

tramos de la autopista del Atlántico afectados por la suspensión acordada por el Real Decreto tres mil cincuenta y cinco/mil novecientos setenta y nueve, de veintiuno de diciembre.

No resulta, por tanto, conveniente proseguir la tramitación de los estudios informativos del nuevo trazado, presentados oportunamente por la Sociedad concesionaria. De aquí que proceda prorrogar el plazo de suspensión temporal previsto en el artículo segundo, apartado dos, del Real Decreto tres mil cincuenta y cinco/mil novecientos setenta y nueve, de veintiuno de diciembre.

En su virtud, al amparo de lo dispuesto en el artículo veinticuatro de la Ley ocho/mil novecientos setenta y dos, de diez de mayo, sobre construcción, conservación y explotación de autopistas en régimen de concesión, previo informe de los Ministerios de Hacienda y Economía y Comercio, a propuesta del Ministro de Obras Públicas y Urbanismo y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veintitrés de julio de mil novecientos ochenta y dos,

DISPONGO:

Artículo único.—Se prorroga el plazo de suspensión temporal a que se refiere el artículo segundo, apartado dos, del Real Decreto tres mil cincuenta y cinco/mil novecientos setenta y nueve, de veintiuno de diciembre, hasta el día treinta y uno de diciembre de mil novecientos ochenta y dos.

Dado en Madrid a veinticuatro de julio de mil novecientos ochenta y dos.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Obras Públicas y Urbanismo,
LUIS ORTIZ GONZÁLEZ

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

21237

RESOLUCION de 27 de mayo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa «Unión Eléctrica de Canarias, Sociedad Anónima» (UNELCO).

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Unión Eléctrica de Canarias, Sociedad Anónima» (UNELCO), recibido en este Ministerio con fecha 19 de mayo de 1982, suscrito por la representación de la Empresa y la de sus trabajadores el día 12 de mayo de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, números dos y tres de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

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

CONVENIO COLECTIVO DE «UNION ELECTRICA DE CANARIAS, S. A.» (1982-83)

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

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

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

Art. 3.º Ambito temporal, revisión y absorción.—La vigencia de este Convenio será de dos años con excepción de los valores pactados en los capítulos VII y VIII, así como la jornada de trabajo y las vacaciones, cuya vigencia será de un año, a contar, en ambos casos, desde el 1 de enero de 1982. Se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas.

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

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

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

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 5.º La organización y racionalización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, con arreglo al Ordenamiento Jurídico.

CAPITULO III

Condiciones de trabajo

Art. 6.º Jornada de trabajo.—La jornada será de 1.880 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

El personal de jornada continuada de mañana tendrá un horario de siete treinta a catorce treinta, de lunes a viernes, y de siete treinta a doce cincuenta y seis los sábados.

En las Centrales, el personal administrativo y de mantenimiento tendrá un horario de siete a catorce, de lunes a viernes, y de siete a doce veintiséis, los sábados.

El personal de jornada partida tendrá el horario que fije su contrato individual o el que se establezca de mutuo acuerdo o con aprobación de la autoridad competente, atendiendo a las necesidades de organización del respectivo Centro de trabajo.

El personal de turnos cerrados, por la propia estructura de los mismos, realizará una jornada diaria de ocho horas de trabajo.

Art. 7.º Periodo de prueba.—Se establecen los siguientes periodos de prueba, dentro de los que ambas partes puedan resolver el contrato sin obligación de indemnización ni previo aviso:

Personal Técnico, Administrativo, Jurídico y de Actividades Complementarias de las categorías 1.ª y 2.ª: Seis meses.

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

Personal operario cualificado: Dos meses.

Personal operario no cualificado: Quince días laborables.

La incapacidad laboral transitoria, que afecte al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

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

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

Por nacimiento de hijos: Tres días laborables.

Por nupcialidad: Quince días naturales.

Por fallecimiento de

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

— Hermanos, suegros y yernos: Tres días naturales.

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

Por enfermedad grave de cónyuge o hijos, debidamente justificada: Tres días naturales.

Por enfermedad grave de los padres, siempre que suponga hospitalización, debidamente justificada: Tres días naturales.

Por traslado de domicilio: Un día laboral.

