

rrior de Deportes, sin perjuicio de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Segunda.—Los presentes Estatutos serán sometidos previamente a la Asamblea General de la RFET, cuya actual Junta Directiva queda facultada, en virtud de esta disposición, para establecer en los mismos las modificaciones y concordancias que indique el Consejo Superior de Deportes y que sean necesarias para su aprobación por dicho Organismo.

29183 *RESOLUCIÓN de 17 de noviembre de 1993, de la Presidencia de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora, por la que se hace pública la sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Asturias en el recurso contencioso-administrativo número 300/1992, interpuesto por doña María Inmaculada Corrales Zarauza y otros.*

En el recurso contencioso-administrativo número 300/1992, seguido ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, interpuesto por doña María Inmaculada Corrales Zarauza y otros contra la Administración del Estado sobre la evaluación negativa de distintos tramos de investigación de los recurrentes, ha recaído sentencia el 30 de marzo de 1993, cuyo fallo es el siguiente:

«La Sección Segunda de esta Sala ha decidido Desestimar el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Letrado don Francisco Javier Verdeja González, en nombre y representación de doña María Inmaculada Corrales Zarauza, don José Jesús Pello Meñiz, don Germán Santos Flor Rodríguez, don José Carlos Martínez García-Ramos, don José Antonio F. Corrales González, contra la resolución de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora del Ministerio de Educación y Ciencia, de fecha 23 de noviembre de 1990, y la desestimación presunta del recurso de alzada, representado por el Abogado del Estado, acuerdos que se mantienen por ser ajustados a Derecho; sin hacer especial condena en costas.»

Dispuesto por Orden de 2 de agosto de 1993 el cumplimiento de la citada sentencia en sus propios términos.

Esta Presidencia ha resuelto dar publicidad a la misma para general conocimiento.

Madrid, 17 de noviembre de 1993.—El Presidente de la Comisión Nacional, Roberto Fernández de Caleyá y Álvarez.

Ilmo. Sr. Secretario de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

29184 *RESOLUCIÓN de 11 de noviembre de 1993, 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» (código número 9001792), que fue suscrito con fecha 13 de octubre de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y de otra, por las Secciones Sindicales de U.G.T. y C.C.OO., en representación de los trabajadores, 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 1940/1981, 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, 11 de noviembre de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA 1993-1995 DE LA EMPRESA «ELECTRA DE VIESGO, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Cláusulas generales

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

Art. 2.º *Ambito personal y funcional.*—El presente Convenio afecta a los trabajadores y empleados de la Empresa, comprendidos en las escalas de los anexos 1 y 2, 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 1970.

A este Convenio podrá adherirse la Empresa filial Electra del Esta.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—Este Convenio Colectivo entrará en vigor con efectos desde 1 de Enero de 1993 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 1995. No obstante, su vigencia para los años 1994 y 1995 quedará nula a todos los efectos, si se denuncia por alguna de las partes durante el último trimestre de 1993 ó 1994, respectivamente. Por parte de la representación de los trabajadores será suficiente que el acuerdo para proceder, en su caso, a la denuncia citada, se tome por mayoría simple de ellos.

Con independencia de lo anterior, finalizado el período de vigencia, se entenderá denunciado el Convenio, acordando ambas partes negociar un nuevo Convenio a partir de 1996.

CAPITULO II

Régimen económico

Art. 4.º *Tabla salarial.*—Se acuerda que los valores de la nueva tabla salarial que regirán a partir de enero de 1993, y para ese año, son los que figuran en los anexos números 1 y 2 que se acompañan.

Para los años 1994 y 1995, en su caso, los valores de la tabla salarial se incrementarán automáticamente en un porcentaje igual al 110 por 100 de la previsión de inflación que fije o estime el Gobierno para cada uno de esos años.

A estos efectos, se tomarán como referencia las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 1993 y 1994, respectivamente, actualizadas, en su caso, con el incremento resultante de la aplicación de la cláusula de revisión prevista en este Convenio.

Art. 5.º *Antigüedad.*—El valor del trienio para 1993 será de 33.804 pesetas anuales, a percibir en doce mensualidades de 2.817 pesetas cada una.

Art. 6.º *Complemento de ayuda familiar.*—El valor de la ración o unidad para 1993 será de 20.460 pesetas anuales a percibir en doce mensualidades iguales de 1.705 pesetas cada una.

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

Art. 7.º *Plus de turno cerrado.*—El valor del plus de turno cerrado para 1993 será de 792 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.

Art. 8.º *Plus de turno abierto.*—El valor de este plus para 1993 será de 549 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 a que tienen derecho los miembros del Comité de Empresa y Delegados sindicales.

Art. 9.º *Primas.*—Este concepto para 1993 se verá incrementado en un 4 por 100 sobre sus correspondientes valores en 31 de diciembre de 1992.

Art. 10. *Plus nocturno.*—Los valores de la nueva tabla de plus nocturno que regirá a partir de 1 de enero de 1993 y para ese año son los que figuran en el anexo número 3 que se acompaña.

El plus nocturno será percibido por todos los trabajadores de plantilla cuando realicen la jornada ordinaria de trabajo durante el período comprendido entre las veintidós y seis 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 a que tienen derecho los miembros del Comité de Empresa y Delegados sindicales.

Art. 11. *Trabajos extraordinarios.*—A partir del 1 de octubre de 1993 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 1993 de 1.739 pesetas por trabajo realizado en día de descanso o festivo que le corresponda descansar por su calendario, cualquiera que sea la fecha de preaviso.

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.

En este caso será condición indispensable para su percepción que el requerimiento se realice con un preaviso igual o inferior a cuarenta y ocho horas.

