



Boletín Oficial de Canarias

1998/146 - Viernes 20 de Noviembre de 1998

IV. ANUNCIOS

Otros anuncios

Consejería de Empleo y Asuntos Sociales

◀3841 Dirección General de Trabajo.- Anuncio por el que se hace pública la Resolución de 11 de agosto de 1998, relativa al Convenio Colectivo de la empresa Unión Eléctrica de Canarias, S.A.

Visto el acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Unión Eléctrica de Canarias, S.A. y de conformidad con lo dispuesto en el artº. 90 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 los Reales Decretos 661/1984, de 25 de enero y 1.033/1984, de 1 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Canarias en materia de mediación, arbitraje y conciliación; el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre depósito y registro de Convenios Colectivos y el Decreto 329/1995, de 24 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales (B.O.C. nº 159, 15.12.95), esta Dirección General

ACUERDA:

Primero: ordenar su inscripción en el Registro Oficial de Convenios Colectivos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: disponer el depósito del texto original.

Tercero: disponer asimismo su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Contra el presente acto que no agota la vía administrativa, cabe recurso ordinario ante el Excmo. Sr. Consejero de Empleo y Asuntos Sociales, en el plazo de un mes desde la notificación o publicación de la presente Resolución, y sin perjuicio de cualquier otro recurso que pudiera interponerse.

Las Palmas de Gran Canaria, a 11 de agosto de 1998.- El Director General de Trabajo, p.s., el Director del Instituto Canario de Formación y Empleo (Orden de 3.8.98), Francisco Zumaquero García.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA

UNIÓN ELÉCTRICA DE CANARIAS, S.A.

AÑOS 1998, 1999 Y 2000

ÍNDICE

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1.- Ámbito territorial y funcional.

Artículo 2.- Ámbito personal.

Artículo 3. - Ámbito temporal, revisión y absorción.- de referencia.

Crecimiento salarial.

Cláusula de revisión salarial.

Artículo 4. - Vinculación a la totalidad.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 5.- Organización del trabajo.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

Artículo 7.- Clasificación y definición del personal.

Artículo 8.- Grupo Profesional I.- Personal Técnico.

Artículo 9.- Grupo Profesional II.- Personal Administrativo.

Artículo 10.- Grupo Profesional III.- Personal Operario.

Artículo 11. - Grupo Profesional IV.- Personal Jurídico, Sanitario y de actividades complementarias.

Artículo 12.- Personal de Características Especiales. Inspectores de fraude.

Artículo 13.- Homologación de funciones.

Artículo 14.- Escalafones.

Artículo 15.- Vacantes.

Artículo 16.- Ascensos y Asimilaciones.

CAPÍTULO IV

Condiciones de trabajo

Artículo 17.- Jornada de trabajo.

Artículo 18.- Período de prueba.

Artículo 19.- Licencias.

Artículo 20.- Excedencias.

Artículo 21.- Trabajos de diferente categoría.

Artículo 22.- Traslados y permutas.

Artículo 23.- Vacaciones.

Artículo 24.- Servicio Militar.

Artículo 25.- Vestuario.

Artículo 26.- Maternidad.

Artículo 27.- Personal en circunstancias especiales.

CAPÍTULO V

Prevención de riesgos laborales

Artículo 28.- Prevención de riesgos laborales.

Artículo 29.- Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

Artículo 30.- Salud laboral.

CAPÍTULO VI

Formación Profesional

Artículo 31. - Formación Profesional.

Artículo 32.- Difusión de actividades.

Artículo 33.- Promoción.

Artículo 34.- Comisión de Formación.

CAPÍTULO VII

Derechos Sindicales

Artículo 35.- Derechos sindicales.

CAPÍTULO VIII

Previsión Social

Artículo 36.- Jubilación.

Artículo 37.- Indemnización por fallecimiento.

Artículo 38.- Indemnización por invalidez permanente total para la profesión habitual.

Artículo 39.- Invalidez permanente absoluta.

Artículo 40.- Actualización de pensiones.

Artículo 41.- Complemento por Incapacidad Temporal.

Artículo 42.- Gratificación por natalidad y nupcialidad .

Artículo 43.- Atenciones sociales.

Artículo 44.- Seguro de responsabilidad civil.

CAPÍTULO IX

Régimen Económico

Artículo 45.- Clasificación.

Artículo 46.- Conceptos fijos: Haber base o Salario base.

Artículo 47.- Complementos salariales.

Artículo 48.- Complementos salariales personales.

Artículo 49.- Complementos salariales de puesto de trabajo.

Artículo 50.- Complementos salariales de calidad o cantidad.

Artículo 51.- Complementos salariales de vencimiento superior al mes.

Artículo 52.- Complementos salariales en especie.

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

Artículo 54.- Indemnizaciones o suplidos.

Artículo 55.- Proporcionalidad de conceptos.

CAPÍTULO X

Suministro de fluido eléctrico

Artículo 56.- Tarifa especial: al personal activo, jubilados, viudas y personal en invalidez.

CAPÍTULO XI

Personal en régimen de pequeñas

explotaciones

Artículo 57.- Personal en régimen de pequeñas explotaciones.

Artículo 58.- Funciones.

Artículo 59.- Remuneración.

Artículo 60.- Jornada de trabajo.

Artículo 61.- Personal gratificado.

CAPÍTULO XII

Faltas y Sanciones

Artículo 62.- Faltas.

Artículo 63.- Faltas leves.

Artículo 64.- Faltas graves.

Artículo 65.- Faltas muy graves.

Artículo 66.- Sanciones.

CAPÍTULO XIII

Disposiciones transitorias

Disposiciones derogatorias

Disposiciones finales

Anexos:

Anexo I Haber Base

Anexo II Dietas

Anexo III.A Horas extras jornada normal

Anexo III.B Horas extras personal de turnos

Anexo IV Plus nocturno

Anexo V Festivos

Anexo VI Horas de Formación

Anexo VII Plus de turno

Anexo VIII Plus de pausa

Anexo IX Plus penoso

Anexo X Plus de asistencia

Anexo XI Conducción de vehículos; Plus de llamada; Personal localizable; Quebranto de moneda; Compensación excepcional; Natalidad y Nupcialidad.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1.- Ámbito territorial y funcional.