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

— Número y categoría de los puestos a cubrir.

— Características del puesto.

— Requisitos.

— Condiciones de trabajo.

— Fecha del examen si lo hubiera.

— Plazo para solicitar la vacante.

— Fecha, lugar y horario del cursillo de formación si lo hubiera, así como la fecha de inscripción en él.

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

Si, a juicio de la Empresa, la plaza no pudiera cubrirse con ninguno de los solicitantes o, en el caso de que no lo hubiera

solicitado ningún miembro de la plantilla, se estará a las normas de ingreso establecidas en la Ordenanza, teniendo en cuenta las siguientes prescripciones:

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

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

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

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

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

a) Concluida la excedencia, la Empresa incorporará al trabajador a su Centro de trabajo en un puesto igual o similar al que ocupaba previamente. De común acuerdo ambas partes podrán pactar la incorporación al puesto o Centro que más convenga a las mismas.

b) Quien se halle disfrutando de una excedencia podrá solicitar su reincorporación a la Empresa una vez transcurrido, al menos, la mitad del periodo concedido. La incorporación se realizará en el plazo máximo de dos meses a partir de la solicitud de reingreso, la Empresa podrá rebajar ambos plazos.

c) El empleado que se halle disfrutando una excedencia por estudios, siempre que no trabaje al mismo tiempo, tendrá derecho a que se le mantenga el suministro de fluido eléctrico en las mismas condiciones en que lo disfrutaba antes de la excedencia y por todo el tiempo de la misma, en el domicilio familiar, dentro de la zona de distribución de la Empresa.

d) La excedencia solicitada en base a la elección para un cargo sindical o público tendrá la duración del mismo y la reelección prolongará —igualmente— la excedencia.

e) Por acuerdo entre Empresa y trabajador, la excedencia podrá prorrogarse en los mismos términos en que fue concedida.

f) En todos los casos, la reincorporación a la Empresa deberá solicitarse por escrito con, al menos, un mes de antelación.

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

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

Art. 12. *Trabajos de diferente categoría*.—Trabajos de superior categoría. Cuando por necesidades de la Empresa a un trabajador se le encomienden durante más de cinco días, en forma continuada, funciones correspondientes a categoría profesional superior a la que tiene asignada, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia de salarios existente entre ambas desde el primer día en que empezó a realizar estas funciones.

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

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

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

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

Art. 13. *Traslados*.—La Empresa atenderá preferentemente las peticiones de traslados, que le hagan sus trabajadores, en base a las causas siguientes:

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

Art. 14. *Vacaciones*.—El personal afectado por el Convenio disfrutará de los siguientes días de vacaciones:

- De uno a tres años de servicio: Veintitrés días naturales.
- De más de tres años de servicio: Veinticinco días naturales.
- De más de seis años de servicio: Treinta días naturales.

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

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

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

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

La incapacidad laboral transitoria, sobrevenida durante el disfrute de las vacaciones y que motive intervención quirúrgica o ingreso en clínica, interrumpe el disfrute de las mismas.

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

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

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

Art. 16. *Asimilaciones*.—Los Auxiliares de Oficina de 2.ª y 3.ª categoría serán asimilados económicamente a Auxiliares de Oficina de 1.ª a los ocho años de antigüedad en la Empresa.

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

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

Art. 17. *Vestuario*.—Al personal operario y de limpieza, se facilitará dos mudas de ropa de trabajo al año, una en cada semestre. Cuando a juicio de la Empresa, las características del puesto lo requieran, se facilitará una prenda de abrigo.

