

21263 RESOLUCION de 28 de agosto de 1987, 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», que fue suscrito con fecha 4 de junio de 1987; de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales UGT, USO y CSI en la Empresa, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 28 de agosto de 1987.—El Director general, P. D. (Orden de 15 de octubre de 1985), el Subdirector general de Registros de Empresas, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «UNION ELECTRICA DE CANARIAS, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los Centros de trabajo donde «Unión Eléctrica de Canarias, Sociedad Anónima» desarrolla sus actividades.

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

Art. 3.º *Ambito temporal, revisión y absorción.*—La vigencia de este Convenio será de dos años, a contar desde el 1 de enero de 1987 finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 1988. 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 1987, el crecimiento salarial derivado del presente Convenio, en su conjunto, se establece en un 5,80 por 100.

Para el año 1988, se incrementarán los valores de las tablas salariales y demás conceptos económicos en un porcentaje igual al 115 por 100 de la previsión de inflación que fije el Gobierno para ese año siguiendo los mismos criterios de distribución pactados para 1987.

A estos efectos, se tomarán como referencia los salarios, conceptos y tablas vigentes a 31 de diciembre de 1987, 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 al 31 de diciembre de 1987, un incremento superior al 5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1986, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1987, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1988, 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 5,80 por 100 pactado como incremento salarial para 1987, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

La cláusula anterior, en sus mismo términos y de acuerdo con las variaciones que puedan producirse entre la previsión de inflación y el comportamiento IPC, será de aplicación para 1988.

La revisión salarial se abonará en una sola paga. La correspondiente a 1987, durante el primer trimestre de 1988, y la correspondiente a 1988, durante igual período de 1989.

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

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 5.º La organización del trabajo es facultad propia de la dirección de la Empresa, con respeto a las normas y orientaciones de la legislación vigente.

CAPITULO III

Condiciones de trabajo

Art. 6.º *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo para 1987 será de cuarenta horas semanales y de mil ochocientos veintiséis horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

El personal de jornada continuada de mañana tendrá un horario de siete a quince horas de lunes a viernes.

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

Para 1988, la jornada de trabajo será de treinta y nueve horas semanales y de mil setecientas setenta y seis horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

El personal de jornada continuada de mañana tendrá un horario de siete a quince horas de lunes a jueves y de siete a catorce horas los viernes.

En las centrales, el personal administrativo y de mantenimiento tendrá un horario de siete a quince horas de lunes a jueves y de siete a catorce horas los 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 mil ochocientos veintiséis horas de trabajo efectivo para 1987 y de mil setecientas setenta y seis horas para 1988.

El personal de turnos cerrados, por la propia naturaleza de los mismos, realizará una jornada diaria de ocho 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 mil ochocientos veintiséis horas de trabajo efectivo anual, para 1987, y de mil setecientas setenta y seis horas, para 1988.

Art. 7.º *Período de prueba.*—Se establecen los siguientes períodos de prueba, dentro de los que ambas partes pueden resolver el contrato sin obligación de indemnización ni previo aviso:

Personal Técnico, Administrativo, Jurídico y de Actividades Complementarias de las categorías primera y segunda: Seis meses.

Resto del personal Técnico, Administrativo y de características especiales: Tres meses.

Personal operario cualificado: Dos meses.

Personal operario no cualificado: Quince días 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.

Art. 8.º *Licencias.*—se establecen los siguientes permisos abonables:

Por nacimiento de hijos: Tres días laborables.

Por nupcialidad: Quince días naturales.

Por fallecimiento de:

Padre, madre, cónyuge e hijos: Cinco días naturales.

Hermanos, suegros y yernos: Tres días naturales.

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

Por enfermedad grave del cónyuge o hijos debidamente justificados: 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 carné 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 especializado, dispondrá de una licencia abonable de cinco días, previa justificación y comunicación a la Empresa.

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

- Número y categoría de los puestos a cubrir.
- Características del puesto.
- Requisitos.
- Condiciones de trabajo.
- Fecha del examen si lo hubiera.
- Plazo para solicitar la vacante.
- Fecha, lugar y horario del cursillo de formación, si lo hubiera, así como la fecha de inscripción en él.

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

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

1. La mitad de las vacantes se sacará a concurso, mediante prueba de aptitud.
2. 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 Comité de Centro, en su caso, pueden delegar esta representación en otro trabajador del mismo Centro de trabajo.

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

Art. 10. *Excedencias*.—Las excedencias que se concedan por la Empresa se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente y en las normas siguientes:

- a) Concluida la excedencia, la Empresa incorporará al trabajador a su Centro de trabajo, en un puesto igual o similar al que ocupaba previamente. De común acuerdo, ambas partes podrán pactar la incorporación al puesto o Centro que más convenga a las mismas.
- b) Quien se halle disfrutando de una excedencia podrá solicitar su reincorporación a la Empresa una vez transcurrido, al menos, la mitad del período concedido. La incorporación se realizará en el plazo máximo de dos meses, a partir de la solicitud de reingreso. La Empresa podrá rebajar ambos plazos.
- c) El empleado que se halle disfrutando una excedencia por 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 fue concedida.
- f) En todos los casos la reincorporación a la Empresa deberá solicitarse por escrito con, al menos, un mes de antelación.

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

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

Art. 12. *Trabajos de diferente categoría*.—Trabajos de superior categoría. Cuando por necesidades de la Empresa a un trabajador se le encomienden durante más de cinco días, en forma continuada,

funciones correspondientes a categoría profesional superior a la que tiene asignada, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia de salarios, existentes entre ambas desde el primer día en que empezó a realizar estas funciones.

