

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

2840 *RESOLUCION de 18 de enero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de «Unión Eléctrica de Canarias, Sociedad Anónima» (UNELCO).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Unión Eléctrica de Canarias, Sociedad Anónima» (UNELCO) (número de código 9005192) que fue suscrito con fecha 24 de noviembre de 1995, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por miembros de los Comités de centro de trabajo y Delegado de Personal en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de Trabajo 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 enero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «UNION ELECTRICA DE CANARIAS, SOCIEDAD ANONIMA», AÑOS 1995, 1996 Y 1997

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ambito territorial y funcional.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo donde «Unión Eléctrica de Canarias, Sociedad Anónima», desarrolla sus actividades.

Artículo 2. *Ambito personal.*

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

Artículo 3. *Ambito temporal, revisión y absorción.*

La vigencia de este Convenio será de tres años, a contar desde el 1 de enero de 1995 finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 1997. 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.

Crecimiento salarial.—Para el año 1995, el crecimiento salarial derivado del presente Convenio, en su conjunto, se establece en un 3,50 por 100.

Para el año 1996, se incrementarán los valores de las tablas salariales y demás conceptos económicos en un porcentaje igual al 100 por 100 de la previsión de inflación que fije el Gobierno para ese año, siguiendo los mismos criterios de distribución pactados para 1995.

A estos efectos, se tomarán como referencia los salarios, conceptos y tablas vigentes a 31 de diciembre de 1995, actualizados, en su caso, con el incremento resultante de la aplicación de la cláusula de revisión prevista en el apartado siguiente.

Para el año 1997 se incrementarán los valores de las tablas salariales y demás conceptos económicos en un porcentaje igual al 100 por 100

de la previsión de inflación que fije el Gobierno para ese año, siguiendo los mismos criterios de distribución pactados para 1996.

A estos efectos, se tomarán como referencia los salarios, conceptos y tablas vigentes al 31 de diciembre de 1996, actualizados, en su caso, con el incremento resultante de la aplicación de la cláusula de revisión prevista en el apartado siguiente.

Cláusula de revisión salarial.—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara al 31 de diciembre de 1995, un incremento superior al 3,50 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1994, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1995, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1996, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en relación al 3,50 por 100 pactado como incremento salarial para 1995, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

La cláusula anterior, en sus mismos términos y de acuerdo con las variaciones que puedan producirse entre la previsión de inflación y el comportamiento del IPC, será de aplicación para 1996 y 1997.

La revisión salarial, cuando proceda, se abonará en una sola paga. La correspondiente a 1995, durante el primer trimestre de 1996, la correspondiente a 1996, durante igual período de 1997 y la correspondiente a 1997, durante el primer trimestre de 1998.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

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

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 5.

La organización del trabajo es facultad propia de la Dirección de la empresa, con respeto a las normas y orientaciones de la legislación vigente.

CAPITULO III

Clasificación profesional

Artículo 6. *Clasificación de centrales generadoras, estaciones y subestaciones transformadoras y despachos centrales de explotación.*

La existencia de diferentes puestos de trabajo cuya categoría profesional viene determinada por la importancia de las instalaciones de producción, transformación o control, exige el establecimiento de una clasificación de estas instalaciones a los efectos anteriores.

Centrales generadoras.—Su categoría quedará definida según la potencia generadora instalada de acuerdo con la siguiente escala o clasificación:

1. Centrales hidráulicas:

Primera categoría especial, igual o superior a 80 MVA.

Primera categoría, igual o superior a 20 MVA e inferior a 80 MVA.

Segunda categoría, igual o superior a 10 MVA e inferior a 20 MVA.

Tercera categoría, igual o superior a 5 MVA e inferior a 10 MVA.

2. Centrales térmicas:

Primera categoría especial.—Potencia de grupo igual o mayor de 140 MVA o potencia total de la central igual o mayor de 250 MVA.

Primera categoría.—Potencia de grupo igual o mayor de 50 MVA y menor de 140 MVA o potencia total igual o mayor de 90 MVA y menor de 250 MVA.

Segunda categoría.—Potencia de grupo igual o mayor de 1,5 MVA y menor de 50 MVA o potencia total igual o mayor de 2,5 MVA y menor de 90 MVA.

Tercera categoría.—Potencia de grupo inferior a 1,5 MVA o potencia total menor de 2,5 MVA.

Estaciones y subestaciones transformadoras:

Primera categoría especial.—Son aquellas que reúnen las condiciones siguientes:

- a) Que tengan como mínimo una potencia aparente de transformación, en una cualquiera de las altas tensiones, igual o superior a 240 MVA y que además existan condensadores síncronos rotativos o baterías de condensadores.
- b) Que una de las altas tensiones sea la de 220 KV o superior, con un mínimo de tres altas tensiones, excluyendo las inferiores a 45 KV.
- c) Que el número de circuitos, disyuntores o posiciones de las tres altas tensiones sea igual o superior a 20.

Primera categoría.—Son aquellas que con una potencia de 25 MVA o más, tengan una de las condiciones siguientes:

- a) Tres o más tensiones distintas en alta.
- b) Tres o más líneas de alta tensión que para acoplar al sistema se deban sincronizar.
- c) Tres o más máquinas rotativas.

Segunda categoría.—Se clasifican en ésta las que con potencia instalada de 15 MVA o más tengan cualquiera de las condiciones siguientes:

- a) Dos o más tensiones distintas en alta.
- b) Dos o más líneas de alta con sincronización.
- c) Dos o más máquinas rotativas.

Despachos centrales de explotación.—Según el control anual de energía se clasificarán en:

Primera categoría.—Con un movimiento anual igual o mayor de 1.750.000.000 de KW/h.

Segunda categoría.—Con un movimiento anual inferior a 1.750.000.000 de KW/h.

Para el cómputo anual de la energía se tendrá en cuenta la producción hidráulica, térmica, adquirida y transvasada.

Artículo 7. Clasificación y definición del personal.

El personal comprendido en el ámbito de este Convenio Colectivo se clasificará en los cuatro grupos profesionales siguientes:

- I. Técnico.
- II. Administrativo.
- III. Operarios.
- IV. Jurídico, Sanitario y de Actividades Complementarias.

El grupo Administrativo estará compuesto de dos subgrupos:

- Subgrupo I. Administrativos.
- Subgrupo II. Auxiliares de oficina.

El grupo Operario se subdividirá en dos subgrupos:

- Subgrupo I. Profesionales de oficio.
- Subgrupo II. Peonaje.

Artículo 8. Grupo profesional I. Personal técnico.

Este grupo estará dividido en las siguientes categorías profesionales:

- Primera categoría.
- Segunda categoría.
- Tercera categoría.
- Cuarta categoría.
- Quinta categoría.

Quedará incluido en este grupo todo el personal que haya sido contratado y preste sus servicios en la empresa, en razón de sus conocimientos de carácter técnico, y desempeñe puestos de trabajo adscritos a este grupo profesional en la organización de la empresa.

Primera categoría. Técnicos superiores.—Quedará adscrito a ella el personal con título de la Escuela Técnica Superior, Facultad universitaria o a ellos equiparados con convalidación oficial que haya sido contratado en función de aquéllos.

Dentro de esta primera categoría existirán tres niveles distintos:

- Superior especial.
- Superior primero.
- Superior segundo.

Al nivel superior especial pertenecerán todos aquellos que, ostentando la jefatura de un servicio general técnico, dependan directamente de la Dirección de la empresa.

Al nivel superior primero, quienes ejerzan funciones que impliquen responsabilidad, mando o jerarquía más elevada a la de superior segundo, estando bajo la dependencia directa de personas de la categoría superior especial o de la Dirección.

Al nivel superior segundo, el resto del personal encuadrado en esta primera categoría. Se podrá asimilar a esta categoría otro personal técnico que, a juicio de la empresa, reúna los méritos apropiados para ello.

Segunda categoría.—Quedará adscrito a ella el personal con título universitario de grado medio expedido por organismos que tengan competencia para otorgarlo oficialmente y que haya sido contratado en función de aquél.

Podrá adscribirse a esta categoría el personal de nuevo ingreso con titulación universitaria de grado superior que haya sido contratado en función del puesto.

Dentro de esta segunda categoría se distinguirán dos niveles:

- Nivel A.
- Nivel B.

En cualquiera de estos niveles estarán comprendidos aquellos que desempeñen alguna de las funciones que se definen a continuación:

Jefe de Despacho Central de Explotación.—Son aquellos técnicos titulados que, con capacidad y conocimientos adecuados, tienen bajo su dirección y responsabilidad los despachos centrales de explotación de la empresa.

En esta misma categoría serán clasificados los Subjefes de Despacho Central, que, con plena capacidad y responsabilidad, sustituyen al Jefe en sus ausencias.

No obstante, se considerarán como técnicos de primera categoría los Jefes de despacho central de explotación de primera categoría.

Jefes de Servicio.—Son los que tienen a su cargo, con plena responsabilidad, uno o varios servicios de una sección, teniendo, además, a sus órdenes técnicos de tercera categoría.

Inspectores de Servicio.—Son los que tienen a su cargo la inspección de uno o varios servicios de una sección.

Jefes de Centrales de Primera Especial.—Se incluyen en esta categoría los que están al frente de una central de estas características.

Jefes de Estaciones y Subestaciones de Primera Especial.—Se incluyen en esta categoría los que están al frente de una estación transformadora de estas características.

Jefes de Turno y Mantenimiento de Centrales Térmicas de Primera Especial.—Son aquellos técnicos que tienen bajo su cargo el funcionamiento de una central de esta categoría, vigilando y coordinando las maniobras y pudiendo sustituir a su superior en caso de necesidad. A central parada colaborarán en los trabajos de mantenimiento que se les asigne o a la formación personal.

Jefe de Servicios Mecánico, Eléctrico, Instrumentista, de Control u otros Servicios de Centrales Térmicas de Primera Especial.—Son aquellos técnicos que en centrales de esta categoría, con capacidad y conocimientos adecuados, tienen bajo su dirección y responsabilidad el mantenimiento preventivo y predictivo de estas especialidades individualmente o en conjunto, así como el mantenimiento correctivo efectuando reparaciones de los elementos que se puedan averiar, realización de planos para variaciones de las instalaciones existentes o montaje de nuevas instalaciones.

Se podrá asimilar a esta segunda categoría otro personal técnico que, a juicio de la empresa, reúna los méritos apropiados para ello.

Tercera categoría.—Estará comprendido en ella el personal que, dependiendo de otro de mayor categoría, y con conocimientos básicos adecuados a su nivel profesional, desempeñe con plena responsabilidad y eficacia los trabajos que se le encomienden.

Quedan incluidos en esta categoría los siguientes cargos:

Subjefes de Servicio.—Son aquellos que, a las órdenes de un Jefe de Servicio, colaboran con él en el desempeño de su función, sustituyéndole con plena eficacia y responsabilidad en los casos de ausencia.

Encargados o Jefes de Turno de Despacho Central de Explotación.—Son los técnicos que, con capacidad y conocimientos adecuados, prestan sus servicios en el despacho central de explotación, asumiendo la responsabilidad de algunos de los distintos turnos que en los mismos se establezcan por la empresa.

No obstante, tendrán la categoría de técnicos de segunda los Jefes de Turno de los Despachos Centrales de Explotación, calificados como de primera categoría.

Subjefes de Centrales y de Estaciones y Subestaciones Transformadoras de Primera Especial.—Son aquellos que actúan a las órdenes inmediatas del Jefe de Central o de Estación Transformadora de Primera Especial, pudiendo sustituirle con amplios conocimientos y responsabilidad en sus ausencias.

Topógrafos de primera.—Son los que, poseyendo los conocimientos prácticos necesarios, efectúan toda clase de replanteos, levantan planos topográficos con taquímetro o nivel, hacen croquis del terreno con todos sus detalles en la libreta taquimétrica, expresando los cultivos, plantaciones, etcétera, gráficamente, debiendo tener aquellos conocimientos de construcción necesarios para el desempeño de su cometido, realizando en el gabinete el cálculo y desarrollo del trabajo efectuado en el campo, mediante sistemas manuales y/o informáticos establecidos en la empresa.

Delineantes-Proyectistas.—Son los que dan realización práctica por medio de planos a las ideas sugeridas por sus Jefes o concebidas por ellos mismos. Deberán conocer, además de los sistemas operativos informáticos necesarios para desarrollar su trabajo, el cálculo de resistencia de materiales, estructuras metálicas y saber croquizar máquinas en conjunto y despiece, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a las que estén sometidos, poseyendo al propio tiempo los conocimientos técnicos matemáticos de su respectiva especialidad.

Para el desarrollo de sus funciones utilizarán los sistemas manuales y/o informáticos establecidos en la empresa.

Sobrestantes.—Son aquellos que, con capacidad suficiente, y a las órdenes de otro técnico de igual o superior categoría y con mando directo sobre los Capataces, tienen la responsabilidad del trabajo a realizar, correspondiéndoles la organización y dirección del mismo, croquización de herramientas y útiles, dictado de las disposiciones que se precisan para la ejecución de aquéllos, vigilancia de gastos de herramientas, material, energía y combustible; preparación de datos para la confección de presupuestos de obras, según los planos y proyectos, que les hayan sido facilitados, los cuales deberán saber interpretar y ejecutar.

Jefes de Centrales de Primera.—Se incluyen en esta categoría los que estén al frente de una central de estas características.