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

Asimismo, tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo nacido y vivo, a contar desde la fecha del parto. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

La mujer que se halle en la situación a que se refiere el apartado precedente podrá solicitar el reingreso a la Empresa que deberá destinarse a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

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

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

CAPITULO IV

Seguridad e higiene en el trabajo

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

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

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

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

Las funciones del Comité de Seguridad son:

- a) Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.
- b) Informar sobre el contenido de las normas de Seguridad e Higiene en la Empresa.
- c) Realizar visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos para los trabajadores de la Empresa, para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales y constatar los riesgos que pueden afectar a la vida o salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la Empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias, y cualesquiera otras que estime oportunas.
- d) Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores de la Empresa, conforme a lo dispuesto en las disposiciones vigentes.
- e) Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la Empresa.
- f) Conocer las investigaciones realizadas por los técnicos de la Empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.
- g) Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en la Empresa con objeto de evitar unas y otras, y en los casos graves y especiales, practicar las informaciones correspondientes, cuyos resultados dará a conocer el Director de la Empresa al Comité y a la Inspección Provincial de Trabajo.
- h) Cuidar de que todos los trabajadores reciban una formación adecuada en materia de seguridad e higiene y fomentar la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- i) Estudiar y proponer a la Dirección de la Empresa todas cuantas medidas considere necesarias para obtener y conseguir unas buenas condiciones de seguridad e higiene que redunden en una debida protección de la vida e integridad física de los trabajadores.
- j) Cooperar a la realización y desarrollo de programas y campañas de Seguridad e Higiene del Trabajo en la Empresa.
- k) Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la Seguridad e Higiene, mediante cursillos y conferencias al personal de la Empresa.
- l) Proponer la concesión de recompensas al personal que se distinga por su comportamiento, sugerencias e intervención en actos meritorios, así como la imposición de sanciones a quienes incumplan normas e instrucciones sobre Seguridad e Higiene de obligada observancia en el seno de la Empresa.

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

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

Igualmente, el Servicio Médico de Empresa reconocerá a los trabajadores que estén en situación de baja por enfermedad o accidente por un período superior a veinte días y a aquellos que tengan repetidas bajas por enfermedad.

También reconocerá a los trabajadores que sean enviados con esa finalidad por orden de sus superiores.

Se hará reconocimiento previo al ingreso a todos los trabajadores, tanto fijos como eventuales.

El Servicio Médico estudiará estadísticamente las enfermedades con mayor incidencia en la Empresa, al objeto de establecer el tratamiento, la vigilancia y la prevención adecuados.

CAPITULO V

Formación profesional

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

1. Para personal de nuevo ingreso.
2. Formación profesional básica a distancia.

3. Formación en la profesión (cursos de promoción, nuevas técnicas y reciclaje).

4. Formación de mandos.

1. Cursos para personal de nuevo ingreso.—En función de las necesidades del personal que la Empresa determine y superadas las pruebas de selección que se establezcan, se realizarán los cursos de nuevo ingreso precisos para acoplamiento al puesto específico.

2. Formación profesional básica a distancia.—Con la finalidad primordial de que todo el personal que no ha tenido la posibilidad de realizar estudios oficiales de formación profesional, pueda alcanzar los niveles de conocimientos mínimos exigidos para la realización de cursos y concursos de formación, se establecerán los cursos de formación básica a distancia, en las especialidades Técnica, Administrativa y Profesional.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Asesorar e informar sobre los problemas de formación.

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

CAPITULO VI

Derechos sindicales

Art. 27. Unelco reconoce a los sindicatos, debidamente implantados en la Empresa, como elementos de interés para el debido tratamiento de las relaciones con sus trabajadores.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que distingan de suficientes y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los Centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores, existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del Centro.

En aquellos Centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquella,

la representación del Sindicato o Central será ostentada por un delegado.

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

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

Funciones de los Delegados Sindicales.

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

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

3. 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, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y Convenios Colectivos a los miembros de Comités de Empresa.

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

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

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del Centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

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

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

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

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

9. En aquellos Centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 1.000 trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponda.

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

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

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

12. Excedencias. Podrán solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

13. Participación en las negociaciones de Convenios colectivos. A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas, implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de la Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

De los Comités de Empresa.

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

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

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

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

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

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

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

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

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

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

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

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

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

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y 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.

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

2. Garantías.

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

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo, respecto 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, pu-

diendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

En «Unelco» y por Convenio Colectivo se establecerán pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o miembros de Comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

C) Prácticas antisindicales: En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

D) Lo aquí pactado mantendrá la vigencia general de dos años, salvo que en el transcurso de dicho periodo, medie una Ley acerca de este tema. En cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

CAPITULO VII

Previsión social

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

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

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

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

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

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

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

Si a la muerte del empleado hubiera fallecido su esposa y sobrevivieran hijos menores de dieciocho años no emancipados o mayores de dieciocho años incapacitados, se abonará a los mismos idéntico importe que habría correspondido a la viuda, si bien el pago se hará al tutor.

