

Esta Dirección General ha resuelto declarar homologado lo siguiente:

Equipo: Un motor Diesel, intraborda, de 83 CV a 3.000 rpm, según DIN 6271 (ISO 3046).

Marca/modelo: Deutz Diter/D 229-4.

Número de homologación: 006/0197.

La presente homologación es válida hasta el 17 de enero de 2002.

Madrid, 17 de enero de 1997.—El Director general, Fernando Casas Blanco.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA

3591

RESOLUCIÓN de 29 de enero de 1997, de la Dirección General de Enseñanza Superior, por la que se establecen ayudas complementarias para los becarios de posgrado en España adscritos a los programas nacionales de «Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones» y «Tecnologías Avanzadas de la Producción».

La Resolución de 28 de octubre de 1996, del Secretario de Estado de Universidades, Investigación y Desarrollo, Presidente de la Comisión Permanente de la Comisión Interministerial de Ciencia y Tecnología (*«Boletín Oficial del Estado»* de 7 de noviembre), por la que se convocan acciones de formación en el marco del Programa Nacional de Formación de Personal Investigador del Plan Nacional de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico, contempla en el artículo 4.4, del anexo I, la posibilidad de establecer ayudas complementarias a los becarios en las líneas temáticas priorizadas que considera adecuadas a la mejor consecución de los fines de los distintos programas nacionales.

La introducción de la Resolución en el apartado 3, delega en la Dirección General de Enseñanza Superior, la instrucción del procedimiento para el cumplimiento de lo establecido en dicha Resolución.

Por otra parte, la Secretaría General del Plan Nacional de I+D ha considerado conveniente la concesión de ayudas especiales complementarias para sus becarios de posgrado en España con una garantía de 20.000 pesetas brutas mensuales para las líneas temáticas de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones y Tecnologías Avanzadas de la Producción.

De conformidad con la referida Resolución, y a propuesta de la citada Secretaría General del Plan Nacional de I+D, he acordado la autorización del pago de dichos complementos acumulado a las mensualidades de los becarios de dichos programas nacionales, a partir del 1 de enero de 1997.

Este gasto será imputado a la aplicación presupuestaria 18.07 del Programa 541A.781, del vigente ejercicio presupuestario.

Madrid, 29 de enero de 1997.—El Director general, Alfonso Fernández-Miranda Campoamor.

Ilmo. Sr. Subdirector general de Formación y Promoción del Conocimiento.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

3592

RESOLUCIÓN de 27 de enero de 1997, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de «Electra de Viesgo, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Electra de Viesgo, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9001702), que fue suscrito con

fecha 30 de diciembre de 1996, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo y Migraciones acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 27 de enero de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «ELECTRA DE VIESGO, SOCIEDAD ANÓNIMA», AÑOS 1996-1998

CAPÍTULO I

Cláusulas generales

Artículo 1. Ámbito territorial

Este Convenio afecta a las provincias en que desarrolla su actividad industrial «Electra de Viesgo, Sociedad Anónima».

Artículo 2. Ámbito personal y funcional.

El presente Convenio afecta a los trabajadores y empleados de la empresa, comprendidos en las escalas de los anexos 1 y 2, cuyas relaciones de trabajo estén reguladas en el Estatuto de los Trabajadores o en las disposiciones de este Convenio.

Artículo 3. Ámbito temporal

Este Convenio Colectivo entrará en vigor con efectos desde el 1 de enero de 1996, cualquiera que sea la fecha de su publicación, salvo en aquellas materias respecto de las que se haya convenido expresamente otra fecha, siendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1998.

No obstante, su vigencia para el año 1998 quedará anulada a todos los efectos si se denuncia por alguna de las partes durante el último trimestre de 1997.

Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, finalizado el período de vigencia, se entenderá denunciado el Convenio, acordando ambas partes negociar un nuevo Convenio a partir de 1999.

CAPÍTULO II

Régimen económico

Artículo 4. Tabla salarial.

Se acuerda que los valores de la nueva tabla salarial que regirán a partir de enero de 1996, y para ese año, son los que figuran en los anexos números 1 y 2 que se acompañan.

Para los años 1997 y 1998, en su caso, los valores de la tabla salarial se incrementarán automáticamente en el 2,5 por 100.

A estos efectos, se tomará como referencia las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 1996 y 1997, respectivamente, actualizadas, en su caso, con el incremento resultante de la aplicación de la cláusula de revisión prevista en este Convenio.

Artículo 5. Antigüedad.

El valor del trienio para 1996 será de 38.376 pesetas anuales, a percibir en doce mensualidades de 3.198 pesetas cada una.

Artículo 6. Premios de permanencia.

Consisten en el abono de una mensualidad de 1/14 de su salario bruto anual al cumplir los veinticinco años de servicio, y tres mensualidades de 1/14 al cumplir los cuarenta años de servicio.

No serán computables a estos efectos las situaciones de excedencia, bajas por enfermedad en situación de invalidez provisional, computándose únicamente la ausencia en el trabajo por motivos de servicio militar y excedencia forzosa.

En el caso de que en el momento de la jubilación o en la liquidación por fallecimiento el empleado no alcanzara los cuarenta años en activo pero hubiera cumplido treinta años de servicio, recibirá una mensualidad de 1/14 de su salario bruto anual, incrementándose esta cantidad en 0,0166667 mensualidades por cada mes de servicio que exceda de treinta años, hasta un tope máximo de tres mensualidades de 1/14 del salario bruto anual.

Artículo 7. *Complemento de ayuda familiar.*

El valor de la ración o unidad para 1996 será de 23.196 pesetas anuales, a percibir en doce mensualidades iguales de 1.933 pesetas cada una.