Jefes de Estaciones o Subestaciones de Primera.—Se clasifican en esta categoría como tal en el presente Convenio.

Quedarán también incluidos en esta categoría los Jefes de Estaciones o de Subestaciones Transformadoras que, con una potencia inferior a 25 MVA, reúna dos de las tres condiciones señaladas para las estaciones y subestaciones de primera.

Montadores jefes.—Son los que, con depurada perfección y capacidad dirigen y realizan los trabajos de montaje y reparación de equipos e instalaciones mecánicas y eléctricas y elementos auxiliares, debiendo tener los conocimientos precisos de dibujo, interpretación de planos, cálculo de resistencia de materiales, estructuras metálicas y sección de conductores eléctricos necesarios para el desempeño de su función.

Ensayadores técnicos.—Son aquellos que para el desempeño de sus funciones tienen que efectuar o interpretar pruebas de análisis de materiales, puesta a punto y localización de defectos de máquinas, aparatos, instalaciones y sus equipos, realizando estudios sobre los mismos y de las anomalías que en su funcionamiento puedan presentarse.

Cuarta categoría.—Quedarán clasificados en esta categoría el personal que, procedente de la categoría inmediata inferior o del subgrupo de profesionales de oficio, haya superado las pruebas de promoción correspondientes y posea los conocimientos teórico-prácticos necesarios para el desempeño de las funciones a este nivel asignadas.

Estarán incluidos en esta categoría los cargos siguientes:

Jefes de Centrales de Segunda.—Son los que están al frente de una central así definida por este Convenio.

Jefes de Estaciones o Subestaciones de Segunda.—Son los que están al frente de una estación transformadora de estas características.

Quedarán también incluidos en esta categoría los Jefes de Estaciones y Subestaciones Transformadoras, que con una potencia inferior a 15 MVA reúnan dos de las tres condiciones señaladas para las estaciones y subestaciones de segunda.

Topógrafos de segunda.—Son los que, con conocimientos prácticos en el manejo de los instrumentos topográficos más usuales poseen, además, nociones de geometría y trigonometría, estando capacitados para el levantamiento topográfico de un determinado trozo de terreno, representándolo después en el dibujo a la escala interesada, para lo que deberán utilizar los sistemas manuales y/o informáticos establecidos en la empresa.

Delineantes.—Son los que, teniendo los conocimientos técnicos y matemáticos necesarios para el desempeño de su función, dibujan o copian planos de conjunto y detalle, precisos y acotados, previa entrega del croquis, efectuando cubicaciones, etc. Croquizan del natural, ejecutando con

perfección proyecciones, acotamientos, secciones, rotulaciones y dibujos de detalle, para lo que deberán utilizar los sistemas manuales y/o informáticos establecidos en la empresa.

Verificadores.—Son aquellos que, con plena garantía, realizan toda clase de trabajos de contrastación de aparatos de medida, especialmente contadores eléctricos en su totalidad de tipos, señalando sus defectos, causas a que obedecen y reparaciones necesarias.

Subjefes de Centrales o de Estaciones o Subestaciones de Primera.—Son aquellos que actúan a las órdenes inmediatas del Jefe de Central, de Estación o Subestación Transformadora de Primera, pudiendo sustituirle con amplios conocimientos y responsabilidad en sus ausencias.

Técnicos montadores.—Son los que con depurada perfección y capacidad realizan trabajos de montajes y reparación de equipos e instalaciones mecánicas y eléctricas, y elementos auxiliares, debiendo saber interpretar planos y esquemas de las mismas y tener nociones de cálculo de resistencia de materiales y de sección de conductores, necesarias para el desempeño de su función.

Inspectores de Instalaciones.—Son los que, con los conocimientos teórico-prácticos necesarios para el desempeño de su función, comprueban los cálculos y proyectos presentados por los Instaladores, corrigiendo sus anomalías o deficiencias y directamente, o por medio de los operarios a sus órdenes, inspeccionan, comprueban o controlan las nuevas instalaciones, interpretando y realizando planos y orientando a los Instaladores sobre los problemas que se presenten y la aplicación de las normas reglamentarias y particulares de la empresa.

Quinta categoría.—El personal en ella integrado desempeñará fundamentalmente todas aquellas funciones de carácter auxiliar, constituyendo un nivel de formación y capacitación para categorías superiores. Dentro de esta categoría estarán comprendidos los siguientes cargos:

Jefes de Centrales de Tercera.—Son los que están al frente de una central considerada como de tal categoría.

Se asimilarán a esta categoría aquellos profesionales de oficio que estando al frente de una central, estación o subestación transformadora no incluidos en las categorías anteriores, venga la empresa reconociéndoles o en lo sucesivo le reconozcan esta categoría.

Auxiliares técnicos.—Son los que, sin iniciativa propia, colaboran en la realización de los trabajos de carácter elemental técnico, tales como Auxiliares de laboratorio químico, etc., que les encomienden los técnicos de categorías superiores a cuyas órdenes directas trabajen.

Caladores.—Son aquellos cuya misión se reduce a copiar por medio de papeles transparentes los dibujos, calcos y litografías ya preparados, así como a dibujar a escala croquis sencillos y claros, de fácil interpretación y rotulación.

Artículo 9. Grupo profesional II. Personal administrativo.

Este grupo estará dividido en las siguientes categorías profesionales:

Subgrupo I. Administrativos:

Primera categoría.
Segunda categoría.
Tercera categoría.
Cuarta categoría.
Quinta categoría.

Subgrupo II. Auxiliares de oficina:

Categoría especial.
Primera categoría.
Segunda categoría.
Tercera categoría.

Subgrupo I. Administrativos.—Quedarán comprendido en este subgrupo el personal que haya sido contratado y preste sus servicios en razón de sus conocimientos de carácter administrativo y desempeñe puestos de trabajo adscritos a este subgrupo profesional en la organización de la empresa.

Primera categoría. Administrativos superiores.—Quedarán adscrito a ella el personal con título de Facultad universitaria o a él equiparado por convalidación oficial, que haya sido contratado en función de aquél.

Asimismo, quedarán encuadrados en esta categoría aquellos que en posesión de títulos de menor rango o sin título alguno sean promovidos por la empresa en atención a las circunstancias que en ellos concurran.

Dentro de esta primera categoría existirán tres niveles distintos:

Superior especial.
Superior primero.
Superior segundo.

Al nivel superior especial pertenecerán todos aquellos que ostentando la jefatura de un servicio general administrativo, dependan directamente de la Dirección de la empresa.

Al nivel superior primero, quienes ejerzan funciones que impliquen responsabilidad, mando o jerarquía más elevada a la de superior segundo estando bajo la dependencia directa de personas de la categoría superior especial.

Al nivel superior segundo, el resto del personal encuadrado en esta primera categoría.

Segunda categoría.—Quedará adscrito a ella el personal con título universitario de grado medio expedido por organismos que tengan competencia para otorgarlo oficialmente y que haya sido contratado en función de aquél.

Podrá adscribirse a esta categoría el personal de nuevo ingreso con titulación universitaria de grado superior que haya sido contratado en función del puesto.

También se considerarán pertenecientes a esta categoría quienes ostentando título de menor rango o sin título alguno sean promovidos en atención a las circunstancias que en ellos concurren, en el apartado de ascensos tipificados en este Convenio.

Dentro de esta segunda categoría se distinguirán dos niveles:

Nivel A.
Nivel B.

En cualquiera de estos niveles estarán comprendidos aquellos que desempeñen algunas de las funciones que se definen a continuación:

Jefes de Sección o Negociado.—Son los que tienen a su cargo la dirección, distribución y realización de los trabajos de una Sección o Negociado determinados, de carácter central y general, estando a las órdenes directas de la Dirección o de personas pertenecientes a la primera categoría.

Delegados de Zona o Circunscripción.—Son los que, a las inmediatas órdenes de la Dirección o de personal perteneciente a la primera categoría, asumen la responsabilidad de la organización, distribución y ejecución de los trabajos de toda índole que ordinariamente se plantean en la zona o circunscripción a ellos encomendadas.

Analistas de Aplicaciones.—Son los que, a las órdenes de un Analista de sistemas desarrollan y analizan una parte del proyecto. Poseen capacidad de síntesis y conocen las posibilidades y limitaciones del equipo de proceso de datos. Utilizan las técnicas de programación en toda su extensión, diseñan los documentos de entrada y salida de la aplicación y proyectan mejoras en los procedimientos y técnicas a emplear.

Tercera categoría.—Quedará clasificado en esta categoría el personal que, dependiendo de otro de mayor categoría, y con conocimientos básicos adecuados a su nivel profesional, desempeñe con plena responsabilidad y eficacia los trabajos que se le encomienden.

Están incluidos en esta categoría los siguientes cargos:

Jefes de Delegación o Sucursal.—Son los que, a las órdenes de la Dirección de la empresa o de personas pertenecientes a la primera o segunda categorías asumen la responsabilidad de la organización, distribución y ejecución de los trabajos que ordinariamente se plantean en el sector a ellos encomendado, tendrán a sus órdenes al personal administrativo y operario adscrito a la sucursal o a la delegación.

Subjefes de Sección o Negociado.—Son los que, con la capacidad necesaria actúan como inmediatos colaboradores del personal de la primera o segunda categorías, sustituyendo plenamente al de esta última en casos de ausencia o enfermedad, pudiendo encargarse al propio tiempo de una especialidad determinada de cuya organización y disciplina serán responsables.

Programadores de primera.—Son los que desarrollan programas complejos a partir de procedimientos previamente definidos por los Analistas hasta su total puesta en explotación. Tienen a sus órdenes otros Programadores.

Cuarta categoría. Oficiales.—Quedará clasificado en esta categoría el personal que, procedente de la inmediata inferior o del subgrupo de Auxiliares de oficina, haya superado las pruebas de promoción correspondientes y posea los conocimientos teórico-prácticos necesarios para el desempeño de las funciones propias de esta categoría.

Dentro de esta cuarta categoría se distinguirán dos niveles:

Nivel A.
Nivel B.

En cualquiera de estos niveles están comprendidos los Oficiales que, sin distinción de especialidad y bajo la dirección de sus superiores, desarrollan y ejecutan satisfactoriamente los trabajos que se le encomienden correspondientes a la Sección o Negociado a que pertenecen.

No obstante, quedarán incluidos en el nivel A los siguientes cargos:

Operadores de Ordenador de primera.—Son los que operan y controlan ordenadores dotados de sistema operativo y capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipo y programas de naturaleza compleja. Deben saber detectar y resolver los problemas operativos, definiéndolos como errores de operación o de máquina.

Programadores de segunda.—Son los que desarrollan subrutinas o fases bien definidas del programa, complejos o programas de contenido simple, a partir de procedimientos previamente definidos por los Analistas o Programadores de primera.

Agentes Comerciales de Permisos o Similares.—Son aquellos que realizan de manera permanente las funciones que a continuación se detallan:

- Trámites y gestiones cerca de los organismos oficiales en representación de la empresa.
- Gestiones fuera de la empresa para la tramitación y obtención de permisos para la construcción de nuevas líneas de transporte y distribución y de estaciones transformadoras. Peritaciones de daños causados en los trabajos de instalación.
- Tramitación con los clientes, fuera de la empresa, de toda clase de servicios relacionados con la contratación, aplicación de tarifas, ventas, Convenios, permisos, etc.

Este personal se clasificará en la tercera categoría cuando realice las funciones de los tres apartados.

Entre los Oficiales de nivel B estarán comprendidos los Operadores de Ordenadores de segunda que son aquellos trabajadores que operan y controlan ordenadores sin sistema operativo ni multiprogramación, principalmente equipo y programas elementales. En un equipo de naturaleza compleja operan las unidades de entrada y salida a las órdenes de un Operador de primera.

Quinta categoría. Auxiliares administrativos.—Es la categoría de ingreso y el personal en ella integrado desempeñará fundamentalmente todas aquellas funciones de carácter auxiliar, constituyendo un nivel de formación y capacitación para categorías superiores.

Subgrupo II. Auxiliares de oficina.—Quedará comprendido en este subgrupo todo el personal que desempeñe trabajos mecánicos, de almacén, subalternos de oficina o similares.

Integran este subgrupo las siguientes categorías profesionales:

Categorías especial y primera.—Entre las que se encuentran las siguientes especialidades:

Telefonistas.—Son aquellos que tienen a su cargo, como misión exclusiva, el manejo de las centralistas telefónicas para la comunicación de las distintas dependencias de la empresa entre sí y con el exterior, con la obligación de tomar nota de comunicaciones, avisos y similares para su traslado al personal o a los servicios correspondientes.

Encargados de almacén, de cobradores o de lectores.—Son aquellos a quienes la empresa otorga tal carácter jerárquico sobre el personal correspondiente encuadrado en la categoría inmediata inferior con las funciones entre otras, de distribución, vigilancia e inspección del personal a sus órdenes.

Este personal quedará encuadrado en la categoría especial.

Conserjes.—Son los que tienen bajo su mando a los Porteros, Ordenanzas, mujeres de limpieza, etc., cuidando de la distribución del servicio y del orden, policía y limpieza de las distintas dependencias de la empresa.

