

la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29) 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 bota de seguridad contra riesgos mecánicos marca «Segarra», modelo S-2291, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Imepiel, Sociedad Anónima», con domicilio en Val de Uxó (Castellón), carretera de Chilches, 4, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos de clase I, grado A.

Segundo.—Cada calzado de seguridad de dichos marca, modelo, clase y grado 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. 3.196.—29-7-91.—Bota de seguridad contra riesgos mecánicos.—Clase I.—Grado A».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-5 de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 29 de julio de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

26914 RESOLUCION de 29 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.198 la bota de seguridad contra riesgos mecánicos marca «Segarra», modelo S-2290, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Imepiel, Sociedad Anónima», de Val de Uxó (Castellón).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicha bota de seguridad, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29) 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 bota de seguridad contra riesgos mecánicos marca «Segarra», modelo S-2290, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Imepiel, Sociedad Anónima», con domicilio en Val de Uxó (Castellón), carretera de Chilches, 4, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos de clase I, grado A.

Segundo.—Cada calzado de seguridad de dichos marca, modelo, clase y grado 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. 3.198.—29-7-91.—Bota de seguridad contra riesgos mecánicos.—Clase I.—Grado A».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-5 de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 29 de julio de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

26915 RESOLUCION de 29 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.195 el zapato de seguridad contra riesgos mecánicos marca «Segarra», modelo S-2289, de clase I, fabricado y presentado por la Empresa «Imepiel, Sociedad Anónima», de Val de Uxó (Castellón).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho zapato de seguridad, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29) 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 el zapato de seguridad contra riesgos mecánicos marca «Segarra», modelo S-2289, de clase I, fabricado y presentado por la Empresa «Imepiel, Sociedad Anónima», con domicilio en Val de Uxó (Castellón), carretera de Chilches, 4, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos de clase I, grado A.

Segundo.—Cada calzado de seguridad de dichos marca, modelo, clase y grado 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. 3.195.—29-7-91.—Zapato de seguridad contra riesgos mecánicos.—Clase I.—Grado A».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-5 de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 29 de julio de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

26916 RESOLUCION de 21 de octubre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Electra de Viesgo, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Electra de Viesgo, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 26 de julio de 1991, de una parte, por miembros de los Comités de Empresa, en representación de los trabajadores y, de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción 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, 21 de octubre de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ELECTRA DE VIESGO, S. A.» PARA 1991 y 992

CAPITULO I

CLAUSULAS GENERALES

ARTICULO 1º.- AMBITO TERRITORIAL.-

Este Convenio afecta a las Provincias en las que desarrolla su actividad industrial ELECTRA DE VIESGO, S.A.

ARTICULO 2º.- AMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL.-

El presente Convenio afecta a los trabajadores y empleados de la Empresa, comprendidos en las escalas del anexo 1, cuyas relaciones de trabajo estén reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ordenanza de Trabajo para Industrias de Producción, Transformación, Transporte y Distribución de Energía Eléctrica, de 30 de Julio de 1.970.

A este Convenio podrá adherirse la Empresa Filial ELECTRA DEL ESVA.

ARTICULO 3º.- AMBITO TEMPORAL.-

Este Convenio Colectivo entrará en vigor con efectos desde 1º Enero de 1.991 cualquiera que sea la fecha de su publicación, salvo en aquellas materias respecto de las que se haya convenido expresamente otra fecha, siendo su vigencia hasta 31 de Diciembre de 1.992.

Finalizado el periodo de vigencia, se entenderá denunciado el Convenio, conviniendo ambas partes en negociar un nuevo Convenio a partir de 1.993.

CAPITULO IIREGIMEN ECONOMICOARTICULO 49.- TABLA SALARIAL.-

Se acuerda que los valores de la nueva tabla salarial que regirán a partir de Enero de 1.991, y para ese año, son los que figuran en el anexo núm. 1 que se acompaña.

Para 1.992 los valores de la tabla salarial a partir del 1º de Enero serán los que figuran en el anexo num. 2 que se acompaña, con las revalorizaciones a que hubiere lugar en su caso.

ARTICULO 52.- ANTIGÜEDAD.-

El valor del trienio para 1.991 será de 30.096,- Pesetas anuales, a percibir en doce mensualidades de 2.508,- Pesetas cada una.

ARTICULO 62.- COMPLEMENTO DE AYUDA FAMILIAR.-

El valor de la ración o unidad para 1.991 será de 18.228,- Pesetas anuales a percibir en doce mensualidades iguales de 1.519,- Pesetas cada una.

Para el pago de este complemento familiar se tendrá en cuenta la situación familiar de cada empleado al 1º de Enero de cada año y no tendrá variación ni por altas ni por bajas durante el año a que se refiere.

ARTICULO 72.- PLUS DE TURNO CERRADO.-

El valor del Plus de Turno Cerrado para 1.991 será de 652,- Pesetas por día efectivamente trabajado para el personal en régimen de turno de ocho horas continuadas, dentro de un servicio que cubra las veinticuatro horas del día. No se devengará este plus en ausencia por permisos retribuidos o cualquier tipo de descanso, o ausencia legal con excepción hecha de, vacaciones, enfermedad, accidente, créditos de horas a que tienen derecho los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales.

ARTICULO 82.- PLUS DE TURNO ABIERTO.-

El valor de este Plus para 1.991 será de 489,- Pesetas por día efectivamente trabajado, para el personal en

régimen continuado dentro de su jornada de trabajo diaria completa y dentro de la media de su grupo correspondiente, con horario diferente al normal, con independencia que el turno sea o no rotativo. No se devengará este plus en ausencia por permisos retribuidos o cualquier tipo de descanso, o ausencia legal con excepción hecha de, vacaciones, enfermedad, accidente, créditos de horas que tienen derecho los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales.

ARTICULO 92.- PRIMAS.-

Este concepto para 1.991 se verá incrementado en un 7% sobre sus correspondientes valores en 31 de Diciembre de 1.990.

ARTICULO 102.- PLUS NOCTURNO.-

Los valores de la nueva tabla de Plus Nocturno que regirá a partir de 1º de Enero de 1.991 y para ese año son los que figuran en el anexo núm. 3 que se acompaña.

Para 1.992 los valores del plus nocturno serán los que figuran en el Anexo núm 4 que se acompaña, con la revalorización a que hubiere lugar en su caso.

El Plus Nocturno será percibido por todos los trabajadores de plantilla cuando realicen la jornada ordinaria de trabajo durante el periodo comprendido entre las 22 y 6 horas. No se devengará este plus en ausencia por permisos retribuidos o cualquier tipo de descanso, o ausencia legal con excepción hecha de, vacaciones, enfermedad, accidente, créditos de horas que tienen derecho los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales.

ARTICULO 112.- TRABAJOS EXTRAORDINARIOS.-

Si debido al carácter de servicio público de la empresa surge la necesidad de efectuar trabajos extraordinarios por averías graves o por necesidades del servicio que puedan repercutir en la producción o distribución de energía, los trabajadores tendrán derecho a un incentivo para 1.991 de 1.549,- Pesetas por trabajo realizado en día de descanso o festivo.

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

ARTICULO 129.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-

El valor de las horas extraordinarias y los pagos correspondientes por trabajo o descansos en festivos para 1.991 se verá incrementado en un 7% sobre sus correspondientes valores en 31 de diciembre de 1.990.

Se acompañan nuevas tablas de valores de horas extraordinarias para 1.991, como anexo núm. 5.

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%.

ARTICULO 139.- DIETAS.-

Las dietas por desplazamiento para 1.991 se abonarán de acuerdo con los valores de las tablas que se acompañan como anexo núm. 6, a partir de la firma del presente convenio. Los atrasos por este concepto desde 12 de Enero de 1.991, se abonarán con un incremento del 7%.

ARTICULO 149.- COMPLEMENTOS SALARIALES PARA 1.992.-

A partir de 12 de Enero de 1.992, las cuantías de los complementos salariales establecidos en los artículos 5-6-7-8-9-11-12 y 13, de este Convenio, vigentes a 31-12-91, serán incrementados automáticamente en el 7%.

ARTICULO 159.- CLAUSULAS DE REVISION SALARIAL.-

Para 1.991, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de Diciembre de 1.991 un incremento superior al 5% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de Diciembre de 1.990, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. El porcentaje de revisión a efectuar será el del exceso sobre la citada cifra del 5% y se aplicará con efectos de 12 de Enero de 1.991, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Para 1.992, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de Diciembre de 1.992 un incremento superior al 5% respecto a

la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de Diciembre de 1.991, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. El porcentaje de revisión a efectuar será el del exceso sobre la citada cifra del 5% y se aplicará con efectos de 12 de Enero de 1.992, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

La revisión salarial se abonará en una sola paga. La correspondiente a 1.991, durante el primer trimestre de 1.992 y la correspondiente a 1.992, durante igual periodo de 1.993.

CAPITULO IIITIEMPO DE TRABAJOARTICULO 169.- JORNADA DE TRABAJO.-

La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo será la siguiente:

19.- Personal Jurídico, Administrativo (Subgrupo I) y Técnico con Trabajo exclusivo de oficinas.-

Se establece para este personal la siguiente jornada de trabajo:

a) Jornada de Invierno, 8 meses (Octubre a Mayo, ambos inclusivos): Cuarenta horas semanales con jornada partida de ocho horas diarias, de Lunes a Viernes y Sábados libres.

De las ocho horas diarias, siete se trabajarán de 9 a 14 y de 16,30 a 18,30 horas. La octava se trabajará con horario flexible a elección del trabajador, dentro de los márgenes máximos siguientes:

- De 8 horas a 9 horas.
- De 16 horas a 16,30 horas.
- De 18,30 horas a 19 horas.

Dentro de las diversas combinaciones posibles, el cómputo de la octava hora no podrá realizarse en periodos inferiores a 15 minutos continuados. En ningún caso podrán acumularse para días sucesivos los posibles excesos de jornada que, por encima de las 8 horas se hayan trabajado en días anteriores.

b) Jornada de verano, cuatro meses (Junio a Septiembre, ambos inclusive): Treinta horas semanales con jornada continuada de seis horas, de 8 a 14 horas de Lunes a Viernes y Sábados libres.

2.- Personal con trabajo en régimen de turno.-

Este personal trabajará durante todo el año 40 horas semanales a razón de ocho horas continuadas diarias, con arreglo al calendario de turnos que rige en la Empresa, totalizando anualmente el mismo número de horas que el resto del personal de su escalafón no sujeto a régimen de turnos.

El personal que presta servicios de atenciones disfrutará de la jornada intensiva de verano, sin detrimento de su acoplamiento al trabajo de sustitución de turnos, aun en dicha jornada, con cumplimiento de la jornada actual de 8 horas diarias y 40 semanales cuando trabajen en régimen de turnos, y de la jornada de invierno de 8,30 horas diarias como compensación horaria, a fin de completar, en cómputo anual, el horario de trabajo general del personal del escalafón a que pertenece.

El personal de régimen de turnos disfrutará durante 1.991 de un descanso de 6 días (seis días) distribuido a lo largo de los doce meses del año y además les serán abonadas dos horas extraordinarias al valor de su categoría profesional, a fin de totalizar, en cómputo anual, el horario del personal de su escalafón no sujeto a régimen de turnos. Con la misma finalidad, durante 1.992 el personal de régimen de turnos disfrutará de un descanso de 7 días (siete días) distribuido a lo largo de los doce meses del año además les serán abonadas cuatro horas extraordinarias, al valor de su categoría profesional. Dicha compensación está motivada por la reducción de jornada durante los meses de verano.

El cómputo anual, a los solos efectos de la compensación horaria del personal de atenciones, queda establecido en 1.715 horas para 1.991 y 1.705 para 1.992.