El presente convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo donde Unión Eléctrica de Canarias, S.A., desarrolla sus actividades.

Artículo 2.- Ámbito personal.

Este convenio afecta a los trabajadores de plantilla de Unión Eléctrica de Canarias, S.A. Se excluye al personal a que se refieren los artículos 1, tres, c) y 2, uno, a), del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.- Ámbito temporal, revisión y absorción.

La vigencia de este convenio será de tres años, a contar desde el 1 de enero de 1998 finalizando su vigencia el 31 de diciembre del 2000. 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 1998, el crecimiento salarial derivado del presente convenio, en su conjunto, se establece en un 2,1%.

Para el año 1999, se incrementarán los valores de las tablas salariales y demás conceptos económicos en un porcentaje igual al 100% de la previsión de inflación que fije el Gobierno para ese año, siguiendo los mismos criterios de distribución para 1998.

A estos efectos, se tomarán como referencia los salarios, conceptos y tablas vigentes a 31.12.98, actualizados, en su caso, con el incremento resultante de la aplicación de la cláusula de revisión prevista en el apartado siguiente.

Para el año 2000, se incrementarán los valores de las tablas salariales y demás conceptos económicos en un porcentaje igual al 100% de la previsión de inflación que fije el Gobierno para ese año, siguiendo los mismos criterios de distribución pactados para 1999.

A estos efectos, se tomarán como referencia los salarios, conceptos y tablas vigentes al 31 de diciembre de 1999, 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 (I.P.C.), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1998, un incremento superior al 2,1% respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31 de diciembre de 1997, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1998, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1999, 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 2,1% pactado como incremento salarial para 1998, 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 I.P.C., será de aplicación para 1999 y 2000.

La revisión salarial, cuando proceda, se abonará en una sola paga. La correspondiente a 1998, durante el primer trimestre de 1999, la correspondiente a 1999, durante igual período del 2000 y la correspondiente al 2000, durante el primer trimestre del 2001.

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.

CAPÍTULO 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.

CAPÍTULO 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:

I.- 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.

II.- 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.- Operario.

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, etc., 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 y 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 los que estén al frente de una Estación Transformadora considerada 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.- Quedará clasificado 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 incluidas 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 categoría superior a cuyas órdenes directas trabajen.

Calcadores.- 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.- Quedará 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.- 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.

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 concurren.

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 encomendado.

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 pertenezcan.

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:

- a) Trámites y gestiones cerca de los Organismos oficiales en representación de la empresa.
- b) 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.
- c) 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 centralitas 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, personal 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 especial.- Son los que, a las órdenes del Técnico de Control de unidad, 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, Contra maestros 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 dependen 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 especial, 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, Instrumentista, 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, 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 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 tengan 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 suministrarán 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 D.N.I.

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.

Los ascensos y asimilaciones dentro del sistema de Clasificación Profesional de este convenio colectivo, 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, la formación, los méritos y antigüedad del trabajador.

CAPÍTULO IV

Condiciones de trabajo

Artículo 17.- Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 38 horas semanales y de 1.728 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Los regímenes de jornadas de trabajo son los siguientes:

A) Jornada continuada de mañana:

El personal de jornada continuada de mañana tendrá un horario de 7,00 a 15,00 horas de lunes a jueves y de 7,00 a 13,00 horas los viernes.

En las Centrales, el personal administrativo y de mantenimiento tendrá un horario de 7,00 a 15,00 horas de lunes a jueves y de 7,00 a 13,00 horas los viernes.

B) Jornada Partida:

El personal de jornada partida tendrá el horario que fije su contrato individual de trabajo o el que se establezca de mutuo acuerdo, atendiendo a las necesidades de organización del respectivo centro de trabajo, con la misma jornada anual de 1.728 horas de trabajo efectivo.

C) Jornada de Comercial y Atención al Cliente:

El personal de nueva contratación a partir del 1 de enero de 1998, para los Servicios Comerciales y de Atención al Cliente, tendrá la jornada que establezca su contrato de trabajo, pudiendo ser ésta de jornada partida, continuada o en régimen de turnos, en función de las necesidades del Servicio.

D) Jornada de Turnos:

El personal de turnos cerrados, por la propia naturaleza de los mismos, realizará una jornada diaria de 8 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 1.728 horas de trabajo efectivo anual.

El personal de correturnos realizará la misma jornada anual de 1.728 horas de trabajo efectivo, atendiendo al régimen de turnos y cuadros de turnos al que pertenezca.

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 2º grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales.
- Tíos por consanguinidad: tres horas cuando coincida la jornada con la hora del entierro.

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 2º 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 transcurrida, al menos, la mitad del período concedido. La incorporación se realizará en el plazo máximo de dos meses, a partir de la solicitud de reingreso. La empresa podrá rebajar ambos plazos.

c) El empleado que se halle disfrutando una excedencia por estudios, siempre que no trabaje al mismo tiempo, tendrá derecho a que se le mantenga el suministro de fluido eléctrico en las mismas condiciones en que 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 2 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 24 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, interrumpe el disfrute de las mismas.

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

Por la I.T. 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 5 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 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 prenda 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, aquélla, 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.

La/el empleada/o 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 I.N.S.E.R.S.O. y coincida con la jornada laboral.

CAPÍTULO V

Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 28.- Prevención de riesgos laborales.

Los trabajadores y la Dirección de la empresa reconocen la gran importancia y atención preferente que tiene la prevención de los riesgos laborales, recordando que deben tener primacía en la actuación cotidiana, las acciones encaminadas a proteger al trabajador contra los riesgos que puedan derivarse en la ejecución de sus trabajos, así como las tendentes a crear y fomentar en todos los empleados de la empresa el espíritu de seguridad y de la salud.

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

De acuerdo con todo lo anterior, se tomarán las medidas apropiadas por parte de la Dirección y de los trabajadores y sus representantes 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 y salud en el trabajo.