Como regla general sólo se abonará, a cada trabajador, un requerimiento por trabajos extraordinarios con independencia del número de jornadas a que éstos den lugar.

Art. 12. *Horas extraordinarias.*—El valor de las horas extraordinarias y los pagos correspondientes por trabajo o descanso en festivos para 1993 se verá incrementado en un 4 por 100 sobre sus correspondientes valores en 31 de diciembre de 1992.

Se acompañan nuevas tablas de valores de horas extraordinarias para 1993, como anexo número 4.

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

Art. 13. *Dietas.*—Las dietas por desplazamiento para 1993 se abonarán de acuerdo con los valores de las tablas que se acompañan como anexo número 5, a partir de la firma del presente convenio. Los atrasos por este concepto desde 1 de enero de 1993, se abonarán con un incremento del 4 por 100.

El personal desplazado a capital de provincia o grandes núcleos de población, podrá optar entre percibir las correspondientes dietas de viaje o acogerse al régimen de gastos justificados.

En caso de percibir dietas de viaje la cuantía de las mismas serán las existentes en la actualidad con los incrementos acordados para los años de vigencia de este Convenio.

Cuando se acoja al régimen de gastos justificados podrá hacer uso de hoteles de tres estrellas, autorizándose, al propio tiempo, la utilización del mismo hotel que el acompañante de mayor categoría, y si no realizara el desayuno, comida o cena en el hotel en que esté alojado, percibirá el importe de la dieta fraccionada.

Art. 14. *Gastos de locomoción.*—En el mes de diciembre de cada año se negociarán las tarifas por kilómetro recorrido que registrarán para el siguiente.

Por cada plaza ocupada, además del conductor, se abonará en 1994 un suplemento de una peseta por kilómetro y dos pesetas en 1995, con un máximo de 4 acompañantes.

Art. 15. *Quebranto de moneda.*—Los trabajadores que habitualmente realicen cobros o pagos en metálico por cuenta de la Empresa, percibirán, en concepto de quebranto de moneda, una gratificación anual de 36.000 pesetas, distribuidas en doce pagos iguales de 3.000 pesetas cada uno.

El percibo de esta gratificación estará condicionado a la continuidad en la realización de las funciones de cobros y pagos en metálico, por lo que dejará de percibirse a partir del momento en que cese en la prestación efectiva de las mismas, excepción hecha de vacaciones y crédito de horas a que tienen derecho los miembros del Comité de Empresa y Delegados sindicales.

En caso de que la función de cobro y pago en metálico no sea habitual o se interrumpa por ausencias, aún justificadas, que no sean las establecidas en el párrafo anterior, esta gratificación se percibirá proporcionalmente al tiempo en que se haya realizado la función.

La Comisión mixta de interpretación del Convenio elaborará el censo del personal con derecho al percibo de esta gratificación a partir de la firma del presente Convenio.

Art. 16. *Complementos salariales para 1994 y 1995.*—A partir de 1 de enero de 1994 y 1995, en su caso, las cuantías de los complementos salariales establecidos en los artículos 5.º, 6.º, 7.º, 8.º, 9.º, 10, 11, 12, 13 y 15 de este Convenio, serán incrementados automáticamente en un porcentaje igual al 110 por 100 de la previsión de inflación que fije o estime el Gobierno para cada uno de esos años.

A estos efectos, se tomarán como referencia los valores vigentes a 31 de diciembre de 1993 y 1994, respectivamente, actualizados, en su caso, con el incremento resultante de la aplicación de la cláusula de revisión prevista en este Convenio.

Art. 17. *Cláusula de revisión salarial.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1993 un incremento igual o superior al 4,5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1992, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso correspondiente. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1993, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1994, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas finales de 1992 utilizados para realizar los aumentos pactados para el año 1993.

La cláusula anterior, en sus mismos términos y de acuerdo con las variaciones que puedan producirse entre la previsión de la inflación y el comportamiento del IPC, será de aplicación para 1994 y 1995, aplicándose para estos dos últimos años el factor 110 por 100 a los excesos del IPC real sobre el que, para cada uno de esos dos años, se haya previsto.

La revisión salarial se abonará en una sola paga. La correspondiente a 1993, durante el primer trimestre de 1994, y las correspondientes a 1994 y 1995, durante iguales períodos de 1995 y 1996, respectivamente.

CAPÍTULO III

Tiempo de trabajo

Art. 18. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo será la siguiente:

1.º 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, ocho meses (octubre a mayo, ambos inclusivos), con arreglo al horario siguiente:

— Centros de trabajo de Santander capital:

Lunes a jueves: Mañana: De siete cincuenta y cinco a catorce. Tarde: De quince cuarenta a diecisiete cuarenta y cinco.

Viernes: Mañana: De ocho a quince.

Navidad (de 25 de diciembre a 7 de enero):

Lunes a viernes: De ocho a quince.

Semana Santa (1994 Semana de Pascua. 1995 Semana Santa y Semana de Pascua):

Lunes a viernes: De ocho a quince.

Restantes centros de trabajo:

Lunes a jueves: Mañana: De siete cincuenta y cinco a catorce. Tarde: De quince veinticinco a diecisiete treinta.

Viernes: Mañana: De ocho a quince.

Navidad (de 25 de diciembre a 7 de enero):

Lunes a viernes: De ocho a quince.

Semana Santa (1994 Semana de Pascua. 1995 Semana Santa y Semana de Pascua):

Lunes a viernes: De ocho a quince.

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

2. Personal con trabajo en régimen de turno.—Este personal trabajará durante todo el año cuarenta horas semanales a razón de ocho horas continuadas diarias, con arreglo al calendario de turnos que rige en la Empresa.