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

Artículo 8. *Plus de turno cerrado.*

El valor del plus de turno cerrado para 1996 será de 830 ó 900 pesetas por día efectivamente trabajado para el personal en régimen de turno de ocho horas continuadas, dentro de un servicio que cumpla las veinticuatro horas del día. No se devengará este plus en ausencia por permisos retribuidos o cualquier tipo de descanso, ausencia legal con excepción hecha de vacaciones, enfermedad, accidente y créditos de horas a que tienen derecho los miembros del Comité de empresa, Delegados Sindicales o Delegados de Prevención.

Artículo 9. *Plus de turno abierto.*

El valor de este plus para 1996 será de 675 pesetas por día efectivamente trabajado para el personal en régimen continuado dentro de su jornada de trabajo diaria completa y dentro de la media de su grupo correspondiente, con horario diferente al normal, con independencia que el turno sea o no rotativo. No se devengará este plus en ausencia por permisos retribuidos o cualquier tipo de descanso o ausencia legal con excepción hecha de vacaciones, enfermedad, accidente y créditos de horas a que tienen derechos los miembros del Comité de empresa, Delegados Sindicales y Delegados de Prevención.

Artículo 10. *Primas.*

Este concepto para 1996 se verá incrementado en un 2,5 por 100 sobre sus correspondientes valores en 31 de diciembre de 1995.

Artículo 11. *Plus nocturno.*

Los valores de la nueva tabla de plus nocturno que regirá a partir del 1 de enero de 1996 y para ese año son los que figuran en el anexo número 3 que se acompaña.

El plus nocturno será percibido por todos los trabajadores de plantilla cuando realicen la jornada ordinaria durante el período comprendido entre las veintidós y las seis horas. No se devengará este plus en ausencia por permisos retribuidos o cualquier tipo de descanso o ausencia legal, con excepción hecha de vacaciones, enfermedad, accidente y créditos de horas a que tienen derecho los miembros del Comité de empresa, Delegados Sindicales y Delegados de Prevención.

Artículo 12. *Plus de conductores.*

Cuando un trabajador que no perciba paga de conductores sea requerido para conducir vehículos de la empresa, percibirá un plus de 708 pesetas por cada día efectivo en que desempeñe esta actividad, no perciéndose en caso de enfermedad, accidente, vacaciones, permiso legal, permisos por créditos de horas sindicales y cualquier otro tipo de descanso o ausencia legal o convencional.

Cada vehículo sólo generará un plus de conductor por cada jornada completa de trabajo.

La empresa se hará cargo de todos los gastos de defensa legal y responsabilidad civil del empleado originados por accidente de tráfico, siem-

pre que éstos se produzcan conduciendo vehículos de la empresa y no sean como consecuencia de una imprudencia temeraria del trabajador.

Se mantienen las penalizaciones previstas para caso de accidente con graves daños para el vehículo cuando resulte culpable el empleado de «Electra de Viesgo».

Artículo 13. *Plus torina nieve.*

El valor de este plus para 1996 será de 9.562 pesetas.

Artículo 14. *Plus complemento festivos.*

Se establece este plus para sustituir al concepto económico «trabajo o descanso en festivos», con un valor para tramos de niveles, que queda para el año 1996 como sigue:

- Niveles 1 al 6: 1.237 pesetas/día.
- Niveles 7 al 9: 1.350 pesetas/día.
- Niveles 10 al 14: 1.575 pesetas/día.
- Niveles 15 al 20: 2.504 pesetas/día.
- Niveles 21 al 24: 2.728 pesetas/día.

Se cobrará este plus por día efectivamente trabajado por el personal en régimen de turno de ocho horas continuadas dentro de un servicio que cubra las veinticuatro horas del día los trescientos sesenta y cinco días del año.

No se devengará este plus en ausencia por permisos retribuidos, incapacidad temporal o cualquier tipo de descanso, o ausencia legal con excepción hecha de vacaciones y de los créditos de horas a que tienen derecho los miembros del Comité de empresa, Delegados Sindicales y Delegados de Prevención.

Los trabajadores del DCE que a la firma del presente Convenio perciben dieta trimestral de representación, a título personal, conservarán dicha dieta en las condiciones que tienen actualmente y se les complementará, en su caso, en liquidación anual, la diferencia existente entre la cantidad que resulte de multiplicar 232 por el plus que corresponda a su categoría, menos el resultado de dicho plus por los días de incapacidad temporal y ausencia legal más su dieta trimestral.

$$\text{CANT} = (\text{Plus diario} \times 232) - [(\text{Dieta trimestral}) + (\text{Plus} \times \text{días ausencias})]$$

Artículo 15. *Trabajos extraordinarios.*

Si debido al carácter de servicio público de la empresa surge la necesidad de efectuar trabajos extraordinarios por averías graves o por necesidades del servicio que puedan repercutir en la producción o distribución de energía, los trabajadores tendrán derecho a un incentivo para 1996 de 1.972 pesetas por trabajo realizado en día de descanso o festivo que le corresponda descansar por su calendario, cualquiera que sea la fecha de preaviso.

Este incentivo se aplicará también a todo aquel trabajador que una vez finalizada su jornada de trabajo habitual o antes de las siete de la mañana, cuando inicie su jornada a las ocho, sea requerido para la realización de dichos trabajos extraordinarios. En este caso será condición indispensable para su percepción que el requerimiento se realice con un preaviso igual o inferior a cuarenta y ocho horas.

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

Artículo 16. *Horas extraordinarias.*

El valor de las horas extraordinarias y los pagos correspondientes por trabajo o descanso en festivos para 1996 se verá incrementado en un 2,5 por 100 sobre sus correspondientes valores en 31 de diciembre de 1995.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, se abonará con el incremento porcentual del 75 por 100. Las horas extraordinarias nocturnas, que son las que se realizan entre las veintidós y las seis horas, con el 100 por 100.