A tal efecto las partes pactan este capítulo bajo los proveídos de la nueva Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas reglamentarias que la desarrollan, que incorporan a nuestra legislación las Orientaciones y Directivas de la Unión Europea, cuyo objetivo es la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Por todo ello, las partes firmantes del convenio manifiestan su voluntad de dedicar una atención preferente a las cuestiones relacionadas con la salud laboral de los trabajadores, a cuyo fin realizarán tanto a través del Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo Endesa como de los Delegados de Prevención y de los Comités de Seguridad y Salud, los planes específicos que correspondan, y que se consideren más adecuados a la especificidad de la actividad sectorial.

Artículo 29.- Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

Los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud, tienen como objetivo fundamental hacer llegar a los productores las medidas adoptadas en orden al mejoramiento de la seguridad y salud, siendo asimismo portadores de las inquietudes de éstos como auténticos colaboradores de prevención.

Sus funciones y estatuto vienen recogidos en el Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas reglamentarias que la desarrollan.

Artículo 30.- Salud Laboral.

El Servicio de Salud Laboral, integrado dentro del Servicio de Prevención Mancomunado, divulgará entre los trabajadores enseñanzas teórico-prácticas de primeros auxilios y socorrismo.

Con objeto de velar por la salud de los trabajadores, la empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos.

Estos reconocimientos se realizarán durante la jornada laboral y, en los casos excepcionales en que deba realizarse fuera de ésta, se compensará el tiempo invertido en descanso dentro de los diez días siguientes al reconocimiento.

Igualmente, el Servicio de Salud Laboral reconocerá a los trabajadores que están 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 de ingreso a todos los trabajadores, tanto fijos como eventuales, de acuerdo a la normativa legal.

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

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

CAPÍTULO 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:

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

4. Formación de mandos.

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

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

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

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

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 tendrá 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.

CAPÍTULO 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:

- a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
- b) 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.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.

Funciones y derechos de las Secciones Sindicales:

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

- a) 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.
- b) A la negociación colectiva.
- c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Funciones y derechos de los Delegados Sindicales:

1. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

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

De 250 a 750 trabajadores: uno.

De 751 a 2.000 trabajadores: dos.

De 2.001 a 5.000 trabajadores: tres.

De 5.001 en adelante: cuatro.

Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representados por un solo Delegado Sindical.

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

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

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

2. Garantías.

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

CAPÍTULO VIII

Previsión Social

Artículo 36.- Jubilación.

La jubilación se establece con carácter general y obligatorio a los 65 años, toda vez que a la firma de este convenio se acuerda transformar los compromisos que hasta la fecha se tenían por convenio colectivo en un Plan de Pensiones del Sistema de Empleo de Aportación Definida para esta contingencia, con aportaciones del promotor en unos casos y, del promotor y los partícipes, en otros, según el Reglamento del Plan de Pensiones que se preacuerda con la firma del convenio y que está en función de los siguientes colectivos:

a) Personal con antigüedad en la empresa anterior al 1 de enero de 1996, para el cual el Plan de Pensiones será no contributivo.

b) Personal con antigüedad en la empresa posterior al 31 de diciembre de 1995, para el cual el Plan de Pensiones será contributivo al 50% entre la entidad promotora y el partícipe (convenio colectivo para 1995-1997), de la aportación señalada en el Reglamento.

Sin perjuicio de lo estipulado en el apartado anterior, podrán jubilarse anticipadamente en la empresa los trabajadores con 60 años o más de edad que cumplan con los requisitos que la normativa de la Seguridad Social establece en esta materia al haber cotizado antes del 1 de enero de 1967 a una Mutualidad Laboral, por cuenta ajena y que no se hayan acogido al Expediente de Regulación de Empleo para los años 1998-2002 que se acuerda con la firma del convenio, en este caso se estará al acuerdo individual firmado con cada trabajador.

Artículo 37.- Indemnización por fallecimiento.

Las partes transforman esta indemnización de viudedad en una indemnización por fallecimiento en activo, que será incluida igualmente en el Plan de Pensiones que ahora se acuerda a la firma del convenio y en los términos y condiciones que constan en su correspondiente Reglamento.

Artículo 38.- Indemnización por invalidez permanente total para la profesión habitual.

Al trabajador fijo que sea calificado a partir del 1 de enero de 1998, por la Seguridad Social en Invalidez Permanente, en el grado de Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual, tendrá derecho a una indemnización a tanto alzado de 12 mensualidades del salario regulador, de acuerdo con lo que se establece en el Plan de Pensiones que ahora se pacta a la firma de este convenio colectivo.

Artículo 39.- Invalidez permanente absoluta.

A los trabajadores fijos que, por causa de accidente de trabajo ocurrido en Unelco, sean calificados a partir de 1 de enero de 1998, por la Seguridad Social como inválidos permanentes absolutos para todo trabajo, recibirán las indemnizaciones recogidas en el Reglamento del Plan de Pensiones que transforma los derechos recogidos en el anterior convenio colectivo (1995-1997) en un Plan de Prestación Definida para las contingencias de fallecimiento e invalidez permanente en los grados de total y absoluta.

Artículo 40.- Actualización de pensiones.

La compensación que la empresa abona a sus jubilados al 31 de diciembre de 1997, con arreglo a lo establecido en convenio, se incrementará para 1998 en un 1,68%.

Artículo 41.- 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 7 primeros días percibirán la diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social y el 90% del salario computable, ingresándose el 10% 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% del salario computable y hasta que se cause alta por cualquier motivo o se agote el período máximo de 18 meses de Incapacidad Temporal.

c) Cuando la I.T. genere intervención quirúrgica u hospitalización se compensará desde el primer día al 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% que abona la Mutua Patronal y el 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 y complemento consolidado ad personam para el trabajador que lo perciba.

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 de la Seguridad Social.

Artículo 42.- 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 43.- 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 sobre complemento por Incapacidad Temporal.

Artículo 44.- 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.

CAPÍTULO 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 del 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, así como una paga extra de Beneficios a pagar el 15 de mayo, en las condiciones que se indican a continuación, que tienen la consideración 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, tres, del Estatuto de los Trabajadores, son cantidades fijadas en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador y al trabajo realizado. 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.