El personal que presta servicios de atenciones disfrutará de la jornada «resto del personal» sin detrimento de su acoplamiento al trabajo de sustitución de turnos. El cómputo anual, a los solos efectos de la compensación

horaria del personal de atenciones, queda establecido en 1.688 horas para 1993, 1.672 para 1994 y 1.656 para 1995.

El personal de régimen de turno, a excepción del que pertenezca al subgrupo I de personal Administrativo, disfrutará durante 1993 de un descanso de 8 días (ocho días), distribuidos a lo largo de los doce meses del año, a fin de totalizar, en cómputo anual, el horario del personal de su escalafón no sujeto a régimen de turnos. Con la misma finalidad, durante 1994 y 1995 el personal de régimen de turnos disfrutará de un descanso de diez y doce días, respectivamente, distribuidos a lo largo de los doce meses del año. El personal perteneciente al subgrupo I de personal Administrativo que trabaje en régimen de turno y no tenga una jornada inferior a la establecida en este Convenio, percibirá durante 1993 el importe de cuatro horas extraordinarias, a fin de totalizar, en cómputo anual, el horario del personal de su escalafón no sujeto a régimen de turnos. Con la misma finalidad, en 1994 este personal disfrutará de un descanso de un día, más el abono de cuatro horas extraordinarias y durante 1995 disfrutará de dos días de descanso.

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):

Lunes a jueves: Mañana: De ocho a doce treinta. Tarde: De catorce a dieciocho veinte.

Viernes: Mañana: De ocho a quince.

Navidad (de 25 de diciembre a 7 de enero):

Lunes a viernes: De ocho a quince.

Semana Santa (1994 Semana de Pascua. 1995 Semana Santa y Semana de Pascua):

Lunes a viernes: De ocho a quince.

b) Jornada de verano del año 1993, cuatro meses (junio a septiembre, ambos inclusive). Los meses de junio y julio, treinta y dos horas treinta minutos semanales, con jornada continuada de seis horas treinta minutos diarios, de lunes a viernes y sábados libres, con horario de ocho a catorce treinta horas.

Los meses de agosto y septiembre, treinta horas semanales, con jornada continuada de seis horas diarias de lunes a viernes y sábados libres, con horario de ocho a catorce horas.

c) Jornada de verano para el año 1994, cuatro meses (junio a septiembre ambos inclusive). El mes de junio, treinta y dos horas treinta minutos semanales, con jornada continuada de seis horas y treinta minutos diarios de lunes a viernes y sábados libres, con horario de ocho a catorce treinta horas.

Los meses de julio, agosto y septiembre, treinta horas semanales con jornada continuada de seis horas diarias de lunes a viernes y sábados libres, con horario de ocho a catorce horas.

d) Jornada de verano para el año 1995, cuatro meses (junio a septiembre ambos inclusive): Treinta horas semanales con jornada continuada de seis horas, de ocho a catorce horas de lunes a viernes y sábados libres.

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

Art. 19. *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 doce horas, los días 24 y 31 de diciembre, o sus vísperas si dichas fechas no fueran días laborables.

Art. 20. *Guardias*.—Se aplicará en todos los Centros de la Empresa, sin excepción alguna, el actual servicio diario de guardia con arreglo al siguiente horario y condiciones:

Invierno: Lunes a viernes, de trece treinta a veintidós horas.

Verano: Lunes a viernes de diecisiete a veintidós horas.

En el mes de junio de 1994 el horario será de dieciséis treinta a veintidós horas.

Sábados, domingos y festivos (todo el año): De diez a trece y de dieciséis treinta a veintidós horas.

Durante la semana que dura la guardia se percibirá un plus diario de 660 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 nueve horas extraordinarias.

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

Art. 21. *Remuneración y jornada anual de trabajo*.—A los efectos de lo establecido en el artículo 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 número 1 de este Convenio.

Art. 22. *Vacaciones*.—Todos los trabajadores de plantilla disfrutará de un período de vacaciones anuales, no sustituible por compensación económica, de veinticinco 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 períodos no inferiores a cinco días laborables, con un máximo de tres 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 éstas por enfermedad, maternidad o accidente del trabajador, ni cuando concurren alguno de los motivos que da derecho a la ausencia del trabajador con derecho a remuneración por permiso legal. Solamente se suspenderán las vacaciones en caso de intervención quirúrgica que necesite hospitalización como consecuencia de enfermedad del trabajador.

La situación de incapacidad laboral transitoria nacerá al día siguiente de finalizar el período de vacaciones, sin perjuicio de que subsista la obligación de presentar, en su momento, los correspondientes partes 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 período, disfrutará la parte proporcional al tiempo trabajado, calculada por dozavas 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.

Art. 23. *Permisos legales*.—Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Cinco días naturales en los casos de fallecimiento de cónyuge, padres, hijos, padres e hijos políticos y hermanos y nietos.

c) Tres días naturales, ampliables a cinco en caso de desplazamiento, por enfermedad grave de los familiares enumerados en el apartado b) anterior.

d) Dos días naturales ampliables a cuatro en caso de desplazamiento por fallecimiento o enfermedad grave de abuelos, abuelos políticos y hermanos y nietos políticos.

e) Tres días laborables, por nacimiento de hijo.

f) Un día por traslado del domicilio actual, ampliable a dos días cuando el traslado esté motivado por cambio de centro de trabajo.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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

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

Art. 24. *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, aun programados, precisen su realización urgente, las que vengan exigidas para evitar el riesgo de pérdida de materias primas, y, en general, todas aquellas que por su trascendencia sean de inevitable e inaplazable realización.