Se acompañan nuevas tablas de valores de horas extraordinarias para 1996, como anexo número 4.

Artículo 17. *Diétas.*

1. Los trabajadores que, por necesidades del servicio, hayan de desplazarse de su zona de trabajo, serán reintegrados por la empresa de los posibles gastos que se les originen.

Las condiciones generales para que se devenguen las correspondientes dietas, siempre que exista previa autorización del jefe respectivo, son las siguientes:

a) Dieta de desayuno:

Cuando el trabajo o el viaje se inicie dos o más horas antes del comienzo de la jornada laboral.

Cuando se regrese del trabajo o del viaje después de las ocho de la mañana.

b) Dieta de comida:

Cuando el trabajador tenga que permanecer durante el tiempo de descanso intermedio de la jornada normal partida, en el lugar de desplazamiento.

Cuando finalice la jornada de mañana o regrese al centro de trabajo, con más de una hora de retraso sobre su horario normal.

c) Dieta de cena:

Cuando en los desplazamientos del personal a localidad o instalación diferente, se comience el viaje entre las veinte y las veintidós horas, o se regrese después de las veintidós horas.

Cuando termine el trabajo después de las veintidós horas, o después de las veintitrés horas si se trata de jornada de tarde en régimen de turno cerrado.

d) Dieta completa:

Cuando el trabajador tenga que desayunar, comer, cenar y pernoctar en localidad distinta a su domicilio por razones de trabajo.

e) Plus semirruta:

Este plus se devenga cuando en situación de desplazamiento a dieta completa, la comida del mediodía se realiza en localidad distinta de la de residencia.

f) Complemento dieta por día de desplazamiento:

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

2. Las dietas por desplazamiento para 1996 se abonarán de acuerdo con los valores de las tablas que se acompañan como anexo número 5, a partir de la firma del presente Convenio.

El personal desplazado a capital de provincia o grandes núcleos de población podrá optar entre percibir las correspondientes dietas de viaje o acogerse al régimen de gastos justificados. Se consideran grandes núcleos de población los siguientes: Mieres, Torrelavega, Luarca, Navia, Reinosa, Aguilar, Laredo, Mondoñedo y Vivero.

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

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

Artículo 18. Gastos de locomoción.

Cuando se viaje al servicio de Viesgo con vehículo de propiedad particular, el precio a abonar por la empresa por kilómetro recorrido será el siguiente, de conformidad con el acuerdo de fecha 21 de julio de 1995:

Período comprendido entre el 1 de enero de 1996 a 30 de septiembre de 1996:

a) Personal correspondiente a titulados superiores, 1.^a categoría superior 2.^a, 2.^a categoría niveles A y B, y 3.^a categoría, de los escalafones técnico y administrativo, subgrupo I: 29 pesetas.

b) Resto del personal: 27 pesetas.

Período comprendido entre el 1 de octubre de 1996 a 31 de diciembre de 1997:

Se establece un precio único para todas las categorías de 30 pesetas por kilómetro.

Por cada plaza ocupada, además del conductor, se abonará un suplemento de 2 pesetas por kilómetro recorrido, con un máximo de cuatro acompañantes, con independencia del precio del kilometraje.

En el mes de diciembre de 1997 se negociará el precio por kilometraje que regirá durante 1998.

Artículo 19. Quebranto de moneda.

Los trabajadores que habitualmente realicen cobros o pagos en metálico por cuenta de la empresa percibirán, en concepto de quebranto de moneda, una gratificación anual de 40.836 pesetas, distribuidas en doce pagos iguales de 3.403 pesetas cada uno.

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

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

Artículo 20. Complementos salariales para 1997 y 1998.

A partir del 1 de enero de 1997 y 1998, en su caso, las cuantías de los complementos salariales establecidos en los artículos 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19 y 24 de este Convenio se incrementarán automáticamente en el 2,5 por 100.

A estos efectos, se tomarán como referencia los valores vigentes a 31 de diciembre de 1996 y 1997, respectivamente, actualizados, en su caso, con el incremento resultante de la aplicación de la cláusula de revisión prevista en este Convenio.

Artículo 21. Cláusula de revisión salarial.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1996 un incremento superior al 3,5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1995, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso correspondiente. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1996, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1997, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas finales de 1995 utilizados para realizar los aumentos pactados para el año 1996.

Procederá revisión salarial en los años 1997 y 1998, en el caso de que el IPC establecido por el INE registrara a 31 de diciembre de cada uno de dichos años un incremento superior al 2,6 por 100 respecto de la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1996 y 1997, respectivamente.

La revisión salarial se abonará en una sola paga. La correspondiente a 1996, durante el primer trimestre de 1997, y las correspondientes a 1997 y 1998, durante iguales períodos de 1998 y 1999, respectivamente.

CAPÍTULO III

Tiempo de trabajo

Artículo 22. Jornada de trabajo.

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

1. Personal jurídico, administrativo (subgrupo I) y técnico con trabajo exclusivo en oficinas.

Se establece para este personal la siguiente jornada de trabajo:

a) Jornada de invierno, ocho meses (octubre a mayo, ambos inclusive), con arreglo al horario siguiente:

Centros de trabajo de Santander capital:

Lunes a jueves: Mañana, de siete cincuenta y cinco a catorce horas; tarde, de quince cuarenta a diecisiete cuarenta y cinco horas.

Viernes: Mañana, de ocho a quince horas.

Navidad (de 25 de diciembre a 7 de enero): Lunes a viernes, de ocho a quince horas.

