Don Manuel Rado Varela, don Germán Becerril, don Ramón Conde Pérez, don José Fernando Alonso Alonso, don Máximo Amor Álvarez, don José Antonio Fernández Piquín, don Crisanto Lillo Fernández y don Antonio R. Campillo.

Por la representación empresarial: Don Santiago Olabe Álvarez, don Iñigo Presmanes Arizmendi, don Eusebio Gutiérrez Gutiérrez, don Baldomero Madrazo Feliu, don José Ramón Landín Aguirre, don José Miguel Serrano Goyria, don Joaquín Alonso Álvarez, don Antonio Zorrilla Lavín, don José Ignacio Cherné Hernández y don José Cantera Fernández.

Art. 55. *Vinculación a la totalidad.*—Las estipulaciones acordadas en el presente Convenio serán consideradas global y y anualmente como un todo indivisible, de modo que si la Autoridad laboral o la jurisdicción correspondiente, en el ejercicio de sus facultades reglamentarias, modificase, interpretase o aplicase de forma distinta cualquiera de sus cláusulas, se reconsideraría el convenio en su totalidad.

Art. 56. *Prórroga y denuncia.*—A partir del 31 de diciembre de 1982 este Convenio Colectivo se considerará prorrogado tácitamente de año en año en todo su contenido a menos que medie denuncia expresa de una de las partes.

La denuncia deberá tener una antelación mínima de tres meses, se formulará por escrito y con razonada exposición de las causas que la motivan.

Art. 57. *Disposición final.*—Queda subsistentes y en pleno vigor todas aquellas normas y ventajas sociales que se encuentren vigentes a la firma del presente Convenio a no ser que hayan resultado o resulten derogadas, sustituidas o modificadas por este Convenio.

En lo no pactado en los Convenios Colectivos se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral hasta su sustitución, en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás disposiciones vigentes.

Santander, 26 de marzo de 1982.

ANEXO 1

Tabla salarial para el año 1982

Categoría profesional	Coficiente 1 — Pesetas
Personal Técnico:	
Primera categoría, Superior segundo	1.678.691
Segunda categoría, nivel «A»	1.530.460
Segunda categoría, nivel «B»	1.478.545
Tercera categoría	1.318.322
Cuarta categoría	1.173.997
Quinta categoría	1.086.617
Quinta categoría, Asimilados	1.086.617
Personal Jurídico-Sanitario:	
Primera categoría, Superior segundo	1.678.691
Segunda categoría, nivel «B»	1.478.545
Personal Administrativo-Subgrupo I:	
Primera categoría, Superior segundo	1.678.691
Segunda categoría, nivel «A»	1.530.460
Segunda categoría, nivel «B»	1.478.545
Tercera categoría	1.318.322
Cuarta categoría, nivel «A»	1.173.997
Cuarta categoría, nivel «B»	1.086.617
Quinta categoría	1.039.993
Personal Administrativo-Subgrupo II:	
Categoría Especial	1.097.408
Primera categoría	1.025.351
Segunda categoría	1.000.521
Tercera categoría	988.463
Personal operario-Subgrupo I:	
Primera categoría, nivel «A»	1.138.219
Primera categoría, nivel «B»	1.096.283
Segunda categoría, nivel «A»	1.051.804
Segunda categoría, nivel «B»	1.019.848
Tercera categoría	1.004.948
Personal operario-Subgrupo II:	
Segunda categoría	995.203
Personal de características especiales:	
Personal de limpieza	958.794

ANEXO 2

Tabla de valor del plus nocturno para 1982 correspondiente a ocho horas de trabajo