3.- Resto del personal.-

Se establece para este personal la siguiente jornada de trabajo:

a) Jornada de invierno, ocho meses (Octubre a Mayo, ambos inclusive), 42 horas 30 minutos semanales, con jornada partida, de 8 horas 30 minutos, de Lunes a Viernes y Sábados

libres, con horario de 8 a 12,30 horas y de 14,30 a 18,30 horas.

b) Jornada de verano del año 1.991, cuatro meses (Junio a Septiembre, ambos inclusive). Los meses de Junio, Julio y Agosto 32 horas 30 minutos semanales, con jornada continuada de 6 horas 30 minutos diarios, de Lunes a Viernes y Sábados libres, con horario de 8 a 14,30 horas.

El mes de Septiembre 30 horas semanales, con jornada continuada de 6 horas diarias de lunes a viernes y sábados libres, con horario de 8 a 14 horas.

c) Jornada de verano para el año 1.992, cuatro meses (Junio a Septiembre ambos inclusive). Los meses de Junio y Julio 32 horas 30 minutos semanales, con jornada continuada de 6 horas y 30 minutos diarios de lunes a viernes y sábados libres, con horario de 8 a 14,30 horas.

Los meses de Agosto y Septiembre 30 horas semanales con jornada continuada de 6 horas diarias de lunes a viernes y sábados libres, con horario de 8 a 14 horas.

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

ARTICULO 17º.- FIESTAS.-

Se establece como festivos los siguientes días del año:

El lunes de Pascua, o el siguiente si dicho lunes fuera fiesta nacional, de comunidad autónoma o local.

El primer lunes de Junio, o al día siguiente si este fuera festivo, como fiesta del sector.

Todas las fiestas nacionales o de Comunidad autónoma o local que coincidan con sábado de acuerdo con el calendario anual de fiestas se disfrutará el primer día hábil siguiente al festivo.

Se considerarán festivos a partir de las 12 horas, los días 24 y 31 de Diciembre, o sus vísperas si dichas fechas no fueran días laborables.

ARTICULO 189.- GUARDIAS.-

Se mantiene el actual servicio diario de guardia con arreglo al siguiente horario y condiciones:

Invierno: Lunes a Viernes de 13,30 a 22 horas.

Verano: Lunes a Viernes de 16,30 a 22 horas.

Sábados, Domingos y Festivos(todo el año): De 10 a 13 y de 16,30 a 22 horas.

Durante la semana que dura la guardia se percibirá un plus diario de 589 Pesetas. El sábado y domingo se compensará con dos días de descanso, preferentemente el jueves y viernes de la semana siguiente, y el 0,75 de las horas trabajadas en dichos días, de acuerdo con el valor-base de las horas extras. Cada día festivo trabajado en este régimen se compensará con el abono de 9 horas extraordinarias.

Durante la guardia se prestará el trabajo habitual, con atención prioritaria a las averías.

ARTICULO 192.- REMUNERACION Y JORNADA ANUAL DE TRABAJO.-

A los efectos de lo establecido en el art. 26 punto 5, del Estatuto de los Trabajadores, la remuneración anual en función de las horas anuales de trabajo es la que figura en la tabla salarial del anexo núm. 1 de este convenio.

ARTICULO 202.- VACACIONES.-

Todos los trabajadores de plantilla disfrutarán de un periodo de vacaciones anuales, no sustituible por compensación económica, de 25 días laborables.

Se podrán disfrutar fraccionadamente las vacaciones de acuerdo con la vigente norma:

1.- Ocho días fraccionados en uno o más días

2.- El resto en periodos no inferiores a cinco días laborables, con un máximo de 3 fraccionamientos.

Las vacaciones deben de ser solicitadas previamente por el interesado a su Jefe respectivo, quedando supeditada su concesión a las necesidades del Servicio.

Una vez comenzado el disfrute de las vacaciones, no se interrumpirán estas por enfermedad, maternidad o accidente del trabajador, ni cuando concurren alguno de los motivos que da derecho a la ausencia del trabajo con derecho a remuneración por permiso legal.

La situación de incapacidad laboral transitoria nacerá al día siguiente de finalizar el periodo de vacaciones, sin perjuicio de que subsista la obligación de presentar, en su momento, los correspondientes parte médicos justificativos de tal situación.

Las vacaciones señaladas corresponden al año natural. Aquellos que no permaneciesen en alta, al servicio de la Empresa durante dicho periodo, disfrutarán la parte proporcional al tiempo trabajado, calculada por doceavas partes, considerándose como unidad la fracción mensual.

El personal de atenciones que sustituya a un trabajador de turnos que tome vacaciones fraccionadas en sábado o domingo será compensado con un día de descanso y el abono del 0,75 sobre el valor base de las horas extraordinarias correspondientes a su categoría profesional.

ARTICULO 212.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-

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

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

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

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

ARTICULO 222.- CONTROL DE HORAS EXTRAORDINARIAS.-

Los Comités de Empresa y Delegado de Personal de Aguilar de Campoo, serán informados de acuerdo con la Orden de 1 de Marzo de 1.983, enviando un ejemplar del resumen de horas extraordinarias a cada Centro de Trabajo donde existan miembros de Comités de Empresa.

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

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

ARTICULO 239.- TARIFA SEGUNDA VIVIENDA.-

La tarifa especial de energía eléctrica para empleados y pensionistas queda en la actual situación y condiciones.

Los empleados de plantilla y los pensionistas tendrán derecho a disfrutar también de la citada tarifa de empleados en la llamada segunda vivienda, bajo las siguientes condiciones:

1.- Que el empleado o su esposa sea propietario y titular registral de la vivienda.

2.- Que la utilice personalmente el empleado y que su uso sea alternativo al de la vivienda primera o principal, siendo por tanto el consumo de energía doméstica exclusivo del trabajador y de los familiares a su cargo y ascendientes o descendientes que convivan con él.

3.- Este uso alternativo se entiende en otra población distinta de la habitual.

4.- El límite de consumo en la citada tarifa será de 10.000 Kwh. al año. Rebasada dicha cifra se pagará la tarifa ordinaria por los Kwh. que se consuman.

5.- El incumplimiento de las condiciones que se establecen, y se complementen, para el mejor desarrollo de esta aplicación de tarifa dará lugar a la pérdida definitiva de su disfrute.

6.- La regulación, adjudicación y control del beneficio de tarifa especial para la segunda vivienda se llevará a cabo por la Comisión de Créditos y Vivienda.

7.- La concesión de esta tarifa fuera de la zona de suministro de Viesgo está supeditada a los pactos de reciprocidad con otras empresas eléctricas vigentes en cada momento.

CAPITULO IV

ATENCIONES SOCIALES

ARTICULO 249.- CLASES PASIVAS.-

La Empresa continuará, como viene haciendo hasta ahora, abonando a su cargo, a todos los trabajadores de todas las categorías incluso las no contempladas en el Anexo 1 y familiares, en su caso, los siguientes complementos de pensión:

- 1º Complemento de pensión por jubilación.
- 2º Complemento de pensión por invalidez.
- 3º Complemento de pensión por viudedad.
- 4º Complemento de pensión por orfandad.

La Pensión "En favor de familiares" que concede la Seguridad Social a las hijas mayores de 45 años, por haber

estado atendiendo al pensionista causahabiente, queda asimilada a los efectos de complemento de pensión, a la viudedad y orfandad.

El complemento de Empresa consistirá en la diferencia que resulte entre la pensión que por el mismo concepto concede el correspondiente Organismo de la Seguridad Social, en base y de acuerdo con su normativa vigente en la fecha de la firma del pacto de 14 de Abril de 1.986 aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 12 de Mayo de 1.986, y la que se obtenga de aplicar al salario computable del productor que cause el derecho a la pensión, el porcentaje que corresponda según la normativa actualmente vigente en la Empresa, de acuerdo con la clase de pensión causada. Se abonarán en las mismas condiciones que las de la Seguridad Social, y siempre que se perciban de ésta, no generando, por tanto, derecho al complemento de pensión de Empresa, si no se tiene derecho a la correspondiente de la Seguridad Social.

ARTICULO 25º.- COMPLEMENTO DE PENSION DE JUBILACION.-

Son beneficiarios los trabajadores que se jubilen a los 64 o 65 años. Cuando el trabajador no acepte a jubilarse al cumplir los 65 años o semestre siguiente, quedará sin efecto el compromiso de pago de complemento alguno de pensión por parte de la Empresa, cuando en su día solicite y obtenga la jubilación a cargo de la Seguridad Social.

El que pretenda jubilarse al cumplir los 64 años deberá hacerlo como máximo dentro del mes siguiente de cumplirlos, quedando en caso contrario sin efecto el compromiso de pago de complemento alguno de pensión por parte de la Empresa.

El personal operario que preste servicio en líneas puede jubilarse a los 60 años.

Al personal ingresado en la Empresa con posterioridad al 31-12-71 se le aplicará este complemento de pensión, reduciéndose el porcentaje del complemento de pensión a cargo de la Empresa, en un 1% por cada año completo o fracción de año que le falte para completar los 20 años de servicio efectivo en la plantilla de Electra de Viesgo, S.A.

El complemento de pensión por jubilación, consiste en abonar al jubilado la diferencia que existe entre la pensión que le corresponda por la Seguridad Social y el 100% del salario computable que estuviera percibiendo en el momento de la jubilación, con la reducción en su caso del párrafo anterior.

Para establecer el calculo del complemento de pensión, se tendrán en cuenta los siguientes conceptos salariales, siempre que los hubiere venido devengando el beneficiario en razón a su puesto de trabajo.

Salario anual bruto.
Pagas extraordinarias.
Antigüedad.
Plus Nocturno.
Plus de Turno.
Plus de máquinas.
Plus de cobradores.
Plus de lectores.
Plus de inspectores.
Dieta trimestral.
Primas de conductores.

Quedan, por tanto, excluidos para el calculo del complemento salarial cualquier tipo de plus, primas, horas extraordinarias, distinto de los expresamente enumerados.

ARTICULO 26º.- COMPLEMENTO DE PENSION POR INVALIDEZ.-

Al trabajador que por causa de enfermedad o accidente le sea reconocida por el Organismo competente de la Seguridad Social una incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, la Empresa se compromete a abonarle sobre la pensión de invalidez de la Seguridad Social, incluido el incremento establecido para los mayores de 55 años, la diferencia hasta completar el 100% del salario computable en el momento de serle declarada la invalidez.

Para el calculo de la base reguladora del complemento se tendrán en cuenta los mismos conceptos salariales y las mismas exclusiones que para el calculo del complemento de la pensión de jubilación.

ARTICULO 27º.- COMPLEMENTO DE PENSION DE VIUEDAD Y

ORFANDAD.

Se continua abonando por la Empresa el complemento de pensión de viudedad y orfandad, consistente en la diferencia que resulte entre la pensión que por estos conceptos concede la Seguridad Social y la que se obtenga de aplicar al salario computable del empleado fallecido o de la pensión de jubilación en su caso, el mismo tanto por ciento establecido por la Seguridad Social, según que el fallecimiento sea causado por enfermedad o accidente, para determinar la pensión correspondiente a los beneficiarios.

El complemento de pensión de viudedad será, en todo caso, único por trabajador fallecido, con independencia del número de beneficiario y en la proporción que en su caso corresponda a cada uno.

Para el cálculo de este complemento se utilizarán los mismos conceptos salariales y exclusiones que para la jubilación y la invalidez.

Si el causante de la pensión de viudedad o de orfandad fallece en situación pasiva, el porcentaje, se aplicará sobre el salario computable que sirvió para determinar la pensión de jubilación o invalidez, añadiendo a dicho salario todos los incrementos de pensión por revisión del complemento de Empresa que hayan tenido desde el inicio de la pensión hasta la fecha del fallecimiento del causante.

En este caso, para establecer la diferencia de pensión de viudedad o/y orfandad con cargo a la Empresa, se tomará en cuenta la pensión básica de jubilación o invalidez de la Seguridad Social sin inclusión de las mejoras posteriores.

Cuando como consecuencia del fallecimiento de un trabajador, se devengasen complementos de pensión y de orfandad, en ningún caso la suma de ambos complementos podrá superar el 100% del salario computable del empleado fallecido al momento del hecho causante.