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

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

Los beneficios que se establecen en este artículo serán causados igualmente por los empleados viudos en favor de sus hijos menores de dieciocho años no emancipados o mayores de dieciocho años incapacitados y por los empleados solteros o viudos sin hijos, en favor de sus padres y hermanos que, conviviendo con el fallecido, hayan dependido económicamente de él y esta dependencia quede debidamente comprobada por la Empresa.

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

La viuda, mientras permanezca en tal estado, disfrutará de la tarifa especial de empleados completa en el consumo de energía eléctrica, así como de los beneficios de economato, ayuda escolar y reyes, siempre que ella sea el principal sostén de los familiares que con ella convivan.

El viudo de la trabajadora fallecida en activo, disfrutará, mientras permanezca en tal situación, de la ayuda escolar, reyes y economato.

Tendrá derecho a la compensación económica de veinticuatro mensualidades establecida en este artículo, el personal que falleciera en accidente de trabajo durante el periodo de prueba.

Art. 30. *Plus de enfermedad.*

a) Los trabajadores en situación de ILT derivada de enfermedad común o accidente no laboral percibirán en los siete primeros días de dicha situación una compensación consistente en la diferencia entre el 60 por 100 que abona la Seguridad Social y el 80 por 100 del salario real según convenio. El 20 por 100 restante hasta completar el 100 por 100 será ingresado por la Empresa en el Fondo de Atenciones Sociales.

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

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

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

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

Art. 31. *Atenciones Sociales.*—La Empresa ingresará anualmente en el Fondo de Atenciones Sociales, una cantidad igual al doble de la reducción que experimente la cantidad ingresada en el Fondo de Atenciones Sociales en el año anterior por el concepto de descuento del 20 por 100 en situación de enfermedad.

Art. 32. *Ayuda escolar.*—El personal fijo de la Empresa percibirá como Ayuda Escolar, para el curso 1982-1983, las siguientes cantidades por cada hijo que estudie en Centros oficiales o privados reconocidos oficialmente:

- Preescolar: 2.000 pesetas.
- Primero a cuarto de EGB: 2.500 pesetas.
- Quinto a octavo de EGB: 3.000 pesetas.
- BUP, COU Y F.P.: 5.000 pesetas.
- Grado Medio: 8.000 pesetas.
- Grado Superior: 10.000 pesetas.

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

1. Seguir cualquiera de las enseñanzas siguientes: Preecolar, EGB, COU, FP1, FP2, enseñanzas especiales reconocidas y asimilables a FP, estudios de grado medio y estudios superiores.
2. Dependere económicamente de sus padres o tutores.
3. No realizar trabajos retribuidos por cuenta propia o ajena.
4. No hallarse en situación de repetidor de curso. No obstante se admite, por una sola vez, la repetición de curso hasta el octavo de EGB.

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

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

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

Art. 33. *Gratificación por natalidad y nupcialidad.*—La Empresa abonará la cantidad de 3.300 pesetas en concepto de premio de natalidad por cada hijo de sus empleados que nazca durante la vigencia del Convenio. Asimismo abonará un premio de nupcialidad, por importe de 5.500 pesetas a cada empleado que contraiga matrimonio en el mismo periodo de vigencia.

Art. 34. *Reyes.*—Se nombrará una comisión entre representantes de la Empresa y trabajadores para confeccionar un plan de compras, así como tipos y modelos de juguetes apropiados según edades.

Se publicará detalle de dichos regalos en la primera quincena de diciembre y su entrega se efectuará antes del 25 de diciembre.

En 1982 la Empresa invertirá en este concepto la misma cantidad que en 1981.

Art. 35. *Deportes.*—De común acuerdo se nombrará una comisión entre representantes de la Empresa y trabajadores, elaborando al aplicarse el presente Convenio y en un plazo máximo de dos meses, un presupuesto global y un programa de equili-

brío para todo el ámbito de la Empresa. Tanto la distribución como el control del gasto del presupuesto, será periódicamente revisado por esta Comisión.