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

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

Lo anteriormente establecido no será aplicable a los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales que no produzcan excedencia forzosa, pues en estos casos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que 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 nómina la diferencia del salario de tablas, incluyendo la parte proporcional de pagas extras y beneficios que pueda corresponderle al trabajador sustituto en la referida diferencia.

Art. 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 mermas de sus facultades físicas o psíquicas por 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 enseres, percibiendo, además, una gratificación equivalente a tres mensualidades de su salario.

La Empresa vendrá obligada a facilitar al trabajador vivienda adecuada en su nuevo destino, sin que el alquiler de la misma sea superior al 15 por 100 de su salario base. En el caso de que la renta sea superior al 15 por 100, el exceso correrá a cargo de la Empresa. Podrá sustituirse este régimen de alquiler por un sistema de crédito para la adquisición de viviendas, 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 permutantes y otras circunstancias que se puedan apreciar. Este tipo de traslado no dará lugar a compensación económica alguna por gastos de traslado.

Art. 14. *Vacaciones*.—El personal afectado por este Convenio disfrutará de treinta 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, salvo que uno de ellos se encuentre afectado por turnos rotativos para disfrutarlas, en cuyo caso las tomarán en la fecha que le corresponda a éste.

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 ILT en el transcurso del año, no dará lugar al descuento de días de vacaciones.

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

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

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

Art. 16. *Asimilaciones.*—Los Auxiliares de Oficina de segunda y tercera categoría serán asimilados económicamente a Auxiliares de Oficina de primera a los ocho años de antigüedad en la Empresa.

Los Peones Especialistas serán asimilados económicamente a los Ayudantes del subgrupo I del escalafón operario a los cinco años de antigüedad en la Empresa.

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

Art. 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 trabajo lo requiera, se facilitará una prenda de abrigo.

El uso de la ropa de trabajo será obligatorio para el personal que la retire.

Art. 18. *Maternidad.*—En el supuesto de parto, la mujer trabajadora tendrá derecho a un periodo de descanso laboral de catorce semanas de duración máxima, distribuidas a opción de la interesada.

Asimismo, tendrá derecho a un periodo 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 periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

La mujer que se halle en la situación a que se refiere el apartado precedente, podrá solicitar el reingreso a la Empresa, un mes antes a la finalización de su vencimiento y debiendo la Empresa reincorporarla en un plazo de dos meses.

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

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

Asimismo, al personal con hijos minusválidos físicos o psíquicos, la Empresa facilitará permisos abonables cuando dichos trabajadores quieran asistir a cursillos de orientación pedagógica para la educación de sus hijos, siempre y cuando dichos cursillos los realice el INSERSO y coincida con la jornada laboral.

CAPITULO IV

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 20. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—Los trabajadores y la Dirección de la Empresa reconocen la gran importancia y atención preferente que tiene la seguridad e higiene en el trabajo, recordando que debe tener primacía en la actuación cotidiana, las acciones encaminadas a proteger al trabajador contra los riesgos que puedan derivarse en la ejecución de sus trabajos, así como las tendientes a crear y fomentar en todos los componentes de la Empresa el espíritu de seguridad.

De la seguridad e higiene en el trabajo, son responsables tanto la Empresa como sus trabajadores, no pudiendo, por tanto, dejar de colaborar ni uno solo de ellos en el estudio, vigilancia, control, aplicación y cumplimiento de las normas establecidas.

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

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

Las funciones del Comité de Seguridad son:

a) Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.

b) Informar sobre el contenido de las normas de seguridad e higiene en la Empresa.

c) Realizar visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos para los trabajadores de la Empresa, para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales y constatar los riesgos que 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.

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

e) Velar por la eficaz colaboración de la lucha contra incendios en el seno de la Empresa.

f) Conocer las investigaciones realizadas por los técnicos de la Empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.

g) Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en la Empresa con objeto de evitar unas y otras, y en los casos graves y especiales, practicar las informaciones correspondientes, cuyos resultados dará a conocer el Director de la Empresa al Comité y a la Inspección Provincial de Trabajo.

h) Cuidar de que todos los trabajadores reciban una formación adecuada en materias de seguridad e higiene y fomentar la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

i) Estudiar y proponer a la Dirección de la Empresa todas cuantas medidas considere necesarias para obtener y conseguir unas buenas condiciones de seguridad e higiene que redunden en una debida protección de la vida e integridad física de los trabajadores.

j) Cooperar a la realización y desarrollo de programas y campañas de seguridad e higiene del trabajo en la Empresa.

k) Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la seguridad e higiene mediante cursillos y conferencias al personal de la Empresa.

l) Proponer la concesión de recompensas al personal que se distinga por su comportamiento, sugerencias e intervención en actos meritorios, así como la imposición de sanciones a quienes incumplan normas e instrucciones sobre seguridad e higiene de obligada observancia en el seno de la Empresa.

Art. 22. *Medicina de Empresa.*—El servicio médico de Empresa divulgará entre los trabajadores enseñanzas teórico-prácticas de primeros auxilios y socorrismo.

Con objeto de velar por la salud de los trabajadores, se hará como mínimo un reconocimiento médico anual a todo el personal, 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 periodo 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, al objeto de establecer el tratamiento, la vigilancia y la prevención adecuados.