Semana Santa y Semana de Pascua: Lunes a viernes, de ocho a quince horas.

Restantes centros de trabajo:

Lunes a jueves: Mañana, de siete cincuenta y cinco a catorce horas; tarde, de quince veinticinco a diecisiete treinta horas.

Viernes: De ocho a quince horas.

Navidad (de 25 de diciembre a 7 de enero): Lunes a viernes, de ocho a quince horas.

Semana Santa y Semana de Pascua: Lunes a viernes, de ocho a quince horas.

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

2. Personal con trabajo en régimen de turno.

Este personal trabajará durante todo el año cuarenta horas semanales, a razón de ocho horas continuadas diarias, con arreglo al calendario de turnos que rige de la empresa.

El personal que presta servicios de atenciones disfrutará de la jornada «resto del personal», sin detrimento de su acoplamiento al trabajo de sustitución de turnos. El cómputo anual, a los solos efectos de la compensación horaria del personal de atenciones, queda establecido en mil seiscientas sesenta y cuatro horas para 1996 y mil seiscientas cincuenta y seis horas para 1997 y 1998.

El personal de régimen de turno, a excepción del que pertenezca al subgrupo I del personal administrativo, disfrutará durante 1996, 1997 y 1998 de un descanso de doce días distribuidos a lo largo de los doce meses del año, a fin de totalizar, en cómputo anual, el horario del personal de su escalafón no sujeto a régimen de turnos.

3. Resto del personal.

Se establece para este personal la siguiente jornada de trabajo:

a) Jornada de invierno, ocho meses (de octubre a mayo, ambos inclusive):

Lunes a jueves: Mañana, de ocho a doce treinta horas; tarde, de catorce a dieciocho veinte horas.

Viernes: De ocho a quince horas.

Navidad (de 25 de diciembre a 7 de enero): Lunes a viernes, de ocho a quince horas.

Semana Santa y Semana de Pascua: Lunes a viernes, de ocho a quince horas.

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

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

Artículo 23. Fiestas.

Se establece como festivos los siguientes días del año:

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

El primer lunes de junio, o el día siguiente si éste fuera festivo, como fiesta del sector.

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

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

Artículo 24. Guardias.

Se aplicará en todos los centros de la empresa, sin excepción alguna, el actual servicio diario de guardia, con arreglo al siguiente horario y condiciones:

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

Verano: Lunes a viernes, de diecisiete a veintidós horas.

Navidad, Semana Santa y Semana de Pascua: Lunes a viernes, de quince a veintidós horas.

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

Durante la semana que dura la guardia se percibirá un plus diario de 749 pesetas. El sábado y domingo se compensará con dos días de descanso, preferentemente el jueves y viernes de la semana siguiente, y el 0,75 de las horas trabajadas en dichos días, de acuerdo con el valor-base de las horas extras. Cada día festivo trabajado en este régimen se compensará con el abono de nueve horas extraordinarias.

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

Artículo 25. Vacaciones.

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

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

1. Ocho días fraccionados en uno o más días.
2. El resto en períodos no inferiores a cinco días laborables, con un máximo de tres fraccionamientos.

Las vacaciones deben de ser solicitadas previamente por el interesado a su jefe respectivo, quedando supeditada su concesión a las necesidades del servicio. En caso de no poderse disfrutar en la fecha de la concesión, se fijará una nueva fecha de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Una vez comenzado el disfrute de las vacaciones, no se interrumpirán éstas por enfermedad, maternidad o accidente del trabajador, ni cuando concurren alguno de los motivos que dan derecho a la ausencia del trabajo con derecho a remuneración por permiso legal. Solamente se suspenderán las vacaciones en caso de intervención quirúrgica que necesite hospitalización como consecuencia de enfermedad del trabajador y en caso de hospitalización del trabajador por tiempo superior a tres días coincidentes con el período de su disfrute, iniciándose, en ambos supuestos, la suspensión de las mismas a partir del día de la hospitalización.

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

Las vacaciones deben quedar disfrutadas totalmente en el mes de diciembre de cada año, realizándose el necesario ajuste entre el personal de cada servicio, al objeto de que se disfruten escalonadamente a lo largo del año. Con carácter excepcional y cuando por necesidades del servicio no se hayan podido disfrutar dentro del año natural, podrá prorrogarse el plazo hasta el 31 de enero siguiente.

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

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

Artículo 26. Licencias sin sueldo.

Los trabajadores podrán solicitar, sin derecho a retribución alguna, una licencia especial al año que no podrá exceder de diez días laborables, cuya concesión será potestativa de la empresa.

Artículo 27. Permisos legales.

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cinco días naturales en los casos de fallecimiento de cónyuge, padres, hijos, padres e hijos políticos, hermanos y nietos.
- c) Tres días naturales, ampliables a cinco en caso de desplazamiento, por enfermedad grave de los familiares enumerados en el apartado b) anterior.
- d) Dos días naturales, ampliables a cuatro en caso de desplazamiento, por fallecimiento o enfermedad grave de abuelos, abuelos políticos y hermanos y nietos políticos.
- e) Tres días laborables por nacimiento de hijo.
- f) Un día por traslado del domicilio actual, ampliable a dos días cuando el traslado esté motivado por cambio de centro de trabajo.

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

h) En caso de enfermedad, por el tiempo indispensable para acudir a consulta médica, previa notificación al jefe respectivo y justificación posterior.

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

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

Artículo 28. Horas extraordinarias.

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

Horas extraordinarias habituales: Supresión.

Horas extraordinarias urgentes: Realización.