Si en el momento del fallecimiento del trabajador únicamente se generase pensión de orfandad, por no existir viuda, el importe del complemento de la pensión de viudedad se incrementaría al de orfandad.

ARTICULO 29g.- GARANTIA MINIMA.-

A toda pensión de Electra de Riesgo se le garantiza una cuantía mínima, a pagar en 12 mensualidades y 2 pagas extraordinarias, comprendiendo dicha cantidad la pensión de la Seguridad Social y el complemento abonado por la Empresa.

Cuando la Seguridad Social no aplicase los importes de los mínimos establecidos para las pensiones de jubilación, invalidez o viudedad, orfandad y pensión en favor de familiares, por asistirle al beneficiario el derecho al disfrute de más de una pensión, trabajar éste, o cualquier otro criterio que establezca la Seguridad Social para la mejoras de pensiones, se tendrá en cuenta:

1.- Si la pensión de vejez o invalidez no llegase al importe de los mínimos establecidos por la Seguridad Social, a efectos de determinar el complemento, se tomará como base el importe de la pensión mínima de la Seguridad Social, según la edad del beneficiario y el estado civil, o el grado de calificación de la invalidez.

2.- Si el importe de la pensión de viudedad fuere inferior a los mínimos establecidos, según las condiciones exigidas a la beneficiaria, se tomará como base el importe de la pensión mínima de la Seguridad Social que le hubiere correspondido por su edad o criterios que la regulan.

3.- Igualmente se procederá con el resto de las pensiones en los que haya de abonarse complemento de pensión con cargo a la Empresa.

4.- En el caso de que se diera una simultaneidad en una misma persona respecto a las situaciones de jubilación, viudedad o/y orfandad el interesado percibirá únicamente el complemento de pensión pagado por la Empresa, hasta alcanzar el mínimo, por la más favorable de dichas situaciones.

Las posibles mejoras o revalorizaciones de las pensiones de la Seguridad Social, no serán absorbibles y quedarán en beneficio del pensionista.

ARTICULO 29g.-

Cualquier modificación total o parcial de la normativa actualmente vigente en materia de pensiones de la Seguridad Social no afectará a los complementos de pensiones establecidos con arreglo a lo dispuesto en este capítulo.

Si se produjese modificación, la Empresa únicamente estará obligada a complementar las pensiones otorgadas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social u Organismo que lo sustituya, de acuerdo con lo pactado, es decir, con arreglo a las normas, fórmulas y porcentajes establecidos hasta la fecha, incluida la Ley de 31 de Julio de 1.985, y el Real Decreto 1799/1985, de 2 de Octubre.

En ningún caso, la modificación de la normativa actual en materia de pensiones de la Seguridad Social, podrá significar un incremento de la aportación de la Empresa, que seguirá calculándose según las normas actuales y el régimen vigente a la fecha de la firma del pacto de 14 de Abril de 1.986 aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 12 de Mayo de 1.986.

REVISIÓN DE LOS COMPLEMENTOS DE PENSION.-

La revisión de los complementos de pensión se efectuará anualmente de forma automática, a ser posible en el mes de enero, de la manera siguiente:

1.- Las pensiones mínimas se incrementarán anualmente en un porcentaje igual al del IPC previsto.

2.- Todos los demás complementos se incrementarán en el 50% del IPC previsto.

Los complementos de pensión que se generen, tendrán un año de carencia sin revalorización.

El segundo año tendrán una revalorización del 25% del IPC previsto.

Sin modificación de este acuerdo, se incrementan las pensiones de 1.990, sobre los valores vigentes a 31-12-89, con efecto retroactivo al 1º de Enero de 1.990, en las siguientes cuantías:

Pensiones mínimas	2%
Pensiones hasta 31-12-87	1%
Pensiones desde 1-1-88 a 31-12-88	0,5%
Pensiones desde 1-1-89 a 31-12-89	Sin aumento

Las pensiones de 1.991, se incrementarán sobre los valores vigentes a 31-12-90, con efecto retroactivo al 1º de Enero de dicho año 1.991, en las siguientes cuantías:

Pensiones mínimas	2%
Pensiones hasta 31-12-88	1%
Pensiones desde 1-1-89 a 31-12-89	0,5%
Pensiones desde 1-1-90 a 31-12-90	Sin aumento

Para 1.992 se incrementarán automáticamente las pensiones en función de un supuesto 5% de IPC.

ARTICULO 309.-REINGRESO DE INCAPACITADOS.-

A los trabajadores que cesaren en la Empresa, como consecuencia de incapacidad para el trabajo reconocida por los organismos oficiales competentes, se les reconoce el derecho al reingreso, en los casos en que por revisión de la Comisión de Evaluación de Incapacidades sea declarada la recuperación de la capacidad para su trabajo.

ARTICULO 310.- COMPLEMENTO I.L.T.-

La Empresa complementará el subsidio de I.L.T., hasta alcanzar el 100% de las percepciones salariales de los trabajadores de plantilla en los casos de enfermedad común y accidente no laboral.

Asimismo complementará el subsidio de I.L.T., actualmente del 75%, hasta alcanzar el 100% de las percepciones salariales de los trabajadores de plantilla en caso de accidente laboral.

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

ARTICULO 311.- PRETAMOS.-

Los préstamos para adquisición y reparación de viviendas y anticipo de atenciones familiares, se unifican en un solo modelo de préstamo unificándose todos los fondos existentes en la actualidad para su dotación.

La regulación, concesión y control de estos créditos así como el de adquisición de vivienda con cargo a la Reserva Social se llevará a través de la Comisión de Créditos y Vivienda, que estará compuesta por cuatro representantes de los trabajadores elegidos por los Sindicatos en proporción a su representatividad y cuatro representantes de la Empresa que designará al Presidente que tendrá voto de calidad.

Esta Comisión elaborará un Reglamento para su funcionamiento en el plazo máximo de un mes a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

CAPITULO VFORMACION Y PROMOCIONARTICULO 312.- FORMACION.

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

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

1.- Cursos de capacitación o adaptación.

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

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

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

2.- Cursillos de formación.

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

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

ARTICULO 369.- PROMOCION.

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

ARTICULO 352.- SISTEMAS DE PROMOCION.

La promoción en la Empresa se realizará a través de los sistemas siguientes:

- a) Antigüedad en la categoría.

- b) Existencia de vacantes.

- c) Creación de nuevos puestos de trabajo o cobertura de los que no producen vacante.

ARTICULO 369.- ANTIGÜEDAD EN LA CATEGORIA.

A los ocho años de permanencia en las categorías que se indican a continuación, se ascenderá automáticamente al nivel salarial mínimo de la categoría inmediata superior, con todos los derechos inherentes a la nueva categoría.

- a) Personal Administrativo. Subgrupo I.

De 4ª Categoría Nivel B, pasará a 4ª Categoría Nivel A.

De 5ª Categoría pasará a 4ª Categoría Nivel B.

- b) Personal Operario. Subgrupo I.

De 3ª Categoría pasará a 2ª Categoría Nivel B.

El personal operario perteneciente a la 2ª categoría nivel B ascenderá automáticamente a los 10 años de permanencia en la categoría, a Oficial de 2ª nivel A.

Como consecuencia del ascenso automático por el transcurso de los 10 años previstos, se deja sin efecto, y queda modificada la Ordenanza para las Industrias de Energía Eléctrica, 30 de Julio de 1.970, en el artículo 40. De manera que los porcentajes y exámenes previstos en las citadas Categorías de personal operario se modifican produciéndose las consecuencias y efectos previstos en este Convenio Colectivo.

ARTICULO 379.- COBERTURA DE VACANTES.

Se entiende por vacantes cualquier baja que se produzca en las diferentes categorías profesionales del escalafón del personal de plantilla de la Empresa, que haya de ser cubierta obligatoriamente al objeto de cumplir los porcentajes y normas que se especifican en la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica de 30 de Julio de 1.970, y que se relacionan a continuación.

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

I.- GRUPO I. PERSONAL TECNICO.

2ª Categoría Nivel A: Por libre elección de la Empresa entre los trabajadores pertenecientes a la 2ª Categoría Técnica, Nivel B.

2ª Categoría Nivel B:

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

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

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

Queda reservado a favor de los titulados de grado medio el 5% de las plazas existentes en esta categoría.

3ª Categoría:

a) 50% por concurso-oposición en el que podrá tomar parte el personal perteneciente a la 4ª Categoría Técnica.

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

4ª Categoría:

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

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

II.- GRUPO II PERSONAL ADMINISTRATIVOSubgrupo I Administrativos:

2ª Categoría Nivel A: Por libre elección de la Empresa entre los trabajadores de la 2ª Categoría Nivel B.

2ª Categoría Nivel B:

a) 50% por concurso oposición en el que podrá tomar parte el personal perteneciente a la 3ª Categoría Administrativa de este Subgrupo I, siempre que tenga una antigüedad de dos años en la Categoría y de diez años en la Empresa.

b) 50% por libre elección de la Empresa entre el personal perteneciente a la 3ª y 4ª Categoría Administrativa, Niveles A y B Subgrupo I, que tenga una antigüedad mínima de dos años en la Categoría y de diez años en la Empresa.

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

3ª Categoría:

a) 50% por concurso oposición en el que podrá tomar parte el personal perteneciente a la 4ª Categoría Administrativa, Niveles A y B, que tenga una antigüedad mínima en la Empresa de seis años.

b) 50% por libre elección de la Empresa entre el personal perteneciente a la 4ª y 5ª Categoría Administrativa.

4ª Categoría Nivel A:

Se cubrirán alternativamente por:

a) Concurso-oposición entre el personal de la 4ª Categoría Nivel B.

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

4ª Categoría Nivel B:

a) 50% por concurso oposición entre el personal de la 5ª Categoría y el perteneciente al Subgrupo II del escalafón de Personal Administrativo (auxiliares de oficina).

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

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

Personal Administrativo. Subgrupo II. Auxiliares de Oficina.

Categoría Especial:

Libre elección de la Empresa entre el personal de este Subgrupo II que tenga una antigüedad mínima de cuatro años.

1ª Categoría:

Libre elección de la Empresa entre el personal de la Empresa que tenga una antigüedad mínima de dos años.

2ª y 3ª Categoría:

Libre elección de la Empresa.

III.- GRUPO III. PERSONAL OPERARIO. SUBGRUPO I. PROFESIONALES DE OFICIO.

1ª Categoría Nivel A:

Por libre elección de la Empresa, entre el personal de este Subgrupo I perteneciente a la 1ª Categoría Nivel B y 2ª Categoría Nivel A o con personal de nuevo ingreso, si a juicio de la Empresa, no existe en la plantilla ningún operario que reúna las condiciones exigidas para desempeñar dichos cometidos.

1ª Categoría Nivel B:

a) 50% por libre elección de la Empresa entre el personal perteneciente a la 2ª Categoría Niveles A o B de este Subgrupo I, que tenga una antigüedad mínima en la categoría de dos años.

b) 50% por concurso oposición entre el personal perteneciente a la 2ª Categoría Niveles A o B, de este Subgrupo I, que tenga una antigüedad mínima en la Categoría de dos años.

2ª Categoría Nivel A:

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

b) 50% por libre elección de la Empresa entre el personal perteneciente a la 2ª Categoría Nivel B y 3ª Categoría de este Subgrupo I.

2ª Categoría Nivel B:

Por concurso-oposición entre el personal de la 3ª Categoría de este Subgrupo I y el perteneciente a la 2ª Categoría, Subgrupo II de Personal Operario y 2ª y 3ª Categorías Subgrupo II, Personal Administrativo.

ARTICULO 3º.- CREACION DE NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO O COBERTURA DE LOS QUE NO PRODUCEN VACANTE.

Los puestos de trabajo de nueva creación o aquellos que, aun no produciendo vacante de acuerdo con la Ordenanza de Trabajo y estas normas, vayan a ser cubiertos por la Empresa, se proveerán de la siguiente forma:

I.- PERSONAL TECNICO Y ADMINISTRATIVO DEL SUBGRUPO I

1ª CATEGORIA

1ª Categoría:

Por libre elección de la Empresa.