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

CAPITULO V

Formación profesional

Art. 23. *Formación profesional.*—Ambas partes son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la formación de todos los trabajadores y fomentar muy especialmente la acción formativa del personal a través de cursos estructurados en los cuatro bloques siguientes:

1. Para personal de nuevo ingreso.
2. Formación profesional básica a distancia.
3. Formación en la profesión (cursos de promoción, nuevas técnicas y reciclaje).

4. Formación de mandos:

1.º 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 preciso para acoplamiento al puesto específico.

2.º 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, puede alcanzar los niveles de conocimientos mínimos exigidos para la realización de cursos y concursos de formación, se establecerán los cursos de formación básica a distancia, en las especialidades Técnica, Administrativa y Profesional.

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

Art. 24. *Difusión de actividades.*—La Empresa, a través del servicio de formación, publicará semestralmente el calendario de actividades y cursos de formación de acuerdo con las necesidades previstas por los diferentes Centros, que permita una orientación del personal en orden a las actividades formativas.

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

Art. 25. *Promoción.*—Ambas partes están convencidas de que la formación es el instrumento más importante en orden a la promoción y bienestar de los trabajadores y a la consecución del más alto grado de productividad.

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

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

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

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

Art. 26. *Comisión de Formación.*—De acuerdo con los artículos anteriores, se constituye una Comisión de Formación y Promoción de carácter consultivo, cuya composición y funciones serán las siguientes:

Composición: En nombre de la Empresa, participarán los que determine la Dirección en representación de las distintas ramas de actividad. Los representantes de los trabajadores, en número de seis, serán designados por y entre los miembros de los Comités de Centro, correspondiendo dos representantes a cada una de las islas de Tenerife y Gran Canaria y los dos restantes a las demás islas, debiendo estar representadas las distintas ramas profesionales.

Funciones: Estudio, análisis y colaboración en las políticas de formación.

Propuesta para el establecimiento de criterios y métodos: Propuesta de resolución de problemas concretos.

Asesorar e informar sobre los problemas de formación.

Periodicidad de las reuniones: Cuatrimestral, salvo en el caso de que haya que tratar asuntos de urgencia.

CAPITULO VI

Derechos sindicales

Art. 27. 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 afiliarse libremente.

Serán nulos y sin efectos los preceptos reglamentarios, las cláusulas de este Convenio Colectivo, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la Empresa que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un Sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Cualquier trabajador o Sindicato que considere lesionados los derechos de libertad sindical, por actuación de la Empresa, podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

De la acción sindical:

Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o Centro de trabajo:

- Constituir Secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- Recibir la información que le remita su Sindicato.

Funciones y derechos de las Secciones sindicales:

1. Las Secciones sindicales de los Sindicatos más representativos, de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con Delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el Centro de trabajo y en el lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- A la negociación colectiva.
- A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas Empresas o Centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Funciones y derechos de los Delegados sindicales:

1. En las Empresas o, en su caso, en los Centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, las Secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o en el Centro de trabajo.

2. El número de Delegados sindicales por cada Sección sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores: Uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
- De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las Secciones sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representados por un solo Delegado sindical.

3. Los Delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de Comités de Empresa, así como los siguientes derechos:

- Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los Delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
- Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.
- Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Una vez cumplidos los requisitos exigidos, tanto por este Convenio como por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, para que el nombramiento del Delegado sindical tenga efecto, deberán ser comunicado a la Dirección de la Empresa.

Cuota sindical:

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación de contrario, durante el periodo que el trabajador figure en activo.

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

Permisos y excedencias:

1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
- c) A la asistencia y el acceso a los Centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

2. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras del Convenios Colectivos manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de la Empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

De los Comités de Centro y Delegados de personal:

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 los demás documentos que 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 trate:

- 1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- 2. Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- 3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.
- 4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves.
- 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 y los índices de siniestrabilidad.

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 procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.
- e) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia, por decisión mayoritaria de sus miembros.
- f) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los

apartados a), b) y c) del punto A), de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política nacional de empleo.

2. Garantías:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.

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 Delegados de Personal, y Delegados del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas 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 de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

	Horas
Hasta 100 trabajadores.....	15
De 101 a 250 trabajadores.....	20
De 251 a 500 trabajadores.....	30
De 501 a 750 trabajadores.....	35
De 751 en adelante.....	40

En Unelco los distintos miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal en cada centro de trabajo, podrán solicitar la acumulación de horas sindicales, en uno o varios de sus componentes, para el ejercicio de sus funciones de representación y sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, 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 del 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.

3. Lo aquí pactado mantendrá la vigencia general de dos años, asimismo, si dentro de esta regulación de derechos sindicales se omitiese alguna disposición al respecto, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Si en el transcurso de dicho período surgiese alguna norma acerca de este tema, las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

4. Sin perjuicio de lo pactado en este Convenio sobre Derechos Sindicales, se mantendrán vigentes las mejoras pactadas en el Convenio anterior.

CAPITULO VII

Previsión social

Art. 28. *Jubilación.*-Al personal que se jubile, la Empresa compensará la diferencia que en cada momento exista entre la

pensión oficial a que tenga derecho y el 100 por 100 de sus percepciones por conceptos fijos, revisable anualmente según lo que se pacte en posteriores Convenios.

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

Tendrá derecho a esta compensación el personal que se jubile a los sesenta y cinco años, 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 sesenta y cinco 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 en la Empresa, que se jubile antes de los sesenta y cinco años, la Empresa compensará, en los términos descritos, hasta el 100 por 100 de su salario. Al que, en el mismo caso, tenga treinta años de servicio se le compensará hasta el 80 por 100 de su salario.