Segunda categoría.—En esta categoría quedarán incluidos:

Cobradores.—Son los trabajadores que realizan la cobranza de recibos a los clientes, así como entregar a éstos, en su caso, las devoluciones o liquidaciones por diferencias, realizando después la liquidación del cargo, de acuerdo con las normas propias de la organización de la empresa, con la obligación de recoger y comunicar debidamente cuantas incidencias y observaciones formulen los clientes.

Repartidores de avisos.—Son los responsables de entregar a los clientes las notificaciones y comunicaciones de la empresa, asegurándose de su correcta entrega a los interesados, devolviendo a la empresa las comunicaciones o notificaciones no entregadas, comunicando cuantas incidencias y observaciones formulen los clientes o del propio servicio.

Lectores.—Son los que registran, en los medios que la empresa ponga a su disposición, los datos e informaciones necesarias para el conocimiento

de la energía suministrada a los clientes, así como las anomalías en las instalaciones o consumos observados, realizando las operaciones necesarias con arreglo a las normas de la empresa.

Agentes especializados.—Son los que tienen la misión de comprobar si los suministros que disfrutan los clientes se ajustan a los contratos y a las normas reglamentarias, debiendo comunicar a sus Jefes cuantas anomalías observen.

Almaceneros.—Son los que, con conocimientos de los materiales, tienen a su cargo la recepción, clasificación, vigilancia, ficheros y despacho de los mismos, debiendo colaborar, en caso necesario, en el movimiento de materiales.

Tercera categoría.—En esta categoría quedan incluidos:

Porteros.—Son aquellos a quienes está encomendada la vigilancia de la portería, así como de informar al público para hacerle llegar a las distintas dependencias de la empresa o entidad.

Ordenanzas.—Son los encargados del reparto de documentos y correspondencia dentro o fuera de las oficinas de la empresa, copia de documentos a prensa, fechar y/o numerar éstos, realizar gestiones en el exterior, orientar al público en los locales de aquélla, atender pequeñas centralitas telefónicas que no les ocupen permanentemente, así como cualquier otro trabajo secundario análogo a los especificados, como por ejemplo, mecanografía, copia o similares.

Guardas, Vigilantes y Serenos.—Son los que normalmente, bien durante el día o durante la noche, tienen a su cargo la vigilancia de recintos, instalaciones, construcciones, etc.

Artículo 10. Grupo profesional III. Personal operario.

Este grupo quedará dividido en los siguientes subgrupos y categorías profesionales:

Subgrupo I. Profesionales de oficio:

- Primera categoría.
- Segunda categoría.
- Tercera categoría.

Subgrupo II. Peonaje:

- Primera categoría
- Segunda categoría.

Subgrupo I. Profesionales de oficio.—Son los que poseyendo los conocimientos y prácticas de las artes y oficios clásicos o de los propios de la industria, realizan en las actividades de la empresa, trabajos correspondientes a las categorías profesionales que se indican a continuación:

Primera categoría.—En esta primera categoría se distinguirán dos niveles:

- Nivel A
- Nivel B.

Dentro del nivel A quedarán comprendidos los cargos siguientes:

Montadores electricistas.—Son aquellos que, con suficiente competencia efectúan los trabajos propios de su especialidad, tales como interpretación de planos y esquemas de instalaciones eléctricas y de sus elementos auxiliares, montaje y reparación de toda clase de máquinas eléctricas, de sus elementos auxiliares y cuadros de distribución.

Montadores mecánicos.—Son los que en el desempeño de su función interpretan planos y esquemas de instalaciones, motores y elementos auxiliares; efectúan su montaje, reparación y ajuste, sabiendo al mismo tiempo diseñar y construir pequeñas piezas en relación con las citadas operaciones.

Encargados de Turbinas y de Calderas de Central Térmica de Primera Especialidad.—Son los que, a las órdenes del técnico de control de la central, con suficiente competencia, atienden al buen funcionamiento y vigilancia de las turbinas o calderas y sus elementos auxiliares, colaborando en su puesta en marcha y parada, así como en las maniobras a realizar con los diversos elementos, siendo aptos para interpretar planos y efectuar trabajos de ajuste, montaje y reparación de averías. Cuando la central esté parada atenderán a trabajos de mantenimiento y formación del personal.

Capataces de Oficio, Contramaestres y Encargados de Taller.—Son aquellos obreros de superior categoría que dirigen personalmente los trabajos de los profesionales de oficio y peonaje, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsables de su disciplina, seguridad, formación y rendimiento, así como de la perfecta ejecución del trabajo.

Nivel B. En este nivel quedarán incluidos los cargos siguientes:

Subcapataces.—Son los que realizan funciones similares al Capataz, y, actuando bajo sus inmediatas órdenes, pueden sustituirle con plena eficacia en casos de ausencia.

Segunda categoría.—Estarán comprendidos en esa categoría los Oficiales, los cuales quedarán clasificados en dos niveles:

- Nivel A.
- Nivel B.

Integran esta categoría, tanto los que realizan funciones correspondientes a los oficios especiales como a los oficios clásicos encontrándose en ellos incluidos:

a) **De oficios especiales.**—Son los operarios que, además de poseer los conocimientos prácticos de alguno de los oficios clásicos, tienen los que requieren las especialidades de las actividades reglamentadas; comprenden los siguientes oficios:

Maquinistas de Centrales de 3.500 KVA o más.—Son los que efectúan la puesta en marcha y regulación de turbo alternadores y sus equipos auxiliares, cojinetes de alternadores, apertura y cierre de válvulas; de limpieza y mantenimiento operativo de máquinas, motores de refrigeración y depósitos de agua. Deberán estar capacitados además para realizar pequeñas reparaciones de las máquinas a su cargo, teniendo perfecto conocimiento del funcionamiento de las mismas y de cuantos aparatos dependan de ellas, siendo aptos para interpretar planos de los órganos de las máquinas.

Los Maquinistas de Central de menos de 3.500 KVA, a los que no se exigen los conocimientos anteriormente enumerados, podrán conceptuarse como Peones especialistas.

Fogoneros.—Son aquellos que efectúan trabajos de operación de calderas y sus auxiliares, engrase, atención y vigilancia de las calderas, hogares, presión, alimentación de agua, vigilancia de la carga automática del combustible y su paso a los hogares, regulación de fuegos y conducción de hogares, pudiendo, en caso necesario, colaborar en los trabajos de alimentación.

Operadores de Cuadro.—Son los que, estando al frente de los cuadros de operación de las centrales, estaciones o subestaciones de transformación, y con conocimiento de las redes de distribución, efectúan todas las operaciones de control y maniobras ordenadas por sus superiores, tales como: Acoplar y desacoplar máquinas generadoras, repartir las cargas, conexión y desconexión de interruptores automáticos, desconectores, reposición de fusibles, lectura de aparatos de medida y regulación de tensión y frecuencia, confección de partes de curvas y cargas e interpretación de esquemas unipolares de cualquier instalación.

No obstante, serán clasificados en la primera categoría del subgrupo de profesionales de oficio los que tengan a su cargo, con responsabilidad directa, los cuadros de centrales generadoras, estaciones y subestaciones transformadoras de primera especialidad, que, además de realizar las funciones enumeradas anteriormente, demuestren suficientemente poseer los conocimientos para interpretar planos de instalaciones eléctricas y sus elementos auxiliares, y de montaje y reparación de toda clase de máquinas eléctricas, de sus elementos auxiliares y cuadros de distribución, estando obligados a realizar estos trabajos cuando les sean encomendados, a nivel de Montador eléctrico.

En centrales de potencia inferior a 500 KVA, o pequeñas subestaciones en las que no se exijan a los operarios los conocimientos que se señalan en el párrafo primero, podrán conceptuarse como Peones especialistas.

Empalmadores de Cables.—Son aquellos que realizan trabajos en cables subterráneos o aéreos de alta y baja tensión, tales como confección de empalmes, derivaciones y cajas terminales.

Instaladores de Líneas y Redes.—Son aquellos que, con capacidad suficiente, ejecutan en alta y baja tensión todos o parte de los trabajos siguientes:

Colocación de postes y torres metálicas, tendidos de líneas de alta y baja tensión y montajes de las instalaciones accesorias.

Instalación de estaciones de transformación, aéreas interiores o subterráneas, con sus aparatos complementarios.

Montaje y reparación de distribución de baja tensión, acometidas e instalaciones de contadores.

Bobinadores.—Son aquellos que efectúan con perfección el devanado de transformadores y demás máquinas eléctricas, con arreglo a las instrucciones recibidas de sus superiores. Deben saber, asimismo, proceder al secado del aceite de los transformadores, máquinas, etc., realizando todas las operaciones auxiliares, a fin de ultimar las reparaciones.

Oficiales Manuales de Laboratorio y Revisores de Contadores.—Son los que realizan toda clase de reparaciones de aparatos eléctricos y, especialmente, de los de control y medida, comprobando el montaje y funcionamiento de los contadores y efectuando mediciones con los aparatos apropiados en el domicilio de los clientes, dando cuenta al servicio correspondiente del resultado de los trabajos que ejecuten y de las anomalías que observen con motivo de los mismos.

Prácticos de Instalaciones.—Son los que comprueban e informan sobre las características y condiciones prácticas y de seguridad de las instalaciones de los clientes, especialmente la derivación, entrada y protección del contador, según las normas e instrucciones que reciban de sus Jefes.

b) **De oficios clásicos.**—Son los operarios que, en posesión de los conocimientos y práctica propia de las artes y oficios clásicos, realizan en las empresas los trabajos propios de su especialidad, tales como Ajustador, Calderero, Cerrajero, Hojalatero, Lampista, Moldeador de fundición, Broncista, Electricista, Mecánico, Relojero, Albañil, Carpintero, Pintor, Chófer-mecánico, Jardinero, Encuadernador, Plomero, etc.

Las profesiones correspondientes a oficios clásicos no especificadas en el párrafo anterior y que, sin embargo, puedan existir en la empresa, se clasificarán de acuerdo con las normas que se establezcan por la misma.

Tercera categoría. Ayudantes.—Constituyen la categoría de ingreso para desempeñar las funciones del subgrupo de profesionales de oficio, adquiriendo la formación precisa para su ascenso a la categoría superior.

Subgrupo II. Peonaje.—Integran este subgrupo las dos categorías siguientes:

Primera categoría. Encargados de Peones.—Son los que, reuniendo las condiciones prácticas y de mando necesarias, dirigen y vigilan un grupo de Peones especialistas en trabajos propios de su categoría.

Segunda categoría. Peones especialistas.—Se entiende comprendidos en esta categoría a los obreros mayores de dieciocho años a quienes se les encomienda una o varias de las actividades que a continuación se enumeran:

Celadores de Alumbrado.—Son los que tienen a su cargo la vigilancia y entretenimiento de las instalaciones de alumbrado público de las poblaciones, ocupándose del apagado y encendido, recambio de lámparas y limpieza de armaduras y globos.

Guardas de Líneas.—Son aquellos cuya misión consiste en el entretenimiento y vigilancia de las líneas eléctricas y telefónicas, informando a sus superiores de la existencia en ellas de las anomalías que se observen. Quedan asimilados a los Guardas de Líneas, los Guardas de Seccionamiento y los Vigilantes de Pequeñas Subestaciones.

Engrasadores.—Son los que tienen a su cargo mantener en perfecto estado de engrase y limpieza las máquinas e instalaciones, realizando al propio tiempo otras operaciones auxiliares de escasa importancia.

Artículo 11. *Grupo profesional IV. Personal jurídico, sanitario y de actividades complementarias.*

Este grupo estará dividido en las siguientes categorías profesionales:

Primera categoría.

Segunda categoría.

Tercera categoría.

Quedará comprendido en este grupo todo el personal que haya sido contratado y presta sus servicios en razón de sus conocimientos de carácter jurídico, sanitario y especialidad complementaria a que pertenezca y desempeñe puestos de trabajo adscritos a este grupo profesional en la organización de la empresa.

Primera categoría.—Quedará adscrito a ella el personal con título de Facultad universitaria o a él equiparado, por convalidación oficial, que haya sido contratado en función de aquél.

Dentro de esta primera categoría existirán tres niveles distintos:

Superior especial.

Superior primero.

Superior segundo.

Al nivel superior especial pertenecerán todos aquellos que, ostentando la jefatura de un servicio general, dependen directamente de la Dirección de la empresa.

Al nivel superior primero, quienes ejerzan funciones que impliquen responsabilidad, mando o jerarquía más elevada a la de superior segundo, estando bajo la dependencia directa de las personas de la categoría superior especial.

Al nivel superior segundo, el resto del personal encuadrado en esta primera categoría.

Segunda categoría.—Formará parte de ella el personal con título universitario de grado medio expedido por organismos que tengan competencia para otorgarlo oficialmente y que haya sido contratado en función de aquél.

Podrá ser adscrito a esta categoría el personal de nuevo ingreso con titulación universitaria de grado superior que haya sido contratado en función del puesto.

Dentro de esta segunda categoría se distinguirán dos niveles:

Nivel A.

Nivel B.

Tercera categoría.—Estará comprendido en ella el personal que, con titulación de grado medio expedido por organismos que tenga competencia para otorgarlo oficialmente y que haya sido contratado en función de aquél y que dependiendo de otro de mayor categoría y con conocimientos básicos adecuados a su nivel profesional, desempeñe con plena responsabilidad y eficacia los trabajos que se le encomienden.