2ª, 3ª y 4ª Categoría:

De acuerdo con las normas señaladas en el artículo anterior sobre cobertura de vacantes. Cuando estas plazas no pudieran ser cubiertas por personal de la Empresa, se proveerán con personal de nuevo ingreso.

5ª Categoría:

Mediante concurso-oposición en el que podrá tomar parte el personal perteneciente a la 1ª, 2ª y 3ª Categoría del Subgrupo II, del Personal Administrativo, 2ª Categoría Nivel B y 3ª Categoría del Subgrupo I del Personal Operario y 2ª Categoría del Subgrupo II del Personal Operario; siem-

pre que lleven al servicio de la Empresa un mínimo de dos años.

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

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

II.- PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL SUBGRUPO II.

Categoría Especial y 1ª Categoría:

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

2ª y 3ª Categoría:

Con personal de nuevo ingreso.

III.- PERSONAL OPERARIO.

1ª y 2ª Categoría del Subgrupo I:

De acuerdo con las normas del artículo 38 sobre cobertura de vacantes. Cuando estas plazas no pudieran ser cubiertas con trabajadores de la Empresa, se proveerán con personal de nuevo ingreso.

3ª Categoría del Subgrupo I:

Concurso oposición en el que podrá tomar parte el personal operario del Subgrupo II, con una antigüedad de tres años.

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

2ª Categoría del Subgrupo II:

Con personal de nuevo ingreso.

ARTICULO 39º.- CONCURSO-OPOSICION.

1.- Pruebas:

Como norma general, el concurso-oposición constará de las siguientes pruebas:

- Valoración del expediente profesional.
- Examen psicotécnico (opcional).
- Examen teórico.
- Examen práctico.
- Concurso de méritos.
- Reconocimiento médico (opcional).

2.- Convocatoria:

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

- Número de plazas a cubrir.
- Categoría profesional.
- Condiciones exigidas para concursar.
- Cursillos de formación y fechas de celebración de los mismos.

Pruebas a realizar.

- Programas teóricos y prácticos.
- Lugar, fecha y hora de realización de las pruebas.
- Plazo de admisión de solicitudes.

La admisión de instancias de solicitud de examen tendrá un plazo de los 10 días naturales, computados desde la publicación del anuncio, en cada Centro de Trabajo.

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

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

3.- TRIBUNAL CALIFICADOR.

Constará en Acta su constitución y actuaciones, de acuerdo con el reglamento de funcionamiento interno que

elaborará la Comisión de Formación, Promoción y Nuevas Tecnologías.

El Tribunal determinará el orden de las pruebas y las puntuaciones que calificarán los distintos ejercicios, los cuales se ajustarán a las materias señaladas en la convocatoria. Su Presidente será elegido por la Empresa y tendrá voto de calidad.

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

Las plazas se adjudicarán por riguroso orden de puntuación.

Si dentro de los 12 meses siguientes a la fecha de examen hubiera necesidad de cubrir alguna otra plaza de la misma categoría profesional que las convocadas, la Empresa podrá proveerla con los opositores de más alta puntuación que, declarados aptos en el concurso, hubieran quedado sin plaza.

ARTICULO 409.-

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

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

ARTICULO 410.- NUEVAS TECNOLOGIAS

La empresa facilitará a las Centrales Sindicales y a los Comités de Empresa toda la información sobre la nueva tecnología a introducir, con especial atención sobre sus efectos en el empleo, organización del trabajo, salud laboral y medidas de reciclaje, formación profesional y promoción de la plantilla.

Toda modificación de las condiciones de trabajo motivada por la implantación de nuevas tecnologías en la empresa llevará consigo el mantenimiento del empleo y tendrá efectos de mejora de la formación y promoción del trabajador.

COMISION PARITARIA DE FORMACION, PROMOCION Y NUEVAS TECNOLOGIAS

Se constituye una Comisión paritaria de Formación, Promoción y Nuevas Tecnologías que estará formada por cuatro representantes de los sindicatos y otros cuatro de la empresa. El presidente de la Comisión será elegido por la empresa y tendrá voto de calidad. Dicha Comisión llevará a cabo y resolverá cuantas cuestiones se susciten en materia de formación, promoción y nuevas tecnologías, elevando a la Dirección de la Empresa cuantos acuerdos se lleven a cabo en esta materia.

Dicha Comisión se reunirá con carácter normal en la sede social de la Empresa y en el plazo de un mes desde su constitución, aprobará un reglamento de funcionamiento interno.

CAPITULO V

ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA

Electra de Viesgo, S.A. reconoce el papel de los Sindicatos debidamente implantados en la Empresa para el adecuado tratamiento de las relaciones con sus trabajadores.

A tal efecto los Sindicatos ostentarán el régimen jurídico que se regula en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con las particularidades que se estipulan en el presente Convenio Colectivo, en la medida que les afectan.

ARTICULO 410.- SECCIONES SINDICALES.-

Los Sindicatos que tengan una participación de al menos un 10% en la totalidad de los miembros de los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal, podrán constituir Secciones Sindicales conforme se regulan en el presente artículo, siempre y cuando su constitución se ajuste a las condiciones estipuladas; en caso contrario, su regulación se ajustará, exclusivamente a lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Cada Sindicato constituirá una Sección Sindical a nivel de la totalidad de la Empresa.

De conformidad con lo preceptuado en el art. 10 de la L.O.L.S., y de conformidad con el porcentaje acordado y el número de trabajadores de la Empresa cada Sección Sindical podrá tener dos Delegados Sindicales a nivel de toda la Empresa. Así mismo aquellos Sindicatos que hubieran obtenido en la elecciones sindicales celebradas con anterioridad inmediata a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, como las que puedan celebrarse durante la vigencia del mismo, al menos el 10% de la representación de los trabajadores en Cantabria y también en Asturias, podrán nombrar un tercer Delegado, que tendrá la representación del Sindicato a nivel de toda la Empresa.

En los centros de trabajo la Empresa instalará un tablón de anuncios en el que las Secciones Sindicales podrán insertar comunicaciones de interés sindical.

A las Secciones Sindicales reguladas en el presente artículo, la Dirección de la Empresa les facilitará un local propio, a fin de que ejerzan las funciones y tareas que como tales les correspondan.

Los Delegados Sindicales, excepto en su caso el Delegado General, dispondrán de un crédito horario mensual de treinta horas, que serán acumulables a los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal en su caso, y siempre y exclusivamente en su zona correspondiente de Cantabria o Asturias y con carácter mensual y comunicación trimestral.

El Delegado General dispondrá de un crédito horario mensual de cuarenta horas, y podrá acumular para sí, el crédito horario de los demás Delegados Sindicales, miembros de Comité de Empresa y Delegados de Personal sin distinción de zonas entre Cantabria y Asturias.

Dichas Secciones Sindicales podrán disponer de un crédito mensual horario del 5% del total de sus horas. Las horas computadas para este crédito se extraerán de las que correspondan a sus Delegados de Personal, miembros de Comité de Empresa electos y Delegados Sindicales y serán destinadas a actividades sindicales. Este crédito será de cómputo trimestral.

DE LA REPRESENTACION GENERAL DE LOS TRABAJADORES

Al amparo de lo establecido en los artículos 7 de la Constitución, 7 y 10 de la L.O.L.S. y 61 del Estatuto de los Trabajadores y con el fin de coordinar las condiciones sociolaborales, por la diversidad y la ubicación en distintas provincias de los centros de trabajo y, la complejidad de temas que puedan suscitarse, en función de las competencias de los Delegados Sindicales, las Secciones Sindicales que ostente la representación suficiente, a la que se refiere el párrafo primero de este capítulo del presente Convenio Colectivo, asume en su conjunto la representación general de los trabajadores de Electra de Viesgo S.A. En su consecuencia, los acuerdos de carácter general que se adopten entre la Dirección de la Empresa y, al menos un 60% de la representatividad que ostenten las referidas secciones sindicales, vincularán a la totalidad de los trabajadores de Electra de Viesgo S.A. y producirán todos los efectos que las leyes prevean pudiendo, en su caso, ser inscritos en el registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo.

FUNCIONES DEL DELEGADO SINDICAL

Estos Delegados tendrán las siguientes competencias:

- 1) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección.
- 2) 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 a su Sindicato.
- 3) Podrán asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones del Comité Central de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral y cuantas Comisiones con participación Sindical existan en la Empresa.
- 4) Ser informado por la Dirección de la Empresa:
 - a) Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la Empresa, situación de la producción, consumo y evolución del empleo de la Empresa.
 - b) Anualmente sobre el balance, la cuenta de resultados, la memoria y el resto de documentos que se faciliten a los accionistas.

5) Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo a su ejecución, atendándose en lo posible aquellos planteamientos que sean razonables.

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, variaciones de jornada y horario, traslado de personal y sobre todo proyecto o acción de la Empresa que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

d) De los Planes de Formación Profesional.

6) Ser informado por la Dirección de la Empresa en función de la materia que se trate:

a) Conforme a la legislación vigente, conocer los modelos de contratos de trabajo que se utilicen habitualmente en la Empresa y ser notificados de los contratos realizados de acuerdo con las modalidades previstas en los apartados 1 y 2 del artículo 15 del vigente Estatuto de los Trabajadores, dentro de los diez días siguientes a su formalización.

b) Anualmente, en lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

c) Semestralmente se entregará copia de los organigramas aprobados.

7) 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 y condiciones o usos de Empresa en vigor.

b) Las condiciones de Seguridad e Higiene y Salud Laboral en el desarrollo del trabajo.

8) Nombrar a los miembros que represente a su Sindicato en las Comisiones mixtas, en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo y en los Comités Locales de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral.

9) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo y siempre que no esté en contradicción con las normas de la Empresa sobre la permanencia del personal en sus locales, exista disponibilidad de los mismos y se ponga en conocimiento previamente a la Dirección del centro de trabajo al que afecte.

10) Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias y especificadas en los párrafos anteriores, asumiendo la responsabilidad sindical en el ejercicio de las mismas.

11) El Delegado Sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el Convenio Colectivo a los miembros de los Comités de Empresa.

12) Los Delegados de los Sindicatos tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley (o del resultado de pacto) están obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente procedan.

CUOTA SINDICAL.-

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los Sindicatos, la Empresa descontará de la nómina mensual de tales 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, el Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de banco o caja de ahorros a la que será transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario durante periodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia, si la hubiere, al Delegado Sindical o persona debidamente apoderada por el Sindicato.

EXCEDENCIAS TRABAJADORES QUE OSTENTEN CARGO SINDICAL

Podrán solicitar la situación de excedencia el trabajador en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En tales situaciones se estará a cuanto dispone el artículo 46.4 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

GARANTIAS DE LOS MIEMBROS DE LOS COMITES DE EMPRESA, DELEGADOS DE PERSONAL Y DELEGADOS DE LAS SECCIONES SINDICALES

A) Durante el periodo del ejercicio de sus funciones y año siguiente al de expiración de su mandato, salvo que dicha expiración se produzca por revocación o dimisión, no podrá ser despedido o sancionado por actuación basada en el ejercicio de su representación ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal. Si el despido o cualquier otra situación por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos a parte del interesado, el Comité de Empresa del centro de trabajo a que pertenezca o restantes Delegados de Personal de su centro de trabajo y el Delegado Sindical de la misma afiliación, si le hubiere. Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

B) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

C) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social comunicando todo ello a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente al efecto.

D) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas reconocidas en este Convenio.

No se computará, dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de su designación como componente de la Comisión Negociadora del convenio Colectivo de la Empresa, de las diferentes comisiones de participación conjunta existentes en la Empresa y de las reuniones a que sean convocados por la Empresa o citados por la Autoridad Laboral.

