

12746 RESOLUCION de 17 de junio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Eléctrica de Canarias, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Eléctrica de Canarias, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 12 de abril de 1985, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los miembros del Comité de Empresa con fecha 29 de marzo de 1985 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 17 de junio de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

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

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1º.- Ambito territorial.- El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo donde UNION ELECTRICA DE CANARIAS, S.A., desarrolle sus actividades.

Artículo 2º.- Ambito personal.- Este Convenio afecta a los trabajadores de plantilla de UNION ELECTRICA DE CANARIAS, S.A., Se excluye al personal a que se refieren los artículos 1, tres, c) y 2, uno, a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3º.- Ambito temporal, revisión y absorción.- La vigencia de este Convenio será de dos años, a contar desde el 1 de Enero de 1.985, finalizando su vigencia el 31 de Diciembre de 1.986. Se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas.

Operará la compensación cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Crecimiento Salarial.-

Para el año 1.985, el crecimiento salarial derivado del presente Convenio, en su conjunto y comprendido el que pueda producirse por trienios y reclasificaciones automáticas, se establece en un 7,5%.

Para el año 1.986, se incrementarán los valores de las tablas salariales y demás conceptos económicos en un porcentaje igual al 100% de la previsión de inflación que fija el Gobierno para ese año siguiendo los mismos criterios de distribución pactados para 1.985.

A estos efectos, se tomarán como referencia los salarios, conceptos y tablas vigentes a 31.12.85, actualizados, en su caso, con el incremento resultante de la aplicación de la cláusula de revisión prevista en el apartado siguiente.

Cláusula de Revisión Salarial.-

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara el 31 de Diciembre de 1.985 un incremento superior al 7 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de Diciembre de 1.984, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de Enero de 1.985, sirviendo de por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1.986, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en relación al 7,5% pactado como incremento salarial para 1.985, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

La cláusula anterior, en sus mismos términos y de acuerdo con las variaciones que puedan producirse entre la previsión de inflación y el comportamiento IPC, será de aplicación para 1.986.

La revisión salarial se abonará en una sola paga. La correspondiente a 1.985, durante el primer trimestre de 1.985, y la correspondiente a 1.986, durante igual período de 1.987.

Artículo 4º.- Vinculación a la totalidad.- Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, por lo que ambas partes se obligan al respeto de la totalidad de las estipulaciones.

CAPITULO II

Organización del Trabajo

Artículo 5º.- La organización del trabajo es facultad propia de la Dirección de la Empresa, con respecto a las normas y orientaciones de la Legislación vigente.

CAPITULO III

Condiciones de Trabajo

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

El personal de jornada continuada de mañana tendrá un horario de 07.00 a 15.00 de lunes a viernes.

En las Centrales, el personal administrativo y de mantenimiento tendrá un horario de 07.00 a 15.00 de lunes a viernes.

El personal de jornada partida tendrá el horario que fije su contrato individual de trabajo o el que se establezca de mutuo acuerdo o con aprobación de la Autoridad competente, atendiendo a las necesidades de organización del respectivo centro de trabajo, con la misma jornada anual de 1.826 horas de trabajo efectivo.

El personal de turnos cerrados, por la propia naturaleza de los mismos, realizará una jornada diaria de 8 horas de trabajo de acuerdo con los vigentes cuadrantes y ciclos de turnos o los que en el futuro se pacten y siempre respetando las 1.826 horas de trabajo efectivo anual.

Artículo 7º.- Período de prueba.- Se establecen los siguientes períodos de prueba, dentro de los que ambas partes pueden resolver al contrato sin obligación de indemnización ni previo aviso:

Personal Técnico, Administrativo, jurídico y de Actividades Complementarias de las categorías 1º y 2º	seis meses
Resto del personal Técnico, Administrativo y de características especiales:	tres meses
Personal Operario cualificado:	dos meses
Personal Operario no cualificado:	quince días laborables

La Incapacidad Laboral Transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

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

Artículo 8º.- Licencias.- Se establecen los siguientes permisos abonables:

Por nacimiento de hijos:	Tres días laborables
Por nupcialidad:	quince días naturales
Por fallecimiento de: - padre, madre, cónyuge o hijos - hermanos, suegros y yernos:	cinco días naturales tres días naturales
- resto familiares recogidos en el Estatuto de los Trabajadores	un día natural
Por enfermedad grave del cónyuge o hijos debidamente justificadas:	Tres días naturales
Por enfermedad grave de los padres, siempre que suponga hospitalización, debidamente justificada:	Tres días naturales
Por traslado de domicilio:	un día laboral

Los trabajadores podrán solicitar dos licencias especiales al año, que no excederán de diez días naturales cada una, sin retribución alguna, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Se establece el disfrute de permisos especiales para la obtención de un título académico o profesional, incluido el examen para carnet de conducir, previa justificación de las pruebas a efectuar.

Todo trabajador que tenga que desplazarse fuera de la isla por motivos de enfermedad de su cónyuge o de personas a su cargo de primer grado de consanguinidad, para acudir a un centro médico lizado, dispondrá de una licencia abonable de cinco días, previa justificación y comunicación a la Empresa.