Artículo 12. *Personal de características especiales. Inspectores de Fraude.*

Los Inspectores de Fraude podrán pertenecer a cualquiera de los escalafones y categorías, conservando su puesto y categoría y derechos de procedencia. Su designación para este cargo, supuesta su aceptación por el interesado y su cese en el mismo, es facultad de la Dirección de la empresa.

Personal de limpieza.—Es aquel personal que se ocupa de la limpieza de las distintas dependencias de la empresa, cualquiera que sea su clase y situación.

Botones.—La función de los Botones en la empresa deberá ser regulada por medio de un contrato individual con cada interesado, en el que deberá quedar claramente especificado el carácter fundamentalmente formativo de la relación del Botones con la empresa. Hasta tal punto la educación básica del Botones ha de primar sobre la tarea que realice que el propio horario de trabajo podrá ser distinto al del resto del personal.

Artículo 13. *Homologación de funciones.*

La clasificación del personal consignado en el presente Convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas todas las profesiones y oficios enumerados, si no lo requieren así las características especificadas, la organización o volumen de la empresa o centro de trabajo, pudiendo existir al mismo tiempo otras profesiones no descritas que pueden ser susceptibles de ser homologadas a las aquí descritas por nivel de conocimientos y responsabilidad.

Artículo 14. *Escalafones.*

En el mes de marzo de cada año se publicará el escalafón del personal de plantilla, expresivo de las situaciones al 31 de diciembre anterior, con especificación del nombre, categoría, fecha de categoría, fecha de nacimiento y fecha de antigüedad.

Ante la proximidad de la firma de un Convenio Colectivo 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.

Artículo 15. *Vacantes.*

La empresa anunciará las vacantes a cubrir en los centros de trabajo de la provincia en que la vacante se produzca, detallando:

Número y categoría de los puestos a cubrir.

Características del puesto.

Requisitos.

Condiciones de trabajo.

Fecha del examen, si lo hubiera.

Plazo para solicitar la vacante.

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

Tiene preferencia para ocupar la vacante anunciada el personal de la plantilla de la empresa y, dentro de éste, el de la misma categoría que la del puesto a cubrir, siempre que, a juicio de la empresa, reúna los requisitos exigidos para el mismo.

La empresa designará, entre los solicitantes, la persona que ocupará la vacante o establecerá las pruebas o exámenes que estime convenientes.

Si, a juicio de la empresa, la plaza no pudiera cubrirse con ninguno de los solicitantes o, en el caso de que no lo hubiera solicitado ningún miembro de la plantilla, se estará a las normas siguientes:

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

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

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

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

Artículo 16. *Ascensos y asimilaciones.*

1. Los ascensos y asimilaciones serán de libre designación de la Dirección de la empresa a tenor de lo previsto en la legislación vigente, teniendo en cuenta la facultad de la empresa para organizar el trabajo.

2. No obstante lo anterior, por años de servicio en la empresa o por permanencia en una determinada categoría se producirán las asimilaciones económicas y ascensos siguientes:

I. Asimilaciones económicas:

- a) Los Auxiliares de oficina de segunda y tercera categoría, serán asimilados económicamente a la categoría Auxiliares de oficina de primera a los ocho años de antigüedad en la empresa.

- b) Los Peones especialistas serán asimilados económicamente a los Ayudantes (Operario de tercera) del subgrupo I del grupo profesional III del personal operario a los cinco años de antigüedad en la empresa.

- c) Los Administrativos de quinta (Auxiliares administrativos) serán asimilados económicamente a la categoría de Administrativo de cuarta, nivel B, a los ocho años de permanencia en dicha categoría.

- d) El personal en régimen de pequeñas explotaciones, será asimilado económicamente a la categoría de Operario de segunda, nivel B, a los ocho años de permanencia en aquélla.

II. Ascensos:

- a) Los Administrativos de quinta (Auxiliares administrativos) serán ascendidos a la categoría Administrativo de cuarta, nivel B, a los seis años de estar asimilados económicamente a esta categoría.

- b) Los Administrativos de cuarta, nivel B, ascenderán a la categoría de Administrativo de cuarta, nivel A, a los ocho años de permanencia en dicha categoría.

- c) Los Ayudantes u Operarios de tercera ascenderán a la categoría de Operario de segunda, nivel B, a los ocho años de permanencia en dicha categoría.

CAPITULO IV

Condiciones de trabajo

Artículo 17. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será de treinta y ocho horas semanales y de mil setecientas veintiocho horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

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

En las Centrales, el personal administrativo y de mantenimiento tendrá un horario de siete a quince horas de lunes a jueves y de siete a trece horas los viernes.

El personal de jornada partida tendrá el horario que fije su contrato individual de trabajo o el que se establezca de mutuo acuerdo o con aprobación de la Autoridad competente, atendiendo a las necesidades de orga-

nización del respectivo centro de trabajo, con la misma jornada anual de mil setecientas veintiocho horas de trabajo efectivo.

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

Artículo 18. *Período de prueba.*

Se establecen los siguientes períodos de prueba, dentro de los que ambas partes pueden resolver el contrato sin obligación de indemnización ni previo aviso:

Personal técnico, administrativo, jurídico, sanitario y de actividades complementarias de las categorías 1 y 2: Seis meses.

Resto del personal: Dos meses.

La incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

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

Artículo 19. *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. Parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días naturales.

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

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

Por enfermedad grave del resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad siempre que suponga hospitalización, debidamente justificada: Dos días naturales.

Por traslado de domicilio: Un día laboral.

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

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

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

Artículo 20. *Excedencias.*

Las excedencias que se concedan por la empresa se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente y en las normas siguientes:

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

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

- c) El empleado que se halle disfrutando una excedencia por estudios, siempre que no trabaje al mismo tiempo, tendrán 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 21. *Trabajos de diferente categoría.*

Trabajos de superior categoría.—Cuando por necesidades de la empresa a un trabajador se le encomienden 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 o seis meses alternos en un período de dos años, se estimará creada la vacante, en cuyo caso, si le corresponde el ascenso al trabajador que venía ocupando dicha plaza, se considerará consolidado en la misma, a todos los efectos desde el día en que empezó a realizar estos trabajos.

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

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

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

Artículo 22. *Traslados y permutas.*

La empresa atenderá preferentemente las peticiones de traslado que le hagan sus trabajadores, en base a las causas siguientes:

- a) Por asuntos familiares.
- b) Por razones de salud o merma de sus facultades físicas o psíquicas para el trabajo que normalmente desempeña.
- c) Por estudios.
- d) Por superación profesional.
- e) Por condiciones objetivas establecidas en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores, si este traslado es forzoso y conlleva cambio de residencia, el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos de traslado, tanto propios como de sus familiares y enseres, percibiendo además una gratificación equivalente a tres mensualidades de su salario. La empresa vendrá obligada a facilitar al trabajador vivienda adecuada en su nuevo destino, sin que el alquiler de la misma sea superior al 15 por 100 de su salario base. En el caso de que la renta sea superior al 15 por 100, el exceso correrá a cargo de la empresa. Podrá sustituirse este régimen de alquiler, por un sistema de crédito para la adquisición de vivienda, a convenir con el trabajador.
- f) Por permuta. Los trabajadores con destino en localidades distintas y que ocupen igual categoría profesional y puesto de trabajo igual o claramente similar, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, de acuerdo con la empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes y otras circunstancias que se puedan apreciar. Este tipo de traslado no dará lugar a compensación económica alguna por gastos de traslado.

Artículo 23. *Vacaciones.*

El personal afectado por este Convenio disfrutará de veinticuatro días laborables de vacaciones anuales.

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

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

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

Cuando ambos cónyuges trabajen en la empresa, tendrán preferencia para disfrutar sus vacaciones simultáneamente, salvo que uno de ellos se encuentre afectado por turnos rotativos para disfrutarlas, en cuyo caso las tomarán en la fecha que le corresponda a éste.

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

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

Por la incapacidad temporal en el transcurso del año no dará lugar al descuento de días de vacaciones.

Se podrá partir las vacaciones en dos períodos, de los cuales uno de ellos no podrá ser inferior a cinco días, siempre que la organización del trabajo lo permita.

Artículo 24. *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.

Artículo 25. *Vestuario.*

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

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

Artículo 26. *Maternidad.*

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas contadas, a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El/la empleado/a que se halle en la situación a que se refiere el apartado precedente, podrá solicitar el reingreso a la empresa, un mes antes a la finalización de su vencimiento y debiendo la empresa reincorporarle en un plazo de dos meses.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 27. *Personal en circunstancias especiales.*

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

Asimismo, al personal con hijos minusválidos físicos o psíquicos, la empresa facilitará permisos abonables cuando dichos trabajadores quieran asistir a cursos de orientación pedagógica para la educación de sus hijos, siempre y cuando dichos cursos los realice el Instituto Nacional de Servicios Sociales y coincida con la jornada laboral.

CAPITULO V

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 28. *Seguridad e higiene en el trabajo.*

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

De la seguridad e higiene en el trabajo, son responsables tanto la empresa como sus trabajadores, no pudiendo por tanto dejar de colaborar ni uno 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.

Artículo 29. *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:

- Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.
- Informar sobre el contenido de las normas de seguridad e higiene en la empresa.
- 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 procesos laborales y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias, y cualesquiera otras que estime oportunas.
- Interesar la práctica de los reconocimientos médicos a los trabajadores de la empresa, conforme a lo dispuesto en las disposiciones vigentes.
- Velar por la eficaz colaboración de la lucha contra incendios en el seno de la empresa.
- Conocer las investigaciones realizadas por los técnicos de la empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.

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

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

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

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

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

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

Artículo 30. *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 reconocerán a los trabajadores que sean enviados con esa finalidad por orden de sus superiores.

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

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

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

CAPITULO VI

Formación Profesional

Artículo 31. *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:

- Para personal de nuevo ingreso.
 - Formación Profesional Básica a Distancia.
 - Formación en la profesión (cursos de promoción, nuevas técnicas y reciclaje).
 - Formación de mandos.
- 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.
 - 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 cursos de formación, se establecerán los cursos de Formación Básica a Distancia, en las especialidades Técnica, Administrativa y Profesional.
 - Formación en la profesión.—En función de las necesidades expuestas a través de los centros, los representantes establecerán los cursos precisos para facilitar la promoción del personal, el conocimiento de nuevas

técnicas o el reciclaje preciso, por desaparición o modificación de ciertos puestos de trabajo.

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

Artículo 32. *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.

Artículo 33. *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 horas de formación, según los valores que figuran en el anexo VI del presente Convenio Colectivo.

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

Artículo 34. *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 VII

Derechos sindicales

Artículo 35. *Derechos sindicales.*

UNELCO reconoce a los sindicatos debidamente implantados en la empresa, como elementos de interés para el debido tratamiento de las relaciones con sus trabajadores.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a afiliarse libremente.

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

Cualquier trabajador o sindicato que considere lesionados los derechos de libertad sindical, por actuación de la empresa, podrá recabar la tutela

del derecho ante la jurisdicción competente a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

De la acción sindical:

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

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

Funciones y derechos de las secciones sindicales:

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos, de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con Delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos:

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

Funciones y derechos de los Delegados sindicales:

- En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.
- El número de Delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

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

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

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

- Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los Delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
- Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.
- Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.
- Una vez cumplidos los requisitos exigidos, tanto por este Convenio como por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, para que el nombramiento del Delegado sindical tenga efecto, deberá ser comunicado a la Dirección de la empresa.

Cuota sindical:

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la caja de ahorros a la que debe ser transferida

la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación de contrario, durante el período que el trabajador figure en activo.

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

Permisos y excedencias:

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

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

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

De los Comités de Centro y Delegados de Personal:

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

A) Ser informado por la Dirección de la empresa:

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

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

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

d) En función de la materia de que se 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, a la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves.

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

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

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

b) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

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

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

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

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

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

2. Garantías:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que 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, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o Delegados de Personal, y Delegados del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

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

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

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

d) Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

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

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

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

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

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

CAPITULO VIII

Previsión social

Artículo 36. *Jubilación.*

1. Al personal que se jubile a los sesenta y cinco años de edad o a la edad que, en su caso, fije la Seguridad Social, como beneficiario del máximo de prestaciones por jubilación, la empresa compensará la diferencia que en cada momento exista entre la pensión oficial a que tenga derecho y el 100 por 100 de su salario computable, revisable anualmente según lo que se pacte en posteriores Convenios.

2. El personal que desee continuar su vida laboral en la empresa, después de los sesenta y cinco años o después de la edad que, en su caso fije la Seguridad Social como beneficiario del máximo de prestaciones por jubilación, no tendrá derecho a ningún complemento de jubilación de la Empresa, percibiendo únicamente la pensión de la Seguridad Social.

3. Al personal de más de sesenta años y cuarenta de servicio en la empresa, que se jubile antes de los sesenta y cinco años, la Empresa compensará la diferencia entre la pensión oficial y el 100 por 100 de su salario computable. Al que, en el mismo caso, tenga treinta años de servicio se le compensará la diferencia entre la pensión oficial y el 80 por 100 de su salario computable.

4. El personal con sesenta y cuatro años cumplidos y treinta y cinco de cotización a la Seguridad Social podrá jubilarse voluntariamente con la compensación de la diferencia entre la pensión oficial y el 100 por 100 del salario computable.

5. El complemento establecido en este artículo se condiciona al reconocimiento de pensión por parte de la Seguridad Social, sin otras restricciones que las propias de la aplicación de la escala reductora vigente al 31 de diciembre de 1994.