Cada Sección Sindical se compromete a no modificar el reparto de horas entre los distintos representantes que ostente, al menos, dentro de cada trimestre. A tal efecto se enviará una comunicación a la Dirección de Relaciones Laborales, con una antelación mínima de quince días.

E) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas dichas horas retribuidas para asistir a convocatorias y cursos de formación organizados por sus Sindicatos, comunicándolo previamente a la Empresa el sindicato correspondiente.

F) Todos los miembros de Comités de Empresa, Delegados Sindicales y Delegados de Personal podrán celebrar dos reuniones anuales conjunta o por secciones sindicales de un día de duración en el centro de trabajo de Santander.

La reunión se habrá de comunicar previamente a la Empresa con antelación suficiente.

Los gastos de locomoción y dietas de desplazamiento que se deriven de la celebración de estas reuniones, se abonarán de conformidad con los valores que se establezcan en la Empresa.

COMITES DE EMPRESA

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

a) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la misma, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En la función de la materia de que se trata:

1) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o de incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2) Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3) La Empresa facilitará al Comité el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, a la Autoridad Laboral competente.

4) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial en supuestos de despido.

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

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

1) 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.

2) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

3) Participar como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

4) Colabora, con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procure el mantenimiento y el incremento de la actividad de la Empresa.

5) 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.

6) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A de este artículo, 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.

7) 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 la no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

ARTICULO 43º.- FUSION E INTEGRACION.-

En el supuesto de fusión o integración en otra empresa, los trabajadores tendrán opción a acogerse a las condiciones más beneficiosas globalmente consideradas de una u otra empresa.

El Comité de Empresa y las Centrales Sindicales serán informados del ritmo de las negociaciones que, para la fusión o integración con otras empresas puedan producirse.

ARTICULO 44º.- FORMACION PROFESIONAL.-

La compensación para Estudios de Formación Profesional realizados por hijos de trabajadores de la Empresa, se mantendrá siempre que el estudiante acceda a un curso superior como resultado de su actuación dentro del año académico.

El control de estos estudios y su compensación y la aplicación de las ayudas se realizarán a través de la Comisión de Créditos y Vivienda.

ARTICULO 45º.- NORMATIVA APLICABLE.-

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

ARTICULO 469.- PRODUCTIVIDAD Y ABSENTISMO.-

Los representantes de los trabajadores y de la Empresa se comprometen a poner los medios necesarios para conseguir el aumento de la productividad en la Empresa, así como a la reducción del absentismo. El Comité Central de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral analizará las causas que originan el absentismo existente en la actualidad y se adoptarán las medidas necesarias para su reducción y mejora, hasta lograr acomodarlo a la media existente en el Sector.

ARTICULO 479.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.-

Las estipulaciones acordadas en el presente Convenio serán consideradas global y anualmente como un todo indivisible, de modo que si la Autoridad Laboral o la Jurisdicción correspondiente, en el Ejercicio de sus facultades reglamentarias, modificase, interpretase o aplicase de forma distinta cualquiera de sus cláusulas, se reconsideraría el convenio en su totalidad.

ARTICULO 489.- COMISION MIXTA DE CONVENIO.-

Se mantiene la comisión Mixta de convenio, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento con sede en Santander, calle Medio núm. 12.

Esta Comisión estará constituida por cuatro vocales, Manuel Rado Varela, José Luis Cos García, Manuel Angel Salas Gutiérrez y Cipriano Agudo Orive por la representación de los trabajadores y otros cuatro vocales, Santiago Olabe Alvarez, Iñigo Presmanes Arizmendi, Federico Picazo García Gutiérrez y Baldomero Madrazo Feliu, por la Representación empresarial.

ARTICULO 499.- DETERMINACION DE PARTES CONTRATANTES.-

En la elaboración, concertación y firma del presente Convenio Colectivo han intervenido:

Por la representación de los trabajadores:U.G.T.

D. José Luis Cos García
D. Manuel Rado Varela
D. Feliciano Montes Barberena

D. Roberto Alvarez Rodriguez

D. Jesús González Díaz

D. José Gómez Caballero

CC.OO.

D. José María Prieto Cuevas

D. Fidel Fernández Fernández

D. Manuel Angel Salas Gutiérrez

A.C.E.V.I.

D. Alberto del Val Crespo

D. Cipriano Agudo Orive

C.S.I.F.

D. José Ramón Sánchez Juárez.

Por la representación empresarial:

D. Santiago Olabe Alvarez

D. Iñigo Presmanes Arizmendi

D. Federico Picazo García

D. Baldomero Madrazo Feliu

DISPOSICIONES ADICIONALES.-

1a.- Con la entrada en vigor del presente Convenio y con él la nueva estructura salarial, quedan suprimidos los coeficientes existentes hasta el 31 de Diciembre de 1.990. Se acompaña tabla de nuevos niveles salariales como anexo nº7.

El complemento consolidado que percibían los trabajadores procedentes de BEDON será el que figura como anexo 9. Dicho complemento quedará totalmente suprimido el 1-1-92.

2a.- Se acuerda crear una Comisión compuesta por 4 representantes de los trabajadores y 4 representantes de la Empresa, que se constituirá como máximo en el plazo de un mes a partir de la firma del presente Convenio, y tendrá por objeto reestructurar la disponibilidad y la denominada dieta trimestral.

3a.- Se acuerda reestructurar la actual paga de conductores, transformándola en un plus. A tal efecto, para el presente año, y en tanto se llega a un acuerdo sobre lo que será el nuevo plus de conductores con este fin se acuerda:

a) Crear una Comisión compuesta por tres representantes de los trabajadores y tres de la Empresa, que se constituirá, en el plazo máximo de un mes, a partir de la firma de este Convenio.

b) Para el año 1.991, la paga de conductores en su conjunto estará constituida, por el montante total del año 1.990 incrementado en un 7%, y será percibida exclusivamente por el personal que en la actualidad efectúa las funciones de conductor de vehículos, sin que aumente en ningún caso. El abono de esta paga se efectuará según lo acuerde la mencionada Comisión.

c) Esta Comisión establecerá en qué consistirá el plus o paga de conductores, su cuantía y forma de devengo para el año 1.992, todo ello en el plazo de los tres meses siguientes a la constitución de la Comisión.

DISPOSICION FINAL.-

Quedan subsistentes y en pleno vigor todas aquellas normas y ventajas sociales que se encuentran vigentes a la firma del presente Convenio, a no ser que hayan resultado o resulten derogadas, sustituidas o modificadas por este Convenio.

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

ANEXO 1

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 1.991

SALARIO BASE DE CADA CATEGORIA PROFESIONAL

CATEGORIA PROFESIONAL	NIVEL	PESETAS
PERSONAL TECNICO		
Primera Categoría, Superior Segundo	20	3.735.074
Segunda Categoría, Nivel "A"	16	3.378.522
Segunda Categoría, Nivel "B"	15	3.261.832
Tercera Categoría	12	2.928.744
Cuarta Categoría	9	2.632.518
Quinta Categoría	6	2.429.574
Quinta Categoría, Asimilados	6	2.429.574
PERSONAL JURIDICO-SANITARIO		
Primera Categoría, Superior Segundo	20	3.735.074
Segunda Categoría, Nivel "B"	15	3.261.832
PERSONAL ADMINISTRATIVO-SUBGRUPO I		
Primera Categoría, Superior Segundo	20	3.735.074
Segunda Categoría, Nivel "A"	16	3.378.522
Segunda Categoría, Nivel "B"	15	3.261.832
Tercera Categoría	12	2.928.744
Cuarta Categoría, Nivel "A"	9	2.632.518
Cuarta Categoría, Nivel "B"	8	2.429.574
Quinta Categoría	4	2.325.344

CATEGORIA PROFESIONAL

PERSONAL ADMINISTRATIVO-SUBGRUPO II	NIVEL	PESETAS
Categoría Especial	7	2.473.464
Primera Categoría	4	2.325.344
Segunda Categoría	3	2.275.056
Tercera Categoría	2	2.252.894

PERSONAL OPERARIO - SUBGRUPO I

Primera Categoría, Nivel "A"	8	2.583.154
Primera Categoría, Nivel "B"	7	2.473.464
Segunda Categoría, Nivel "A"	5	2.374.708
Segunda Categoría, Nivel "B"	4	2.325.344
Tercera Categoría	3	2.275.056

PERSONAL OPERARIO - SUBGRUPO II

Segunda Categoría	2	2.252.894
-------------------	---	-----------

PERSONAL CARACTERISTICAS ESPECIALES

Personal de Limpieza	1	2.166.388
----------------------	---	-----------

ANEXO 2

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 1.992

SALARIO BASE DE CADA CATEGORIA PROFESIONAL

CATEGORIA PROFESIONAL

PERSONAL TECNICO	NIVEL	PESETAS
Primera Categoría, Superior Segundo	20	4.167.534
Segunda Categoría, Nivel "A"	16	3.773.966
Segunda Categoría, Nivel "B"	15	3.645.152
Tercera Categoría	12	3.277.484
Cuarta Categoría	9	2.950.500
Quinta Categoría	6	2.726.486
Quinta Categoría, Asimilados	6	2.726.486

PERSONAL JURIDICO-SANITARIO

Primera Categoría, Superior Segundo	20	4.167.534
Segunda Categoría, Nivel "B"	15	3.645.152

PERSONAL ADMINISTRATIVO-SUBGRUPO I

Primera Categoría, Superior Segundo	20	4.167.534
Segunda Categoría, Nivel "A"	16	3.773.966
Segunda Categoría, Nivel "B"	15	3.645.152
Tercera Categoría	12	3.277.484
Cuarta Categoría, Nivel "A"	9	2.950.500
Cuarta Categoría, Nivel "B"	8	2.726.486
Quinta Categoría	6	2.611.434

PERSONAL ADMINISTRATIVO-SUBGRUPO II

Categoría Especial	7	2.774.940
Primera Categoría	4	2.611.434
Segunda Categoría	3	2.555.924
Tercera Categoría	2	2.531.466

PERSONAL OPERARIO - SUBGRUPO I

Primera Categoría, Nivel "A"	8	2.896.012
Primera Categoría, Nivel "B"	7	2.774.940
Segunda Categoría, Nivel "A"	5	2.685.922
Segunda Categoría, Nivel "B"	4	2.611.434
Tercera Categoría	3	2.555.924

PERSONAL OPERARIO - SUBGRUPO II

Segunda Categoría	2	2.531.466
-------------------	---	-----------

PERSONAL CARACTERISTICAS ESPECIALES

Personal de Limpieza	1	2.435.972
----------------------	---	-----------

ANEXO 3

TABLA DE VALOR DEL PLUS NOCTURNO PARA 1991

CORRESPONDIENTE A OCHO HORAS DE TRABAJO

CATEGORIA PROFESIONAL	PESETAS
PERSONAL TECNICO	
Primera Categoría, Superior Segundo	1.326
Segunda Categoría, Nivel "A"	1.380
Segunda Categoría, Nivel "B"	1.332
Tercera Categoría	1.196
Cuarta Categoría	1.075
Quinta Categoría	992
Quinta Categoría, Asimilados	992
PERSONAL JURIDICO-SANITARIO	
Primera Categoría, Superior Segundo	1.326
Segunda Categoría, Nivel "B"	1.332
PERSONAL ADMINISTRATIVO-SUBGRUPO I	
Primera Categoría, Superior Segundo	1.326
Segunda Categoría, Nivel "A"	1.380
Segunda Categoría, Nivel "B"	1.332
Tercera Categoría	1.196
Cuarta Categoría, Nivel "A"	1.075
Cuarta Categoría, Nivel "B"	992
Quinta Categoría	950
PERSONAL ADMINISTRATIVO-SUBGRUPO II	
Categoría Especial	1.010
Primera Categoría	950
Segunda Categoría	929
Tercera Categoría	920
PERSONAL OPERARIO - SUBGRUPO I	
Primera Categoría, Nivel "A"	1.055
Primera Categoría, Nivel "B"	1.010
Segunda Categoría, Nivel "A"	970
Segunda Categoría, Nivel "B"	950
Tercera Categoría	929
PERSONAL OPERARIO - SUBGRUPO II	
Segunda Categoría	920
PERSONAL CARACTERISTICAS ESPECIALES	
Personal de Limpieza	885