Artículo 9º.- Vacantes.- La Empresa anunciará las vacantes a cubrir en los centros de trabajo de la Provincia en que la vacante se produzca, detallando:

- número y categoría de los puestos a cubrir
- características del puesto
- requisitos
- condiciones de trabajo
- fecha del examen si lo hubiera
- plazo para solicitar la vacante
- fecha, lugar y horario del consejo de formación si lo hubiera, así como la fecha de inscripción en él.

Tiene preferencia para ocupar la vacante anunciada, el personal de la plantilla de la Empresa y, dentro de éste, el de la misma categoría que la del puesto a cubrir, siempre que a juicio de la Empresa, reúna los requisitos exigidos para el mismo. La Empresa designará, entre los solicitantes, la persona que ocupará la vacante o establecerá las pruebas o exámenes que estime conveniente.

Si, a juicio de la Empresa, la plaza no pudiera cubrirse con ninguno de los solicitantes o, en el caso de que no lo hubiera solicitado ningún miembro de la plantilla, se estará a las normas de ingreso establecidas en la Ordenanza, teniendo en cuenta las siguientes prescripciones:

- 1º.- La mitad de las vacantes se sacará a concurso, mediante prueba de aptitud.
- 2º.- La otra mitad queda a la libre disposición de la Dirección de la Empresa.

Un representante de los Delegados de Personal o del Comité de Centro donde se ha producido la vacante, asistirá a la realización de las pruebas a que se refiere este artículo, y siempre que tengan lugar, participando en la calificación de las mismas.

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

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

Artículo 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 período concedido. La incorporación se realizará en el plazo máximo de dos meses, a partir de la solicitud de reintegro. La Empresa podrá reanudar 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 los disfrutaba antes de la excedencia y por todo el tiempo de la misma, en el domicilio familiar, dentro de la zona de distribución de la Empresa.
- d) La excedencia solicitada en base a la elección para un cargo sindical o público tendrá la duración del mismo y la reelección prolongará igualmente la excedencia.
- e) Por acuerdo entre Empresa y trabajador, la excedencia podrá prorrogarse en los mismos términos en que fué concedida.
- f) En todos los casos, la reincorporación a la Empresa deberá solicitarse por escrito con, al menos, un mes de antelación.

Artículo 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 25, 27 y 28 de la Ordenanza de Trabajo Vigente.

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

Artículo 12.- Trabajos de diferente categoría.-

Trabajos de superior categoría.- Cuando por necesidades de la Empresa a un trabajador se le encomiendan 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 con solididad en la misma, a todos los efectos desde el día en que empezó a realizar estos trabajos.

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

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

La Empresa comunicará por escrito al trabajador que debe realizar un trabajo de categoría superior, señalando la fecha de comienzo del mismo. Igualmente, la Empresa abonará por mínima la diferencia del salario de tablas, incluyendo la parte proporcional de pagas extras y beneficios que pueda corresponderle al trabajador sustituto en la referida diferencia.

Artículo 13.- Traslados y permutas.- La Empresa atenderá preferentemente las peticiones de traslado que le hagan sus trabajadores, en base a las causas siguientes:

- a) Por asuntos familiares.
- b) Por razones de salud o meras de sus facultades físicas o psíquicas para el trabajo que normalmente desempeña.
- c) Por estudios.
- d) Por superación profesional.

e) Por condiciones objetivas establecidas en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores, si este traslado es forzoso y conlleva cambio de residencia, el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos de traslado, tanto propios como de sus familiares y anécdotas, percibiendo además una gratificación equivalente a tres mensualidades de su salario.

La Empresa vendrá obligada a facilitar al trabajador vivienda adecuada en su nuevo destino, sin que el alquiler de la misma sea superior al 15 por 100 de su salario base, en el caso de que la renta sea superior al 15 por 100, el

exceso correrá a cargo de la Empresa. Podrá sustituirse en el régimen de alquiler, por un sistema de crédito para la adquisición de vivienda, a convenir con el trabajador.

Por permuta. Los trabajadores con destino en localidades distintas y que ocupen igual categoría profesional y puesto de trabajo igual o claramente similar, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, de acuerdo con la Empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permuatantes y otras circunstancias que se puedan aplicar. Este tipo de traslado no dará lugar a compensación económica alguna por gastos de traslado.

Artículo 14.- Vacaciones.- El personal afectado por este convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones.

A estos efectos la antigüedad se computará sobre el 1 de enero de cada año, considerando como año entero de servicio aquel en que se ingresó, cualquiera que fuese la fecha en que se comenzó a prestar servicios. No obstante, el primer año natural de colocación sólo dará derecho al trabajador a disfrutar de vacaciones proporcionalmente al tiempo trabajado en dicho primer año.

Son meses hábiles para el disfrute de las vacaciones todos los meses del año, distribuyéndose a lo largo de él y de modo que no perjudique el servicio ni el normal desarrollo de los trabajos.

Se establece como criterio que el disfrute de las vacaciones será rotativo en aquellos centros donde no haya acuerdo entre los trabajadores.

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

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

El trabajador que interrumpe sus vacaciones a petición de la Empresa, tendrá derecho a disfrutar de nuevo íntegramente su período de vacaciones y a una indemnización igual a los gastos de transporte de ida y vuelta del trabajador y de su esposa e hijos, siempre que se hayan desplazado fuera del municipio donde presta sus servicios.