Horas extraordinarias estructurales: Realización, siempre que no sea posible la sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

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

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

2. Cuando a un trabajador se le requiera para realizar horas extraordinarias en domingo o día festivo percibirá, como mínimo, el importe de cuatro horas con el recargo del 75 por 100 si el número de horas no excede de cuatro, y ocho horas con el mismo recargo del 75 por 100 si excede de cuatro horas extraordinarias.

Al trabajador que habiendo terminado su jornada normal de trabajo se le requiera para trabajar horas extraordinarias después de las diez de la noche y antes de las seis de la mañana, se le abonarán como mínimo cuatro horas extraordinarias con el 100 por 100 de recargo.

3. Ambas partes se comprometen a reducir la realización de horas extras.

En los supuestos de realización de horas extraordinarias, el trabajador podrá optar entre su abono en metálico, de acuerdo con lo indicado en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, o su compensación por descansos, siempre que ello no origine nuevas horas extraordinarias, no deje los equipos de trabajo en menos del 50 por 100 de su dotación normal y tome dicha compensación dentro de los trescientos sesenta días naturales siguientes a la terminación de su realización, de mutuo acuerdo con la empresa. Los descansos se efectuarán por días completos.

A efectos de determinar el cómputo de los referidos descansos, se establece la siguiente tabla de equivalencias:

Horas del 75 por 100: 105 minutos de descanso.

Horas del 100 por 100: 120 minutos de descanso.

Artículo 29. Control de horas extraordinarias.

Los Comités de Empresa y un Delegado de la zona de Palencia serán informados, de acuerdo con la Orden de 1 de marzo de 1983, enviando un ejemplar del resumen de horas extraordinarias a cada centro de trabajo donde existan miembros de Comités de Empresa.

Los Comités de Empresa delegarán en un representante entre sus miembros, que junto con un Delegado de la zona de Palencia, cumplimentarán mensualmente, de acuerdo con la representación empresarial en los tér-

minos que proceda, la comunicación preceptiva dirigida a la correspondiente autoridad laboral.

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

Artículo 30. Suministro de energía eléctrica.

1. La empresa garantizará a todos sus trabajadores y pensionistas la tarifa eléctrica de empleado al precio de 0,15 pesetas el Kwh., siempre que se demuestre que en la vivienda en la que se suministra vive él o su familia, sin que afecte este reconocimiento a las circunstancias de contratación laboral ni signifique variación alguna de las mismas. Este precio únicamente lo será a efectos de precio de Kwh. cobrado por la empresa, con independencia de la valoración que se dé a efectos del salario en especie y del IVA.

Si durante la vigencia de este Convenio se llegase a un acuerdo a nivel de sector eléctrico o de Grupo Endesa, sobre la tarifa de empleado, éste se considerará incorporado al Convenio Colectivo, en sustitución de la actual regulación, con las adaptaciones que, en su caso, fueren necesarias.

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

a) Que el empleado o su esposa sea propietario y titular registral de la vivienda.

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

c) Este uso alternativo se entiende en otra población distinta de la habitual.

d) El límite de consumo de la citada tarifa será de 10.000 Kwh. al año. Rebásada dicha cifra se pagará la tarifa ordinaria por los Kwh. que se consuman.

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

f) La regulación, adjudicación y control del beneficio de la tarifa especial para la segunda vivienda se llevará a cabo por la Comisión de Anticipos, Préstamos y Estudios.

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

CAPÍTULO IV

Atenciones sociales

Artículo 31. Clases pasivas.

La empresa continuará, y hasta tanto no se realice la externalización de estos compromisos, de acuerdo con lo previsto en la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, y en los términos que se acuerde, abonando a su cargo, a todos los trabajadores de todas las categorías, incluso las no contempladas en los anexos 1 y 2, y familiares, en su caso, ingresados en la empresa antes del 1 de enero de 1994, los siguientes complementos de pensión:

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

La pensión «En favor de familiares» que concede la Seguridad Social a las hijas mayores de cuarenta y cinco años, por haber estado atendiendo al pensionista causahabiente, queda asimilada a los efectos de complemento de pensión, a la viudedad y orfandad.

El complemento de empresa consistirá en la diferencia que resulte entre la pensión que por el mismo concepto conceda el correspondiente organismo de la Seguridad Social, en base y de acuerdo con su normativa vigente en la fecha de la firma del pacto de 14 de abril de 1986, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 12 de mayo de 1986, y la que se obtenga de aplicar al salario computable del empleado que cause el derecho a la pensión, el porcentaje que corresponda según la

normativa actualmente vigente en la empresa, de acuerdo con la clase de pensión causada. Se abonarán en las mismas condiciones que las de la Seguridad Social, siempre que se perciban de ésta, no generando, por tanto, derecho al complemento de pensión de empresa, si no se tiene derecho a la correspondiente de la Seguridad Social.

Artículo 32. Complemento de pensión de jubilación.

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

El que pretenda jubilarse al cumplir los sesenta y cuatro años deberá hacerlo como máximo dentro del mes siguiente de cumplirlos.

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

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

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

Para determinar el salario computable a los efectos de establecer el complemento de pensión, se tendrán en cuenta los siguientes conceptos salariales, siempre que los hubiere venido devengando el beneficiario en razón a su puesto de trabajo:

- Salario anual bruto.
- Pagas extraordinarias.
- Antigüedad.
- Plus nocturno.
- Plus de turno abierto y cerrado.
- Compensación de turno.
- Plus de máquinas.
- Prima de cobradores.
- Prima de lectores.
- Prima de inspectores.
- Díta de representación.
- Prima de conductores.
- Complemento de dedicación especial.

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

Artículo 33. Complemento de pensión por invalidez.