ANEXO 4

TABLA DE VALOR DEL PLUS NOCTURNO PARA 1992

CORRESPONDIENTE A OCHO HORAS DE TRABAJO

CATEGORIA PROFESIONAL	PESETAS
PERSONAL TECNICO	
Primera Categoría, Superior Segundo	1.702
Segunda Categoría, Nivel "A"	1.542
Segunda Categoría, Nivel "B"	1.489
Tercera Categoría	1.339
Cuarta Categoría	1.205
Quinta Categoría	1.114
Quinta Categoría, Asimilados	1.114
PERSONAL JURIDICO-SANITARIO	
Primera Categoría, Superior Segundo	1.702
Segunda Categoría, Nivel "B"	1.489

CATEGORIA PROFESIONAL

CATEGORIA PROFESIONAL	PESETAS
PERSONAL ADMINISTRATIVO-SUBGRUPO I	
Primera Categoría, Superior Segundo	1.702
Segunda Categoría, Nivel "A"	1.542
Segunda Categoría, Nivel "B"	1.489
Tercera Categoría	1.339
Cuarta Categoría, Nivel "A"	1.205
Cuarta Categoría, Nivel "B"	1.114
Quinta Categoría	1.067
PERSONAL ADMINISTRATIVO-SUBGRUPO II	
Categoría Especial	1.134
Primera Categoría	1.067
Segunda Categoría	1.044
Tercera Categoría	1.034
PERSONAL OPERARIO - SUBGRUPO I	
Primera Categoría, Nivel "A"	1.183
Primera Categoría, Nivel "B"	1.134
Segunda Categoría, Nivel "A"	1.088
Segunda Categoría, Nivel "B"	1.067
Tercera Categoría	1.044
PERSONAL OPERARIO - SUBGRUPO II	
Segunda Categoría	1.034
PERSONAL CARACTERISTICAS ESPECIALES	
Personal de Limpieza	995

ANEXO 5

TABLA DEL VALOR DE HORAS EXTRAORDINARIAS PARA 1991

CATEGORIA PROFESIONAL	BASE	75%	100%
PERSONAL TECNICO			
Primera Categoría, Superior Segundo	1.909	1.341	1.818
Segunda Categoría, Nivel "A"	1.682	1.244	1.364
Segunda Categoría, Nivel "B"	1.600	1.199	1.199
Tercera Categoría	1.336	1.072	1.072
Cuarta Categoría	1.125	1.068	1.249
Quinta Categoría	989	1.730	1.977
Quinta Categoría, Asimilados	989	1.730	1.977
PERSONAL JURIDICO-SANITARIO			
Primera Categoría, Superior Segundo	1.909	1.341	1.818
Segunda Categoría, Nivel "B"	1.600	1.199	1.199
PERSONAL ADMINISTRATIVO-SUBGRUPO I			
Primera Categoría, Superior Segundo	1.909	1.341	1.818
Segunda Categoría, Nivel "A"	1.682	1.244	1.364
Segunda Categoría, Nivel "B"	1.600	1.199	1.199
Tercera Categoría	1.336	1.072	1.072
Cuarta Categoría, Nivel "A"	1.125	1.068	1.249
Cuarta Categoría, Nivel "B"	989	1.730	1.977
Quinta Categoría	912	1.595	1.823
PERSONAL ADMINISTRATIVO-SUBGRUPO II			
Categoría Especial	865	1.313	1.729
Primera Categoría	779	1.363	1.556
Segunda Categoría	734	1.285	1.460
Tercera Categoría	731	1.279	1.462
PERSONAL OPERARIO - SUBGRUPO I			
Primera Categoría, Nivel "A"	918	1.607	1.836
Primera Categoría, Nivel "B"	865	1.513	1.729
Segunda Categoría, Nivel "A"	810	1.417	1.820
Segunda Categoría, Nivel "B"	765	1.339	1.530
Tercera Categoría	738	1.294	1.479
PERSONAL OPERARIO - SUBGRUPO II			
Segunda Categoría	731	1.279	1.462
PERSONAL CARACTERISTICAS ESPECIALES			
Personal de Limpieza	684	1.197	1.387

ANEXO 6

DIETAS POR DESPLAZAMIENTO

CONVENIO COLECTIVO 1.991

	EN LOCALIDADES DONDE EXISTA RESIDENCIA DE LA EMPRESA		EN LAS DEMAS LOCALIDADES					SOLO COMIDA O CENA		
	DIA COMPLETO (AL INTERESADO)	DIA COMPLETO (A LA PENSION)	DIA COMPLETO		DIETA FRACCIONADA					
			(1)	(2)	DESAYUNO	COMIDA	CENA	CAMA	(1)	(2)
PERSONAL TECNICO Y ADMINISTRATIVO, SUBGRUPO I										
1ª Y 2ª CATEGORIAS	3.665	1.303	6.950	6.000	270	2.251	2.000	3.500	3.000	2.721
3ª CATEGORIA	2.655	1.161	5.840	5.000	253	2.000	1.669	3.000	2.500	2.000
RESTO DE PERSONAL	2.298	1.017	5.100	4.500	253	1.920	1.515	2.500	2.000	1.920

(1) EN CAPITALES DE PROVINCIA

(2) RESTO

PLUS SEMIRUTA 790

COMPLEMENTO DIETA POR DIA DE DESPLAZAMIENTO ... 314

Este complemento se abonará por día de desplazamiento, siempre que éste EXCEDA de 10 días consecutivos y de 100 kms. de distancia del centro de trabajo.

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

ANEXO 7
TABLA DE NIVELES SALARIALES

NIVEL	1.991	1.992	APLICACION A SALARIOS DE 1.990 COMPRENDIDOS ENTRE LOS SIGUIENTES LIMITES	
1	2.166.388	2.435.972	1.929.004	
2	2.252.894	2.931.466	1.986.992	2.004.477
3	2.275.056	2.555.924	2.010.610	2.019.381
4	2.325.344	3.611.434	2.048.452	2.087.914
5	2.374.708	2.665.922	2.097.468	2.127.105
6	2.429.574	2.726.486	2.151.777	2.171.400
7	2.473.464	2.774.940	2.188.181	2.218.862
8	2.583.154	2.896.012	2.279.998	2.309.958
9	2.632.518	2.950.500	2.338.997	2.350.069
10	2.692.872	3.017.126	2.387.671	2.419.746
11	2.786.112	3.120.140	2.473.276	2.499.276
12	2.928.744	3.277.484	2.599.276	2.631.853
13	2.993.634	3.349.108	2.658.067	2.665.841
14	3.142.650	3.913.594	2.771.855	2.818.040
15	3.261.832	3.645.152	2.913.558	2.937.046
16	3.376.522	3.773.966	3.010.472	3.038.574
17	3.482.752	3.889.018	3.103.282	3.135.002
18	3.548.566	3.961.664	3.162.547	3.187.464
19	3.640.882	4.063.856	3.243.373	3.250.970
20	3.733.074	4.167.534	3.321.161	3.337.320
21	3.959.732	4.415.516	3.512.127	3.537.765
22	4.058.698	4.524.758	3.626.001	3.667.765
23	4.146.464	4.621.638	3.727.223	3.734.881
24	4.232.270	4.716.348	3.828.445	

ANEXO 8

CONVENIO COLECTIVO 1.991

COMPENSACION GASTOS DE VIAJE

ASIGNACION POR PERSONA EN COMPENSACION DE GASTOS DE VIAJE

DIA COMPLETO	1.159	PESETAS
(DESAYUNO	92	"
(COMIDA	697	"
DIETA FRACCIONADA (
(CENA	635	"
(CAMA	464	"
TRANSPORTE		IMPORTE DEL BILLETE EN CLASE ECONOMICA
EN MADRID - ALTA ESPECIALIZADA (AUTORIZADA)		
DIA COMPLETO	2.781	PESETAS
(DESAYUNO	142	"
(COMIDA	1.672	"
DIETA FRACCIONADA (
(CENA	1.517	"
(CAMA	1.159	"
TRANSPORTE		IMPORTE DEL BILLETE EN SEGUNDA CLASE

ANEXO 9

COMPLEMENTO CONSOLIDADO PARA 1.991

	M E S	A Ñ O
EUSEBIO CANDANEDO GARCIA	2.677	32.124
MANUEL PELAYO LOMBILLA	3.335	40.020
ALEJANDRO PORTUGAL SANCHEZ	6.570	78.840
JOSE ANTONIO GARCIA PORTILLA	4.106	49.272
MIGUEL ANGEL GOMEZ PACHON	4.106	49.272
VICENTE GARCIA FERNANDEZ	19.167	230.004
FAUSTINO PULGAR FERNANDEZ	14.631	175.572
JOSE LUIS GONZALEZ ALVAREZ	1.428	17.136
ANGEL CUERVO MUÑIZ	3.783	45.396
ROBERTO MONTESERIN ALVAREZ	5.770	69.240
JUAN GONZALEZ MEJIDO	3.658	43.896
GERVASIO BLANCO CARRIZO	3.882	46.584
LEANDRO DE LA PEÑA HERRADOR	2.010	24.120
JOSE LUIS FRADEJAS GARCIA	2.554	30.648
JOSE GUERRA QUINTERO	2.554	30.648
AMADOR SAMPEDRO ALVAREZ	3.881	46.572
LUIS GENARO ZAPICO NAVA	1.205	14.460
SALVADOR BRENES MOLINA	4.903	58.836
FELIX FERNANDEZ PULGAR	3.082	36.984
ARGENIO FERNANDEZ FERNANDEZ	3.658	43.896
JUAN ALVAREZ ALVAREZ	1.658	19.896
JOSE ANTONIO GONZALEZ DELGADO	2.832	33.984
JOSE LUIS GARCIA GONZALEZ	2.704	32.448
JESUS GONZALEZ DIAZ	1.821	21.852
EDUARDO CAMPO SANCHEZ	3.680	44.160
OVIDIO GARCIA GALAN	13.383	160.596
FLORENTINO ARGUELLES SOLIS	885	10.620
ANDRES MARTINEZ PEREZ	2.314	27.768
JESUS MEJIDO FERNANDEZ	2.887	34.644
REINEIRO RODRIGUEZ FERNANDEZ	4.698	56.376
JESUS GARCIA BAIZAN	4.698	56.376
GASPAR JOVELLANOS FERNANDEZ	2.778	33.336
JOSE MARIA ALONSO GONZALEZ	1.216	14.592
AGAPITO LOPEZ FERNANDEZ	12.973	155.676
PEDRO RUBIN DE CELIS SANCHEZ	2.766	33.192
ROSA MARIA PEREZ GONZALEZ	132	1.584
JUAN IGNACIO RODRIGO PEREZ	132	1.584
CARLOS AMIEVA GUTIERREZ	2.229	26.748
JOSE RODRIGUEZ LLACA	746	8.952
SALVADOR MARTINEZ GONZALEZ	432	5.184
ALBERTO MARTINEZ VERDEJA	880	10.560
FERNANDO LAGUILLO GONZALEZ	2.090	25.080
JUAN MANUEL MIER PEREZ	2.090	25.080
JOSE GUTIERREZ POSADA	4.106	49.272
JOSE MANUEL ARTECHE GONZALEZ	2.234	26.808
JUAN JOSE VEGA COSSIO	1.562	18.744
JOSE ENRIQUE HANÓ SOTRES	6.794	81.528
PEDRO GANDARILLAS GONZALEZ	5.898	70.776
JOSE PABLO BAIZAN BRIZ	3.660	43.920
VICENTE FERNANDEZ FERNANDEZ	3.130	37.560
MANUEL TORRE SANCHEZ	1.653	19.836

ANEXO 10

CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORALA) PRINCIPIOS GENERALES

Art. 19. La atención de la Empresa a la salud laboral y a la prevención de riesgos del trabajo será prioritaria sobre cualquier otro aspecto del desarrollo de sus actividades. Esta premisa marcará la actuación de todas las unidades de la Empresa y será manifestada expresamente por los máximos responsables en las directrices que impartan para la ejecución de cualquier tipo de trabajo.