Se considera complemento salarial personal, el siguiente:

1. Complemento consolidado ad personam:

En este apartado se incluyen en un solo concepto consolidado ad personam y con dicho nombre la suma de los conceptos, que en este convenio se consolidan para el personal en plantilla al 31 de diciembre de 1997, que los venían disfrutando y se consideraban como un derecho adquirido, al tiempo que eran fijados como salario computable. Por consiguiente, para este personal en plantilla al 31 de diciembre de 1997, se incluyen los siguientes conceptos:

- a) La antigüedad consolidada, definida en la Disposición Transitoria Quinta.
- b) El haber consolidado, recogido en la Disposición Transitoria Sexta.
- c) El 4% de Beneficios consolidado y recogido en la Disposición Transitoria Cuarta (diferencia entre el 16% y el 20% de beneficios).
- d) La supresión y permuta del sistema de trienios que se define en la Disposición Transitoria Tercera.

Este concepto que se crea con la suma de los que se consolidan ad personam y que se recogen en los apartados anteriores, será revisado de acuerdo con lo que se pacte en convenio colectivo, si bien para 1998 ya tiene incorporado un crecimiento del 2,1%.

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 correturnos, aun 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 22 a 6 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 de 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 22 a 6 horas. Al personal que no realizando el turno de noche (tardes o mañanas) le coincida parte de su turno en horario (de 22 a 6 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:

a) El personal que hubiese sido contratado específicamente para realizar su función durante el período nocturno exclusivamente.

b) 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 diesel y de las cámaras de barrido de motores diesel, 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 encomienden 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 ciento de su haber base mensual.

En ningún caso podrán percibir mientras cumplan la función de Inspector de fraudes salario inferior al de la 5ª 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 vengán 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:

2.3.1. 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.

2.3.2. Se consideran horas estructurales las derivadas de la propia organización, tales como suplencias por permisos, ausencias imprevisibles, 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 estructurales o de fuerza mayor.

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 horas festivas las que se realicen a partir de las 0,00 horas del sábado a las 24 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 con menos de 48 horas para la realización de las horas extras.

3.3. Que entre su jornada ordinaria y la realización de horas extraordinarias medie al menos 1 hora.

4. Paso del nivel 2 al nivel 1, categorías 1ª y 2ª: el paso del nivel 2 al nivel 1 de la tabla de salarios en las categorías 1ª y 2ª de los Grupos de Técnico y Administrativo, se producirá tras la superación del período 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 transporte: son aquellas que se vienen abonando al 31 de diciembre de 1997, 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 1998 será el que se ha venido aplicando hasta el 31 de diciembre de 1997, con un incremento del 2,10%.

7. Horas extraordinarias de transporte: son aquellas que se vienen abonando al 31 de diciembre de 1997, 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 empresa, 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 del Hierro, o por semanas como ocurren en las islas de La Gomera y La Palma y, 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 1998, estas primas se incrementarán en el 2,10% con respecto al valor que tenían al 31 de diciembre 1997.

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 de 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 esta.

2. Participación en Beneficios: el personal de plantilla de la empresa percibirá el 15 de mayo de cada año, una paga extra que denominamos de beneficios y que equivale al 16% del haber base percibido en los 12 meses del año anterior. Por tanto, su importe que se abonará en el ejercicio siguiente al de su devengo, equivale a 1,92 pagas del citado haber base como así consta en el anexo I de este convenio colectivo.

Al igual que las pagas extraordinarias ésta se abonará en función al tiempo trabajado.

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 estos, 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 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, en un período no inferior a 15 días, 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 12 mensualidades, si bien se percibirá de acuerdo al tiempo en que se haya realizado esta función y desde el primer día de su realización.

2. Gastos de viaje: el personal que por motivos de servicio y previamente autorizado tenga que desplazarse fuera de su isla de residencia, percibirá los gastos conforme a lo establecido en la norma interna NUECSA 00.1-5E, o a la que 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 rebese trabajando de forma extraordinaria las 16 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 extras, 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 19 horas o antes de esa hora y continúe después de las 21 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.

El personal de turno cerrado o de turno abierto, que prolongue su turno de tarde en más de dos horas realizando horas extras, percibirá esta dieta de cena.

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, que está fijado en 24 pesetas a partir de la firma del convenio colectivo.

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.

6. Suplido por jornada partida: a partir de la firma de este convenio, el personal de nuevo ingreso y los que actualmente realizan su jornada de trabajo ordinaria con un régimen de horario partido, percibirá por cada día efectivo de trabajo en dicho horario, la cantidad de 800 pesetas, compensando con ello el gasto de comida y todos los gastos que por tal concepto y por realizar esta jornada se le causen al trabajador.

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.

CAPÍTULO 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, S.A., 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 el 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 Kilovatio-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 % 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.

CAPÍTULO 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 sólo 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 encomendársele 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 y estuvieren 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 que se hará constar concisa y detalladamente, las diversas funciones que se les encomienda y el tiempo medio necesario para realizarlas, fijando el trabajo semanal en horas y la remuneración que debe percibir.

CAPÍTULO 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, trascendencia o malicia, en leves, graves y muy graves.

Artículo 63.- Faltas leves: se considerarán como faltas leves las siguientes:

- 1º) Hasta tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días, sin la debida justificación.
- 2º) Faltar un día al trabajo durante un período de treinta días, al menos que exista causa que lo justifique.
- 3º) 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.
- 4º) El abandono del servicio, sin causa fundada, aún 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.
- 5º) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 6º) Falta de aseo y limpieza personal.
- 7º) No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
- 8º) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, en un plazo de 30 días laborables desde su realización.

9º) 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.

10º) La embriaguez ocasional durante el trabajo, que sólo será objeto de amonestación verbal, salvo reincidencia.

11º) 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 trascendencia estas faltas podrán ser consideradas como graves o muy graves.

12º) 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:

1º) 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.

2º) Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.

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

4º) 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.

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

6º) La simulación de enfermedad o accidente.

7º) 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.

8º) 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.

9º) 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.

10º) El consumo de bebidas alcohólicas y/o de estupefacientes durante el servicio. Si tuviese carácter habitual será considerado como falta muy grave. Así mismo, 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.

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

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

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

14º) Falta de respeto y consideración debida a los clientes.

15º) Las derivadas de lo previsto en las causas 4º y 13º de las faltas leves.