Categoría profesional	Pesetas
Personal Técnico:	
Primera categoría, Superior segundo	686
Segunda categoría, nivel «A»	625
Segunda categoría, nivel «B»	604
Tercera categoría	539
Cuarta categoría	480
Quinta categoría	444
Quinta categoría, Asimilados	444
Personal Jurídico-Sanitario:	
Primera categoría, Superior segundo	686
Segunda categoría, nivel «B»	604
Personal Administrativo-Subgrupo I:	
Primera categoría, Superior segundo	686
Segunda categoría, nivel «A»	625
Segunda categoría, nivel «B»	604
Tercera categoría	539
Cuarta categoría, nivel «A»	480
Cuarta categoría, nivel «B»	444
Quinta categoría	425
Personal Administrativo-Subgrupo II:	
Categoría Especial	448
Primera categoría	419
Segunda categoría	409
Tercera categoría	404
Personal operario-Subgrupo I:	
Primera categoría, nivel «A»	465
Primera categoría, nivel «B»	448
Segunda categoría, nivel «A»	430
Segunda categoría, nivel «B»	417
Tercera categoría	411
Personal operario-Subgrupo II:	
Segunda categoría	407
Personal de características especiales:	
Personal de limpieza	392

ANEXO 3

Tabla del valor de horas extraordinarias para 1982

Categoría profesional	Base Pesetas	75 % Pesetas	100 % Pesetas
Personal Técnico:			
Primera categoría, Superior 2.º	707	1.237	1.414
Segunda categoría, nivel «A» ...	623	1.090	1.246
Segunda categoría, nivel «B» ...	593	1.038	1.186
Tercera categoría	502	879	1.004
Cuarta categoría	416	728	832
Quinta categoría	365	639	730
Quinta categoría, Asimilados	365	639	730
Personal Jurídico-Sanitario:			
Primera categoría, Superior 2.º	707	1.237	1.414
Segunda categoría, nivel «B» ...	593	1.038	1.186
Pers. Administrativo-Subgrupo I:			
Primera categoría, Superior 2.º	707	1.237	1.414
Segunda categoría, nivel «A» ...	623	1.090	1.246
Segunda categoría, nivel «B» ...	593	1.038	1.186
Tercera categoría	502	879	1.004
Cuarta categoría, nivel «A» ...	416	728	832
Cuarta categoría, nivel «B» ...	365	639	730
Quinta categoría	337	590	674
Pers. Administrativo-Subgrupo II:			
Categoría Especial	321	562	642
Primera categoría	289	506	578
Segunda categoría	272	476	544
Tercera categoría	271	474	542
Personal operario-Subgrupo I:			
Primera categoría, nivel «A» ...	339	593	673
Primera categoría, nivel «B» ...	321	562	642
Segunda categoría, nivel «A» ...	299	523	598
Segunda categoría, nivel «B» ...	283	495	566
Tercera categoría	274	480	548
Personal operario-Subgrupo II:			
Segunda categoría	271	474	542
Pers. de características especiales:			
Personal de limpieza	253	443	506

ANEXO 4

Dietas por desplazamiento

En localidades donde exista residencia de la Empresa	En las demás localidades				Sólo comida o cena				
	Día completo (Al interesado)	Día completo (A la pensión)	Día completo	Dieta fraccionada					
				Desayuno	Comida	Cena	Cama		
Personal técnico y administrativo, Subgrupo I:									
Primera y segunda categorías	1.724	613	2.355	127	1.060	941	941	1.282	
Tercera categoría	1.249	546	1.888	119	941	785	785	941	
Resto del personal	1.083	478	1.726	119	904	712	712	904	

Plus semirruta: 371 pesetas.

Se abonará asimismo un complemento de dieta de 148 pesetas por día de desplazamiento, siempre que éste exceda de diez días consecutivos y de 100 kilómetros de distancia del centro de trabajo.

La dieta fraccionada no se aplicará cuando se realicen los cuatro servicios en la misma localidad.

ANEXO 5

Compensación gastos de viaje

Asignación por persona en compensación de gastos de viaje:	Transporte, importe del billete en clase económica.
Día completo 555 pesetas.	En Madrid-Alta especialidad (autorizada), 1.333 pesetas.
Dieta fraccionada: Desayuno, 44 pesetas; comida, 333 pesetas; cena, 304 pesetas y cama, 222 pesetas.	Dieta fraccionada: Desayuno, 68 pesetas; comida, 800 pesetas; cena, 728 pesetas y cama, 555 pesetas.
	Transporte, importe del billete en segunda clase.