En 1982, la Empresa invertirá en este concepto la misma cantidad que en 1981.

Art. 36. *Seguro de responsabilidad civil.*—La Empresa mantendrá un seguro que cubra la responsabilidad civil frente a terceros, derivada de la realización del trabajo propio de Unelco. Este seguro cubrirá a todo el personal y su prima correrá íntegramente a cargo de la Empresa.

Art. 37. *Actualización de pensiones.*—La compensación que la Empresa abona a sus jubilados al 31 de diciembre de 1981, con arreglo a lo establecido en Convenio, se incrementará para 1982, en un 11 por 100.

Art. 38. A los trabajadores fijos que, por causa de accidente de trabajo ocurrido en «Unelco», sean calificados por la Seguridad Social como inválidos permanentes absolutos para todo trabajo, la Empresa les compensará la diferencia que en cada momento exista entre la pensión oficial a que tenga derecho y el 100 por 100 de sus percepciones por conceptos fijos en el momento de terminar el periodo de incapacidad laboral transitoria.

Esta disposición se aplicará a quienes pasen a la situación descrita a partir del 1 de enero de 1982.

CAPITULO VIII

Régimen económico

Art. 39. *Remuneraciones.*—El personal incluido en el presente Convenio Colectivo percibirá doce pagas anuales en la cuantía fijada en el anexo I para cada categoría profesional, más cuatro pagas extraordinarias, del importe de una mensualidad cada una que se percibirán respectivamente junto con las mensualidades de febrero, julio y septiembre y el día 15 de diciembre.

A efectos de lo dispuesto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, la remuneración anual en función de las horas anuales de trabajo es la que figura en el expresado anexo I de este Convenio.

Art. 40. *Participación de beneficios.*—La Empresa abonará al personal en concepto de participación en beneficios, una paga en la forma estipulada para este concepto por la Ordenanza Laboral, garantizando un 16 por 100 como mínimo.

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

Art. 41. *Horas extraordinarias.*—Ante la grave situación de paro existente en nuestra región, ambas partes, acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los criterios siguientes:

1. Horas extraordinarias habituales: supresión.

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

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

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

En consecuencia, serán:

1. Horas motivadas por causa de fuerza mayor: Las horas extraordinarias originadas por averías en los centros de producción, transformación y redes de distribución, tanto en baja como en alta tensión para garantizar el servicio. También tendrán esta consideración las esporádicas del personal que habitualmente no hace horas extraordinarias y que, por alguna emergencia, se vea obligado a realizarlas.

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

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

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

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

proceda, cumplimentarán la comunicación correspondiente a la Autoridad laboral.

Se acuerda expresamente que, en 1982, todas las horas extraordinarias, diurnas o nocturnas, se abonarán al valor e importe con que, en 1981, se abonaron las horas extraordinarias del 75 por 100, incrementando dicho valor e importe en un 10 por 100.

Art. 42. *Trienios y antigüedad consolidada.*—Durante 1982, el valor del trienio será de 1.000 pesetas, por cada una de las doce pagas en que se perciba.

Las cantidades que se perciben por antigüedad consolidada se incrementarán en un 11 por 100.

Art. 43. *Plus de turnos rotativos.*—El personal que trabaje en régimen de turnos rotativos cerrados (mañana, tarde y noche) o abiertos (mañana y tarde), percibirá una cantidad de 66 pesetas brutas por cada turno efectivo trabajado.

Art. 44. *Nocturnidad y pausa.*—Los importes abonados por este concepto en 1981, se incrementarán en un 11 por 100.

Art. 45. *Conceptos varios.*—En 1982 se abonarán con un incremento del 10 por 100 sobre el valor abonado en 1981 los conceptos siguientes: Festivos no recuperables, horas festivas, horas de transporte, guardia de peritos, personal localizable, haber consolidado, trabajos de superior categoría, penosos, fraude, prolongación de jornada, dietas, primas de lectura y cobros, conducción de vehículos y concesión voluntaria.

La Prima de cortes y reposición se fija en 30 pesetas por cada una de dichas operaciones.