El personal con sesenta y cuatro años cumplidos y treinta y cinco de cotización a la Seguridad Social podrá jubilarse voluntariamente con la compensación hasta el 100 por 100 antedicha.

Art. 29. 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 hijos menores de dieciocho años no emancipados o mayores de dieciocho incapacitados, se abonará a los mismos idéntico importe que habría correspondido a la viuda/o, si bien el pago se hará al tutor.

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

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

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

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

También tendrán este beneficio los padres y hermanos de empleados solteros/as o viudos/as sin hijos que, conviviendo con el fallecido, hayan dependido económicamente de él y esta 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 convivan.

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.

Art. 30. Plus de enfermedad:

a) Los trabajadores en situación de ITL derivada de enfermedad común o accidente no laboral percibirán en los siete primeros días de dicha situación una compensación consistente en la diferencia entre el 60 por 100 que abona la Seguridad Social y el 90 por 100 del salario real según Convenio. El 10 por 100 restante hasta completar el 100 por 100 será ingresado por la Empresa en el Fondo de Atenciones Sociales.

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

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

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

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

Art. 31. Atenciones sociales.-La Empresa ingresará anualmente en el Fondo de Atenciones Sociales, una cantidad igual al doble de la reducción que experimente la cantidad, ingresada en el Fondo de Atenciones Sociales, en el año anterior por el concepto de descuento del 10 por 100 en situación de enfermedad.

Art. 32. Ayuda Escolar.-El personal fijo de la Empresa percibirá como Ayuda Escolar, para el curso 1987-1988, las siguientes cantidades por cada hijo que estudie en centros oficiales o privados reconocidos oficialmente:

Preescolar: 7.075 pesetas.

1.º a 4.º EGB: 8.870 pesetas.

5.º a 8.º EGB: 10.600 pesetas.

BUP, COU y FP: 17.685 pesetas.

Grado Medio: 28.290 pesetas.

Grado Superior: 35.310 pesetas.

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

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

Los trabajadores que tengan hijos con disminuciones físicas o psíquicas reconocidas por el INSERSO y que cursen estudios de los recogidos en este artículo u otros que se impartan en Centros especializados se les abonará una cantidad igual a la que figura para el Grado Superior.

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.

Art. 33. Gratificación por natalidad y nupcialidad.-La Empresa abonará en 1987 la cantidad de 4.587 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 7.637 pesetas a cada empleado que contraiga matrimonio en el mismo período de vigencia.

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

Art. 35. Actualización de pensiones.-La compensación que la Empresa abona a sus jubilados al 31 de diciembre de 1986, con arreglo a lo establecido en Convenio, se incrementará para 1987 en un 4 por 100.

Art. 36. A los trabajadores fijos que, por causa de accidente de trabajo ocurrido en UNELCO, sean calificados por la Seguridad Social como inválidos permanentes absolutos para todo trabajo, la Empresa les compensará la diferencia que en cada momento exista entre la pensión oficial a que tenga derecho y el 100 por 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

Art. 37. 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 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 26.5 del Estatuto de los Trabajadores la remuneración anual, en función de las horas anuales de trabajo, es la que figura en el expresado anexo I de este Convenio.

Art. 38. Participación en beneficios.—La Empresa abonará al personal, en concepto de participación en beneficios, una paga en la forma estipulada para este concepto por la Ordenanza Laboral, garantizando un 16 por 100 como mínimo. Este garantizado 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.

Art. 39. Horas extraordinarias.—Ante la grave situación de paro existente en nuestra región, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los criterios siguientes:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.

2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

3. Horas extraordinarias necesarias por suministros o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate: Mantenimiento.

A los efectos establecidos en el artículo 2.º del Real Decreto 1858/1981, las partes acuerdan definir las horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor y las estructurales derivadas de la propia naturaleza del servicio público encomendado.

En consecuencia serán:

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 hace horas extraordinarias y que por alguna emergencia se vea obligado a realizarlas.

Se consideran horas estructurales las derivadas de la propia organización, tales como suplencias por permisos, ausencias imprevistas, enfermedad o accidente, cambios de turnos, cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, funciones sindicales o de representación del personal, formación, reducción de jornada por imperativo legal, toma de cargas, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley. La calificación de cualquier otro supuesto como circunstancia estructural se negociará con el Comité de Centro de trabajo afectado.

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

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

Al objeto de cumplir lo dispuesto en el Real Decreto 1858/1981, los Comités de Empresa o, en su caso, los Delegados de Personal delegarán en un representante de sus miembros que, junto con la representación empresarial en los términos que proceda, cumplimentarán la comunicación correspondiente a la Autoridad Laboral.

La Empresa podrá convenir con sus trabajadores que, previo pago de los recargos según convenio, que se satisfarán independientemente, se compensen con horas de descanso las extraordinarias trabajadas, si el trabajo lo permite, procurando que 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.

Se acuerda expresamente que en 1987 y 1988 todas las horas extraordinarias, tanto diurnas o nocturnas como festivas, se abonarán al valor que para cada categoría figura en el anexo III.

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

Art. 40. Plus de llamada.—La Empresa abonará a partir del 1 de junio de 1987 la cantidad de 750 pesetas para compensar, tanto las molestias como los gastos de todo tipo que se le ocasionen al trabajador que realice horas extraordinarias, cuando se den las siguientes condiciones:

1. Que las horas extraordinarias a realizar sean de las denominadas en el Convenio Colectivo como estructurales.

2. Que sea avisado durante la jornada, una vez finalizada esta o en su día de descanso.

3. Que entre su jornada ordinaria y la realización de horas extraordinarias medie, al menos, dos horas.

Art. 41. Trienios y antigüedad consolidada.—Durante 1987 el valor del trienio será de 1.485 pesetas por cada una de las doce pagas en que se perciba.