Entendemos como salud el estado de bienestar físico, mental, y no solamente la ausencia de enfermedad.

Los trabajadores, a través de sus representaciones sindicales y los órganos específicos en Condiciones de Traba-

jo y Salud Laboral, tendrán derecho a participar en la organización de los planes generales y directrices de seguridad, higiene y salud laboral, a acceder a todo tipo de información relacionada con esos temas y a conocer el control de los resultados de accidentes y enfermedades de los trabajadores.

Art. 29. La Empresa dedicará los medios adecuados a las tareas de seguridad, higiene y salud laboral, con la participación de los órganos representativos de los trabajadores contemplada en la legislación vigente y acuerdos establecidos.

Las unidades de la Empresa dedicadas a la seguridad, higiene y salud laboral, se ocuparán de las siguientes actividades: Seguridad, prevención de accidentes, medicina del trabajo, medicina asistencial, medicina preventiva, higiene industrial, ergonomía y condiciones de los puestos de trabajo, todo ello, sin perjuicio de su adecuación a las normas emanadas de la Dirección de la Empresa y a lo que en cada momento disponga la legislación vigente.

Art. 39. En las reparaciones que hayan de realizarse bajo cualquier tensión, o con la instalación en descargo, además de la formación específica y herramienta que para la realización de tales trabajos ha de procurarse a los trabajadores, el número mínimo del equipo de trabajo será de dos trabajadores. Cualquier trabajador, previa comunicación cursada al efecto a su Jefe de Línea, podrá negarse a realizar un trabajo con tensión o con la instalación en descargo, si no se cumplen todos los requisitos anteriores.

Art. 40. La Empresa se compromete a realizar un estudio de las condiciones de trabajo con el fin de conocer los riesgos de los puestos de trabajo. Una vez conocidas se evaluarán estos riesgos y se tomarán las medidas técnicas y organizativas posibles para que desaparezcan o disminuyan las condiciones que se encuentren fuera de los mínimos exigibles por la Ley o las normas internas de la propia Empresa.

Para todo trabajo que después de efectuadas las mediciones y análisis del apartado anterior sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso, se pondrán los medios técnicos adecuados para que desaparezca esta condición, teniendo dichos medios de protección individual un carácter provisional o complementario.

La Dirección de la Empresa, con la colaboración del Comité Central de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral y

de los Comités de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral de cada Zona elaborará el programa adecuado para controlar las condiciones de trabajo con el fin de evitar cualquier factor negativo para la integridad y/o salud de los trabajadores.

En todo caso, la Empresa dotará a todos los trabajadores de los medios de protección individual adecuados según los riesgos analizados en los puestos de trabajo y explicará como deben utilizarse las prendas de protección. Los trabajadores tendrán acceso a toda la información sobre los posibles riesgos inherentes a su puesto de trabajo.

Se da por entendida la colaboración y participación de todos los mandos y trabajadores, así como de los miembros del Comité de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral, tanto en el estudio y evaluación de las condiciones de trabajo como en la adopción de las medidas correctoras que hagan disminuir o desaparecer el riesgo.

Art. 59.- En toda ampliación o modificación del proceso productivo, la nueva tecnología y los procesos o productos a incorporar a aquél disminuirán los riesgos que comportaban con anterioridad, y tenderá a no generar otros que superen los valores reales establecidos.

En el supuesto de que para una determinada tecnología, no existieran en España normas o medios que reglamente el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, la empresa estará obligada a mantener los niveles y medios que sean obligatorios en el país de origen de la mencionada tecnología.

Art. 60.- Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional y otro tipo de daño a la salud del trabajador derivado del trabajo, obligará a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño. Las medidas correctoras e informes que como consecuencia de estos accidentes y enfermedades profesionales elaboren las unidades competentes de la Empresa, o se remitan a la misma por parte de los órganos oficiales de la Administración serán facilitados a los miembros del Comité de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral en un plazo máximo de quince días desde su recepción.

Art. 70.- El trabajador informará de inmediato a su superior jerárquico directo, acerca de cualquier situación de trabajo que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un peligro grave e inminente para su vida o salud.

El trabajador que hubiera interrumpido su trabajo por considerar, por motivos razonables, que el mismo entrañaba un peligro inminente y grave para su vida o salud, no podrá, demostrada la razonabilidad de la decisión, ser sancionado por dicha paralización, ni perder el correspondiente salario.

Lo establecido en los párrafos anteriores se entiende con independencia y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, si bien la Empresa oirá al Comité de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral antes de la adopción de cualquier medida.

Art. 80.- La participación de los trabajadores en las tareas preventivas se efectuará a través de los Comités de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral, referidos a cada zona.

Art. 90.- En cada una de las zonas de Asturias, Cantabria y Santander existirá un Comité de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral de carácter paritario.

La composición de los Comités de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral será la siguiente:

- a) Un Presidente elegido por el Comité entre sus miembros.
- b) 2 representantes de los trabajadores en Cantabria y Asturias y 4 en Santander, elegidos por los Sindicatos de acuerdo con su representación en la zona.
- c) Representantes designados por la Empresa en el mismo número que los representantes elegidos por los trabajadores.
- d) Los siguientes vocales, con voz pero sin voto:
 - El Jefe del Servicio Técnico de Seguridad o, en su defecto, el Técnico especializado de mayor categoría.
 - El Jefe del Servicio Médico de Empresa o, persona en la que se delegue o, en su defecto, el Médico de empresa o Ayudante Técnico Sanitario de mayor categoría.
 - Un Técnico de Seguridad o medicina libremente designado por la Empresa, entre Técnicos Superiores, Médicos, Técnicos de grado medio y Ayudantes Técnicos Sanitarios.
 - Un Secretario, que será elegido libremente por el propio Comité, entre el personal administrativo de plantilla de explotación.

Si durante la vigencia del Convenio Colectivo hubiese cambios o alteraciones de la normativa vigente, en cuanto a la composición de los Comités, la Empresa y los trabajadores se atenderán en todo caso, a lo dispuesto en la citada normativa.

Art. 109.- Serán requisitos para ser elegido Vocal representante de los trabajadores en el Comité de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral:

- a) Pertener a la plantilla de la Empresa.
- b) Tener una antigüedad de cinco años dentro de la profesión.
- c) Poseer una formación general mínima previa y unos elementales conocimientos básicos de seguridad, higiene y salud laboral que posibiliten su eficaz preparación específica en las materias necesarias para el desarrollo de su cargo.

Los vocales representantes de los trabajadores de los Comités de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral recibirán en fecha inmediatas a su toma de posesión, mediante cursillo intensivo, la formación especializada en materias de seguridad, higiene y prevención de riesgos profesionales necesaria para el desempeño del cargo. Estas enseñanzas serán programadas e impartidas por personal técnico de la propia Empresa o por organismos o entidades especializadas concertado por la Empresa. Dichos cursillos se efectuarán dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento de aquella del tiempo invertido en el mismo.

Art. 110.- El Comité de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral se reunirá al menos, mensualmente y siempre que lo convoque su Presidente justificadamente o a petición fundada de tres o más de sus componentes.

Las horas empleadas en reuniones o actuaciones del Comité serán consideradas como de trabajo, en cuanto a dieciocho horas mensuales acumulables, en su caso, a las que ostenten como garantía del cargo de representación sindical.

En la convocatoria de cada reunión del Comité se fijará el orden de asuntos a tratar.

De cada reunión se extenderá el acta correspondiente, de la que se remitirá copia a la Dirección de la Empresa y al Comité de Empresa, en las que se recogerán los acuerdos adoptados con sus fundamentos y, en su caso, las oposiciones o desacuerdos de los miembros.

El Comité de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral elaborará un reglamento de funcionamiento interno.

El Comité de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral redactará anualmente una memoria de actividades, de las que se remitirá un ejemplar a la Dirección y al Comité de Empresa, a la Inspección Provincial de Trabajo y al Gabinete Técnico Provincial de Seguridad e Higiene u organismo competente que en su caso le sustituya o realice funciones equivalentes.

Los Comités de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral son órganos colegiados no existiendo por tanto, competencias individualizadas en favor de algunos de sus miembros.

Art. 120.- Serán cometidos específicos de los Comités de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral:

1.- Cooperar con la Dirección de la Empresa en la elaboración de puesta en práctica de los planes y programas de prevención de los riesgos profesionales, así como en el análisis y valoración en todos los aspectos de las condiciones de trabajo.

2.- Colaborar con los servicios técnicos y médicos en la explotación en el ámbito de la seguridad, higiene y salud laboral.

3.- Fomentar la participación de los trabajadores en los planes y programas de seguridad, higiene y salud laboral y promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos profesionales.

4.- Conocer directamente la situación en cuanto a seguridad, higiene y salud laboral en la explotación mediante visitas a los distintos puestos y lugares de trabajo.

5.- Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean de relevancia para el cumplimiento de sus funciones.

6.- Conocer e informar, antes de su puesta en práctica, y en lo referente a su incidencia en la seguridad, higiene y salud laboral, acerca de los nuevos métodos de trabajo y las modificaciones en locales e instalaciones.

7.- Investigar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales ocurridos en la explotación, al objeto

de valorar sus causas y circunstancias y proponer las medidas necesarias para evitar su repetición.

8.- Vigilar y controlar la observancia de las medidas legales y reglamentarias de seguridad, higiene y salud laboral, informado al empresario de las deficiencias existentes para que proceda a su corrección y proponiendo las medidas correctoras adoptadas en su seno.

9.- Requerir de la Dirección de la Empresa, por escrito, cuando aprecie una posibilidad grave de accidente por inobservancia de las normas aplicables en la materia, con propuesta de las medidas oportunas para la desaparición de la situación de riesgo.

10.- Solicitar de la Dirección de la Empresa o en su caso, acordar en los términos del art. 19 del Estatuto de los Trabajadores, la paralización de las labores o trabajo si el riesgo de accidente fuese inminente, comunicándolo de inmediato al empresario y a la autoridad competente, referido a la totalidad de los centros de trabajo afectados por la Ordenanza Eléctrica.

11.- Informar periódicamente a la Dirección de la Empresa y al Comité de Empresa y Delegados Sindicales sobre sus actuaciones.

12.- Estudiar y, en su caso, resolver, las discrepancias entre empresa y trabajadores surgida como consecuencia de las normas sobre interrupción de trabajos en situación de peligro.

13.- Recibir información de los incidentes que puedan producirse en las instalaciones de la Empresa.

14.- La duración del mandato de los representantes del personal en el Comité de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral será de cuatro años.

Dicho mandato terminará por alguna de las siguientes causas:

- a) Por transcurso de los cuatro años.
- b) Por causar baja en la plantilla.
- c) Por incapacidad física para el desempeño del cargo.
- d) Por revocación acordada por el Sindicato que le eligió.
- e) Por renuncia del cargo.

Art. 13.- Comité Central de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral.

El derecho de participación a que se refiere el Art. 19.3 del Estatuto de los Trabajadores se hará efectivo a través de los Comités de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral, existentes en los distintos centros de trabajo y del Comité Central de condiciones de Trabajo y Salud Laboral que al efecto se cree. Dicho Comité se constituirá en el plazo máximo de tres meses a partir de la firma del Convenio.

El Comité Central de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral tendrá carácter paritario y estará integrado por los miembros de cada uno de los Comités de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral de cada zona, así como de los representantes de la Dirección de la Empresa.

Los órganos paritarios anteriormente referidos elaborarán su reglamento de funcionamiento interno.

Art. 14.- La Empresa elaborará el plan general de Salud Laboral, que constará de un Plan General de Prevención y de un Plan de Medicina Preventiva y Asistencial con el conocimiento y la colaboración de los trabajadores, a través de los órganos de representación referidos en el Art. 17.