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

Para el cálculo del salario computable a los efectos de establecer el complemento de pensión, se tendrán en cuenta los mismos conceptos salariales y las mismas exclusiones que para el cálculo del complemento de la pensión de jubilación.

Artículo 34. Complemento de pensión de viudedad y orfandad.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 35. Garantía mínima.

A toda pensión de Electra de Viesgo se le garantiza una cuantía mínima, a pagar en doce mensualidades y dos pagas extraordinarias, comprendiendo dicha cantidad la pensión de la Seguridad Social y el complemento abonado por la empresa.

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

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

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

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

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

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

Artículo 36. Revisión de los complementos de pensión.

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

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

En ningún caso la modificación de la normativa actual en materia de pensiones de la Seguridad Social, podrá significar un incremento de la aportación de la empresa, que seguirá calculándose según las normas actuales y el régimen vigente a la fecha de la firma del pacto de 14 de abril de 1986, aprobado por resolución de la Dirección General de Trabajo, de 12 de mayo de 1986.

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

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

2. Todos los demás complementos se incrementarán en el 50 por 100 del IPC previsto.

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

El segundo año tendrá una revalorización del 25 por 100 del IPC previsto.

Artículo 37. Trabajadores de nuevo ingreso.

Para los trabajadores que ingresen en la empresa a partir del día 1 de enero de 1994, ambas partes acuerdan que se constituirá un plan de pensiones de empleo contributivo y de aportación definida, de acuerdo con la Ley 8/87, de 8 de junio, de regulación de los Planes y Fondos de Pensiones y demás disposiciones legales.

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

Artículo 38. Sistema complementario de pensiones.

La representación de los trabajadores y la empresa, acuerdan constituir, en el plazo de un mes, una Comisión negociadora, a los efectos de dar aplicación a la disposición adicional de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones de 1987, en la redacción dada por la Ley 30/1995, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados. Asimismo, ambas partes acuerdan que todos los trabajadores fijos a 31 de diciembre de 1993, adquieran, desde la entrada en vigor del presente Convenio, los derechos económicos sobre las prestaciones del sistema de previsión social que se promueva en la empresa y cuya determinación y cuantía se establecerá conforme a las normas reguladoras de dicho sistema.

Dichos derechos económicos se adquieren con independencia de cual sea el instrumento de financiación del sistema de previsión y la causa que ocasiona la baja en la empresa del trabajador, a excepción del despido declarado procedente.

Artículo 39. Reingreso de incapacitados.

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

Artículo 40. Complemento de incapacidad temporal.

La empresa complementará el subsidio de IT, hasta alcanzar el 100 por 100 de las percepciones salariales de los trabajadores de plantilla en los casos de enfermedad común y accidente no laboral.

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

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

Artículo 41. Préstamos y anticipos.

Los préstamos para adquisición y reparación de vivienda y anticipo de atenciones familiares, se unifican en un solo modelo de anticipo unificándose todos los fondos existentes en la actualidad para su dotación, quedando establecidos en la cantidad de 12.000.000 de pesetas para los años 1996, 1997 y 1998.

La regulación, concesión y control de estos anticipos, así como el préstamo de adquisición de vivienda con cargo a la reserva social, se llevará a través de la Comisión de Anticipos, Préstamos y Estudios, que estará compuesta por cuatro representantes de los trabajadores elegidos por los sindicatos en proporción a su representatividad y cuatro representantes de la empresa que designará al Presidente que tendrá voto de calidad.

Esta Comisión propondrá a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio, las condiciones necesarias para la concesión de los préstamos y anticipos existentes así como la cuantía de los mismos.

Artículo 42. Ayuda de estudios y fondo social.

El fondo de estudios, cuya finalidad es contribuir a la mejor formación de los empleados y de sus hijos, será gestionado por la Comisión de Anticipos, Préstamos y Estudios, en base a lo dispuesto en el reglamento aprobado con fecha 4 de julio de 1994.

El fondo social, creado para promover entre los empleados de la empresa actividades culturales, sociales y deportivas, será gestionado por la Comisión Paritaria de Fondo Social.

Artículo 43. Compensación gastos de viaje.

La compensación por gastos de viaje por asistencia sanitaria, por ser «Electra de Viesgo, Sociedad Anónima» entidad colaboradora de la Seguridad Social, figura en el anexo VI del presente Convenio.

CAPÍTULO V

Formación y promoción

Artículo 44. Formación.

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

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

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

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

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

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

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

3. Programa de formación.—La Comisión de FP y NT elaborará programas de formación anuales que serán sometidos para su aprobación a la dirección de la empresa.

La Dirección de Organización y Recursos Humanos se compromete a informar periódicamente a los representantes sindicales sobre los cursos que se vayan a impartir en la empresa, aportando los siguientes datos:

Contenido de los cursos.

Medios a utilizar.

Selección de personal.

Así como el seguimiento posterior que se realice sobre los resultados y cumplimiento de objetivos de los mencionados cursos.

4. Adhesión al FORCEM.—Electra de Viesgo se adhiere al Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua en el sector eléctrico de 18 de enero de 1994, suscrito para desarrollar el Acuerdo de Formación Continua, firmado el 16 de diciembre de 1992, por CEOE y CEPYME, por un lado, y UGT, CC.OO. y CIG, por otro.

Artículo 45. Promoción.

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

Artículo 46. Sistemas de promoción.

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

- a) Antigüedad en la categoría.
- b) Existencia de vacantes.
- c) Creación de nuevos puestos de trabajo o cobertura de los que no producen vacante.

Artículo 47. Antigüedad en la categoría.