6. Se entiende por salario computable, a efecto de establecer la diferencia por compensación con la pensión oficial de la Seguridad Social, aquel que incluye los conceptos siguientes: Haber base (12), pagas extraordinarias (4), participación en beneficios (1,92), concesión voluntaria (17,92), antigüedad consolidada (12), trienios (12) y haber consolidado (17,92), correspondientes a la última paga mensual que perciba el trabajador antes de su jubilación, multiplicándose por el factor anual que corresponde a cada concepto.

7. La compensación de jubilación establecida en este artículo se aplica exclusivamente al personal en plantilla al 31 de diciembre de 1995.

Para el personal que ingrese en la empresa con posterioridad al 1 de enero de 1996, no le será de aplicación este sistema de compensación por jubilación y, con respecto al mismo, se estará al momento en que las partes decidan o les obligue la legislación en la materia a constituir un fondo de pensiones para el personal al 31 de diciembre de 1995, en cuyo momento, se establecerá para este personal ingresado después del 1 de enero de 1996 un fondo de pensiones de los denominados 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 la empresa por estos trabajadores de nuevo ingreso no podrá ser superior al 0,40 por 100 anual de su salario computable, cuya cuantía se determinará en su momento, o al 50 por 100 de la aportación de ser esta inferior al mencionado 0,40 por 100 anual.

8. Cualquier modificación total o parcial de la normativa vigente al 31 de diciembre de 1994, en materia de pensiones de la Seguridad Social no afectará a los complementos de pensiones establecidos con arreglo a lo dispuesto en este artículo.

Artículo 37. *Viudedad.*

La empresa abonará a las viudas/os del personal de plantilla que fallezca en activo, veinticuatro mensualidades de sus percepciones fijas en el momento del fallecimiento, con arreglo a las condiciones que se establecen a continuación:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 38. *Complemento por incapacidad temporal.*

1. Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral percibirán, los siguientes complementos por incapacidad temporal:

a) Los siete primeros días percibirán la diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social y el 90 por del salario compensable, ingresándose el 10 por 100 restante en el fondo de atenciones sociales.

b) A partir del octavo día la compensación consistirá en la diferencia entre la prestación que abona la Seguridad Social y el 100 por 100 del salario compensable y hasta que se cause alta por cualquier motivo o se agote el período máximo de dieciocho meses de incapacidad temporal.

c) Cuando la incapacidad temporal genere intervención quirúrgica u hospitalización se compensará desde el primer día al 100 por 100 del salario computable.

2. Los trabajadores en situación de baja por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirán, desde el día siguiente a su baja, una compensación consistente en la diferencia entre el 75 por 100 que abona la Mutua Patronal y el 100 por 100 de su salario computable.

3. En los casos de pluriempleo autorizado, la empresa abonará al trabajador que pase a la situación de baja exclusivamente la prestación de la Seguridad Social o Mutua Patronal.

4. Se entiende por salario computable a estos efectos el correspondiente al haber base, concesión voluntaria, haber consolidado, trienios y antigüedad consolidada.

5. No se generará derecho al complemento de incapacidad temporal recogido en este artículo cuando no se tenga derecho a percibir las prestaciones que por la misma contingencia correspondan a la Seguridad Social.

Artículo 39. *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 en situación de enfermedad, establecido en el artículo anterior.

Artículo 40. *Ayuda escolar.*

El personal de plantilla de la empresa, percibirá como ayuda escolar las cantidades anuales recogidas para este concepto en el anexo XI de este Convenio, por estudios en centros oficiales o privados reconocidos oficialmente y por las enseñanzas siguientes:

Educación Infantil (segundo ciclo)
 Educación Primaria (primer y segundo ciclo, 1.º a 4.º)
 Educación Primaria (tercer ciclo, 5.º y 6.º)
 Educación Secundaria Obligatoria (primer ciclo, 1.º y 2.º)
 Educación Secundaria Obligatoria (segundo ciclo, 3.º y 4.º)
 Bachillerato y Formación Profesional de grado medio y superior.
 Estudios universitarios de grado medio.
 Estudios universitarios de grado superior.
 Doctorado, tesis, trabajo fin de carrera.

Las ayudas descritas se abonarán siempre que concurren en el estudiante las siguientes condiciones:

- 1.ª Seguir o cursar cualquiera de las enseñanzas relacionadas anteriormente y que vienen definidas en la LOGSE. No se considerarán a tal efecto las prácticas que se realicen en empresas de cualquier tipo.
- 2.ª Dependier económicamente de sus padres o tutores.
- 3.ª No realizar trabajos retribuidos por cuenta propia o ajena.
- 4.ª No hallarse en situación de repetidor de curso. No obstante se admite, por una sola vez, la repetición de curso.
- 5.ª Dada la proliferación de cursos de especialización, máster, jornadas, cursos de prácticas, etc., sólo se tendrán en cuenta a los efectos del presente Convenio, aquellos estudios oficiales reconocidos por la LOGSE y que supongan enseñanzas oficiales.
- 6.ª 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.
- 7.ª Los trabajadores que tengan hijos con disminuciones físicas o psíquicas reconocidas por el INSERSO y que cursen estudios de los recogidos en este artículo u otros que se impartan en centros especializados se les abonará una cantidad igual a la que figura para el grado superior.
- 8.ª La ayuda escolar tendrá carácter de única y afectará sólo a una de las enseñanzas o carreras que se cursen. Aquéllos que hayan finalizado una carrera no podrán optar a nuevas ayudas para carreras distintas. Asimismo, si una vez comenzada una carrera se cambiase a otra no se le ayudará en el número de cursos que lo haya solicitado para la primera.
- 9.ª El importe de este concepto se abonará con la nómina del mes de noviembre.
10. Asimismo, para aquellos hijos de empleados que hayan concluido sus estudios universitarios de grado medio o superior y realicen los correspondientes al Doctorado, tesina o proyecto fin de carrera, se establece el pago por una sola vez de la cantidad que obra en el anexo XI.

11. Los importes de ayuda escolar fijados anteriormente se entienden por la matriculación en cursos completos y por la totalidad de las asignaturas que lo forman. No constante en aquellas enseñanzas oficiales recogidas anteriormente que permitan la matriculación por asignaturas sueltas, y cuando así se matricule el alumno, se abonará la ayuda escolar fijada en dicho anexo XI, como si se tratara de un curso completo, en cuyo caso, a efectos de computo de repeticiones, el pago efectuado se entiende al curso más elevado al que correspondan las asignaturas sueltas de las que se matricula.

12. El importe de la ayuda escolar sólo será percibido por uno de los cónyuges cuando ambos trabajen en UNELCO.

13. Este beneficio de ayuda escolar será extensible a los trabajadores que hayan pasado a la situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo.

Artículo 41. Gratificación por natalidad y nupcialidad.

La empresa abonará en concepto de premio de natalidad, por cada hijo de sus empleados que nazca durante la vigencia del Convenio, así como un premio de nupcialidad, a cada empleado que contraiga matrimonio en el mismo período de vigencia, los importes que para ambos conceptos figuran en el anexo XI a este Convenio.

Artículo 42. 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.

Artículo 43. Actualización de pensiones.

La compensación que la empresa abona a sus jubilados al 31 de diciembre de 1994, con arreglo a lo establecido en Convenio, se incrementará para 1995 en un 2,80 por 100.

Artículo 44. Invalidez permanente.

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

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

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

CAPITULO IX

Régimen económico

Artículo 45. Clasificación.

El régimen económico del presente Convenio estará constituido por la existencia de conceptos económicos y/o en especie que se dividirán en salario por conceptos fijos y salario por complementos salariales o conceptos variables.

Artículo 46. Conceptos fijos.

Haber base o salario base: Constituye el salario base la retribución mensual fijada por unidad de tiempo, que percibirá el personal incluido en el presente Convenio Colectivo distribuido en doce pagas mensuales en la cuantía fijada en el anexo I para cada categoría profesional, más cuatro pagas extraordinarias, del mismo importe de haber base anterior, cada una, correspondientes a los meses de marzo, julio, octubre y diciembre que se percibirán respectivamente junto con las mensualidades de febrero, julio, y septiembre y el día 15 de diciembre, que tienen la condición de complemento salarial de vencimiento superior al mes.

A efectos de lo dispuesto en el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, la remuneración anual fijada en función de las horas anuales de trabajo es la que figura en el expresado anexo I de este Convenio.

Artículo 47. Complementos salariales.

Siguiendo el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, son cantidades fijadas en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa. Como regla general y sin necesidad de especificarlo en cada caso, los complementos salariales del presente Convenio Colectivo son compensables y absorbibles y, por consiguiente, no tienen el carácter de consolidables.

Artículo 48. Complementos salariales personales.

Son complementos salariales personales los siguientes:

1. Antigüedad:

1.1 Antigüedad consolidada: Al personal que tenga reconocida antigüedad consolidada y que haya ingresado en la empresa antes del 31 de julio de 1970, se le consolida la cantidad que perciba por dicho concepto. Para el año 1995, esta cantidad tendrá un crecimiento del 10 por 100 con respecto al valor que tuviese al 31 de diciembre de 1994.

1.2 Antigüedad-trienios: Al personal que pertenecía a la plantilla de la empresa el día 31 de diciembre de 1969, se le computará su primer trienio a partir del 1 de agosto de 1971, comenzando en este momento a contar el tiempo para la percepción de los siguientes trienios.

El personal que haya ingresado a partir del 1 de enero de 1970, devengará un trienio por cada tres años de servicio continuados en la empresa, a contar desde la fecha de ingreso.

La fecha de aplicación del trienio será la del día primero del mes de enero o julio de cada año, según la fecha de cómputo corresponda al primer o segundo semestre en que se cumpla cada trienio, de acuerdo con los dos supuestos anteriores.

El trienio se devengará y percibirá durante los doce meses naturales del año y su valor mensual, será el que figura en el anexo XI, que por su condición de concepto especial que constituye un premio a la permanencia en la plantilla de la empresa, no tendrá repercusión en pagas

extraordinarias, participación en beneficios, dietas, pluses, horas extras, etcétera, manteniendo su carácter consolidable.

El devengo de trienios concluirá y dejará de percibirse cuando el trabajador cumpla sesenta y cinco años de edad, sin perjuicio de acreditarle en ese momento la parte proporcional del tiempo transcurrido desde la fecha en que se le reconoció el último trienio.

2. Haber consolidado: Es una compensación excepcional, única y ad personam, reconocido a un grupo determinado de trabajadores ingresados antes del año 1968 cuyo valor es individual y como su propio nombre indica se considera consolidado y se percibe en las 17,92 pagas establecidas en la empresa. En el año 1995, esta cantidad tendrá un crecimiento económico del 10 por 100 con respecto al valor que tuviese al 31 de diciembre de 1994.

Artículo 49. Complementos salariales de puesto de trabajo.

Los complementos salariales vinculados al puesto de trabajo no tienen carácter de consolidables, percibiéndose únicamente cuando se realice la función o el puesto que los genera y son los siguientes:

1. Plus de turnos rotativos: El personal que trabaje en régimen de turnos rotativos cerrados (mañana, tarde y noche) o abiertos (mañana y tarde o tarde y noche), percibirá la cantidad bruta por categorías reflejada en el anexo VII de este Convenio, por cada turno efectivo trabajado.

Este plus será percibido por el personal con retornos, aún cuando realice la jornada normal de mañana.

2. Plus de nocturnidad: El trabajador que preste sus servicios en régimen de turnos cerrados (mañana, tarde y noche) o abiertos (de tarde y noche), percibirá por cada turno ordinario efectivo realizado en la noche (de veintidós a seis horas), el importe del plus nocturno que figura en el anexo IV para cada una de las categorías, de la siguiente forma:

El personal de turnos abiertos (tarde y noche) percibirá este plus a partir del 1 de enero de 1996, en proporción a las horas normales trabajadas en este período nocturno.

En los turnos cerrados (mañana, tarde y noche) se abonará el plus por jornada completa al trabajador que realice el turno denominado de noche, aunque el horario no coincida en su totalidad con el horario de las veintidós a seis horas. Al persona que no realizando el turno de noche (tarde o mañanas) le coincida parte de su turno en horario nocturno (de veintidós a seis horas), no se le abonará este plus ni su proporción por estar compensado cuando lo percibe completo en el turno de noche.

Queda exceptuado del cobro de este suplemento:

- El personal que hubiese sido contratado específicamente para realizar su función durante el período nocturno exclusivamente.
- El personal que trabaje horas extraordinarias nocturnas.

3. Plus por trabajos penosos: El personal que realice labores de mantenimiento, limpieza o reparación en los interiores de calderas, condensadores, depósitos de combustibles, cárter de motores diésel y de las cámaras de barrido de motores diésel, percibirá un plus de trabajo penoso por cada hora efectiva de trabajo en dichas labores cuyo valor viene recogido en el anexo IX del presente Convenio.

La percepción de este plus no exime al trabajador de utilizar todos los medios y medidas de seguridad e higiene exigidos para la realización de los trabajos descritos.

Quedan incluidos en este apartado aquellos pluses que por este concepto se vienen abonando y no se expresan específicamente.