Se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias por períodos punta de producción, períodos extraordinarios de construcción, mantenimiento o puesta en marcha de instalaciones, paradas programadas, trabajos inaplazables, ausencias imprevistas, sustitución de turnos o de servicios inaplazables por enfermedad, permisos, ausencias 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.

Art. 25. *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 1983, 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.

Art. 26. *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. Rebাসada 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

Art. 27. *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 los anexos 1 y 2 y familiares, en su caso, ingresados en la Empresa antes del 1 de enero de 1994, los siguientes complementos de pensión:

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

La pensión «En favor de familiares» que concede la Seguridad Social a las hijas mayores de cuarenta y cinco 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 conceda 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 1986 aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 12 de mayo de 1986, 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.

Art. 28. *Complemento de pensión de jubilación.*—Son beneficiarios los trabajadores que se jubilen a los sesenta y cuatro o sesenta y cinco 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 sesenta y cuatro años deberá hacerlo como máximo dentro del mes siguiente de cumplirlos.

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

Al personal ingresado en la Empresa con posterioridad al 31 de diciembre de 1971 se le aplicará este complemento de pensión reduciéndose el porcentaje del complemento de pensión a cargo de la Empresa, en un 1 por 100 por cada año completo o fracción de año que le falte para completar los veinte años de servicio efectivo en la plantilla de «Electra de Viesgo, Sociedad Anónima».

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 por 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 cálculo del complemento de pensión, se tendrán en cuenta los siguientes conceptos salariales, siempre que los hubiera 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 cálculo del complemento salarial cualquier tipo de plus, primas, horas extraordinarias, distintos de los expresamente enumerados.

Art. 29. *Complemento de pensión 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 por 100 del salario computable en el momento de serle declarada la invalidez.

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

Art. 30. *Complemento de pensión de viudedad y orfandad.*—Se continúa 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 conceda 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 beneficiarios 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 por 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.

Art. 31. *Garantía mínima.*—A toda pensión de Electra de Viesgo se le garantiza una cuantía mínima, a pagar en doce mensualidades y dos 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 tomara como base el importe de la pensión mínima de la Seguridad Social que le hubiera 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.

Art. 32. 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 1985, 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 1986 aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 12 de mayo de 1986.

Revisión de los complementos de pensión

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 por 100 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 por 100 del IPC previsto.

Art. 33. *Trabajadores de nuevo ingreso.*—Para los trabajadores que ingresen en la Empresa a partir del día 1 de enero de 1994, ambas partes acuerdan que se constituirá un plan de pensiones de empleo contributivo y de aportación definida, de acuerdo con la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, y demás disposiciones legales.

La aportación de los trabajadores de nuevo ingreso y de la Empresa será al 50 por 100, lo suficiente para procurar que sea similar y homologable con el nivel de cobertura que tenga en cada momento el personal ingresado con anterioridad al 1 de enero de 1994.

Art. 34. *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.

Art. 35. *Complemento I.L.T.*—La Empresa complementará el subsidio de I.L.T., hasta alcanzar el 100 por 100 de las percepciones salariales de los trabajadores de plantilla en los casos de enfermedad común y accidente no laboral.

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

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

Art. 36. *Préstamos y anticipos.*—Los anticipos para adquisición y reparación de viviendas y atenciones familiares, se unifican en un solo modelo de anticipo unificándose todos los fondos existentes en la actualidad para su dotación, quedando establecidos en la cantidad de diez, once y doce millones de pesetas para los años 1993, 1994 y 1995, respectivamente.

La regulación, concesión y control de estos anticipos así como el préstamo 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 propondrá a la Comisión mixta de interpretación del Convenio, las condiciones necesarias para la concesión de los préstamos y anticipos existentes así como la cuantía de los mismos.

Art. 37. *Ayuda de estudios y fondo social.*—Se constituye un Fondo de Estudios con aportación igual Empresa—Trabajadores, que será gestionado por la Comisión de Créditos y Viviendas que se denominará en lo sucesivo Comisión de Anticipos, Préstamos y Estudios.

Las ayudas de estudios que se concedan en 1994 y 1995 se harán exclusivamente con cargo al Fondo de Estudios constituido en este Convenio Colectivo, quedando incluidas en el mismo las ayudas para estudios de Formación Profesional que se venían concediendo.

Por la Comisión mixta de interpretación del Convenio se negociará la aportación empresarial futura al Fondo de Estudios.

Se crea asimismo un fondo social con la finalidad de promover entre los empleados de la Empresa actividades culturales, sociales y deportivas. Este Fondo será constituido por la Empresa con una cuantía de siete millones de pesetas para 1994 y de ocho millones para 1995.

Este Fondo se hará efectivo en el momento en que por la Comisión mixta de Convenio se llegue a un acuerdo en cuanto al contenido del mismo y de su forma de distribución y concesión, encargándose la misma de nombrar sus gestores.

CAPITULO V

Formación y promoción

Art. 38. *Formación.*—El personal tiene el derecho y la obligación de adquirir la formación necesaria que garantice la mejor realización de los diferentes trabajos y tareas, y permitan su completa formación en el orden profesional y humano.

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

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

ra 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.

Art. 39. *Promoción.*—Se entiende por promoción el ascenso de categoría o cambio de grupo profesional que signifique una mejora profesional y económica.

Art. 40. *Sistemas de promoción.*—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.

Art. 41. *Antigüedad en la categoría.*—Se establecen los siguientes ascensos automáticos y asimilaciones por antigüedad:

- a) Personal Técnico.

De 5.^a a 4.^a categoría, nivel 9, a los doce años.

De 2.^a «B» a 2.^a «A», nivel 17, a los siete años.

- b) Personal Administrativo. Subgrupo I.