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

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

18º) 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.

1º) 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.

2º) Faltar al trabajo tres días o más continuados o más de 5 días alternos en un período de 6 meses, a menos que exista causa que lo justifique.

3º) 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.

4º) El hurto de fluido eléctrico o complicidad con el mismo, así como el derivado de la utilización fraudulenta de la tarifa de empleado.

5º) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, materiales, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

6º) 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.

7º) Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

8º) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

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

10º) 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.

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

12º) 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.

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

14º) 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 2 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 artº. 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 Transitorias

Primera.- Con relación a lo previsto en el artículo 16 del anterior convenio colectivo, se acuerda la derogación expresa de los ascensos y asimilaciones por antigüedad vigentes al 31 de diciembre de 1997, manteniéndose en vigor únicamente y como derecho adquirido y transitorio para el personal que a dicha fecha estuviera en trámite de adquisición de un ascenso o asimilación, reduciéndose los períodos de carencia en tres años, quedando en los siguientes términos:

I.- Asimilaciones económicas:

a) Los Auxiliares de Oficina de 2ª y 3ª categoría, serán asimilados económicamente a la categoría Auxiliares de Oficina de 1ª a los cinco años de antigüedad en la empresa.

b) Los Peones Especialistas serán asimilados económicamente a los Ayudantes (Operario de 3ª) del Subgrupo I del Grupo Profesional III del Personal Operario a los 2 años de antigüedad en la empresa.

c) Los Administrativos de 5ª (Auxiliares Administrativos) serán asimilados económicamente a la categoría de Administrativo de 4ª Nivel B, a los cinco años de permanencia en dicha categoría.

d) El personal en régimen de pequeñas explotaciones, será asimilado económicamente a la categoría de Operario de 2ª Nivel B, a los cinco años de permanencia en aquélla.

II.- Ascensos:

- a) Los Administrativos de 5ª (Auxiliares Administrativos) serán ascendidos a la categoría Administrativo de 4ª Nivel B a los tres años de estar asimilados económicamente a esta categoría.
- b) Los Administrativos de 4ª Nivel B ascenderán a la categoría de Administrativo de 4ª Nivel A a los cinco años de permanencia en dicha categoría.
- c) Los Ayudantes u Operarios de 3ª ascenderán a la categoría de Operario de 2ª Nivel B a los cinco años de permanencia en dicha categoría.

III.- La reducción de los plazos de carencia para la consolidación del ascenso o asimilación que se fija en los números anteriores, sólo causará efectos económicos a partir de la firma de este convenio colectivo, sin que se generen por tanto efectos retroactivos.

Segunda.- Con motivo de la extinción del sistema de ayuda escolar que venía aplicándose como beneficio social al personal al 31 de diciembre de 1997, así como la cuota de economatos por cierre de los mismos, se sustituye por un complemento social mensual (12 meses) de estudios que, al ser un derecho adquirido se abonará exclusivamente al personal al 31 de diciembre de 1997 y cuyo importe bruto mensual consolidado ad personam y revalorizable en función de lo que se pacte en posteriores convenios colectivos es de 5.300 pesetas para todas las categorías, que se abonará a partir del 1 de enero de 1998.

Tercera.- Las partes acuerdan expresamente extinguir con fecha 31 de diciembre de 1997 el complemento salarial denominado Antigüedad-Trienios y, transformarlo en un sistema de complemento personal consolidado para el personal al 31 de diciembre de 1997, y añadiéndolo al que se crea con esta fecha en unión de otros conceptos como se indica en el cuerpo del convenio colectivo, de forma que no se generen nuevos trienios y que las cantidades que se percibían por Antigüedad-Trienios al 31 de diciembre de 1997 se incrementen y fijen como se indica a continuación y se consoliden ad personam, revalorizables en función de lo que se pacte en posteriores convenios y formando parte del salario computable como hasta la fecha.

A tal efecto, para determinar la cantidad que por este concepto pasará a formar parte del complemento personal se realizarán las siguientes operaciones:

1º) Se incrementará el importe que cada trabajador percibía por antigüedad-trienios al 31 de diciembre de 1997 en un 2,10%, al que se le añadirá igualmente la parte proporcional del trienio que se venía devengando al 31 de diciembre de 1997 y aún no cobrada, incrementada en este 2,10%.

2º) A esta cantidad se le adicionará el 45% de los trienios (enteros) y su parte proporcional (decimales) a razón de 2.868 pesetas cada trienio, que hubiera generado teóricamente el trabajador desde el 1 de enero de 1998 hasta que cumpla 60 años de edad, de haberse continuado con el mismo sistema de trienios, resultando así el importe total a pagar por este concepto.

3º) En el supuesto de que el nuevo valor consolidado no experimente un incremento superior mensual a 5.736 pesetas con respecto a la cantidad que se venía percibiendo al

31 de diciembre de 1997, se establece para este personal, esta cantidad como mínimo a incrementar con respecto a aquella fecha.

4º) La cantidad resultante se adicionará a otros conceptos que conformarán el complemento consolidado ad personam.

Cuarta.- Las partes acuerdan que una vez consolidada la paga de Beneficios para toda la plantilla con el 16% del haber base percibido en los 12 meses del año anterior y desvinculada de los resultados de la empresa y del dividendo que se reparta a los accionistas, procede consolidar el 8% restante exclusivamente al personal al 31 de diciembre de 1997, dado que el citado personal de plantilla ha venido percibiendo durante los últimos años el importe del 24% de esta paga de Beneficios, por lo que se acuerda expresamente para el mismo la garantía ad personam, del importe del 8% de la siguiente forma:

a) Un 4% (del 16% al 20%) tendrá la consideración de salario computable. Este complemento consolidado para el personal al 31 de diciembre de 1997 se percibe prorrateado en los doce meses del mismo año de su devengo a partir del 1 de enero de 1998 y se adiciona como un elemento más al complemento consolidado ad personam que se crea en este convenio colectivo.

b) El otro 4% (del 20% al 24%) del haber base (12 pagas) se percibe igualmente prorrateado en los doce meses del año a partir del 1 de enero de 1998, denominándose Complemento Personal por permuta de derechos adquiridos. Este 4% no tiene la consideración de salario computable a todos los efectos.