Se establecen los siguientes ascensos automáticos y asimilaciones por antigüedad:

1. Ascensos automáticos.**a) Personal técnico:**

De quinta a cuarta categoría, nivel 9, a los doce años.
De segunda B a segunda A, nivel 17, a los siete años.

b) Personal administrativo. Subgrupo I:

De quinta a cuarta B, nivel 6, a los siete años.
De cuarta B a cuarta A, nivel 9, a los siete años.
De segunda B a segunda A, nivel 17, a los diecisiete años.

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

Ascenso automático de quinta a cuarta B, nivel 8, a los siete años.
Ascenso automático de cuarta B a cuarta A, nivel 11, a los siete años.

c) Personal administrativo. Subgrupo II:

De tercera a segunda, nivel 3, a los siete años.

d) Personal operario. Subgrupo I:

De tercera a segunda B, nivel 4, a los siete años.
De segunda B a segunda A, nivel 5, a los siete años.

2. Asimilaciones por antigüedad.

Los trabajadores que cumplan quince años en la misma categoría profesional percibirán la cuantía económica mínima correspondiente a la categoría inmediata superior.

Los peones especialistas se asimilarán, a los seis años de permanencia en la categoría, a la tercera categoría del subgrupo I del personal operario. A los ocho años de permanencia en esta última categoría, ascenderán a segunda B, nivel 4, previa prueba de aptitud.

Al personal técnico y administrativo que más adelante se especifica, que hubiera ingresado en la empresa con anterioridad al día 1 de enero de 1991, se le reconocen los siguientes derechos:

El personal técnico perteneciente a la tercera categoría, quedará asimilado económicamente al nivel 16, cuando cumplan quince años en dicha categoría profesional.

El personal administrativo, subgrupo I, perteneciente a la tercera categoría, quedará asimilado económicamente al nivel 16, cuando cumpla quince años en dicha categoría profesional.

El personal técnico perteneciente a la cuarta categoría quedará asimilado económicamente al nivel 13, cuando cumpla quince años en dicha categoría profesional.

El personal administrativo, subgrupo I, perteneciente a la cuarta categoría A, quedará asimilado económicamente al nivel 13, cuando cumpla quince años en dicha categoría profesional.

Diagrama de ascensos y promociones**Artículo 48. Cobertura de vacantes.**

Se entiende por vacantes cualquier baja que se produzca en las diferentes categorías profesionales del escalafón del personal de plantilla de la empresa, que haya de ser cubierta obligatoriamente al objeto de cumplir los porcentajes y normas que se especifiquen en los artículos 37, 38 y 39 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica, de 30 de julio de 1970, y que se relacionan a continuación.

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

I. Grupo I. Personal técnico

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

Segunda categoría, nivel B:

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

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

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

Queda reservado a favor de los titulados de grado medio el 5 por 100 de las plazas existentes en esta categoría.

Tercera categoría:

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

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

Cuarta categoría:

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

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

II. Grupo II. Personal administrativo**Subgrupo I. Administrativos:**

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

Segunda categoría, nivel B:

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

b) 50 por 100 por libre elección de la empresa entre el personal perteneciente a la tercera y cuarta categoría administrativa, niveles A y B, subgrupo I, que tenga una antigüedad mínima de dos años en la categoría y de diez años en la empresa.

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

Tercera categoría:

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

b) 50 por 100 por libre elección de la empresa entre el personal perteneciente a la cuarta y quinta categoría administrativa.

Cuarta categoría, nivel A:**Se cubrirán alternativamente por:**

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

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

Cuarta categoría, nivel B:

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

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

En cuanto se refiere a la segunda y tercera categorías de este subgrupo I, queda en libertad la empresa para amortizar las plazas que queden vacantes.

Personal administrativo. Subgrupo II. Auxiliares de oficina.

Categoría especial: Libre elección de la empresa entre el personal de este subgrupo II que tenga una antigüedad mínima de cuatro años.

Primera categoría: Libre elección de la empresa entre el personal de la empresa que tenga una antigüedad mínima de dos años.

Segunda y tercera categorías: Libre elección de la empresa.

Artículo 49. *Ingreso de personal.*

Dentro de las condiciones establecidas en el artículo 47 del presente Convenio Colectivo, la Comisión de Formación, Promoción y Nuevas Tecnologías elaborará un Reglamento regulador de las pruebas de acceso para los nuevos trabajadores que ingresen en la empresa.

Artículo 50. *Creación de nuevos puestos de trabajo o cobertura de los que no producen vacante.*

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

I. Personal técnico y administrativo del subgrupo I

Primera categoría: Por libre elección de la empresa.

Segunda, tercera y cuarta categorías: De acuerdo con las normas señaladas en el artículo anterior sobre cobertura de vacantes. Cuando estas plazas no pudieran ser cubiertas por personal de la empresa, se proveerán con personal de nuevo ingreso.

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

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

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

II. Personal administrativo del subgrupo II

Categoría especial y primera categoría: De acuerdo con las normas del artículo 48 sobre cobertura de vacantes. Cuando estas plazas no pudieran ser cubiertas con trabajadores de la empresa, se proveerán por libre elección de ésta, con personal de nuevo ingreso.

Segunda y tercera categorías: Con personal de nuevo ingreso.

III. Personal operario

Primera y segunda categoría del subgrupo I: De acuerdo con las normas del artículo 48 sobre cobertura de vacantes. Cuando estas plazas no pudieran ser cubiertas con trabajadores de la empresa, se proveerán con personal de nuevo ingreso.

Tercera categoría del subgrupo I: Concurso-oposición en el que podrá tomar parte el personal operario del subgrupo II, con una antigüedad de tres años.

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

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

Artículo 51. *Concurso-oposición.*

1. Pruebas:

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

Valoración del expediente profesional.

Examen psicotécnico (opcional).

Examen teórico.