De 5.^a a 4.^a «B», nivel 6, a los siete años.

De 4.^a «B» a 4.^a «A», nivel 9, a los siete años.

De 2.^a «B» a 2.^a «A», nivel 17, a los siete años.

Al personal administrativo perteneciente a este subgrupo I, que hubiera ingresado en la Empresa con anterioridad al día 1 de enero de 1991, se le reconocen los siguientes derechos:

Ascenso automático de 5.^a a 4.^a «B», nivel 8, a los siete años.

Ascenso automático de 4.^a «B» a 4.^a «A», nivel 11, a los siete años.

- c) Personal Administrativo. Subgrupo II.

De 3.^a a 2.^a, nivel 3, a los siete años.

- d) Personal Operario. Subgrupo I.

De 3.^a a 2.^a «B», nivel 4, a los siete años.

De 2.^a «B» a 2.^a «A», nivel 5, a los siete años.

- e) Personal operario. Subgrupo II.

Los peones especialistas se asimilarán, a los seis años de permanencia en la categoría, a la 3.^a categoría del Subgrupo I de personal operario. A los ocho años de permanencia en esta última categoría, ascenderán a 2.^a «B», nivel 4, previa prueba de aptitud.

Como consecuencia del ascenso automático por antigüedad, se deja sin efecto, y queda modificada la Ordenanza para las Industrias de Energía Eléctrica 30 de julio de 1970, 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.

Art. 42. *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 1970, y que se relacionan a continuación.

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

I. Grupo I. Personal técnico

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

Segunda categoría, nivel B:

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

b) 50 por 100 por libre elección de la Empresa entre el personal perteneciente a la tercera y cuarta categorías Técnicas que tenga una antigüedad mínima de dos años en la categoría y de diez años en la Empresa.

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

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

Tercera categoría:

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

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

Cuarta categoría:

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

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

II. Grupo II. Personal administrativo

Subgrupo I. Administrativos:

Segunda categoría, nivel A: Por libre elección de la Empresa entre los trabajadores de la segunda categoría, nivel B.

Segunda categoría, nivel B:

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

b) 50 por 100 por libre elección de la Empresa entre el personal perteneciente a la tercera y cuarta categorías 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.

Tercera categoría:

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

b) 50 por 100 por libre elección de la Empresa entre el personal perteneciente a la cuarta y quinta categorías Administrativas.

Cuarta categoría, nivel A: Se cubrirán alternativamente por:

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

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

Cuarta categoría, nivel B:

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

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

En cuanto se refiere a la segunda y tercera 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 I que tenga una antigüedad mínima de cuatro años.

Primera categoría:

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

Segunda y tercera categorías:

Libre elección de la Empresa.

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

Primera categoría, nivel A: Por libre elección de la Empresa, entre el personal de este subgrupo I perteneciente a la primera categoría, nivel B, y segunda 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.

Primera categoría, nivel B:

a) 50 por 100 por libre elección de la Empresa entre el personal perteneciente a la segunda categoría, niveles A o B, de este subgrupo I, que tenga una antigüedad mínima en la categoría de dos años.

b) 50 por 100 por concurso-oposición entre el personal perteneciente a la segunda categoría, niveles A o B, de este subgrupo I, que tenga una antigüedad mínima en la categoría de dos años.

Segunda categoría, nivel A:

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

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

Segunda categoría, nivel B: Por concurso-oposición entre el personal de la tercera categoría de este subgrupo I y el perteneciente a la segunda categoría, subgrupo II de Personal Operario y segunda y tercera categorías, subgrupo II, personal Administrativo.

Art. 43. *Ingreso de personal.*—Dentro de las condiciones establecidas en el artículo 44 del presente Convenio Colectivo, la Comisión de Formación, Promoción y Nuevas Tecnologías, elaborará un Reglamento regulador de las pruebas de acceso para los nuevos trabajadores que ingresen en la Empresa.

Art. 44. *Creación de nuevos puestos de trabajo o cobertura de los que no producen vacante.*—Los puestos de trabajo de nueva creación o aquellos que, aun no produciendo vacante de acuerdo con la Ordenanza de Trabajo y estas normas, vayan a ser cubiertos por la Empresa, se proveerán de la siguiente forma:

I. Personal Técnico y Administrativo del subgrupo I. Primera categoría

Primera categoría: Por libre elección de la Empresa.

Segunda, tercera y cuarta categorías: 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.

Quinta categoría: Mediante concurso-oposición en el que podrá tomar parte el personal perteneciente a la primera, segunda y tercera categorías del subgrupo II, del Personal Administrativo, segunda categoría, nivel B, y tercera categoría del subgrupo I del Personal Operario y segunda categoría del subgrupo II del Personal Operario; siempre que lleven al servicio de la Empresa un mínimo de dos años.

En este concurso-oposición podrá también tomar parte el personal perteneciente a la segunda 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 primera 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.

Segunda y tercera categorías: Con personal de nuevo ingreso.

III. Personal operario

Primera y segunda categorías 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.

Tercera 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.

Segunda categoría del subgrupo II: Con personal de nuevo ingreso.

Art. 45. Concurso-oposición

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

Valoración del expediente profesional.

Examen psicotécnico (opcional).

Examen teórico.

Examen práctico.

Concurso de méritos.

Reconocimiento médico (opcional).

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

Número de plazas a cubrir.

Categoría profesional.

Condiciones exigidas para concursar.

Cursillos de formación y fechas de celebración de los mismos.

Pruebas a realizar.

Programas teóricos y prácticos.

Lugar, fecha y hora de realización de las pruebas.

Plazo de admisión de solicitudes.