Las cantidades que se perciben por antigüedad consolidada se incrementarán en un 5,25 por 100.

Art. 42. Plus de turnos rotativos.—El personal que trabaje en régimen de turnos rotativos cerrados (mañana, tarde y noche), o abiertos (mañana y tarde), percibirá la cantidad de 98 pesetas brutas por cada turno efectivo trabajado.

Art. 43. Nocturnidad y pausa.—El trabajador que preste sus servicios en régimen de turnos cerrados percibirá, por cada turno efectivo realizado en la noche, el importe del plus nocturno que figura en el anexo IV para cada una de las categorías.

Los importes abonados por pausa en 1986, se incrementarán en un 5,25 por 100.

Art. 44. Conceptos varios.—En 1987 se abonarán con un incremento del 5,25 por 100 sobre el valor abonado en 1986, los conceptos siguientes: Guardia de Peritos, penosos, prolongación de jornada, personal localizable, horas normales de transporte, horas extraordinarias de transporte y conducción de vehículos.

Asimismo se abonará con un incremento del 5,80 por 100 sobre los valores de 1986 los siguientes conceptos: Concesión voluntaria, haber consolidado, trabajos de superior categoría y fraude.

Para el personal de turnos el valor de los festivos, tanto trabajados como descansados, a que se refiere el artículo 64 de la Ordenanza de Trabajo, será el que se recoge en el anexo V de este Convenio.

Para 1987 se abonarán con un incremento del 6,25 por 100 sobre el valor abonado en 1986 las primas de cobros, lecturas, cortes, reposición y reparto de avisos.

El importe del quebranto de moneda se fija en 1.200 pesetas por cada una de las doce mensualidades.

Art. 45. Compensación excepcional.—El personal que realice el turno de noche los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, percibirá una gratificación extraordinaria de 3.818 pesetas por cada uno de dichos turnos.

Art. 46. 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.

Art. 47. Dietas.—La dieta es una cantidad que se abonará cuando coincidan las horas extraordinarias con las horas que se consideren normales para el desayuno, almuerzo o cena. También se abonará una dieta por trabajos extraordinarios durante toda la noche:

La dieta del 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 del desayuno.

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

La dieta de cena. La percibirá el personal en quien concurren las siguientes circunstancias:

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

El anexo II recoge los valores de las dietas.

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

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

Art. 48. El paso del nivel 2 al nivel 1 de la tabla de salarios en las categorías 1. y 2. de los Grupos Técnico y Administrativo, se producirá tras la superación del período de prueba, a criterio de la Empresa.

Art. 49. Plus de asistencia.—Se establece un plus de asistencia por importe de 43 pesetas, que se percibirá por cada jornada completa efectivamente trabajada.

CAPITULO IX

Personal en régimen de pequeñas explotaciones

Art. 50. Cuando la escasa importancia o volumen de las instalaciones o servicios existentes en alguna localidad no permitan

dar ocupación en jornada completa a un solo trabajador de los que determina esta Ordenanza en alguna de las funciones especificadas que definen las presentes normas, las Empresas o Entidades podrán aplicar el régimen especial de pequeñas explotaciones que se consigna en este capítulo, previa justificación de su necesidad ante la Delegación de Trabajo competente.

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

Art. 51. 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 rebase la jornada legal y se hallen comprendidos entre los que a continuación se enumeran:

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

Art. 52. Como máximo rendimiento de estos trabajadores se establece la cantidad de cincuenta abonados en servicios o fracción por cada media hora de las diarias que componen la jornada de trabajo. Este índice servirá para valorar la remuneración mínima a percibir por el interesado que será proporcional a la cantidad de horas de jornada que se calcule, pudiendo aquélla ser superior (nunca inferior) al resultado de aplicar la fórmula anteriormente consignada.

Como tipo de salario mínimo se tomará el correspondiente al Ayudante, Subgrupo de Profesionales de Oficio.

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

Art. 53. Los trabajadores que cumplan cuatro o más horas diarias de jornada se considerarán de plantilla en la Empresa o Entidad pero no integrarán ninguno de los escalafones, no causando efecto, por lo tanto, en el cómputo a que deben aplicarse las proporciones establecidas en el capítulo VII de la Ordenanza. Disfrutarán de la percepción del artículo 18 y de las gratificaciones que se establezcan en la Ordenanza en proporción al salario que perciban.

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

Art. 54. Cuando estos trabajadores realicen jornada inferior a las cuatro horas diarias se les considerará como personal gratificado, calculándose el salario, la percepción de beneficios y las pagas extraordinarias de acuerdo con lo prevenido en este capítulo.

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

Art. 55. *Asimilación del gratificado.*—El personal en régimen de pequeñas explotaciones, será asimilado económicamente a la categoría de Operario de 2.B, a los ocho años de permanencia en aquélla.

CAPITULO X

Disposiciones finales

Art. 56. En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en la Ordenanza Laboral, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

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

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

Art. 57. *Interpretación y aplicación del Convenio.*—Sin menoscabo de las funciones directivas y ejecutivas que corresponden a la

Empresa, cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las cuestiones de interpretación y aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente Convenio, serán sometidas obligatoriamente y como trámite previo a una Comisión Mixta Paritaria, que estará constituida por tres vocales de la representación económica y tres de la representación social, miembros de la Comisión negociadora.