Este plan marcará las líneas maestras para la posterior elaboración de los planes de prevención de cada Centro.

Este Plan General de Prevención contará con una planificación anual de desarrollo del mismo, así como de los plazos y objetivos que en los Comités de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral se acuerden.

Las actividades reflejadas en el Plan General se encuadrarán dentro de las siguientes líneas de acción:

- Asistencia Técnica.
- Estudio e Investigación.
- Formación.
- Higiene Industrial.
- Promoción, Divulgación.
- Asesoramiento.

El Comité Central de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral celebrará reuniones bimensuales y siempre que lo convoque su Presidente justificadamente.

ANEXO II

ACUERDO SOBRE PARTICIPACION SINDICAL EN LA EMPRESA PUBLICA

El articulado 21 del Acuerdo Económico y Social establece que el Gobierno, a través de los responsables de la Empresa Pública y la Unión General de Trabajadores como organización sindical firmante del citado Acuerdo, iniciarán, de manera inmediata, negociaciones para el establecimiento de medidas de participación sindical referidas al incremento de los derechos sindicales en la Empresa Pública.

En cumplimiento de dicho compromiso, el INSTITUTO NACIONAL DE INDUSTRIA, representado por su Presidente, D. Luis Carlos Croissier Batista; el INSTITUTO NACIONAL DE HIDROCARBUROS, representado por su Presidente, D. Oscar Fanjul Martín; el MINISTERIO DE ECONOMIA Y HACIENDA, representado por el director General del Patrimonio del Estado, D. Prudencio García Gómez; EL MINISTRO DE OBRAS PUBLICAS Y URBANISMO, representado por el Subsecretario del Departamento, D. Baltasar Aymerich Corominas; El MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA, Y ALIMENTACION, representado por el Subsecretario del Departamento, D. Francisco Peña Díez; el MINISTERIO DE TRANSPORTES, TURISMO Y COMUNICACIONES, representado por el Subsecretario del Departamento, D. Ricardo González Antón, de una parte, y por la otra la UNION GENERAL DE TRABAJADORES, representada por su Secretario General, D. Nicolás Redondo Urbieto, de otra parte, suscriben el presente Acuerdo que es una manifestación de derecho constitucional de negociación colectiva, concretamente en la modalidad de Acuerdo Marco, por el que se establecen obligaciones para sus firmantes. Dichas obligaciones se ejecutarán por las Comisiones negociadoras en el desarrollo de la actividad negociada de los Convenios Colectivos, o de Acuerdos Complementarios de los mismos, recogiendo el contenido del presente Acuerdo.

Las estipulaciones contenidas en este Acuerdo tienen un carácter global de pacto, constituyendo un todo unitariamente concatenado.

TITULO PRIMERO

Naturaleza, efectos y ámbito de aplicación

Art. 19.- El presente Acuerdo se suscribe en cumplimiento del artículo 21 b) de los Acuerdos Tripartitos que forman el Título I del Acuerdo Económico y Social, como

manifestación del derecho de negociación colectiva en la variante de Acuerdo para ordenar la actividad negociada. Sus firmantes quedan obligados a insertar su contenido en los Convenios Colectivos en los que sean parte, sin perjuicio del respeto a las condiciones más beneficiosas que en este ámbito específico puedan estar reconocidas legal o contractualmente.

Respecto de los Convenios que no hubiesen concluido su plazo de vigencia en la fecha de suscripción del presente Acuerdo, su contenido se incorporará, de forma inmediata, a través de los correspondientes acuerdos de las Comisiones Paritarias y otras fórmulas de negociación que aseguren su efectividad.

Art. 20.- El presente Acuerdo surtirá sus efectos, en el ámbito de la Empresa pública y en tanto la empresa a que se aplique conserve este carácter.

Quedan incluidos en el ámbito de la Empresa pública, a los solos efectos de este Acuerdo, las sociedades mercantiles de carácter industrial, comercial, financiero, agrícola y de servicios en cuyo capital la participación directa o indirecta de la Administración del Estado o de sus Organismos Autónomos sea mayoritaria, así como las Entidades de derecho público con personalidad jurídica que, por ley, hayan de ejecutar sus actividades sometidas al Ordenamiento Jurídico privado.

El presente Acuerdo producirá efectos a partir de la fecha de la firma, y durará su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1.987. Si en dicha fecha no hubiese sido denunciado por alguna de las partes, se entenderá prorrogado automáticamente por la misma duración y así sucesivamente.

TITULO II

Derechos Sindicales en la Empresa pública

Art. 39.- Los derechos sindicales que la Ley Orgánica de Libertad Sindical reconoce y garantiza con carácter general se incrementarán, en el ámbito específico de la Empresa pública, con los siguientes:

1.- Derecho a tener un delegado sindical cuando una empresa o centro de trabajo ocupen un número mínimo de 200 trabajadores.

2.- Derecho a que en la provincia puedan sumarse los trabajadores de cada uno de los centros de trabajo que existan en dicho ámbito geográfico con el fin de poder llegar a la cifra mínima exigida de 200 trabajadores para tener derecho a delegado sindical.

3.- Derecho a la acumulación de horas retribuidas de que dispongan los delegados sindicales para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de éstos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido.

4.- Derecho a que, cuando en una empresa exista un número mínimo de tres delegados y cuente con varios centros de trabajo, exista un delegado sindical más que asumirá la representación de la Sección Sindical para aquellas cuestiones que trasciendan del ámbito de un único centro de trabajo.

5.- Derecho de los delegados sindicales a asistir, además de a las reuniones del Comité de Empresa, con voz pero sin voto, a todas las comisiones de participación sindical de carácter mixto en materia de Seguridad e Higiene, Productividad, Empleo y, en general, en cuantas sean de interés para el mejor desarrollo de la actividad laboral.

6.- Cualquier otro derecho que las partes acuerden libremente, con los efectos y ámbito de aplicación que éstas establezcan.

TITULO III

Participación sindical en la Empresa pública

Art. 49.- Se reconoce y garantiza la participación sindical en las Empresas públicas, que empleen 1.000 o más trabajadores y se hará efectiva, bien mediante la incorporación de los representantes sindicales al órgano de administración de aquellas empresas que revistan la forma jurídica de sociedades administradas por Consejo de Administración u órganos de similar naturaleza, bien mediante la integración de dichos representantes en comisiones de Información y Seguimiento, que se crearán, en su caso, en ejecución de este acuerdo.

Art. 50.- A efectos de determinar el número de trabajadores a que se refiere el artículo anterior, se estará a lo siguiente:

1.- Se computarán todos los trabajadores empleados en el año inmediatamente anterior a la negociación del convenio

colectivo correspondiente o, en su caso, del acuerdo complementario a que se refiere el artículo primero de este Acuerdo.

2.- Los trabajadores fijos discontinuos y los vinculados por contrato de duración determinada superior a un año, se computarán como si de trabajadores fijos se tratase.

3.- Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en ese año. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

Art. 60.- Tendrán derecho a participar aquellas organizaciones sindicales que hubieran obtenido, al menos, un 25 por 100 del número de delegados de personal y de miembros del comité de empresa.

Art. 70.- La adopción de una u otra fórmula de participación se instrumentará en cada empresa en el marco de la negociación para la aplicación del presente Acuerdo. En el caso de que en la negociación de cada una de las empresas no se llegara a acuerdo alguno, la Comisión negociadora del presente Acuerdo determinará la alternativa a aplicar.

Art. 80.- La incorporación al órgano de administración de la empresa se hará conforme a los siguientes criterios:

1.- Habrá un representante por cada uno de los Sindicatos con derecho a participar. En el supuesto de que, solamente, un Sindicato ostentase más del 25 por 100 del número de delegados de personal y de miembros del Comité de empresa, tendrá derecho a dos representantes en el Consejo de Administración.

2.- A solicitud de la empresa correspondiente, los Sindicatos con derecho a participación propondrán el nombre del representante que vaya a formar parte del consejo, que será nombrado conforme a los procedimientos ordinarios de designación.

3.- Los miembros del Consejo de Administración propuesto por las Organizaciones sindicales tendrán los mismo derechos y deberes que el resto de los miembros del Consejo.

4.- Se adoptarán las medidas necesarias para que, como consecuencia de la aplicación del presente Acuerdo, la participación estatal en los Consejos de Administración no quede en minoría.

Art. 99.- Las Comisiones de Información y Seguimiento serán paritarias y estarán compuestas por representantes de los Sindicatos con derecho a participación y por Directivos de la empresa.

Se reunirán una vez al trimestre o cuando lo solicite, al menos, la mitad de sus miembros. Para el cumplimiento de sus fines se dotará a dicha Comisión de los medios adecuados.

Art. 100.- Serán funciones generales de las Comisiones de Información y Seguimiento las siguientes:

1.- Estudio de cuantos planes de carácter industrial o económico tengan relevancia sobre la política laboral, las relaciones industriales, o el nivel de empleo de la empresa.

2.- Emitir informes y propuestas sobre tales cuestiones así como ser informada sobre la propuesta en ejecución de los referidos planes.

3.- Elaborar propuestas relativas a las estrategias de organización del trabajo, de las relaciones laborales y del empleo, así como de la salud e higiene de los trabajadores y de la formación profesional.

4.- En general cualesquiera otras que las partes a través de la negociación colectiva quieran asignarle.

Art. 110.- La regulación de la participación sindical a que se refieren los artículos 4 a 10 se completará, en el nivel superior al de la empresa, conforme a los siguientes criterios:

1.- Tendrán derecho a participar los Sindicatos que cuenten con, al menos el 10 por 100 de los delegados de personal y miembros de Comités de empresa del conjunto de las Empresas públicas.

2.- A tales efectos, las Empresas públicas se entenderán agrupadas en las unidades que a continuación se relacionan:

- a) Grupo Instituto Nacional de Industria.
- b) Grupo Instituto Nacional de Hidrocarburos.
- c) Grupo Dirección General de Patrimonio del Estado.
- d) Resto de Empresas públicas no incluidas en los grupos anteriores.

3.- Se creará una Comisión de Información y Seguimiento en cada uno de los Grupos anteriores, constituida

paritariamente por representantes sindicales, por un lado, y por responsables de la gestión y dirección del Grupo, por otro, con las competencias y criterios a que se refiere el artículo 10, referidos al conjunto de las empresas del Grupo.

4.- A dichas Comisiones se las dotará de los medios adecuados para el cumplimiento de sus fines.

26917 RESOLUCION de 29 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.202 la sandalia de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Segarra», modelo S-2295, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Imepiel, Sociedad Anónima», de Val de Uxó (Castellón).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicha sandalia de seguridad, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), 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 sandalia de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Segarra», modelo S-2295, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Imepiel», Sociedad Anónima» (con domicilio en Val de Uxó-Castellón), carretera de Chilches, 4, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, clase I, grado A.

Segundo.-Cada calzado de seguridad de dichos marca, modelo, clase y grado 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. 3.202.-29-7-91.-Sandalia de seguridad contra riesgos mecánicos.-Clase I.-Grado A».

Lo que se hace público para general conocimiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma Técnica Reglamentaria MT-5, de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 29 de julio de 1991.-La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

26918 RESOLUCION de 29 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.203 la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Segarra», modelo S-2297, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Imepiel, Sociedad Anónima», de Val de Uxó (Castellón).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicha bota de seguridad, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), 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 bota de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Segarra», modelo S-2297, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Imepiel», Sociedad Anónima» (con domicilio en Val de Uxó-Castellón), carretera de Chilches, 4, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, clase I, grado A.

Segundo.-Cada calzado de seguridad de dichos marca, modelo, clase y grado 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. 3.203.-29-7-91.-Bota de seguridad contra riesgos mecánicos.-Clase I.-Grado A».

Lo que se hace público para general conocimiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma Técnica Reglamentaria MT-5, de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 29 de julio de 1991.-La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.