Quinta.- 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 y que se abona en las 12 pagas mensuales. Para el año 1998, esta cantidad tendrá un crecimiento del 2,10% con respecto al valor que tuviese al 31 de diciembre de 1997 y se unifica con otros conceptos en el complemento consolidado ad personam, tal como se indica en el articulado del convenio colectivo.

Sexta.- 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 12 pagas establecidas en la empresa, para lo que se procederá a dividir el total que hasta el 31 de diciembre de 1997 se percibía en 17,92 pagas y se prorratea en doce pagas. En el año 1998, esta cantidad tendrá un crecimiento económico del 2,10% con respecto al valor que tuviese al 31 de diciembre de 1997 e igualmente se incluirá unificado en el complemento consolidado ad personam que se crea en este convenio colectivo.

Disposiciones derogatorias

Las Partes firmantes de este convenio colectivo acuerdan declarar derogados cuantos artículos, acuerdos o pactos se opongan a lo establecido en este convenio colectivo para el período 1998-2000 y, expresamente los siguientes artículos del convenio extinguido:

Primera.- El artículo 16 referido a los ascensos y asimilaciones por antigüedad.

Segunda.- Queda derogado el artº. 40 del anterior convenio colectivo para 1995, 1996 y 1997, sobre ayuda escolar.

Tercera.- Queda igualmente derogado al 31.12.97 el sistema de antigüedad-trienios que se venía aplicando en base al convenio colectivo para 1995-1997, de forma que a partir de la firma del convenio no se generará más antigüedad-trienios por el paso de los años.

Cuarta.- Queda derogado el sistema de paga de Beneficios recogido en el anterior convenio colectivo para 1995-1997 en el que se establecía una paga variable en función del dividendo que fuera distribuido a los accionistas y se sustituye por una paga extra garantizada del 16% del haber base percibido en las doce mensualidades del año anterior.

Quinta.- Quedan derogados los artículos 36, Jubilación, 37, Viudedad y 44 de Invalidez Permanente, del convenio colectivo de 1995-1997, por transformarse su contenido y recogerse en el Reglamento del Plan de Pensiones de Aportación Definida que se firma junto con este convenio colectivo.

Disposiciones finales

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

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.

Segunda.- 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 D. Mauro Díaz-Estebánez Villavicencio por el Sindicato C.S.I., D. Francisco Perdomo Pérez por el Sindicato U.G.T., D. Julio Lacaba Pérez por el Sindicato U.S.O., D. Luis López Álamo por el Sindicato CC.OO., y D. Juan Manuel Hernández León por la Intersindical Canaria como titulares; como suplentes designa a los señores D. Manuel O. Álamo Bermúdez por el Sindicato C.S.I., D. Juan Julio Hernández Reyes por el Sindicato U.G.T., D. José

Antonio Iglesias Correa por el Sindicato U.S.O., D. José M. del Castillo Jiménez por el Sindicato CC.OO. y D. Eduardo Jiménez Cabrera por la Intersindical Canaria.

A N E X O I

TABLA DE SALARIOS 1998

VENCIMIENTOS SUPERIORES AL MES

	HABER BASE MENSUAL	DOCE EXTRAS	4 PAGAS BENEFICIOS	PAGA DE TOTAL	ANUAL
Técnico 1.1	339.704	4.076.448		1.358.816	652.232
	6.087.496				
Técnico 1.2	282.060	3.384.720		1.128.240	541.555
	5.054.515				
Técnico 2.1	263.043	3.156.516		1.052.172	505.043
	4.713.731				
Técnico 2.2	216.618	2.599.416		866.472	415.907
	3.881.795				
Técnico 3	193.946	2.327.352		775.784	372.376
	3.475.512				
Técnico 4	176.160	2.113.920		704.640	338.227
	3.156.787				
Técnico 5	165.181	1.982.172		660.724	317.148
	2.960.044				
Adtvo. 1-1.1	339.704	4.076.448		1.358.816	652.232
	6.087.496				
Adtvo. 1-1.2	282.060	3.384.720		1.128.240	541.555
	5.054.515				
Adtvo. 1-2.1	308.690	3.704.280		1.234.760	592.685
	5.531.725				
Adtvo. 1-2.2	255.338	3.064.056		1.021.352	490.249
	4.575.657				
Adtvo. 2.1	263.043	3.156.516		1.052.172	505.043
	4.713.731				
Adtvo. 2.2	216.618	2.599.416		866.472	415.907
	3.881.795				
Adtvo. 3	193.946	2.327.352		775.784	372.376
	3.475.512				
Adtvo. 4 A	173.415	2.080.980		693.660	332.957
	3.107.597				
Adtvo. 4 B	159.699	1.916.388		638.796	306.622
	2.861.806				
Aux. Adtvo.	151.556	1.818.672		606.224	290.988
	2.715.884				
Aux. Oficina 1	159.699	1.916.388		638.796	306.622
	2.861.806				
Aux. Oficina 2	151.556	1.818.672		606.224	290.988
	2.715.884				
Aux. Oficina 3	151.556	1.818.672		606.224	290.988
	2.715.884				
Operario 1 A	186.938	2.243.256		747.752	358.921
	3.349.929				
Operario 1 B	174.172	2.090.064		696.688	334.410
	3.121.162				
Operario 2 A	169.133	2.029.596		676.532	324.735
	3.030.863				

Operario 2 B	164.833	1.977.996	659.332	316.479
	2.953.807			
Operario 3	156.321	1.875.852	625.284	300.136
	2.801.272			
Peón Especial	149.461	1.793.532	597.844	286.965
	2.678.341			