4. Plus por conducción de vehículos: Este plus cuyo valor mensual figura en el anexo XI será percibido sólo por los trabajadores que no teniendo la condición contractual de conducir vehículos, realicen labores de conducción y/o mantenimiento de vehículos de la empresa por cada jornada completa de trabajo.

5. Concesión voluntaria: Por circunstancias de responsabilidad y exigencias observadas por la Dirección de la empresa para determinados puestos y en relación a las circunstancias personales, académicas y profesionales del trabajador que lo ocupe, la empresa podrá conceder un complemento de concesión voluntaria, cuya cuantía y periodificación de pago será determinada en cada caso por la empresa.

6. Trabajos de superior categoría: Cuando por necesidades de la empresa a un trabajador se le encomiende funciones correspondientes a categoría profesional superior a la que tiene asignada, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia del salario base, parte proporcional de pagas extras y beneficios, existente entre ambas desde el primer día en que empezó a realizar estas funciones.

7. Gratificación por fraudes: El personal afectado por este Convenio que realice de forma habitual funciones de inspección de fraudes, designado por la empresa en el departamento que corresponda y autorizado por la autoridad administrativa para realizar dicha función, percibirá en atención a la especificidad de esta tarea una compensación mensual del 20 por 100 de su haber base mensual.

En ningún caso podrán percibir mientras cumplan la función de Inspector de Fraudes salario inferior al de la quinta categoría del personal técnico o al de procedencia, si fuese superior. La diferencia de salario que esto pueda suponer la percibirá el interesado en concepto de gratificación por diferencia de salario base.

Cuando este personal deje de prestar las funciones de Inspector de Fraudes dejará de percibir, además de esta gratificación, la diferencia de salario base que viniese percibiendo.

Artículo 50. Complementos salariales de calidad o cantidad.

1. Plus de asistencia: Se establece un plus de asistencia por categorías y cuyo importe con inclusión de la parte proporcional correspondiente al período vacacional queda reflejado en el anexo X del Convenio Colectivo, que se percibirá por cada jornada completa efectivamente trabajada.

2. Horas extraordinarias: Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada efectiva ordinaria de trabajo.

Las partes, ante la grave situación de paro existente en nuestra región, acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los criterios siguientes:

2.1 Horas extraordinarias habituales: Supresión.

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

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

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 media y alta tensión para garantizar el servicio.

También tendrán esta consideración las esporádicas del personal que habitualmente no hace horas extraordinarias y que, por alguna emergencia, se vea obligado a realizarlas.

2. Se consideran horas estructurales las derivadas de la propia organización, tales como suplencias por permisos, ausencias imprevistas, 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 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.

Los comités de centro o, en su caso, los Delegados de Personal delegarán en uno de sus miembros para que, junto con la representación empresarial en los términos que proceda, cumplimentarán la comunicación correspondiente a la autoridad laboral.

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

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

A los efectos de los topes legales no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso, ni aquellas denominadas de fuerza mayor o para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Se acuerda expresamente que para el personal de jornada normal, todas las horas extraordinarias, tanto diurnas o nocturnas, como festivas se abonarán al valor que para cada categoría figura en el anexo III.A

Se acuerda igualmente que el valor de las horas extras para el personal de turnos es el reflejado en el anexo III.B.

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

3. Plus de llamada: La empresa abonará la cantidad que figura en el anexo XI por este concepto, que viene a compensar tanto las molestias como los gastos de todo tipo que se le ocasionen al trabajador que realice horas extraordinarias, cuando se den las siguientes condiciones:

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

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

3.3 Que entre su jornada ordinaria y la realización de horas extraordinarias medie al menos una hora.

4. Paso de nivel 2 al nivel 1, categorías primera y segunda: El paso del nivel 2 al nivel 1 de la tabla de salarios en las categorías primera y segunda de los grupos de Técnico y Administrativo, se producirá tras la superación del periodo de prueba, a criterio de la empresa.

5. Prolongación de jornada: Este plus lo percibirá el personal de jornada reducida que por necesidades del servicio prolongue su jornada hasta alcanzar el horario de la jornada máxima; su importe será igual al previsto en el salario base en proporción a las horas realizadas.

6. Horas normales de transportes: Son aquellas que se vienen abonando al 31 de diciembre de 1994, ad personam, al personal de la Central de Candelaria según lo dispuesto por sentencia judicial firme, a los trabajadores en ellas afectados (demandantes) y su valor para el año 1995 será el que se ha venido aplicando hasta el 31 de diciembre de 1994, con un incremento del 3,50 por 100.

7. Horas extraordinarias de transporte: Son aquellas que se vienen abonando al 31 de diciembre de 1994, ad personam, al personal de la Central de Candelaria según lo dispuesto por sentencia judicial firme, a los trabajadores en ellas afectados (demandantes).

8. Personal localizable: Se abona al personal designado por la empresa para estar localizable con el fin de atender averías en las islas fijadas por la Dirección, en las que no exista servicio de averías y su cuantía mensual o semanal es la que figura en el anexo XI para este concepto, en función de que se esté localizable por un mes, como es el supuesto de la isla de Hierro, o por semanas como ocurren en la isla de la Gomera y en Morro Jable, en Fuerteventura.

9. Primas de cortes, reposición, lecturas, cobros y repartos de avisos: A efectos de las primas de este personal se estará a los actuales usos y costumbres.

No obstante, ante la implantación de nuevos sistemas tecnológicos, se hace necesario debatir el contenido de estas primas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria, bajo los principios de la buena fe y con el fin de alcanzar posibles acuerdos que solucionen los problemas que surjan.

Para 1995, estas primas se incrementarán en el 3,50 por 100 con respecto al valor que tenían al 31 de diciembre de 1994.

10. Pagos por festivos trabajados y festivos descansados: Teniendo en cuenta el carácter de servicio público que presta UNELCO y los turnos de servicio continuo en ella establecidos, solamente descansarán los sábados y los domingos el personal no imprescindible, aplicando en lo posible, el turno rotativo para todo el personal, cumpliendo éste el descanso semanal obligatorio según lo establecido en el cuadro de turno que se aplique en cada momento en el centro de trabajo al que pertenezca.

Cuando el personal de turno cerrado (mañana, tarde y noche) haya tenido que trabajar un día festivo, podrá descansar en otro día dentro del año si las necesidades del servicio lo permiten o, en su defecto, percibirá el importe del mismo que se recoge en el anexo V de este Convenio para los festivos trabajados.

Cuando el personal de turno cerrado (mañana, tarde y noche) descanse un día festivo, percibirá el importe que se recoge en el anexo V de este Convenio para los festivos descansados, salvo que descanse otro día dentro del año si las necesidades del servicio lo permiten.

El personal de turno abierto, cuando trabaje un festivo o cuando el festivo le coincida con un día de descanso de los fijados en su cuadro de turnos, tendrá el mismo tratamiento que para el personal de turno cerrado.

El personal de turno abierto no percibirá compensación alguna por este concepto cuando descanse un día que, siendo festivo, en el cuadro de turnos figura como de trabajo.

11. El plus de pausa del personal de turnos cerrado (mañana, tarde y noche) se abonará como extraordinario según el anexo VIII, compensando con ello el tiempo de interrupción de jornada continuada no disfrutada.

Artículo 51. Complementos salariales de vencimiento superior al mes.

1. Gratificaciones extraordinarias de marzo, julio, octubre y navidad: El personal incluido en el presente Convenio Colectivo percibirá, cuatro pagas extraordinarias al año, denominadas de marzo, julio, octubre y diciembre, cuyo importe será igual al de su haber base mensual, que se abonarán junto con las mensualidades de febrero, julio, y septiembre y el día 15 de diciembre. El importe de las mismas por categorías queda reflejado en el anexo I de este Convenio.

El personal que ingrese o cause baja en el transcurso del año, percibirá llegada la fecha del devengo de cada paga extraordinaria o al momento de causar baja, la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado a computar desde el inicio del devengo de cada una de dichas pagas extraordinarias o desde la fecha del alta de ser posterior a ésta.

2. Participación en beneficios: El personal de plantilla de la empresa participará en los resultados favorables de la misma en cada ejercicio, según las normas siguientes:

2.1 Cuando el dividendo alcanzado por la empresa no rebase el 10 por 100 se garantiza el 16 por 100 de la retribución base.

2.2 Si el dividendo excede del 10 por 100 sin rebasar el 13 por 100, se abonará el 20 por 100 de su retribución base y si el dividendo excede del 13 por 100 se abonará el 24 por 100 de la misma retribución base.

2.3 La retribución base será el haber base, realmente percibido en el conjunto de las doce mensualidades ordinarias de cada año.

2.4 El dividendo a que se refieren las normas anteriores, estará determinado por el dividendo bruto que perciban los accionistas, a cuyo fin la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la información precisa correspondiente al ejercicio económico anterior.

2.5 Esta participación en beneficios, se abonará antes del 31 de mayo del ejercicio siguiente al de su devengo.

Artículo 52. Complementos salariales en especie.

Tienen la consideración de salario en especie aquellas cantidades o bienes y servicios que perciba o reciba el trabajador que así estén conceptuados legalmente, debiendo estar a su regulación específica en cada caso.

En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador.

Artículo 53. Retribuciones que no tienen la consideración de salario.

No tendrán la consideración de salario las cantidades que perciban los trabajadores por indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por éstos, como consecuencia de su actividad laboral; las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos, así como la ayuda escolar, vivienda, natalidad y nupcialidad, según su regulación específica.

Artículo 54. Indemnizaciones y suplidos.

Las indemnizaciones o suplidos contemplados en nuestro Convenio son las siguientes:

1. Quebranto de moneda: Tendrán derecho a percibir el plus de quebranto de moneda el personal que desempeñe funciones de caja y cobro, que entrañan necesariamente movimiento de dinero diario en cantidad que justifique a juicio de la empresa tal concesión. El importe de este plus se fija en el anexo XI de este Convenio por cada una de las doce mensualidades.

2. Gastos de viaje: El personal que por motivos de servicio y previamente autorizado tenga que desplazarse fuera de su lugar de residencia, percibirá los gastos conforme a lo establecido en la norma interna NUECSA 00.1-5E, o a la que a la misma sustituya.

3. Dietas durante la realización de horas extraordinarias: Será abonada una dieta cuando coincidan las horas extraordinarias con las horas que se consideren normales para el desayuno, almuerzo o cena; también se abonará por trabajos extraordinarios durante toda la noche.

El anexo II recoge los valores de las dietas; se abonará el importe de la columna A cuando se dé una de las situaciones que a continuación

se describen y se abonará el importe de la columna B cuando se den dos de dichas situaciones en el mismo día.

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

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

El personal de turnos cuando se le adelante la jornada de tarde para realizar horas extra, en al menos dos horas, percibirá también esta dieta de almuerzo.

3.3 La dieta de cena: La percibirá el personal que habiendo comenzado a realizar horas extras a las diecinueve horas o antes de esa hora y continúe después de las veintiuna horas haciendo horas extras, o si se trata de personal de turno cerrado, que en las mismas circunstancias continúe después de la realización de las horas extras, y sin interrupción, desarrollando su turno normal de noche.

4. Gastos de locomoción: En caso de que por circunstancias del servicio y previa autorización, un trabajador tenga que desplazarse con su vehículo se le abonará el importe del kilometraje establecido en la empresa.

5. Compensación excepcional: El personal que realice cada turno completo de noche los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, percibirá una compensación extraordinaria cuyo importe por cada uno de estos turnos se refleja en el anexo XI de este Convenio.

Artículo 55. *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.

CAPITULO X

Suministro de fluido eléctrico

Artículo 56. *Tarifa especial: Al personal activo, jubilados, viudas y personal en invalidez.*

La tarifa eléctrica a empleados, jubilados, viudas y personal en invalidez se regirá por las siguientes normas:

1. Normas generales:

a) «Unión Eléctrica de Canarias, Sociedad Anónima», en los lugares donde distribuya en baja tensión, suministrará al personal que se detalla en los apartados siguientes y en las condiciones que se expresan, energía eléctrica para alumbrado y usos domésticos.

b) Este beneficio alcanzará tan sólo al fluido consumido por los beneficiarios en su único domicilio habitual, siendo condición indispensable para disfrutar de él, que él mismo justifique debidamente ante la empresa que dicho domicilio es el suyo y que el consumo es para uso exclusivo del beneficiario y de los familiares directos a su cargo que convivan con él.

c) El beneficiario no podrá utilizar la corriente suministrada en estas condiciones para usos comerciales o industriales.

d) Asimismo, con el fin de que, en todo momento, la utilización de la energía se realice de forma estrictamente racional, se establece que a partir de 25.000 KW/h anuales se facturará a precio de mercado.

e) El personal en situación de invalidez permanente total para su profesión habitual que desarrolle actividades lucrativas por cuenta propia o ajena, que dieran lugar a su inclusión en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, no tendrá derecho a los beneficios señalados en el presente artículo.

f) Las viudas/viudos mantendrán este beneficio mientras permanezcan en estado de viudedad y sean el principal sostén de la familia.

g) Las viudas o viudos, en su caso, deberán presentar a requerimiento de la empresa un certificado de estado, siendo causa de suspensión del beneficio aludido la no presentación de la misma.

h) El resto de beneficiarios de la tarifa eléctrica, a excepción de los trabajadores, deberán presentar anualmente una certificación de fe de vida y estado.

i) La tarifa eléctrica para el personal en activo sólo se aplicará desde la fecha en que sea superado el período de prueba.