Por la I.L.T. en el transcurso del año, no dará lugar al descuento de días de vacaciones.

Se podrá partir las vacaciones en dos períodos de 15 días, previa justificación y en circunstancias especiales a juicio de la Empresa.

Artículo 15.- Servicio militar.- El trabajador que cumpla Servicio Militar con carácter obligatorio o per el primer con permiso si es voluntario, percibirá el 100% de su salario si es casado o mantenedor.

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

Artículo 16.- Asimilaciones.- Los Auxiliares de oficina de 1ª y 2ª categoría, serán asimilados económicamente a Auxiliares de oficina de 1ª a los ocho años de antigüedad en la Empresa.

Los Peones Especialistas serán asimilados económicamente a los Ayudantes del Subgrupo I del Escalafón Operario a los cinco años de antigüedad en la Empresa.

Se mantienen, asimismo, en vigor los ascensos automáticos y las asimilaciones establecidas en la Ordenanza de Trabajo.

Artículo 17.- Vestuario.- Al personal operario y de limpieza se facilitará dos mudas de ropa de trabajo al año, consistente en chaquetilla, pantalón y camisa, una cada semestre y se entregarán en el primer y tercer trimestre del año. Cuando, a juicio de la Empresa, las características del puesto de trabajo lo requieran, se facilitará una prenda de abrigo.

Artículo 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, un mes antes de la finalización de su vinculación y debiendo la Empresa reincorporarla en un plazo de dos meses.

Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinan a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Artículo 19.- Personal en circunstancias especiales.- El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, de al menos, un tercio y un máximo de la mitad de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente. Este derecho sólo podrá ser ejercido por uno de los cónyuges.

Asimismo, el personal con hijos minusválidos físicos o psíquicos, la Empresa facilitará permisos abonables cuando dichos trabajadores quieran asistir a cursos de orientación pedagógica para la educación de sus hijos, siempre y cuando dichos cursos los realice el I.N.S.E.R.S.O. y coincida con la jornada laboral.

CAPÍTULO IV

Seguridad e Higiene en el Trabajo

Artículo 209.- Seguridad e Higiene en el Trabajo.- Los trabajadores y la Dirección de la Empresa reconocen la gran importancia y atención preferente que tiene la Seguridad e Higiene en el Trabajo, recordando que debe tener prioridad 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 trabajadores, no pudiendo por tanto dejarse de colaborar ni uno sólo de ellos en el estudio, vigilancia, control, aplicación y cumplimiento de las normas establecidas.

De acuerdo con todo lo anterior, se tomarán las medidas apropiadas por parte de la Dirección y de los trabajadores para que los nuevos procesos tecnológicos no supongan incremento de riesgo. Toda las nuevas técnicas o procesos de trabajo, aparte de otros objetivos, deben tener como base primordial mejorar las condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 210.- Comité de Seguridad e Higiene.- Los Comités de Centros de Trabajo tienen como objetivo fundamental hacer llegar a los productores las medidas adoptadas en orden al mejoramiento de la Seguridad y asimismo ser portadores de las inquietudes de éstos como auténticos colaboradores de Seguridad.

Las funciones del Comité de Seguridad son:

- 1) Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.
- 2) Informar sobre el contenido de las normas de Seguridad e Higiene en la Empresa.
- 3) Realizar visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos para los trabajadores de la Empresa, para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la Empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias, y cualesquiera otras que estime oportunas.
- 4) Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores de la Empresa, conforme a lo dispuesto en las disposiciones vigentes.
- 5) Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la Empresa.
- 6) Conocer las investigaciones realizadas por los técnicos de la Empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.
- 7) 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 al Director de la Empresa al Comité y a la Inspección Provincial de Trabajo.
- 8) 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.
- 9) 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.
- 10) Cooperar a la realización y desarrollo de programas y campañas de Seguridad e Higiene del Trabajo en la Empresa.
- 11) Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la Seguridad e Higiene mediante cursillos y conferencias al personal de la Empresa.
- 12) Proponer la concesión de recompensas al personal que se distinga por su comportamiento, sugerencias e intervención en actos meritorios, así como la imposición de sanciones a quienes incumplan normas e instrucciones sobre Seguridad e Higiene de -- obligada observancia en el seno de la Empresa.

Artículo 221.- Medicina de Empresa.- El Servicio Médico de Empresa divulgará entre los trabajadores enseñanzas teórico-prácticas de primeros Auxilios y Socorrismo.

Con objeto de velar por la salud de los trabajadores, se hará como mínimo un reconocimiento médico anual a todo el personal, dentro de la jornada de trabajo, siendo obligación inexcusable del personal pasar dicho reconocimiento.

Igualmente, el Servicio Médico de Empresa reconocerá a los trabajadores que estén en situación de baja por enfermedad o accidente por un período superior a veinte días y a aquellos que tengan 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, el objeto de establecer el -- tratamiento, la vigilancia y la prevención adecuadas.

La Empresa instará a los Gabinetes Técnicos Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo para la realización de una prueba -- audiométrica anualmente, en los Centros de Producción, -- a todo el personal que se encuentre sometido de forma habitual y continua a traumas sonoros.