La representación económica designará en cada momento los nombres de los tres miembros. La representación social designará a los señores don Mauro Díaz-Estébanez Villavicencio por el Sindicato CSI, don Luis Aguilar González por el Sindicato UGT, y don Julio Lacaba Pérez por el Sindicato USO, como titulares; como suplentes designa a los señores don Manuel Alamo Bermúdez por el Sindicato CSI, don Antonio Trujillo Sosa por el Sindicato UGT, y don José Martín Mederos por el Sindicato USO.

ANEXO I

Tabla de salarios mensuales 1987

Categorías	Total mensual	Total anual
Técnico 1.1	167.504	3.001.665
Técnico 1.2	139.010	2.491.051
Técnico 2.1	132.147	2.368.081
Técnico 2.2	109.936	1.970.048
Técnico 3	101.748	1.823.322
Técnico 4	95.780	1.716.372
Técnico 5	89.812	1.609.422
Administrativo 1-1.1	167.504	3.001.665
Administrativo 1-1.2	139.010	2.491.051
Administrativo 1-2.1	153.918	2.758.208
Administrativo 1-2.1	127.840	2.290.897
Administrativo 2.1	132.147	2.368.081
Administrativo 2.2	109.936	1.970.048
Administrativo 3	101.748	1.823.322
Administrativo 4 A	94.290	1.689.677
Administrativo 4 B	86.831	1.556.014
Auxiliar administrativo	82.404	1.476.688
Auxiliar oficina 1	86.831	1.556.014
Auxiliar oficina 2	82.404	1.476.688
Auxiliar oficina 3	82.404	1.476.688
Operario 1 A	98.707	1.768.832
Operario 1 B	94.701	1.697.033
Operario 2 A	91.960	1.647.929
Operario 2 B	89.624	1.606.066
Operario 3	84.995	1.523.119
Peón especial	81.264	1.456.849

ANEXO II

Dietsas año 1987

Categorías	Valor A	Valor B
Técnico 1.1	1.532	2.554
Técnico 1.2	1.532	2.554
Técnico 2.1	1.131	1.885
Técnico 2.2	1.131	1.885
Técnico 3	1.019	1.698
Técnico 4	937	1.560
Técnico 5	853	1.421
Administrativo 1-1.1	1.532	2.554
Administrativo 1-1.2	1.532	2.554
Administrativo 1-2.1	1.394	2.322
Administrativo 1-2.1	1.394	2.322
Administrativo 2.1	1.131	1.885
Administrativo 2.2	1.131	1.885
Administrativo 3	1.019	1.698
Administrativo 4 A	915	1.526
Administrativo 4 B	851	1.420
Auxiliar administrativo	851	1.420
Auxiliar oficina 1	851	1.420
Auxiliar oficina 2	851	1.420
Auxiliar oficina 3	851	1.420
Operario 1 A	976	1.627
Operario 1 B	922	1.536
Operario 2 A	883	1.471
Operario 2 B	851	1.420
Operario 3	851	1.420
Peón especial	851	1.420

ANEXO III

Valor horas extras año 1987

Categorías	Valor base hora extra	Valor hora extra	Valor hora extra festiva
<i>Personal de jornada normal</i>			
Técnico 1.1	706	1.236	1.942
Técnico 1.2	586	1.026	1.612
Técnico 2.1	538	942	1.480
Técnico 2.2	448	784	1.231
Técnico 3	483	846	1.329
Técnico 4	436	763	1.199
Técnico 5	397	695	1.092
Administrativo 1-1.1	706	1.236	1.942
Administrativo 1-1.2	586	1.026	1.612
Administrativo 1-2.1	638	1.116	1.754
Administrativo 1-2.1	529	926	1.456
Administrativo 2.1	538	942	1.480
Administrativo 2.2	448	784	1.231
Administrativo 3	483	846	1.329
Administrativo 4 A	433	758	1.192
Administrativo 4 B	374	654	1.028
Auxiliar Administrativo	345	604	949
Auxiliar oficina 1	374	654	1.028
Auxiliar oficina 2	345	604	949
Auxiliar oficina 3	345	604	949
Operario 1 A	440	769	1.209
Operario 1 B	412	721	1.133
Operario 2 A	400	701	1.101
Operario 2 B	381	666	1.047
Operario 3	355	620	975
Peón Especial	341	596	937
<i>Personal de turno</i>			
Técnico 1.1	736	1.288	2.023
Técnico 1.2	611	1.069	1.679
Técnico 2.1	561	981	1.542
Técnico 2.2	466	816	1.283
Técnico 3	504	881	1.385
Técnico 4	454	795	1.249
Técnico 5	414	724	1.137
Administrativo 1-1.1	736	1.288	2.023
Administrativo 1-1.2	611	1.069	1.679
Administrativo 1-2.1	664	1.163	1.827
Administrativo 1-2.1	551	965	1.516
Administrativo 2.1	561	981	1.542
Administrativo 2.2	466	816	1.283
Administrativo 3	504	881	1.385
Administrativo 4 A	451	790	1.241
Administrativo 4 B	389	681	1.071
Auxiliar Administrativo	359	629	988
Auxiliar oficina 1	389	681	1.071
Auxiliar oficina 2	359	629	988
Auxiliar oficina 3	359	629	988
Operario 1 A	458	801	1.259
Operario 1 B	429	751	1.181
Operario 2 A	417	730	1.147
Operario 2 B	396	694	1.090
Operario 3	369	646	1.016
Peón Especial	355	621	976
<i>Personal de jornada normal</i>			
Técnico 1.1	848	1.483	2.331
Técnico 1.2	704	1.231	1.935
Técnico 2.1	646	1.130	1.776
Técnico 2.2	537	940	1.478
Técnico 3	580	1.015	1.595
Técnico 4	523	916	1.439
Técnico 5	476	834	1.310
Administrativo 1-1.1	848	1.483	2.331
Administrativo 1-1.2	704	1.231	1.935
Administrativo 1-2.1	765	1.339	2.104
Administrativo 1-2.1	635	1.112	1.747
Administrativo 2.1	646	1.130	1.776
Administrativo 2.2	537	940	1.478
Administrativo 3	580	1.015	1.595
Administrativo 4 A	520	910	1.430
Administrativo 4 B	448	785	1.233
Auxiliar Administrativo	414	724	1.138
Auxiliar oficina 1	448	785	1.233
Auxiliar oficina 2	414	724	1.138