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

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

Personal excluido: Como norma general y sin perjuicio de las condiciones específicas que habrán de reunir, en cada caso, los concursantes, en los concursos-oposición no podrá participar el personal que tenga en suspenso su contrato de trabajo por cualquiera de las causas señaladas en el 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.

Art. 46. 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.

Art. 47. *Nuevas tecnologías.*—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 garantía 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 manteni-

miento del empleo y tendrá efectos de mejora de la formación y promoción del trabajador.

Art. 48. *Comisión paritaria de formación, promoción y nuevas tecnologías.*—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.

CAPITULO VI

Acción sindical en la Empresa

«Electra de Viesgo, Sociedad Anónima», 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.

Art. 49. *Secciones Sindicales.*—Los Sindicatos que tengan una participación de al menos un 10 por 100 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. Asimismo aquellos Sindicatos que hubieran obtenido en las 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 por 100 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 excluyentemente 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 por 100 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 representación 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 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, Sociedad Anónima». En su consecuencia, los acuerdos de carácter general que se adopten serán a Direc-

ción de la Empresa y, al menos un 60 por 100 de la representatividad que ostenten las referidas secciones sindicales, vincularán a la totalidad de los trabajadores de «Electra de Viesgo, Sociedad Anónima», 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 afecta.
 10. Los Delegados tendrán 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 períodos de un año.

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

Excedencias trabajadores que ostentan 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.

Garantías de los miembros de los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados de las Secciones Sindicales

A) Durante el período 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 hubiera. 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 ostenta, 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.

Comités de Empresa

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

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

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

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de 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. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procure el mantenimiento y el incremento de la actividad de la Empresa.

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 nacional de empleo.

Art. 50. *Fusión e integración.*—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.

Art. 51. *Formación 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.

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

Art. 53. *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.

Para 1995 se concederá un día más de vacaciones al personal que en el año anterior no hubiese faltado al trabajo más de siete días, cualquiera que sea la causa de la ausencia, excepción hecha de los permisos a que tienen derecho los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales.

Art. 54. *Vinculación 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.

Art. 55. *Comisión Mixta de Convenio.*—Se mantiene la Comisión Mixta de Convenio, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento con sede en Santander, calle Medio, número 12.

Las incidencias, dudas o reclamaciones que pudieran derivarse de la aplicación de este convenio serán obligatoriamente estudiadas, y en su caso resueltas, por esta Comisión como trámite previo obligatorio la vía administrativa y/o jurisdiccional.

Esta Comisión deberá resolver en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la correspondiente reclamación:

1.º Mediante estimación o desestimación total o parcial de la reclamación presentada, que será vinculante para la Empresa y trabajadores, si la resolución es adoptada por unanimidad de todos los miembros de la Comisión.

2.º Acta de desacuerdo con lo que la parte reclamante podrá iniciar el procedimiento a través del órgano administrativo y/o jurisdiccional competente.

La Comisión estará constituida por tres Vocales, don José Luis Cos García, don Feliciano Montes Barberena y don Fidel Fernández Fernández, en representación de los trabajadores, y otros tres Vocales, don Jesús Cuartas Galván, don Iñigo Presmanes Arizmendi y don Federico Picazo García, en representación de la Empresa.

Art. 56. *Determinación de partes contratantes.*—En la elaboración, concertación y firma del presente Convenio Colectivo han intervenido:

Por la representación de los trabajadores:

U.G.T.

Don José Luis Cos García.

Don Joaquín Pozueta Rodríguez.

Don Feliciano Montes Barberena.

Don Roberto Alvarez Rodríguez.

Don Jesús González Díaz.

Don José Ramón Fraga Leivas.

Don Víctor Lázaro Toledano.

CC.OO.

Don Ambrosio Escandón Vega.

Don Fidel Fernández Fernández.

Don Ignacio Campillo Campillo.

A.C.E.V.I.

Don Alberto del Val Crespo.

Don Cipriano Agudo Orive.

Por la representación empresarial:

Don Jesús Cuartas Galván.

Don Iñigo Presmanes Arizmendi.

Don Federico Picazo García.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Clasificaciones profesionales.*—Se creará una Comisión paritaria, en el plazo de dos meses a partir de la fecha de la firma del Convenio,

con la finalidad de conseguir una mejora en la adecuación trabajador—puesto de trabajo y tendente a mejorar el proceso productivo de la Compañía.

Una vez establecida, en su caso, la necesidad de estos estudios, se procederá por esta Comisión, con medios de la Empresa y con las ayudas externas que se precisen, a realizar los trabajos necesarios para lograr los objetivos fijados por la Comisión.

Si del estudio realizado se desprendiese un necesario cambio de nivel salarial para las categorías: Tercera, subgrupo II, Administrativo, primera «A» y «B» y segunda «A» del subgrupo I de personal operario, éste se efectuará por los empleados en activo afectados en ese momento, con efectos de 1 de enero de 1993. Si otras categorías o puestos de trabajo resultasen afectadas y se hiciera necesario un cambio de nivel salarial, este se haría con efectos al 1 de enero del año siguiente a la fecha del acuerdo.

Segunda. *Seguro de vida.*—La Comisión mixta de interpretación de Convenio estudiará la posible modificación del seguro de vida actualmente vigente.

La Comisión presentará a la Dirección de la Empresa y a la representación sindical, unas primeras conclusiones en el plazo de seis meses a partir de su constitución.

Tercera. *Comisión de gastos sanitarios (anexo 6 del Convenio).*—La Comisión mixta de interpretación del Convenio fijará las asignaciones a percibir en compensación de gastos sanitarios.

Los trabajadores que vayan como acompañantes no tendrán derecho a permiso retribuido, salvo en los casos previstos legalmente. Los días utilizados para los desplazamientos serán con cargo a sus descansos o vacaciones.