ANEXO II

DIETAS AÑO 1998

	VALOR A	VALOR B
Técnico 1.1	2.673	4.457
Técnico 1.2	2.673	4.457
Técnico 2.1	1.976	3.290
Técnico 2.2	1.976	3.290
Técnico 3	1.776	2.964
Técnico 4	1.635	2.721
Técnico 5	1.488	2.480
Adtvo. 1-1.1	2.673	4.457
Adtvo. 1-1.2	2.673	4.457
Adtvo. 1-2.1	2.433	4.052
Adtvo. 1-2.2	2.433	4.052
Adtvo. 2.1	1.976	3.290
Adtvo. 2.2	1.976	3.290
Adtvo. 3	1.776	2.964
Adtvo. 4 A	1.598	2.663
Adtvo. 4 B	1.487	2.477
Aux. Adtvo.	1.487	2.477
Aux.Oficina 1	1.487	2.477
Aux.Oficina 2	1.487	2.477
Aux.Oficina 3	1.487	2.477
Operario 1 A	1.703	2.838
Operario 1 B	1.608	2.678
Operario 2 A	1.540	2.568
Operario 2 B	1.487	2.477
Operario 3	1.487	2.477
Peón Especial	1.487	2.477

ANEXO IIIA

VALOR HORAS EXTRAS-AÑO 1998

PERSONAL DE JORNADA NORMAL

	VALOR BASE	VALOR HORA		VALOR HORA
	HORA EXTRA	EXTRA	EXTRA	FESTIVA
Técnico 1.1	1.763	3.085	4.848	
Técnico 1.2	1.463	2.560	4.023	
Técnico 2.1	1.344	2.352	3.696	
Técnico 2.2	1.247	2.182	3.429	
Técnico 3	1.205	2.109	3.314	
Técnico 4	1.087	1.902	2.989	
Técnico 5	989	1.731	2.720	
Adtvo. 1-1.1	1.763	3.085	4.848	
Adtvo. 1-1.2	1.463	2.560	4.023	
Adtvo. 1-2.1	1.590	2.783	4.373	
Adtvo. 1-2.2	1.320	2.310	3.630	
Adtvo. 2.1	1.344	2.352	3.696	
Adtvo. 2.2	1.247	2.182	3.429	
Adtvo. 3	1.205	2.109	3.314	

Adtvo. 4 A	1.081	1.892	2.973
Adtvo. 4 B	932	1.631	2.563
Aux. Adtvo.	860	1.505	2.365
Aux. Oficina 1	932	1.631	2.563
Aux. Oficina 2	860	1.505	2.365
Aux. Oficina 3	860	1.505	2.365
Operario 1 A	1.096	1.918	3.014
Operario 1 B	1.030	1.803	2.833
Operario 2 A	999	1.748	2.747
Operario 2 B	950	1.663	2.613
Operario 3	884	1.547	2.431
Peón Especial	851	1.489	2.340

A N E X O I I I B

VALOR HORAS EXTRAS-AÑO 1998

PERSONAL DE TURNOS

	VALOR BASE	VALOR HORA	VALOR HORA
	HORA EXTRA	EXTRA	EXTRA FESTIVA
Técnico 1.1	1.836	3.213	5.049
Técnico 1.2	1.523	2.665	4.188
Técnico 2.1	1.399	2.448	3.847
Técnico 2.2	1.268	2.219	3.487
Técnico 3	1.256	2.198	3.454
Técnico 4	1.134	1.985	3.119
Técnico 5	1.031	1.804	2.835
Adtvo. 1-1.1	1.836	3.213	5.049
Adtvo. 1-1.2	1.523	2.665	4.188
Adtvo. 1-2.1	1.657	2.900	4.557
Adtvo. 1-2.2	1.377	2.410	3.787
Adtvo. 2.1	1.399	2.448	3.847
Adtvo. 2.2	1.268	2.219	3.487
Adtvo. 3	1.256	2.198	3.454
Adtvo. 4 A	1.126	1.971	3.097
Adtvo. 4 B	971	1.699	2.670
Aux. Adtvo.	895	1.566	2.461
Aux. Oficina 1	971	1.699	2.670
Aux. Oficina 2	895	1.566	2.461
Aux. Oficina 3	895	1.566	2.461
Operario 1 A	1.141	1.997	3.138
Operario 1 B	1.070	1.873	2.943
Operario 2 A	1.041	1.822	2.863
Operario 2 B	989	1.731	2.720
Operario 3	920	1.610	2.530
Peón Especial	886	1.551	2.437

A N E X O I V

VALOR PLUS NOCTURNO

AÑO 1998

	VALOR BASE	VALOR DÍA	VALOR HORA
Técnico 1.1	10.701	2.675	334
Técnico 1.2	8.881	2.221	278
Técnico 2.1	8.444	2.110	264
Técnico 2.2	7.026	1.757	220
Técnico 3	6.501	1.625	203

Técnico 4	6.122	1.530	191
Técnico 5	5.738	1.436	180
Adtvo. 1-1.1	10.701	2.675	334
Adtvo. 1-1.2	8.881	2.221	278
Adtvo. 1-2.1	9.834	2.459	307
Adtvo. 1-2.2	8.169	2.043	255
Adtvo. 2.1	8.444	2.110	264
Adtvo. 2.2	7.026	1.757	220
Adtvo. 3	6.501	1.625	203
Adtvo. 4 A	6.027	1.506	188
Adtvo. 4 B	5.548	1.387	173
Aux. Adtvo.	5.266	1.316	165
Aux. Oficina 1	5.548	1.387	173
Aux. Oficina 2	5.266	1.316	165
Aux. Oficina 3	5.266	1.316	165
Operario 1 A	6.308	1.576	197
Operario 1 B	6.050	1.513	189
Operario 2 A	5.876	1.468	184
Operario 2 B	5.728	1.432	179
Operario 3	5.431	1.358	170
Peón Especial	5.193	1.298	162

A N E X O V

VALOR DÍA FESTIVO-AÑO 1998

	VALOR BASE	FESTIVO	FESTIVO
	FESTIVO	DESCANSADO	TRABAJADO
Técnico 1.1	10.774	16.161	26.935
Técnico 1.2	8.941	13.412	22.353
Técnico 2.1	8.168	12.252	20.420
Técnico 2.2	7.482	11.223	18.705
Técnico 3	7.312	10.968	18.280
Técnico 4	6.659	9.989	16.648
Técnico 5	7.217	10.826	18.043
Adtvo. 1-1.1	10.774	16.161	26.935
Adtvo. 1-1.2	8.941	13.412	22.353
Adtvo. 1-2.1	9.636	14.454	24.090
Adtvo. 1-2.2	8.003	12.005	20.008
Adtvo. 2.1	8.168	12.252	20.420
Adtvo. 2.2	7.482	11.223	18.705
Adtvo. 3	7.312	10.968	18.280
Adtvo. 4 A	6.587	9.881	16.468
Adtvo. 4 B	5.732	8.598	14.330
Aux. Adtvo.	5.321	7.982	13.303
Aux. Oficina 1	5.732	8.598	14.330
Aux. Oficina 2	5.321	7.982	13.303
Aux. Oficina 3	5.321	7.982	13.303
Operario 1 A	6.966	10.449	17.415
Operario 1 B	6.561	9.842	16.403
Operario 2 A	6.364	9.546	15.910
Operario 2 B	6.073	9.110	15.183
Operario 3	5.399	8.099	13.498
Peón Especial	5.014	7.521	12.535