CAPÍTULO V

Formación Profesional

Artículo 212.- 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 congresos de formación, se establecerán los cursos de Formación Básica a Distancia, en las especialidades Técnica, Administrativa y Profesional.

3. Formación en la profesión.- En función de las necesidades expuestas a través de los centros, los representantes establecerán los cursos precisos para facilitar la promoción del personal, el conocimiento de nuevas técnicas o el reciclaje preciso, por desaparición o modificación de ciertos puestos de trabajo.

4. Formación de mandos.- Se incluirán en este bloque aquellos cursos que incidan en la formación general de todo el personal -- con mando, así como la actualización de conocimientos precisos para las categorías superiores.

Artículo 213.- Difusión de actividades.- La Empresa, a través del Servicio de Formación, publicará trimestralmente el calendario de actividades y cursos de formación de acuerdo con las necesidades previstas por los diferentes centros, que permita una orientación del personal en orden a las actividades formativas.

En dicho calendario, se establecerán, además de las características generales de los cursos, los niveles mínimos, condiciones y -- finalidad de los mismos.

Artículo 214.- Promoción.- Ambas partes están convencidas de que la formación es el instrumento más importante en orden a la promoción y bienestar de los trabajadores y a la consecución del más -- alto grado de productividad.

De acuerdo con dicho criterio, el personal quedará obligado a participar en cuantos cursos se convoquen como antecedente exigible a determinadas promociones.

El trabajador está obligado a asistir a los cursos que se impartan en horas de trabajo y previa inscripción voluntaria a aquellos que se impartan fuera de la jornada de trabajo.

La mitad del tiempo empleado en estos cursos, fuera de la jornada laboral, se abonará como extraordinario.

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

Artículo 215.- 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.

CAPÍTULO VI

Derechos Sindicales

Artículo 226.- Unelco reconoce a los sindicatos, debidamente implantados en la Empresa, como elementos de interés para el debido tratamiento de las relaciones con sus trabajadores.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un -- Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o 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 suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los -- centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores, existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos

debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirlán copias de las mismas, previamente, a la Dirección o titularidad del Centro.

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

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

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

Funciones de los Delegados Sindicales.-

- 1.- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.
- 2.- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
- 3.- Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y Convenios Colectivos a los miembros de Comités de Empresa.
- 4.- Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al Sindicato.
- 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 trabajadoras cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadoras.
 - 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 trabajadoras, 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 cejarán 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 ostentan la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia representativa a la representación sindical en la Empresa si la hubiera.
- 12.- Excedencias.- Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de Ig. 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 solicita en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.
- 13.- Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos.- A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas, implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de la Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

De los Comités de Empresa.-

1.- Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

- a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la Empresa.
- b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se dan a conocer a los socios.
- c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, ciertas totales o parciales, definitivas 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:

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

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

- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulado 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.
- d) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- e) 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.
- f) 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 ésta 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 señala expresamente el carácter reservado.
- g) El Comité valorará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política nacional de empleo.

Garantías.-

- a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegados de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que esta se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, y delegados del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

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

Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o miembros de Comité como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, y por lo que se 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 adecuaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

CAPITULO VII

Previsión Social

Artículo 28º.- Jubilación.- Al personal que se jubile, la Empresa compensará la diferencia que en cada momento exista entre la pensión oficial a que tenga derecho y el 100% de sus percepciones por conceptos fijos, revisable anualmente según lo que se pacte en posteriores convenios.

Para el cálculo del 100% de compensación, se tomará el importe de los conceptos fijos de la última paga mensual que perciba el trabajador antes de su jubilación, multiplicando por el factor anual que corresponda a cada concepto.

Tendrá derecho a esta compensación el personal que se jubile a los sesenta y cinco años, o a la edad que, en su caso, fije la Seguridad Social, como beneficiario del máximo de prestaciones por jubilación.

El personal que desee continuar su vida laboral en la Empresa, después de los 65 años, no tendrá derecho a ningún complemento de jubilación de la Empresa, percibiendo únicamente la pensión de la Seguridad Social.

Al personal de más de sesenta años y cuarenta de servicio a la Empresa, que se jubile antes de los 65 años, la Empresa compensará, en los términos descritos, hasta el 100% de su salario. Al que en el mismo caso, tenga 30 años de servicio se le compensará hasta el 80% de su salario.

El personal con 54 años cumplidos y 15 años de cotización a la Seguridad Social podrá jubilarse voluntariamente con la compensación hasta el 100% antedicha.

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

Si a la muerte del empleado/a hubiera fallecido su esposa/o y sobrevivieran hijas 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/a si bien el pago se hará al tutor.

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

Si la viuda/o falleciera 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 hubiera, en la forma establecida en este artículo.

Los beneficios que se establecen en este artículo serán causados por los empleados viudos/as en favor de sus hijos menores de dieciocho años, no emancipados o mayores de dieciocho años incapacitados.

Igualmente, y previa comprobación por la Empresa, se abonará idéntico importe a los hijos mayores de dieciocho años y menores de veinticinco que convivieran con el causante bajo su dependencia económica.