Cuarta. *Escalafones.*—En los escalafones del personal sujeto a convenio, y siempre que existan posibilidades para ello, figurarán los siguientes datos: Nombre y apellidos, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la Empresa, categoría profesional, fecha de adquisición de esta, nivel retributivo, sueldo anual, primas o pluses, complemento de ayuda familiar y premio de antigüedad.

Quinta. *Jornada de trabajo.*—Durante el último trimestre de 1994, la Comisión mixta del Convenio examinará la evolución del nuevo horario de la jornada partida de invierno del personal jurídico, administrativo (subgrupo I) y técnico con trabajo exclusivo de oficinas, a los exclusivos efectos de intentar unificar el horario de tarde y que, en su caso, dicha unificación entre en vigor antes de la finalización del presente Convenio.

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 1993

Salario base de cada categoría profesional

Categoría profesional	Nivel	Pesetas
<i>Personal Técnico</i>		
Primera categoría, Sup. Segundo	20	4.369.274
Segunda categoría, nivel «A»	17	4.077.262
Segunda categoría, nivel «B»	15	3.821.552
Tercera categoría	12	3.436.062
Cuarta categoría	9	3.093.230
Quinta categoría	6	2.858.338
Quinta categoría, Asimilados	6	2.858.338
<i>Personal Jurídico-Sanitario</i>		
Primera categoría, Sup. Segundo	20	4.369.274
Segunda categoría, nivel «B»	15	3.821.552
<i>Personal Administrativo-Subgrupo I</i>		
Primera categoría, Sup. Segundo	20	4.369.274
Segunda categoría, nivel «A»	17	4.077.262
Segunda categoría, nivel «B»	15	3.821.552
Tercera categoría	12	3.436.062
Cuarta categoría, nivel «A»	9	3.093.230
Cuarta categoría, nivel «B»	6	2.858.338
Quinta categoría	4	2.737.714

Categoría profesional	Nivel	Pesetas
<i>Personal Administrativo-Subgrupo II</i>		
Categoría especial	7	2.909.144
Primera categoría	4	2.737.714
Segunda categoría	3	2.679.516
Tercera categoría	2	2.653.868
<i>Personal Operario-Subgrupo I</i>		
Primera categoría, nivel «A»	8	3.036.082
Primera categoría, nivel «B»	7	2.909.144
Segunda categoría, nivel «A»	5	2.794.862
Segunda categoría, nivel «B»	4	2.737.714
Tercera categoría	3	2.679.516
<i>Personal Operario-Subgrupo II</i>		
Segunda categoría	2	2.653.868
<i>Personal Características Especiales</i>		
Personal de Limpieza	1	2.553.740

ANEXO 2

Tabla de niveles salariales

Nivel	Salario 1993	1/14
1	2.553.740	182.410
2	2.653.868	189.562
3	2.679.516	191.394
4	2.737.714	195.551
5	2.794.862	199.633
6	2.858.338	204.167
7	2.909.144	207.796
8	3.036.082	216.863
9	3.093.230	220.945
10	3.163.076	225.934
11	3.271.002	233.643
12	3.436.062	245.433
13	3.511.186	250.799
14	3.683.624	263.116
15	3.821.552	272.968
16	3.956.624	282.616
17	4.077.262	291.233
18	4.153.408	296.672
19	4.260.270	304.305
20	4.369.274	312.091
21	4.629.268	330.662
22	4.743.830	338.845
23	4.845.400	346.100
24	4.944.716	353.194

ANEXO 3

Tabla de valor del plus nocturno para 1993 correspondiente a ocho horas de trabajo

Nivel	Pesetas	Nivel	Pesetas
1	1.044	13	1.434
2	1.084	14	1.504
3	1.094	15	1.560
4	1.118	16	1.616
5	1.142	17	1.665
6	1.167	18	1.696
7	1.188	19	1.740
8	1.240	20	1.785
9	1.263	21	1.890
10	1.292	22	1.938
11	1.336	23	1.979
12	1.403	24	2.020

ANEXO 4

Tabla del valor de horas extraordinarias para 1993

Nivel	Base	75 por 100	100 por 100
1	768	1.344	1.536
2	828	1.449	1.656
3	834	1.460	1.668
4 OP	874	1.530	1.748
4 AD	1.028	1.799	2.056
5	909	1.591	1.818
6	1.110	1.943	2.220
7	1.132	1.981	2.264
8	1.177	2.060	2.354
9	1.267	2.217	2.534
10	1.304	2.282	2.608
11	1.347	2.357	2.694
12	1.418	2.482	2.836
13	1.546	2.706	3.092
14	1.635	2.861	3.270
15	1.795	3.141	3.590
16	1.888	3.304	3.776
17	1.934	3.385	3.868
18	1.980	3.465	3.960
19	2.019	3.533	4.038
20	2.148	3.759	4.296
21	2.276	3.983	4.552
22	2.359	4.128	4.718
23	2.403	4.205	4.806
24	2.463	4.310	4.926

ANEXO 5

Dietas por desplazamiento

Convenio Colectivo 1993

	En localidades donde exista residencia de la Empresa				En las demás localidades					
	Día completo (al interesado) — Pesetas	Día completo (a la pensión) — Pesetas	Día completo (1) y (2) — Pesetas		Dieta fraccionada					
					Desayuno — Pesetas	Comida — Pesetas	Cena — Pesetas	Cama (1) y (2) — Pesetas	Sólo comida o cena — Pesetas	
Personal Técnico y Administrativo, subgrupo I:										
1.ª y 2.ª categorías	6.733	1.461	7.798	6.733	303	2.526	2.244	3.925	3.366	3.053
3.ª categoría	5.611	1.305	6.555	5.611	282	2.244	1.869	3.366	2.808	2.244
Resto de personal	5.052	1.138	5.720	5.052	282	2.151	1.701	2.808	2.244	2.151

(1) En capitales de provincia.