A N E X O V I

VALOR HORAS DE FORMACIÓN

AÑO 1998

	VALOR
	HORA
Técnico 1.1	3.085
Técnico 1.2	2.560
Técnico 2.1	2.352
Técnico 2.2	2.182
Técnico 3	2.109
Técnico 4	1.902
Técnico 5	1.731
Adtvo. 1-1.1	3.085
Adtvo. 1-1.2	2.560
Adtvo. 1-2.1	2.783
Adtvo. 1-2.2	2.310
Adtvo. 2.1	2.352
Adtvo. 2.2	2.182
Adtvo. 3	2.109
Adtvo. 4 A	1.892
Adtvo. 4 B	1.631
Aux. Adtvo.	1.505
Aux. Oficina 1	1.631
Aux. Oficina 2	1.505
Aux. Oficina 3	1.505
Operario 1 A	1.918
Operario 1 B	1.803
Operario 2 A	1.748
Operario 2 B	1.663
Operario 3	1.547
Peón Especial	1.489

A N E X O V I I

VALOR PLUS DE TURNO POR DÍA

EFFECTIVO DE TRABAJO-AÑO 1998

	VALOR
	DÍA
Técnico 1.1	359
Técnico 1.2	335
Técnico 2.1	280
Técnico 2.2	266
Técnico 3	227
Técnico 4	204
Técnico 5	191
Adtvo. 1-1.1	359
Adtvo. 1-1.2	335
Adtvo. 1-2.1	320
Adtvo. 1-2.2	297
Adtvo. 2.1	280
Adtvo. 2.2	266
Adtvo. 3	227
Adtvo. 4 A	200
Adtvo. 4 B	186
	VALOR
	DÍA
Aux. Adtvo.	174
Aux. Oficina 1	186
Aux. Oficina 2	174
Aux. Oficina 3	174
Operario 1 A	217
Operario 1 B	204

Operario 2 A	193
Operario 2 B	190
Operario 3	181
Peón Especial	169

ANEXO VIII

PAUSA TURNOS CERRADOS

MAÑANA, TARDE Y NOCHE

	VALOR DÍA
Técnico 1.1	1.931
Técnico 1.2	1.894
Técnico 2.1	1.656
Técnico 2.2	1.336
Técnico 3	1.217
Técnico 4	1.144
Técnico 5	1.040
Adtvo. 1-1.1	1.931
Adtvo. 1-1.2	1.894
Adtvo. 1-2.1	1.783
Adtvo. 1-2.2	1.708
Adtvo. 2.1	1.656
Adtvo. 2.2	1.336
Adtvo. 3	1.217
Adtvo. 4 A	1.144
Adtvo. 4 B	1.040
Aux. Adtvo.	891
Aux. Oficina 1	1.040
Aux. Oficina 2	891
Aux. Oficina 3	891
Operario 1 A	1.187
Operario 1 B	1.115
Operario 2 A	1.107
Operario 2 B	1.077
Operario 3	1.003
Peón Especial	891

ANEXO IX

PENOSOS

AÑO 1998

	VALOR HORA
Técnico 1.1	607
Técnico 1.2	511
	VALOR HORA
Técnico 2.1	475
Técnico 2.2	434
Técnico 3	400
Técnico 4	369
Técnico 5	320
Adtvo. 1-1.1	607
Adtvo. 1-1.2	518
Adtvo. 1-2.1	521
Adtvo. 1-2.2	483

Adtvo. 2.1	475
Adtvo. 2.2	434
Adtvo. 3	378
Adtvo. 4 A	349
Adtvo. 4 B	329
Aux. Adtvo.	285
Aux. Oficina 1	320
Aux. Oficina 2	312
Aux. Oficina 3	312
Operario 1 A	394
Operario 1 B	361
Operario 2 A	353
Operario 2 B	348
Operario 3	305
Peón Especial	274

A N E X O X

PLUS DE ASISTENCIA POR DÍA EFECTIVO DE TRABAJO

INCLUYE PARTE PROPORCIONAL DE VACACIONES

AÑO 1998

TOTAL	
DÍA	
Técnico 1.1	1.624
Técnico 1.2	1.385
Técnico 2.1	1.307
Técnico 2.2	1.114
Técnico 3	1.020
Técnico 4	947
Técnico 5	903
Adtvo. 1-1.1	1.624
Adtvo. 1-1.2	1.385
Adtvo. 1-2.1	1.495
Adtvo. 1-2.2	1.275
Adtvo. 2.1	1.307
Adtvo. 2.2	1.114
Adtvo. 3	1.020
Adtvo. 4 A	935
Adtvo. 4 B	879
Aux. Adtvo.	845
Aux. Oficina 1	879
Aux. Oficina 2	845
Aux. Oficina 3	845
Operario 1 A	991
Operario 1 B	939

TOTAL	
DÍA	
Operario 2 A	918
Operario 2 B	901
Operario 3	865
Peón Especial	837

A N E X O X I

CONCEPTOS VARIOS

AÑO 1998

PLUS DE CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS	5.202
PLUS DE LLAMADA	1.818
PERSONAL LOCALIZABLE	
Fuerteventura, La Gomera y La Palma (semanal)	12.531
El Hierro (mensual)	27.573
QUEBRANTO DE MONEDA	2.194
COMPENSACIÓN EXCEPCIONAL	8.837
NATALIDAD	10.614
NUPCIALIDAD	17.674