El importe del quebranto de moneda se fija en 550 pesetas por cada una de las doce mensualidades. Las dependientas-cajeras de los economatos percibirán el mismo importe.

Art. 46. *Compensación excepcional.*—El personal que realice el turno de noche los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, percibirá una gratificación extraordinaria de 2.750 pesetas por cada uno de dichos turnos.

Art. 47. *Plus de asistencia y puntualidad.*—Se establece un plus de asistencia y puntualidad por un importe de 39 pesetas brutas por día. Se percibirá por cada jornada completa efectivamente trabajada en que se haya acudido puntualmente. La cantidad realmente cobrada por este concepto en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación entrará a formar parte de la base para el cálculo del complemento de jubilación que la Empresa abona.

Art. 48. *Proporcionalidad de conceptos.*—Todos los conceptos económicos, así como las vacaciones, incluidos en el Convenio Colectivo se considera que corresponden a la jornada completa de trabajo, percibiéndose, proporcionalmente por el personal que haga jornada reducida.

Art. 49. *Plus de puente.*—El personal de turno en centrales y servicios de averías, que trabaje en los turnos de mañana, tarde o noche en los días concedidos como puente por la Empresa, percibirá un plus extraordinario de 1.500 pesetas por cada uno de dichos días-puente trabajados. A estos efectos se considerarán, exclusivamente, los turnos que terminan su jornada dentro del día puente.

Art. 50. *Dietas.*—La dieta es una cantidad que se abonará cuando coincidan las horas extraordinarias con las horas que se consideran normales para el desayuno, almuerzo o cena. También se abonará una dieta por trabajos extraordinarios durante toda la noche.

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

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

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

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

El anexo II recoge los valores de las dietas.

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

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

Art. 51. A propuesta de la Empresa, el paso del nivel 2 al nivel 1 de la tabla de salarios en las categorías 1.ª y 2.ª de los grupos Técnico y Administrativo, se producirá, al superar el periodo de pruebas en la categoría y previa aceptación del compromiso de disponibilidad habitual en la Empresa.

CAPITULO IX

Personal en régimen de pequeñas explotaciones

Art. 52. Cuando la escasa importancia o volumen de las instalaciones o servicios existentes en alguna localidad no permitan dar ocupación en jornada completa a un solo trabajador de los que determina esta Ordenanza en alguna de las funciones especificadas que definen las presentes normas, las Empresas o Entidades, podrán aplicar el régimen especial de pequeñas

explotaciones que se consigna en este capítulo, previa justificación de su necesidad ante la Delegación de Trabajo competente.

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

Art. 53. Al productor de servicio en estas demarcaciones podrán encomendarse trabajos de índole diversa, siempre que el conjunto de horas realmente necesarias para la ejecución no rebasa la jornada legal y se hallen comprendidos entre los que a continuación se enumeran.

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

Art. 54. Como máximo rendimiento de estos trabajadores se establece la cantidad de 50 abonos en servicio o fracción por cada media hora de las diarias que componen la jornada de trabajo. Este índice servirá para valorar la remuneración mínima a percibir por el interesado que será proporcional a la cantidad de horas de jornada que se calcule, pudiendo aquélla ser superior (nunca inferior) al resultado de aplicar la fórmula anteriormente consignada.

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

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

Art. 55. Los trabajadores que cumplan cuatro o más horas diarias de jornada se considerarán de plantilla en la Empresa o Entidad pero no integrarán ninguno de los escalafones, no causando efecto, por lo tanto, en el cómputo a que deben aplicarse las proporciones establecidas en el capítulo VII de la Ordenanza. Disfrutarán de la percepción del artículo 18 y de las gratificaciones que se establecen en la Ordenanza en proporción al salario que perciben.

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

Art. 56. Cuando estos trabajadores realicen jornada inferior a las cuatro horas diarias se les considerará como personal gratificado, calculándose el salario, la percepción de beneficios y las pagas extraordinarias de acuerdo con lo prevenido en este capítulo.