También tendrán este beneficio los padres y hermanos de empleados solteros/as o viudos/as sin hijos que conviviendo con el fallecido hayan dependido económicamente de él y ésta dependencia quede debidamente comprobada por la Empresa.

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

La viuda/o, mientras permanezca en tal estado, disfrutará de la tarifa especial de empleados completa en el consumo de energía eléctrica, así como de los beneficios del economato y ayuda escolar, siempre que sean el principal sostén de los familiares que con ellos conviven.

Excepcionalmente, también tendrá derecho a la compensación económica establecida en este artículo el personal que fallezca en activo por enfermedad común, accidente laboral o no laboral, sea cual fuere el tipo de contrato de trabajo que vincule a las partes.

Artículo 30º.- Plus de enfermedad.

a) Los trabajadores en situación de ITL derivada de enfermedad común o accidente laboral percibirán en los siete primeros días de dicha situación una compensación consistente en la diferencia entre el 80% que abona la Seguridad Social y el 90% del salario real según convenio. El 10% restante hasta completar el 100% será ingresado por la Empresa en el Fondo de Atenciones Sociales.

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

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

c) Los trabajadores en situación de baja por ITL derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como los trabajadores durante las 14 semanas de licencia por maternidad percibirán, desde el primer día, una compensación, consistente en la diferencia entre el 75% que abona la Seguridad Social y el 100% de su salario real según Convenio.

d) En los casos de pluriempleo la Empresa abonará al trabajador que pase a la situación de baja exclusivamente la indemnización de la Seguridad Social.

Artículo 31º.- Atenciones Sociales.-

La Empresa ingresará anualmente en el Fondo de Atenciones Sociales, una cantidad igual al doble de la reducción que experimente la cantidad ingresada en el Fondo de Atenciones Sociales en el año anterior por el concepto de descuento del 10 por 100 en situación de enfermedad.

Artículo 32º.- Ayuda escolar.- El personal fijo de la Empresa, percibirá como Ayuda Escolar, para el Curso 1984-1986, las siguientes cantidades por cada hijo que estudie en centros oficiales o privados reconocidos oficialmente:

Preescolar :	3.200 PTA	SUP, COU y F.P. :	8.000 PTA
1º a 4º EGB :	4.000 "	Grado medio :	12.000 "
5º a 8º EGB :	4.800 "	Grado Superior :	16.000 "

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

- 1.- Seguir cualquiera de las enseñanzas siguientes: Preescolar, E.G.B., COU, F.P., FP2, enseñanzas especiales reconocidas y asimiladas a FP, estudios de grado medio y estudios superiores.
- 2.- Dependar económicamente de sus padres o tutores.
- 3.- No realizar trabajos retribuidos por cuenta propia o ajena.
- 4.- No hallarse en situación de repetidor de curso. No obstante se admite, por una sola vez, la repetición de curso.

El empleado acreditará debidamente ante la Empresa la situación académica de sus hijos estudiantes. La adulteración o falsificación de cualquier dato obligará a la inmediata restitución de lo percibido.

La Ayuda Escolar tendrá carácter de única y afectará sólo a una de las enseñanzas o carreras que se cursen.

El importe de este concepto se abonará con la nómina del mes de Noviembre.

Artículo 33º.- Gratificación por natalidad y nupcialidad.- La Empresa abonará en 1985 la cantidad de 3.970 pesetas en concepto de premio de natalidad por cada hijo de sus empleados que nazca durante la vigencia del Convenio. Asimismo, abonará un premio de nupcialidad por importe de 6.600 pesetas a cada empleado que contraiga matrimonio en el mismo período de vigencia.

Artículo 34º.- Seguro de responsabilidad civil.- La Empresa mantendrá un seguro que cubre la responsabilidad civil frente a terceros, derivada de la realización del trabajo propio de UNELCO. Este seguro cubrirá a todo el personal y su prima correrá íntegramente a cargo de la Empresa.

Artículo 35º.- Actualización de pensiones.- La compensación que la Empresa abona a sus jubilados al 31 de diciembre de 1984, con arreglo a lo establecido en Convenio, se incrementará, para 1985, en un 0,55%.

Artículo 36º.- A los trabajadores fijos que, por causa de accidente de trabajo ocurrido en UNELCO, sean calificados por la Seguridad Social como inválidos permanentes absolutos para todo trabajo, la Empresa se les compensará la diferencia que en cada momento exista entre la pensión oficial a que tenga derecho y el 100% de sus percepciones por conceptos fijos en el momento de terminar el período de incapacidad laboral transitoria.

La Empresa abonará a este personal tres mensualidades de sus percepciones fijas en el momento que sea reconocida la invalidez permanente absoluta para todo trabajo.

Esta disposición se aplicará a quienes pasen a la situación descrita a partir del 1 de enero de 1985.

CAPITULO VIII

Régimen Económico

Artículo 37º.- Remuneraciones.- El personal incluido en el presente Convenio Colectivo percibirá doce pagas anuales en la cuantía fijada en el Anexo I para cada categoría profesional, más cuatro pagas extraordinarias, del importe de una mensualidad.

ded cada una, correspondientes a los meses de Marzo, Julio, Octubre y Diciembre que se percibirán respectivamente junto con las mensualidades de Febrero, Julio y Septiembre y el día 15 de Diciembre.