Categorías	Valor base hora extra	Valor hora extra	Valor hora extra festiva
Auxiliar oficina 3	414	724	1.138
Operario 1 A	527	923	1.450
Operario 1 B	495	865	1.360
Operario 2 A	481	841	1.322
Operario 2 B	457	799	1.256
Operario 3	425	744	1.170
Peón Especial	409	716	1.125
<i>Personal de turno</i>			
Técnico 1.1	883	1.545	2.428
Técnico 1.2	733	1.283	2.015
Técnico 2.1	673	1.178	1.850
Técnico 2.2	560	980	1.539
Técnico 3	604	1.058	1.662
Técnico 4	545	954	1.499
Técnico 5	496	869	1.365
Administrativo 1-1.1	883	1.545	2.428
Administrativo 1-1.2	733	1.283	2.015
Administrativo 1-2.1	797	1.395	2.192
Administrativo 1-2.1	662	1.158	1.820
Administrativo 2.1	673	1.178	1.850
Administrativo 2.2	560	980	1.539
Administrativo 3	604	1.058	1.662
Administrativo 4 A	542	948	1.490
Administrativo 4 B	467	818	1.285
Auxiliar Administrativo	431	755	1.186
Auxiliar oficina 1	467	818	1.285
Auxiliar oficina 2	431	755	1.186
Auxiliar oficina 3	431	755	1.186
Operario 1 A	549	962	1.511
Operario 1 B	515	902	1.417
Operario 2 A	501	876	1.377
Operario 2 B	476	833	1.308
Operario 3	443	776	1.219
Peón Especial	426	746	1.172

ANEXO IV

Valor plus nocturno

Categorías	Valor base	Valor nocturno
Técnico 1.1	5.507	1.377
Técnico 1.2	4.570	1.143
Técnico 2.1	4.345	1.086
Técnico 2.2	3.614	904
Técnico 3	3.345	836
Técnico 4	3.149	787
Técnico 5	2.953	738
Administrativo 1-1.1	5.507	1.377
Administrativo 1-1.2	4.570	1.143
Administrativo 1-2.1	5.060	1.265
Administrativo 1-2.1	4.203	1.051
Administrativo 2.1	4.345	1.086
Administrativo 2.2	3.614	904
Administrativo 3	3.345	836
Administrativo 4 A	3.100	775
Administrativo 4 B	2.855	714
Auxiliar administrativo	2.709	677
Auxiliar oficina 1	2.855	714
Auxiliar oficina 2	2.709	677
Auxiliar oficina 3	2.709	677
Operario 1 A	3.245	811
Operario 1 B	3.114	778
Operario 2 A	3.023	756
Operario 2 B	2.947	737
Operario 3	2.794	699
Peón especial	2.672	668

ANEXO V

Categorías	Valor base festivo	Festivo descansado	Festivo trabajado
<i>Valor día festivo-año 1987</i>			
Técnico 1.1	4.139	6.209	10.348
Técnico 1.2	3.435	5.153	8.588
Técnico 2.1	3.138	4.708	7.846

Categorías	Valor base festivo	Festivo descansado	Festivo trabajado
Técnico 2.2	2.611	3.917	6.528
Técnico 3	2.809	4.213	7.022
Técnico 4	2.558	3.838	6.396
Técnico 5	2.338	3.506	5.844
Administrativo 1-1.1	4.139	6.209	10.348
Administrativo 1-1.2	3.435	5.153	8.588
Administrativo 1-2.1	3.702	5.554	9.256
Administrativo 1-2.1	3.075	4.613	7.688
Administrativo 2.1	3.138	4.708	7.846
Administrativo 2.2	2.611	3.917	6.528
Administrativo 3	2.809	4.213	7.022
Administrativo 4 A	2.531	3.797	6.328
Administrativo 4 B	2.202	3.304	5.506
Auxiliar Administrativo	2.044	3.066	5.110
Auxiliar Oficina 1	2.202	3.304	5.506
Auxiliar Oficina 2	2.044	3.066	5.110
Auxiliar Oficina 3	2.044	3.066	5.110
Operario 1 A	2.676	4.014	6.690
Operario 1 B	2.521	3.781	6.302
Operario 2 A	2.445	3.667	6.112
Operario 2 B	2.334	3.500	5.834
Operario 3	2.074	3.112	5.186
Peón Especial	1.926	2.890	4.816
<i>Valor día festivo-año 1988</i>			
Técnico 1.1	4.967	7.451	12.418
Técnico 1.2	4.122	6.183	10.306
Técnico 2.1	3.766	5.649	9.415
Técnico 2.2	3.133	4.700	7.834
Técnico 3	3.371	5.056	8.426
Técnico 4	3.070	4.605	7.675
Técnico 5	2.805	4.208	7.013
Administrativo 1-1.1	4.967	7.451	12.418
Administrativo 1-1.2	4.122	6.183	10.306
Administrativo 1-2.1	4.443	6.664	11.107
Administrativo 1-2.1	3.690	5.535	9.226
Administrativo 2.1	3.766	5.649	9.415
Administrativo 2.2	3.133	4.700	7.834
Administrativo 3	3.371	5.056	8.426
Administrativo 4 A	3.037	4.556	7.594
Administrativo 4 B	2.643	3.964	6.607
Auxiliar Administrativo	2.453	3.679	6.132
Auxiliar Oficina 1	2.643	3.964	6.607
Auxiliar Oficina 2	2.453	3.679	6.132
Auxiliar Oficina 3	2.453	3.679	6.132
Operario 1 A	3.211	4.817	8.028
Operario 1 B	3.025	4.537	7.562
Operario 2 A	2.934	4.401	7.334
Operario 2 B	2.800	4.200	7.001
Operario 3	2.489	3.734	6.223
Peón Especial	2.312	3.468	5.779