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

CAPITULO X

Disposiciones finales

Art. 57. En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

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

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

Art. 58. Interpretación y aplicación del Convenio.—Sin menoscabo de las funciones directivas y ejecutivas que corresponden a la Empresa, cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las cuestiones de interpretación y aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente Convenio, serán sometidas obligatoriamente y como trámite previo a una Comisión mixta paritaria que estará constituida por cinco Vocales de la representación económica y cinco de la representación social, miembros de la Comisión Negociadora.

La representación económica designará en cada momento, los nombres de los cinco miembros. La representación social designa a los señores, Juan Francisco Berriel Cortés, Pedro la Camera Ruano, Julio Lacaba Pérez, José Alvarez Cabrera y Andrés Marín Hassán como titulares; como suplentes designa a los señores Crisanto González González, Armando Betancor González, José Martín Mederos y Francisco Martín Hernández.

Finalmente, las partes, por haber negociado este Convenio, en el ámbito, límites y contenido del Acuerdo Nacional de Em-

pleo declaran expresamente que la vigilancia, control e interpretación de este Convenio se atenderá a lo establecido en el citado Acuerdo Nacional de Empleo (ANE).

ANEXO I

Tabla de salarios anual 1982

		Total anual
Técnico de primera-1	108.871	1.950.968
Técnico de primera-2	90.240	1.617.101
Técnico de segunda-1	85.752	1.533.676
Técnico de segunda-2	71.228	1.276.406
Técnico de tercera	65.874	1.180.462
Técnico de cuarta	61.971	1.110.520
Técnico de quinta	58.070	1.040.614
Advo. primera. Sup. primero-1	108.871	1.950.968
Advo. primera. Sup. primero-2	90.240	1.617.101
Advo. primera. Sup. segundo-1	99.968	1.791.785
Advo. primera. Sup. segundo-2	82.936	1.486.213
Administrativo segunda-1	85.752	1.536.676
Administrativo segunda-2	71.228	1.276.406
Administrativo tercera	65.874	1.180.462
Administrativo cuarta A	60.898	1.093.084
Administrativo cuarta B	56.120	1.005.670
Auxiliar administrativo	53.227	953.828
Auxiliar Oficina primera	56.120	1.005.670
Auxiliar Oficina segunda	53.227	953.828
Auxiliar Oficina tercera	53.227	953.828
Operario primera A	63.886	1.144.837
Operario primera B	61.265	1.097.869
Operario segunda A	59.474	1.065.774
Operario segunda B	57.948	1.038.428
Operario tercera	54.921	984.184
Peón Especialista	52.480	940.442

ANEXO II

Valor de dietas para 1982

	A	B
Técnico de primera-1	1.036,20	1.727,00
Técnico de primera-2	1.036,20	1.727,00
Técnico de segunda-1	764,78	1.274,63
Técnico de segunda-2	764,78	1.274,63
Técnico de tercera	688,88	1.148,13
Técnico de cuarta	632,78	1.054,63
Técnico de quinta	578,68	961,13
Advo. primera. Sup. primero-1	1.036,20	1.727,00
Advo. primera. Sup. primero-2	1.036,20	1.727,00
Advo. primera. Sup. segundo-1	942,15	1.570,25
Advo. primera. Sup. segundo-2	942,15	1.570,25
Administrativo segunda-1	764,78	1.274,63
Administrativo segunda-2	764,78	1.274,63
Administrativo tercera	688,88	1.148,13
Administrativo cuarta A	619,75	1.031,25
Administrativo cuarta B	575,85	959,75
Auxiliar administrativo	575,85	959,75
Auxiliar Oficina primera	75,85	959,75
Auxiliar Oficina segunda	75,85	959,75
Auxiliar Oficina tercera	75,85	959,75
Operario primera A	660,00	1.100,00
Operario primera B	622,88	1.038,13
Operario segunda A	597,30	995,50
Operario segunda B	575,85	959,75
Operario tercera	575,85	959,75
Peón Especialista	75,85	959,75

21238

RESOLUCION de 8 de junio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio de Trabajo para la Empresa «Mutua Guanarteme».

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa «Mutua Guanarteme» y sus empleados, recibido en esta Dirección General con fecha 21 de mayo de 1982, suscrito por la representación de los trabajadores y de la Empresa el día 15 de febrero de 1982 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 artículos 2.º y 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión negociadora.

2.º Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 8 de junio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.