A efectos de lo dispuesto en el artículo 26, cinco, del Estatuto de los Trabajadores, la remuneración anual que en función de las horas anuales de trabajo es la que figura en el anexo I de este Convenio.

Artículo 38.- Participación en beneficios.- La Empresa abonará al personal en concepto de participación en beneficios una paga en la forma estipulada para este concepto por la Ordenanza Laboral, garantizando un 15 por ciento como mínimo. Esta participación se abonará antes del día 30 de Mayo de cada año.

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

Artículo 39.- Horas Extraordinarias.- Ante la grave situación de paro existente en nuestra región, ambas partes, acordando la conveniencia de reducir al máximo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los criterios siguientes:

- 1.- Horas extraordinarias habituales: supresión.
- 2.- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
- 3.- Horas extraordinarias necesarias por suministros o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate: mantenimiento.

A los efectos establecidos en el Art. 2 del Real Decreto 1856/1.981, las partes acuerdan definir las horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor y las estructurales derivadas de la propia naturaleza del servicio público encomendado.

En consecuencia, serán:

- 1.- Horas motivadas por causa de fuerza mayor: las horas extraordinarias originadas por averías en los centros de producción, transformación y redes de distribución, tanto en baja como en alta tensión para garantizar el servicio. También tendrán esta consideración las esporádicas del personal que habitualmente no hace horas extraordinarias y que, por alguna emergencia, se vea obligado a realizarlas.
- 2.- Se consideran horas estructurales las derivadas de la propia organización, tales como suplencias por permisos, ausencias imprevistas, enfermedades o accidentes, cambios de turnos, cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, funciones sindicales o de representación del personal, formación, reducción de jornada por imperativo legal, toma de cargas, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley. La calificación de cualquier otro supuesto como circunstancia estructural se negociará con el Comité de Centro de trabajo afectado.

La Empresa informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, así como sobre la calificación y causas de las mismas, de acuerdo con la legislación vigente.

A la vista de la información suministrada, los representantes del personal de cada centro podrán proponer que, en casos concretos, determinadas horas extras no sean consideradas como estructurales a efectos de cotización.

Al objeto de cumplir lo dispuesto en el RD 1984/1981, los Comités de Empresa o en su caso, los Delegados de Personal delegarán en un representante de sus miembros que, junto con la representación empresarial en los términos que proceda, cumplimentarán la comunicación correspondiente a la Autoridad Laboral.

La Empresa podrá convenir con sus trabajadores que, previo pago de los recargos según convenio, que se satisficieran independientemente, se compensen con horas de descanso las extraordinarias trabajadas, si el trabajo lo permite, procurando que estas compensaciones sean por jornada completa.

Las fracciones que no lleguen a cubrir la jornada completa podrán quedar pendientes, con el fin de facilitar su acumulación a las que en sucesivas ocasiones puedan realizarse.

De acuerdo expresamente que en 1.985, todas las horas extraordinarias, diurnas o nocturnas, se abonarán al valor e importe que, en 1.984, se abonaron las horas extras del 75%, incrementando dicho valor a importe en un 7,25%.

Para el personal de jornada continuada tendrá el carácter de hora festiva las que se realicen a partir de las 0,30 horas del sábado.

Artículo 40.- Trienio y antigüedad consolidada.- Durante 1.984, el valor del trienio será de 1.285 pesetas, por cada una de las 12 pagas en que se perciba.

Las cantidades que se perciben por antigüedad consolidada se incrementarán en un 7,25%.

Artículo 41.- Pías de turnos rotativos.- El personal que trabaje en régimen de turnos rotativos (mañana, tarde y noche) o abiertos (mañana y tarde), percibirá la cantidad de 85 pesetas brutas por cada turno efectivo trabajado.

Artículo 42.- Nocturnidad y pausa.- Los importes abonados por este concepto en 1.984 se incrementarán en un 7,25%.

Artículo 43.- Conceptos varios.- En 1.985 se abonarán con un incremento del 7,25% sobre el valor abonado en 1.984, los conceptos siguientes: festivos no recuperables, horas de transporte, horas festivas, guardias de peritos, trabajos de superior categoría, permisos, fraude, prolongación de jornada, haber consolidado personal localizable, conducción de vehículos, primas de lectura y cobros y concesión voluntaria.

El importe del quebranto de moneda se fija en 704 pesetas por cada una de las 12 mensualidades.

Artículo 44.- Compensación excepcional.- El personal que realice el turno de noche los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, percibirá una gratificación extraordinaria de 3.303 pesetas por cada uno de dichos turnos.

Artículo 45.- 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.

Artículo 46.- Dietas.- La dieta es una cantidad que se abonará cuando coincidan las horas extraordinarias con las horas que se consideran normales para el desayuno, almuerzo o cena. También se abonará una dieta por trabajos extraordinarios durante toda la noche.

La "Dieta de Desayuno"

Es la dieta que se percibirá cuando se adelante la jornada de mañana en al menos dos horas. Asimismo el personal del turno de noche que prolongue su jornada al menos en dos horas, también tendrá derecho a la dieta de desayuno.