21264 RESOLUCION de 28 de agosto de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «Electra de Viesgo, Sociedad Anónima», y los trabajadores a su servicio.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Electra de Viesgo, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 27 de mayo de 1987, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 28 de agosto de 1987.—(Artículo 17 del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Director general.—P. D., el Subdirector general de R. de Empresas, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO PARA 1987 Y 1988

CAPITULO PRIMERO

Cláusulas generales

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Este Convenio afecta a las provincias en las que desarrolla su actividad industrial «Electra de Viesgo, Sociedad Anónima».

Art. 2.º *Ambito personal y funcional.*—El presente Convenio afecta a los trabajadores y empleados que integran la plantilla de personal fijo y no fijo de la Empresa, comprendidos en las escalas del anexo I, cuyas relaciones de trabajo estén reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Producción, Transformación, Transporte y Distribución de Energía Eléctrica de 30 de julio de 1970.

A este Convenio podrán adherirse las Empresas filiales «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 1987, 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 31 de diciembre de 1988.

CAPITULO II

Régimen económico

Art. 4.º *Tabla salarial.*—Se acuerda que los valores de la nueva tabla salarial que regirán a partir de enero de 1987, y para ese año, son los que figuran en el anexo I que se acompaña.

Para 1988 las cuantías de la tabla salarial descrita serán incrementadas en el 4 por 100. Dicho aumento se aplicará automáticamente con efectos de 1 de enero de 1988, sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 1987.

Art. 5.º *Antigüedad.*—El valor del trienio para 1987 será de 22.104 pesetas anuales, a percibir en doce mensualidades de 1.842 pesetas cada una.

Art. 6.º *Complemento de ayuda familiar.*—El valor de la ración o unidad para 1987 será de 13.296 pesetas anuales a percibir en doce mensualidades iguales de 1.108 pesetas cada una.

Art. 7.º *Plus de turno cerrado.*—El valor del plus de turno cerrado para 1987 será de 397 pesetas por día efectivamente trabajado, en las condiciones establecidas en anteriores Convenios.

Art. 8.º *Plus de turno abierto.*—El valor de este plus de turno abierto para 1987 será de 240 pesetas por día efectivamente trabajado, en las condiciones establecidas en anteriores Convenios.

Art. 9.º *Primas.*—Este concepto para 1987 se verá incrementado en un 6,5 por 100 sobre sus correspondientes valores en 31 de diciembre de 1986.

Art. 10. *Plus nocturno.*—Los valores de la nueva tabla de plus nocturno que regirán a partir de 1 de enero de 1987 y para ese año son los que figuran en el anexo II que se acompaña.

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

Art. 11. *Trabajos extraordinarios.*—En las mismas condiciones establecidas en Convenios anteriores el incentivo para 1987 será de 1.159 pesetas por trabajo realizado en día de descanso o festivo.

Art. 12. *Horas extraordinarias.*—El valor de las horas extraordinarias y los pagos correspondientes por trabajo o descanso en festivos para 1987 se verá incrementado sobre sus correspondientes valores en 31 de diciembre de 1986.

Se acompañan nuevas tablas de valores de horas extraordinarias para 1987, como anexo III.

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. 13. *Dietas.*—Las dietas por desplazamiento para 1987 se abonarán de acuerdo con los valores de las tablas que se acompañan como anexo número IV.

Art. 14. *Complementos salariales para 1988.*—A partir de 1 de enero de 1988, las cuantías de los complementos salariales establecidos en los artículos 5.º al 13, ambos inclusive, de este Convenio, vigentes a 31 de diciembre de 1987, serán incrementados automáticamente en el 4 por 100.

Art. 15. *Gratificación Convenio.*—Con motivo de la firma y con efectos desde la fecha de la entrada en vigor del presente Convenio y totalmente independientemente del salario y de cualquier otra repercusión de carácter económico, se hará efectiva a cada trabajador de plantilla sujeto a la jornada regulada en el artículo 17.1, de este Convenio, la cantidad de 36.551 pesetas en 1987.

Al personal de plantilla con jornada superior a la mencionada, se le abonará en el mismo concepto y condiciones 42.643 pesetas en 1987.