2. Tarifa completa: Al personal afectado por este artículo y que no se encuentre excluido por no reunir los requisitos reflejados en las normas generales del apartado 1 o se trate del personal que se especifica en el apartado siguiente de tarifa reducida, se le facturará el consumo para alumbrado y usos domésticos a razón de 0,15 pesetas el KW/hora, a cargo del interesado, siendo el resto de los costes a cuenta de la empresa, salvo los impuestos que en cada caso correspondan.

3. Tarifa reducida: A aquellos beneficiarios no excluidos del beneficio de tarifa eléctrica ni incluidos en la tarifa completa, que no formen una unidad familiar independiente y que además convivan con el resto de la familia paterna o materna se les aplicará la tarifa establecida para estos supuestos, consistente en la aplicación de una reducción del 50 por 100 tanto en el término de energía como en el término de potencia de toda la energía que consuma, excluyendo de dicha reducción las cantidades aplicadas como alquileres de aparatos de medida y los impuestos que procedan, cuyo importe será abonado íntegramente por el empleado.

CAPITULO XI

Personal en régimen de pequeñas explotaciones

Artículo 57. *Personal en régimen de pequeñas explotaciones.*

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 este Convenio en alguna de las funciones especificadas que definen las presentes normas, la empresa podrá aplicar el régimen especial de pequeñas explotaciones que se consigna en este capítulo, previa justificación ante la representación del personal en la localidad o zona donde sean necesarios los servicios de este trabajador.

Artículo 58. *Funciones.*

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

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

Artículo 59. *Remuneración.*

Como máximo rendimiento de estos trabajadores se establece la cantidad de cincuenta abonos en servicio o fracción por cada media hora de las diarias que componen la jornada de trabajo. Este índice servirá para valorar la remuneración mínima a percibir por el interesado que será proporcional a la cantidad de horas de jornada que se calcule, pudiendo 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, si vieran comprendidos entre los que se definen en este Convenio como correspondientes a los Profesionales de Oficio.

Artículo 60. *Jornada de trabajo.*

Los trabajadores que cumplan cuatro o más horas diarias de jornada se considerarán de plantilla en la empresa pero no integrarán ninguno de los escalafones. Disfrutarán de la percepción de la paga de beneficios y de las gratificaciones que se establecen en este Convenio en proporción al salario base que perciban.

Quedan obligados a prolongar su jornada de trabajo, tanto circunstancial como temporalmente, cuando para ello sean requeridos por la empresa, cobrando el exceso de tiempo trabajado sin recargo alguno hasta el límite de treinta y ocho horas semanales.

Artículo 61. *Personal gratificado.*

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 el 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 XII

Faltas y sanciones

Artículo 62. *Faltas*

Constituyen faltas laborales toda conducta que, por acción u omisión, produzca una infracción o incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, contraviniendo lo dispuesto en las disposiciones legales y reglamentarias y, lo establecido en las presentes normas.

Las faltas laborales susceptibles de sanción se clasifican, atendiendo a su importancia, transcendencia o malicia, en leves, graves y muy graves.

Artículo 63. *Faltas leves.*

Se considerarán como faltas leves las siguientes:

- 1.^a Hasta tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días, sin la debida justificación.
- 2.^a Faltar un día al trabajo durante un período de treinta días, al menos que exista causa que lo justifique.
- 3.^a No cursar en tiempo oportuno la correspondiente baja cuando se falte al trabajo por motivos de enfermedad o accidente, así como de los partes de confirmación, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 4.^a El abandono del servicio, sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se causare perjuicio a la empresa, a los clientes, proveedores, o público en general o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- 5.^a Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 6.^a Falta de aseo y limpieza personal.
- 7.^a No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
- 8.^a No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, en un plazo de treinta días laborables desde su realización.
- 9.^a Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o fuera de estas durante la prestación de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
10. La embriaguez ocasional durante el trabajo, que sólo será objeto de amonestación verbal, salvo reincidencia.
11. La infracción de normas legalmente establecidas en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo así como las instrucciones dadas al respecto por sus superiores. Atendiendo a la importancia y transcendencia estas faltas podrán ser consideradas como graves o muy graves.
12. La permuta de turnos, servicios, puestos, etc. sin autorización, cuando no se produzca perjuicio para la empresa o al servicio por haber quedado cubierto el puesto.

Artículo 64. *Faltas graves.*

Se considerarán como faltas graves, las siguientes:

- 1.^a Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastarán dos faltas de puntualidad, de hasta veinte minutos, para que ésta sea considerada como grave.
- 2.^a Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.

3.^a Faltar dos días al trabajo, durante un período de treinta, sin causa que lo justifique.

4.^a No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la relación laboral y a las prestaciones de la Seguridad Social. La falta maliciosa de estos datos, se considerarán como falta muy grave.

5.^a Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio, así como, no prestar la atención debida al trabajo encomendado.

6.^a La simulación de enfermedad o accidente.

7.^a La desobediencia a sus superiores que dificulte o perjudique el normal desarrollo del trabajo. Si implicase quebrantamiento de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.

8.^a La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio, así como la imprudencia en el trabajo. Si éstas implicasen riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

9.^a Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

10. El consumo de bebidas alcohólicas y/o de estupefacientes durante el servicio. Si tuviese carácter habitual será considerado como falta muy grave. Asimismo, se considerará falta grave la asistencia al trabajo en estado de embriaguez o drogadicción, que será muy grave si es con carácter habitual.

En cualquier caso, antes de proceder a la sanción, se informará al trabajador por el Servicio de Salud Laboral de los tratamientos existentes para su seguimiento y, en caso de negarse a ello o, de ser reincidente en la comisión de esta falta, se le aplicará la sanción que corresponda.

11. La negativa a utilizar los medios de protección personal facilitados por la empresa.

12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre habiendo mediado comunicación verbal o escrita.

13. El uso indebido de la tarifa eléctrica de empleado.

14. Falta de respecto y consideración debida a los clientes.

15. Las derivadas de lo previsto en las causas 4.^a y 13 de las faltas leves.

16. La permuta de turnos, servicios, puestos, sin autorización de los mandos correspondientes, cuando, aun no quedando desocupado el puesto, de ello se derive perjuicio para el servicio o la empresa.

17. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo que provocasen notorio escándalo.

18. La instalación y/o utilización de cualquier copia de software, o versión distinta de la adquirida por la empresa, sin autorización previa, o la utilización de accesorios o componentes que dañen a los equipos o la información de UNELCO. Si la utilización o daños revisten notoria gravedad, se considerarán como falta muy grave.

Artículo 65. *Faltas muy graves.*

Serán consideradas como faltas muy graves, las siguientes.

- 1.^a Más de diez faltas de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses o de veinte faltas cometidas durante un año.
- 2.^a Faltar al trabajo tres días o más continuados o más de cinco días alternos en un período de seis meses, a menos que exista causa que lo justifique.
- 3.^a El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la misma o durante el trabajo en cualquier lugar.
- 4.^a El hurto de fluido eléctrico o complicidad con el mismo, así como el derivado de la utilización fraudulenta de la tarifa de empleado.
- 5.^a Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, materiales, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
- 6.^a Violar el secreto de la correspondencia o documentos de la empresa o de compañeros de trabajo. Así como revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada. En el supuesto de que exista una ley que califique y gradúe la revelación de secretos o la custodia de datos, en cualquier soporte que se sustente, se estará a dicha clasificación.
- 7.^a Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- 8.^a La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

9.ª Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

10. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, o no siéndolo, se cause un grave perjuicio a la empresa o a sus compañeros, siempre que no exista causa de fuerza mayor.

11. Realizar actividades que supongan quebrantamiento o incumplimiento de la legislación sobre incompatibilidades.

12. Realizar durante la incapacidad temporal cualquier actividad por cuenta propia o ajena, sea o no remunerada, así como la realización de cualquier otra actividad que impida o dilate su curación.

13. Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo, clientes o proveedores.

14. Incurrir en cualquiera de las causas legales de despido, de acuerdo con lo dispuesto al efecto por la legislación laboral vigente.

Artículo 66. Sanciones.

Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

a) Faltas leves:

Amonestación verbal o escrita.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

b) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días.

En caso de uso indebido de la tarifa eléctrica de empleado, pérdida del derecho al disfrute de la misma, durante un tiempo de seis meses.

En el supuesto de reincidencia en esta falta de uso indebido de la tarifa eléctrica, la pérdida del derecho al disfrute de la misma durante un tiempo de hasta dos años.

c) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos meses.

Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad de quien cometa la falta, su categoría profesional y la repercusión del hecho en los demás trabajadores y, en la empresa.

Las faltas prescribirán de conformidad con los plazos establecidos en el artículo 60 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, en su caso, la Ley de Procedimiento Laboral, o las que a estas sustituyan.

CAPÍTULO XIII

Disposiciones finales

Artículo 67. Disposiciones finales.

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

Asimismo, se mantendrán las mejoras pactadas en los anteriores Convenios y no mencionadas 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 del mismo.

Artículo 68. 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 designará a los señores don Mauro Díaz Estébanez Villavicencio, por el Sindicato CSI; don Juan Estupiñán Guerra, por el Sindicato UGT; don Julio Lacaba Pérez, por el Sindicato USO, y a don Luis López Alamo, por el Sindicato CCOO, como titulares. Como suplentes, designa a los señores don Manuel Oscar Alamo Bermúdez, por el Sindicato CSI; don José Felipe González Márquez, por el Sindicato UGT; don Donato del Pino Olivera, por el Sindicato USO, y a don Román Serrano García, por el Sindicato CCOO.

ANEXO I

Tabla de salarios 1995

Categoría	Haber base mensual	Vencimiento superior al mes			
		Doce meses	4 pagas extras	Paga de beneficios	Total anual
Técnico 1.1	310.917	3.731.004	1.243.668	596.961	5.571.633
Técnico 1.2	258.157	3.097.884	1.032.628	495.661	4.626.173
Técnico 2.1	240.752	2.889.024	963.008	462.244	4.314.276
Técnico 2.2	198.261	2.379.132	793.044	380.661	3.552.837
Técnico 3	177.510	2.130.120	710.040	340.819	3.180.979
Técnico 4	161.231	1.934.772	644.924	309.564	2.889.260
Técnico 5	151.183	1.814.196	604.732	290.271	2.709.199
Adtvo. 1.1.1	310.917	3.731.004	1.243.668	596.961	5.571.633
Adtvo. 1.1.2	258.157	3.097.884	1.032.628	495.661	4.626.173
Adtvo. 1.2.1	282.530	3.390.360	1.130.120	542.458	5.062.938
Adtvo. 1.2.2	233.700	2.804.400	934.800	448.704	4.187.904
Adtvo. 2.1	240.752	2.889.024	963.008	462.244	4.314.276
Adtvo. 2.2	198.261	2.379.132	793.044	380.661	3.552.837
Adtvo. 3	177.510	2.130.120	710.040	340.819	3.180.979
Adtvo. 4 A	158.719	1.904.628	634.876	304.740	2.844.244
Adtvo. 4 B	146.165	1.753.980	584.660	280.637	2.619.277
Aux. Adtvo.	138.712	1.664.544	554.848	266.327	2.485.719
Aux. Oficina 1	146.165	1.753.980	584.660	280.637	2.619.277
Aux. Oficina 2	138.712	1.664.544	554.848	266.327	2.485.719
Aux. Oficina 3	138.712	1.664.544	554.848	266.327	2.485.719
Operario 1 A	171.095	2.053.140	684.380	328.502	3.066.022
Operario 1 B	159.412	1.912.944	637.648	306.071	2.856.663
Operario 2 A	154.799	1.857.588	619.196	297.214	2.773.998
Operario 2 B	150.865	1.810.380	603.460	289.661	2.703.501
Operario 3	143.074	1.716.888	572.296	274.702	2.563.886
Peón Especial	136.795	1.641.540	547.180	262.646	2.451.366

ANEXO II

Dietas año 1995

Categoría	Valor A	Valor B
Técnico 1.1	2.447	4.079
Técnico 1.2	2.447	4.079
Técnico 2.1	1.808	3.011
Técnico 2.2	1.808	3.011
Técnico 3	1.625	2.712
Técnico 4	1.496	2.490
Técnico 5	1.362	2.270
Adtvo. 1.1.1	2.447	4.079
Adtvo. 1.1.2	2.447	4.079
Adtvo. 1.2.1	2.226	3.709
Adtvo. 1.2.2	2.226	3.709
Adtvo. 2.1	1.808	3.011
Adtvo. 2.2	1.808	3.011
Adtvo. 3	1.625	2.712
Adtvo. 4 A	1.461	2.438
Adtvo. 4 B	1.360	2.267
Aux. Atvo.	1.360	2.267
Aux. Oficina 1	1.360	2.267
Aux. Oficina 2	1.360	2.267
Aux. Oficina 3	1.360	2.267
Operario 1 A	1.559	2.598
Operario 1 B	1.472	2.452
Operario 2 A	1.409	2.360
Operario 2 B	1.360	2.267
Operario 3	1.360	2.267
Peón Especial	1.360	2.267