La "Dieta de Almuerzo"

La percibirá el personal que continúe la jornada de mañana, sin interrupción haciendo horas extras y que rebasa trabajando de forma extraordinaria las 16 horas de la tarde. El personal de turno de mañana que prolongue su turno al menos en una hora, tendrá derecho a percibir la dieta de almuerzo.

La "Dieta de Cena"

La percibirá el personal en quien concurren las siguientes circunstancias:

Haber comenzado a realizar horas extras a las 18 horas o antes de esa hora y haber rebasado las 21 horas haciendo horas extras.

El Anexo II recoge los valores de las Dietas.

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

Se abonará el importe de la columna B cuando se den las dichas situaciones.

Artículo 47.- El peso del nivel 2 al nivel 1 de la tabla de salarios en las categorías 1ª y 2ª de los Grupos Técnico y Administrativo, se producirá, tras la superación del período de prueba, a criterio de la Empresa.

CAPÍTULO IX

Personal en régimen de pequeñas explotaciones

Artículo 48.- Cuando la escasa importancia o volumen de las instalaciones o servicios existentes en alguna localidad no permitan dar ocupación en jornada completa a un sólo trabajador de los que determina esta Ordenanza en alguna de las funciones especificadas que definen las presentes normas, las Empresas o Entidades podrán aplicar el régimen especial de pequeñas explotaciones que se consigna en este capítulo, previa justificación de su necesidad ante la Delegación de Trabajo competente.

Las Resoluciones de la Delegación de Trabajo serán recurribles en la Dirección General del Ramo, que resolverá en definitiva.

Artículo 49.- Al productor de servicio en estas demarcaciones podrán encomendarse trabajos de índole diversa, siempre que el conjunto de horas realmente necesarias para la ejecución no rebasen la jornada legal y se hallen comprendidos entre los que a continuación se enumeran:

- a) Instalación de contadores.
- b) Lectura de contadores.
- c) Cobranza de recibos.
- d) Reparación de pequeñas averías.
- e) Encendido y apagado del alumbrado público.
- f) Recambio de fusibles de alta y baja tensión en los tramos de línea, casetas y cedes de baja.
- g) Enchufes y desencufes de abonados.
- h) Vigilancia de ramales cortos en las líneas de alta.
- i) Admisión para su tramitación las peticiones de alta y baja en el suministro de fluido eléctrico, así como tramitar las reclamaciones que se formulen por los abonados en relación con las Empresas o Entidades o sus instalaciones.

Artículo 50.- Como máximo rendimiento de estos trabajadores se establece la cantidad de cincuenta abonos en servicio o fracción por cada media hora de las diarias que componen la jornada de trabajo. Este índice servirá para valorar la remuneración mínima a percibir por el interesado que será proporcional a la cantidad de horas de jornada que se calcule, pudiendo aquella ser superior (nunca inferior) al resultado de aplicar la fórmula anteriormente consignada.

Como tipo de salario mínimo se tomará el correspondiente al Ayuntamiento, Subgrupo de Profesionales de Oficina.

Este tipo de salario mínimo se elevará al de Oficial Nivel 2, si el trabajador se le confían trabajos no consignados en el artículo anterior y estuvieran comprendidos entre los que se definen en esta Ordenanza como correspondientes a los Profesionales de Oficina.

Artículo 51.- Los trabajadores que cumplan cuatro o más horas diarias de jornada se considerarán de plantilla en la Empresa o Entidad pero no integrarán ninguno de los escalafones, no sujeción de efecto, por lo tanto, en el cómputo a que deben aplicarse las proporciones establecidas en el capítulo VII de la Ordenanza. Disfrutarán de la percepción del artículo 16 y de las gratificaciones que se establecen en la Ordenanza en proporción al salario que perciben.

Quedan obligados a prolongar su jornada de trabajo, tanto circunscrita como temporalmente, cuando para ello sean requeridos por las Empresas o Entidades, cobrando el exceso de tiempo trabajado sin recargo alguno hasta el límite de cuarenta horas semanales.

Artículo 122.- Cuando estos trabajadores realicen jornada inferior a las Cuatro horas diarias se les considerará como personal gratificado, calculándose el salario, la percepción de beneficios y las pegas extraordinarias de acuerdo con lo prevenido en este capítulo.

Con todo obrero "gratificado" será preciso establecer por escrito el correspondiente contrato de trabajo, en que se hará constar concisamente y detalladamente, las diversas funciones que se le encomiendan y el tiempo medio necesario para realizarlas, fijando el trabajo semanal en horas y la remuneración que debe percibir.

CAPITULO X
Disposiciones Finales

Artículo 123.- En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en la Ordenanza Laboral, Estatuto de los Trabajadores y de más disposiciones legales vigentes.

Asimismo se mantendrán las mejoras pactadas en los anteriores Convenios y no mencionadas expresamente en éste.

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

Artículo 124.- Interpretación y aplicación del Convenio.- Sin necesidad de las funciones directivas y ejecutivas que corresponden a la Empresa, cuando dudas o divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las cuestiones de interpretación y aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente Convenio, serán sometidas obligatoriamente y como trámite previo a una Comisión Mixta paritaria que estará constituida por cinco vocales de la representación económica y cinco de la representación social, miembros de la Comisión Negociadora. Igualmente las partes lezaran su vinculación a resoluciones interpretativas que en el seno del Acuerdo Interprofesional del IES puedan originarse.