(2) Resto.

Plus semirruta: 887 pesetas.

Complemento dieta por día de desplazamiento: 349 pesetas.

Este complemento se abonará por día de desplazamiento, siempre que éste exceda de diez días consecutivos y de 100 kilómetros de distancia del Centro de trabajo.

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

ANEXO 6

CONVENIO COLECTIVO 1993

Compensación gastos de viaje

Asignación por persona en compensación de gastos de viaje

	Pesetas
Día completo	1.301
Desayuno	103
Comida	782
<i>Dieta fraccionada</i>	
Cena	713
Cama	521

Transporte: Importe del billete en clase económica.

En Madrid - Alta Especialidad (autorizada)

	Pesetas
Día completo	3.121
Desayuno	160
Comida	1.876
<i>Dieta fraccionada</i>	
Cena	1.702
Cama	1.301

Transporte: Importe del billete en segunda clase.

ANEXO 7

Condiciones de trabajo y salud laboral

A) Principios generales:

Artículo 1.º 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 trabajo 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. 2.º 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. 3.º 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. 4.º 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. 5.º 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. 6.º 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. 7.º 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 oír al Comité de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral antes de la adopción de cualquier medida.

Art. 8.º 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. 9.º 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) Dos representantes de los trabajadores en Cantabria y Asturias y cuatro 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. 10. Serán requisitos para ser elegido Vocal representante de los trabajadores en el Comité de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral:

- a) Pertenecer 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 inmediata 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. 11. 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. 12. 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, informando 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 artículo 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. 17. Comité Central de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral.

El derecho de participación a que se refiere el artículo 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. 18. 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 artículo 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 cuatrimestrales y siempre que, lo convoque su Presidente justificadamente.

ANEXO 8

Acuerdo sobre participación sindical en la Empresa pública

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, don Luis Carlos Croissier Batista; el Instituto Nacional de Hidrocarburos, representado por su Presidente, don Oscar Fanjúl Martín; el Ministerio de Economía y Hacienda, representado por el Director general del Patrimonio del Estado, don Prudencio García Gómez; el Ministro de Obras Públicas y Urbanismo, representado por el Subsecretario del Departamento, don Baltasar Aymerich Corominas; el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, representado por el Subsecretario del Departamento, don Francisco Peña Díez; el Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, representado por el Subsecretario del Departamento, don Ricardo González Antón, de una parte, y por la otra la Unión General de Trabajadores, representada por su Secretario general, don 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 negocial 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

Artículo 1.º 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 negocial. 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. 2.º 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 1987. 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. 4.º 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 represen-

tantes en Comisiones de Información y Seguimiento, que se crearán, en su caso, en ejecución de este acuerdo.

Art. 5.º 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. 6.º 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. 7.º 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. 8.º 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. 9.º 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. 10. 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 la estrategia 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. 11. 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:

- Grupo Instituto Nacional de Industria.
- Grupo Instituto Nacional de Hidrocarburos.
- Grupo Dirección General de Patrimonio del Estado.
- 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 represen-

tantes 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.

29185 RESOLUCION de 18 de noviembre de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo estatal de Comercio de Flores y Plantas.

Visto el texto del Convenio Colectivo estatal de Comercio de Flores y Plantas (código de Convenio número 9901125), que fue suscrito con fecha 27 de julio de 1993, de una parte, por los representantes de la Confederación Española de Horticultura Ornamental (CEHOR), en representación de la patronal del sector, y de otra, por las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, en representación del colectivo laboral afectado, 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, 18 de noviembre de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

TEXTO DEL CONVENIO INTERPROVINCIAL DE EMPRESAS PARA EL COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ámbito funcional.*—El presente Convenio afectará a todas las Empresas dedicadas al comercio mayor y/o menor de flores y plantas.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio afectará en todo el territorio del Estado español, a las Empresas comprendidas en el ámbito funcional.

Art. 3.º *Ámbito personal.*—El presente Convenio afectará a todos los trabajadores de las Empresas comprendidas en el ámbito funcional, sin más excepciones que las derivadas de los artículos primero y segundo del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio tendrá una duración de dos años a contar desde el 1 de enero de 1993 y finalizando el 31 de diciembre de 1994.

Art. 5.º *Denuncia.*—El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado de año en año, en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncien con tres meses de antelación a su terminación o prórroga en curso. La denuncia deberá efectuarse mediante comunicación escrita a la otra parte, contándose el plazo de la misma desde la fecha de recepción de dicha comunicación.

Siempre que se haya producido la denuncia previa, la negociación del próximo Convenio se iniciará obligatoriamente en el mes de enero.

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral o judicial, haciendo uso de sus facultades, consideren que alguno de los pactos contradijan la legalidad vigente, el presente Convenio quedará sin efecto, debiendo procederse a la reconsideración de su total contenido.

Art. 7.º *Compensación y absorción.*—Las condiciones contenidas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo. Al establecerse la presente cláusula se ha tenido presente lo dispuesto en las disposiciones laborales de aplicación, entendiéndose que, examinadas en su conjunto, las disposiciones del Convenio son más beneficiosas que las que hasta ahora regían para los trabajadores incluidos en el mismo.

Si existiese algún trabajador que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma cualificación se establezcan en el Convenio, se respetarán aquéllas con carácter estrictamente personal solamente para los trabajadores a quienes afecte.