ANEXO III.A

Valor horas extras, año 1995

Personal de jornada normal

Categoría	Valor base hora extra	Valor hora extra	Valor hora extra festiva
Técnico 1.1	1.584	2.772	4.356
Técnico 1.2	1.315	2.301	3.616
Técnico 2.1	1.207	2.112	3.319
Técnico 2.2	1.121	1.962	3.083
Técnico 3	1.083	1.895	2.978
Técnico 4	977	1.710	2.687
Técnico 5	889	1.556	2.445
Adtvo. 1.1.1	1.584	2.772	4.356
Adtvo. 1.1.2	1.315	2.301	3.616
Adtvo. 1.2.1	1.429	2.501	3.930
Adtvo. 1.2.2	1.186	2.076	3.262
Adtvo. 2.1	1.207	2.112	3.319
Adtvo. 2.2	1.121	1.962	3.083
Adtvo. 3	1.083	1.895	2.978
Adtvo. 4 A	971	1.699	2.670
Adtvo. 4 B	837	1.465	2.302
Aux. Atvo.	773	1.353	2.126
Aux. Oficina 1	837	1.465	2.302
Aux. Oficina 2	773	1.353	2.126
Aux. Oficina 3	773	1.353	2.126
Operario 1 A	984	1.722	2.706
Operario 1 B	925	1.619	2.544
Operario 2 A	899	1.573	2.472
Operario 2 B	854	1.495	2.349
Operario 3	794	1.390	2.184
Peón Especial	764	1.337	2.101

ANEXO III.B

Valor horas extras, año 1995

Personal de turnos

Categoría	Valor base hora extra	Valor hora extra	Valor hora extra festiva
Técnico 1.1	1.649	2.886	4.535
Técnico 1.2	1.369	2.396	3.765
Técnico 2.1	1.257	2.200	3.457
Técnico 2.2	1.139	1.993	3.132
Técnico 3	1.128	1.974	3.102
Técnico 4	1.018	1.782	2.800
Técnico 5	926	1.621	2.547
Adtvo. 1.1.1	1.649	2.886	4.535
Adtvo. 1.1.2	1.369	2.396	3.765
Adtvo. 1.2.1	1.488	2.604	4.092
Adtvo. 1.2.2	1.236	2.163	3.399
Adtvo. 2.1	1.257	2.200	3.457
Adtvo. 2.2	1.139	1.993	3.132
Adtvo. 3	1.128	1.974	3.102
Adtvo. 4 A	1.012	1.771	2.783
Adtvo. 4 B	872	1.526	2.398
Aux. Atvo.	805	1.409	2.214
Aux. Oficina 1	872	1.526	2.398
Aux. Oficina 2	805	1.409	2.214
Aux. Oficina 3	805	1.409	2.214
Operario 1 A	1.025	1.794	2.819
Operario 1 B	962	1.684	2.646
Operario 2 A	936	1.638	2.574
Operario 2 B	889	1.556	2.445
Operario 3	827	1.447	2.274
Peón Especial	796	1.393	2.189

ANEXO IV

Valor plus nocturno, año 1995

Categoría	Valor base	Valor día	Valor hora
Técnico 1.1	9.794	2.449	306
Técnico 1.2	8.128	2.032	254
Técnico 2.1	7.727	1.932	241
Técnico 2.2	6.430	1.608	201
Técnico 3	5.950	1.488	186
Técnico 4	5.602	1.401	175
Técnico 5	5.252	1.313	164
Adtvo. 1.1.1	9.794	2.449	306
Adtvo. 1.1.2	8.128	2.032	254
Adtvo. 1.2.1	9.001	2.250	281
Adtvo. 1.2.2	7.476	1.869	234
Adtvo. 2.1	7.727	1.932	241
Adtvo. 2.2	6.430	1.608	201
Adtvo. 3	5.950	1.488	186
Adtvo. 4 A	5.515	1.379	172
Adtvo. 4 B	5.078	1.270	159
Aux. Atvo.	4.819	1.205	151
Aux. Oficina 1	5.078	1.270	159
Aux. Oficina 2	4.819	1.205	151
Aux. Oficina 3	4.819	1.205	151
Operario 1 A	5.772	1.443	180
Operario 1 B	5.538	1.385	173
Operario 2 A	5.377	1.344	168
Operario 2 B	5.242	1.311	164
Operario 3	4.971	1.243	155
Peón Especial	4.753	1.188	149

ANEXO V

Valor día festivo, año 1995

Categoría	Valor base festivo	Festivo descansado	Festivo trabajado
Técnico 1.1	9.410	14.115	23.525
Técnico 1.2	7.809	11.714	19.523
Técnico 2.1	7.135	10.703	17.838
Técnico 2.2	6.536	9.804	16.340
Técnico 3	6.387	9.581	15.968
Técnico 4	5.816	8.724	14.540
Técnico 5	5.314	7.971	13.285
Adtvo. 1.1.1	9.410	14.115	23.525
Adtvo. 1.1.2	7.809	11.714	19.523
Adtvo. 1.2.1	8.418	12.627	21.045
Adtvo. 1.2.2	6.991	10.487	17.478
Adtvo. 2.1	7.135	10.703	17.838
Adtvo. 2.2	6.536	9.804	16.340
Adtvo. 3	6.387	9.581	15.968
Adtvo. 4 A	5.754	8.631	14.385
Adtvo. 4 B	5.007	7.511	12.518
Aux. Atvo.	4.647	6.971	11.618
Aux. Oficina 1	5.007	7.511	12.518
Aux. Oficina 2	4.647	6.971	11.618
Aux. Oficina 3	4.647	6.971	11.618
Operario 1 A	6.083	9.125	15.208
Operario 1 B	5.731	8.597	14.328
Operario 2 A	5.559	8.339	13.898
Operario 2 B	5.305	7.958	13.263
Operario 3	4.716	7.074	11.790
Peón Especial	4.380	6.570	10.950

ANEXO VI

Valor horas de formación, año 1995

Categoría	Valor hora
Técnico 1.1	2.772
Técnico 1.2	2.301
Técnico 2.1	2.112
Técnico 2.2	1.962
Técnico 3	1.895
Técnico 4	1.710
Técnico 5	1.556
Adtvo. 1.1.1	2.772
Adtvo. 1.1.2	2.301
Adtvo. 1.2.1	2.501
Adtvo. 1.2.2	2.076
Adtvo. 2.1	2.112
Adtvo. 2.2	1.962
Adtvo. 3	1.895
Adtvo. 4 A	1.699
Adtvo. 4 B	1.465
Aux. Atvo.	1.353
Aux. Oficina 1	1.465
Aux. Oficina 2	1.353
Aux. Oficina 3	1.353
Operario 1 A	1.722
Operario 1 B	1.619
Operario 2 A	1.573
Operario 2 B	1.495
Operario 3	1.390
Peón Especial	1.337

ANEXO VIII

Pausa turnos cerrados (mañana, tarde y noche) año 1995

Categoría	Valor día
Técnico 1.1	1.767
Técnico 1.2	1.733
Técnico 2.1	1.516
Técnico 2.2	1.224
Técnico 3	1.115
Técnico 4	1.047
Técnico 5	952
Adtvo. 1.1.1	1.767
Adtvo. 1.1.2	1.733
Adtvo. 1.2.1	1.631
Adtvo. 1.2.2	1.563
Adtvo. 2.1	1.516
Adtvo. 2.2	1.224
Adtvo. 3	1.115
Adtvo. 4 A	1.047
Adtvo. 4 B	952
Aux. Atvo.	816
Aux. Oficina 1	952
Aux. Oficina 2	816
Aux. Oficina 3	816
Operario 1 A	1.088
Operario 1 B	1.020
Operario 2 A	1.013
Operario 2 B	986
Operario 3	918
Peón Especial	816

ANEXO VII

Valor plus de turno por día

Efectivo de trabajo, año 1995

Categoría	Valor día
Técnico 1.1	328
Técnico 1.2	307
Técnico 2.1	256
Técnico 2.2	243
Técnico 3	207
Técnico 4	186
Técnico 5	174
Adtvo. 1.1.1	328
Adtvo. 1.1.2	307
Adtvo. 1.2.1	293
Adtvo. 1.2.2	272
Adtvo. 2.1	256
Adtvo. 2.2	243
Adtvo. 3	207
Adtvo. 4 A	184
Adtvo. 4 B	169
Aux. Atvo.	159
Aux. Oficina 1	169
Aux. Oficina 2	159
Aux. Oficina 3	159
Operario 1 A	199
Operario 1 B	186
Operario 2 A	177
Operario 2 B	173
Operario 3	165
Peón Especial	156

ANEXO IX

Penosos, año 1995

Categoría	Valor hora
Técnico 1.1	556
Técnico 1.2	468
Técnico 2.1	435
Técnico 2.2	397
Técnico 3	366
Técnico 4	337
Técnico 5	292
Adtvo. 1.1.1	556
Adtvo. 1.1.2	473
Adtvo. 1.2.1	476
Adtvo. 1.2.2	442
Adtvo. 2.1	435
Adtvo. 2.2	397
Adtvo. 3	347
Adtvo. 4 A	319
Adtvo. 4 B	300
Aux. Atvo.	261
Aux. Oficina 1	292
Aux. Oficina 2	286
Aux. Oficina 3	286
Operario 1 A	360
Operario 1 B	330
Operario 2 A	324
Operario 2 B	318
Operario 3	279
Peón Especial	250

ANEXO X

Plus de asistencia por día efectivo de trabajo —incluye parte proporcional de vacaciones— año 1995

Categoría	Total día
Técnico 1.1	1.125
Técnico 1.2	960
Técnico 2.1	905
Técnico 2.2	772
Técnico 3	707
Técnico 4	656
Técnico 5	625
Adtvo. 1.1.1	1.125
Adtvo. 1.1.2	960
Adtvo. 1.2.1	1.036
Adtvo. 1.2.2	883
Adtvo. 2.1	905
Adtvo. 2.2	772
Adtvo. 3	707
Adtvo. 4 A	648
Adtvo. 4 B	609
Aux. Atvo.	586
Aux. Oficina 1	609
Aux. Oficina 2	586
Aux. Oficina 3	586
Operario 1 A	687
Operario 1 B	651
Operario 2 A	636
Operario 2 B	624
Operario 3	599
Peón Especial	580

ANEXO XI

	Año 1995
<i>Conceptos varios</i>	
Plus de conducción de vehículos	4.224
Plus de llamada	1.476
Personal localizable:	
Fuerteventura y Gomera	10.174
El Hierro	22.389
Quebranto de moneda	2.009
Compensación excepcional	7.175
Natalidad	8.619
Nupcialidad	14.351
Trienios	2.625
<i>Ayuda escolar</i>	
Educación Infantil (segundo ciclo)	15.220
Educación Primaria:	
1.º y 2.º ciclos (1.º a 4.º)	19.081
3.º ciclo (5.º y 6.º)	22.804
Educación Secundaria Obligatoria:	
1.º ciclo (1.º y 2.º)	22.804
2.º ciclo (3.º y 4.º)	38.043
Bachillerato y Formación Profesional de grado medio y superior	
Estudios universitarios de grado medio	60.856
Estudios universitarios de grado superior	75.957
Doctorado, tesis, trabajo fin de carrera	49.182

MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES

2841

RESOLUCION de 19 de enero de 1996, del Instituto de la Juventud, por la que se hace pública la relación de los proyectos o anteproyectos seleccionados y premiados en el I Concurso de Proyectos Empresariales Industriales de Jóvenes.

De conformidad con lo dispuesto en la base octava del anexo de la Orden de 2 de agosto de 1995 («Boletín Oficial del Estado» número 190, del 10), a continuación se hace público el acuerdo adoptado por el Jurado a que hace referencia la base séptima de la Orden citada:

Seleccionar, por unanimidad, a los efectos previstos en la base novena de la susodicha Orden, a los siguientes proyectos o anteproyectos:

Título del proyecto	Procedencia del proyecto	Autores
Forletter.	Madrid.	David Martínez López, María José Villares Gallardo, María Cruz Martín Valencia, Belén Macías Triviño.
Grupo Innovagest.	Madrid.	Francisco Bas Maestre.
Estudio de Diseño Gráfico.	Baleares.	Antonio Sorell Llitteras.
ICM Ingeniería de Calidad y Medio Ambiente.	Castilla y León.	Miguel A. Aymerich Richo, Maite Gutiérrez Roselló, Matilde Sotodosos Villaverde.
Proyecto de Instalación de Sistema Ahorro Energía.	Andalucía.	Pedro López Gazquez, Antonio Rodríguez Hernández.
Estudio de Infografía.	Aragón.	Carlos Martínez Altarriba, Fernando Martínez Altarriba.
Simaupro.	Galicia.	Ramón Trancho González, José Luis Nieto Riudavert, Miguel Galanes Santos.
Explotación de un Invento Patentado.	Galicia.	Manuel Jiménez Guerrero.
Gadi Consultores.	Galicia.	Ricardo Varela Caride, Javier López Ferreiro, Antonio José Vázquez González, José Alberto Philippot.
Prosoft.	País Valenciano.	Ignacio Ramón Leal, Santiago Calvache Ramón, Luis César Mellado Estival, Carlos Fernández Espinosa.
Somnia Satel-Com.	País Valenciano.	Sonia Campuzano Serina, Jorge Espí Llopis.
Fabricación Composite Maderon.	Murcia.	Pedro Pablo Carrillo González, Ricardo Cañavite García-Villalba, José Enrique Alarcón Campuzano, Fernando Noguera Mendiz, Pedro Francisco Valero González.
My Book.	Madrid.	Oscar Sebastián López-Navarro.