La representación económica designará en cada momento los nombres de los cinco miembros. La representación social designará a los señores D. Mauro Ocas-Estebanes Villavicencio por el Sindicato UGT, D. Pedro La Cereza Ruano por el Sindicato UGT, D. Manuel Alamo Bernades por el Sindicato ASABE, D. Julio Lacaba Pérez por el Sindicato USO y D. Juan P. Bernal Cortes por el Sindicato CCOO, como titulares; así como suplentes designa a los señores D. José Álvarez Cabrera por el Sindicato UGT, D. Armando Betanourt González por el Sindicato UGT, D. Andrés Martín Masan por el Sindicato ASABE, D. José María Mederos por el Sindicato USO y D. Nereo Darias Darias por el Sindicato CCOO.

Tabla de Salarios mensual 1.985

			Total Anual
Este ANEXO I corresponde a al artículo nº 37 del Con- venio.	Técnico 1º - 1	144.156,-	2.583.276,-
	Técnico 1º - 2	119.634,-	2.143.841,-
	Técnico 2º - 1	113.778,-	2.038.006,-
	Técnico 2º - 2	99.612,-	1.695.447,-
	Técnico 3º	87.565,-	1.569.165,-
	Técnico 4º	87.423,-	1.477.128,-
	Técnico 5º	77.291,-	1.385.091,-
	Advo. 1º - S. 1º - 1	144.156,-	2.583.276,-
	Advo. 1º - S. 1º - 2	119.634,-	2.143.841,-
	Advo. 1º - S. 2º - 1	132.481,-	2.373.737,-
	Advo. 1º - S. 2º - 2	110.071,-	1.971.576,-
	Advo. 2º - 1	113.778,-	2.038.006,-
	Advo. 2º - 2	99.617,-	1.695.447,-
	Advo. 3º	87.565,-	1.569.165,-
	Advo. 4º A	81.148,-	1.464.177,-
	Advo. 4º B	74.728,-	1.339.176,-
	Aux. Advo.	70.919,-	1.270.868,-
	Aux. Oficina 1º	74.778,-	1.339.126,-
	Aux. Oficina 2º	70.919,-	1.270.868,-
	Aux. Oficina 3º	70.919,-	1.270.868,-
Operario 1º A	84.948,-	1.522.268,-	
Operario 1º B	81.500,-	1.460.480,-	
Operario 2º A	79.147,-	1.418.225,-	
Operario 2º B	77.132,-	1.382.205,-	
Operario 3º	73.148,-	1.310.812,-	
Peón Especialista	69.937,-	1.253.273,-	

VALOR DE DÍGITOS PARA 1.985

CATEGORIA	A	B
Técnico 1º - 1	1.326,-	2.209,-
Técnico 1º - 2	1.326,-	2.209,-
Técnico 2º - 1	978,-	1.631,-
Técnico 2º - 2	978,-	1.631,-
Técnico 3º	882,-	1.469,-
Técnico 4º	810,-	1.349,-
Técnico 5º	738,-	1.229,-
Advo. 1º - S. 1º - 1	1.326,-	2.209,-
Advo. 1º - S. 1º - 2	1.326,-	2.209,-

Advo. 1º - S. 2º - 1	1.205,-	2.089,-
Advo. 1º - S. 2º - 2	1.205,-	2.089,-
Advo. 2º - 1	978,-	1.631,-
Advo. 2º - 2	978,-	1.631,-
Advo. 3º	882,-	1.469,-
Advo. 4º A	792,-	1.319,-
Advo. 4º B	737,-	1.228,-
Aux. Advo.	737,-	1.228,-
Aux. Oficina 1º	737,-	1.228,-
Aux. Oficina 2º	737,-	1.228,-
Aux. Oficina 3º	737,-	1.228,-
Operario 1º A	849,-	1.487,-
Operario 1º B	797,-	1.329,-
Operario 2º A	764,-	1.271,-
Operario 2º B	736,-	1.228,-
Operario 3º	716,-	1.228,-
Peón Especialista	716,-	1.228,-

12747 RESOLUCION de 15 de abril de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.915 la llave radio número 15, marca «Isofor». Referencia 836, número 15, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor Sociedad Anónima», de Figueras (Gerona).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave radio número 15, marca «Isofor», referencia 836, número 15, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar la llave radio número 15, marca «Isofor», referencia 836, número 15, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, Sociedad Anónima», con domicilio en Figueras (Gerona), carretera nacional II, Km. 759.2, zona de San Pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.- Cada llave radio de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.915 - 15-4-85 1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-26 de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 15 de abril de 1985.-El Director general, Francisco José García Zapata.

12748 RESOLUCION de 15 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.918 los alicates, marca «Isofor», referencia 885, fabricados y presentados por la Empresa «Isofor, Sociedad Anónima», de Figueras (Gerona).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de los alicates, referencia 885, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar los alicates marca «Isofor», referencia 885, fabricados y presentados por la Empresa «Isofor, Sociedad Anónima», con domicilio en Figueras (Gerona), carretera nacional II, Km. 759.2, zona San Pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.-Cada alicates de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.918 - 15-4-85 1.000 V.»