Examen práctico.

Concurso de méritos.

Reconocimiento médico (opcional).

2. Convocatoria:

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

Número de plazas a cubrir.

Categoría profesional.

Condiciones exigidas para concursar.

Cursillos de formación y fechas de celebración de los mismos.

Pruebas a realizar.

Programas teóricos y prácticos.

Lugar, fecha y hora de realización de las pruebas.

Plazo de admisión de solicitudes.

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

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

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

3. Tribunal calificador:

Constará en acta su constitución y actuaciones, de acuerdo con el reglamento de funcionamiento interno que elaborará la Comisión de Formación, Promoción y Nuevas Tecnologías.

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

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

Las plazas se adjudicarán por riguroso orden de puntuación.

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

Artículo 52. *Traslado a solicitud del interesado.*

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

Artículo 53. *Nuevas tecnologías.*

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

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

Artículo 54. *Comisión Paritaria de Formación, Promoción y Nuevas Tecnologías.*

La Comisión Paritaria de Formación, Promoción y Nuevas Tecnologías estará formada por cuatro representantes de los Sindicatos y otros cuatro

de la empresa, y su Presidente será elegido por la empresa. Dicha Comisión llevará a cabo y resolverá cuantas cuestiones se susciten en materia de formación, promoción y nuevas tecnologías, elevando a la Dirección de la empresa cuantos acuerdos se lleven a cabo en esta materia, siendo necesaria la mayoría absoluta.

Dicha Comisión se reunirá cada dos meses con carácter normal en la sede social de la empresa.

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 55. *Faltas y sanciones.*

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones de acuerdo con las normas establecidas en el presente capítulo y demás normas de obligado cumplimiento.

Artículo 56. *Faltas.*

Se entiende por falta laboral toda conducta del trabajador que, por acción u omisión, constituya una infracción o incumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias o convencionales.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo su importancia, trascendencia y culpabilidad, en leve, grave y muy grave.

Artículo 57. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1.^a Hasta tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo que, no excediendo de treinta minutos, se cometan en un período de treinta días.

2.^a No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes de producirse la ausencia, la razón de la falta al trabajo, a no ser que se pruebe por el trabajador la imposibilidad de haberlo hecho.

3.^a No cursar en tiempo oportuno los partes de baja, confirmación o alta médica correspondientes cuando se falte al trabajo por motivos de enfermedad, accidente o maternidad, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4.^a El abandono del servicio, sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se generasen situaciones de peligro o riesgo grave para las personas o las instalaciones, o perjuicio grave a la empresa, clientes, proveedores o público en general, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

5.^a Pequeños descuidos en la conservación del material y herramientas del trabajo.

6.^a Falta de aseo y limpieza personal.

7.^a No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

8.^a No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio en un plazo de treinta días desde su realización.

9.^a Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo o en actos de servicio. Si las discusiones versasen sobre asuntos extraños al trabajo, produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave, según los casos.

10. Faltar al trabajo un día durante un período de treinta días naturales, sin causa que lo justifique.

Artículo 58. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días naturales.

2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días naturales sin causa que lo justifique.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la relación laboral. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo o en acto de servicio.

5. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por aquél.

6. La desobedecencia a las órdenes de trabajo. Cuando de ello se derive perjuicio notorio para la empresa o peligro de avería, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

8. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

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

10. La inobservancia de las normas sobre prevención y salud laboral, impuestas por normas legales, por procedimientos o métodos de trabajo de orden interno, o por indicación empresarial. Si implicara riesgo para la vida del trabajador o para alguno de sus compañeros, esta conducta podrá ser considerada como muy grave.

11. La simulación de enfermedad o accidente.

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

13. La simulación o falsedad de los datos necesarios para la concesión, por parte de la empresa, de préstamos, anticipos, ayudas, o cualquier otra prestación.

Artículo 59. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo superiores a treinta minutos cada una, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encargadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquiera otra personal, realizada dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3. La realización en situación de baja por enfermedad o accidente, de cualquier clase de trabajo, remunerado o no remunerado, por cuenta propia o ajena, contraviniendo las indicaciones médicas. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

4. El hurto de fluido eléctrico o complicidad con el mismo.

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

6. La embriaguez o toxicomanía durante el servicio.

7. La violación del secreto de la correspondencia, sigilo profesional o de documentos reservados o confidenciales de la empresa.

8. Revelar datos de reserva obligada relativos a la explotación y negocio de la empresa o relativos a los trabajadores.

9. Dedicarse a actividades que la empresa, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, hubiese declarado incompatibles o prohibidas, o que implicaran competencia desleal hacia la misma.

10. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración, a los superiores, compañeros y subordinados, así como a sus familiares como consecuencia de la relación laboral.

11. Encubrir conductas que puedan ser constitutivas de falta muy grave.

12. Causar accidentes graves por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

14. Aceptar propinas, regalos o cualquier otra ventaja que pueda constituir soborno.

15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajo.

16. Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

17. Las conductas que atenten contra la libertad sexual y supongan acoso sexual, tanto verbal como físico.

18. El abuso de autoridad. Se entiende como tal cuando un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior.

19. Las derivadas de lo previsto en las causas cuarta y novena del artículo 57 y en las tercera, sexta, octava y décima del artículo 58.

20. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometiera dentro del período de un semestre.

Artículo 60. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse a los que incurran en falta, serán las siguientes:

A) Por falta leve:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

B) Por falta grave:

Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días.

C) Por falta muy grave:

Suspensión de empleo y sueldo de diecisésis a sesenta días.

Traslado forzoso de distinta localidad sin derecho a indemnización alguna.

Despido con pérdida total de sus derechos en la empresa.

Artículo 61. Normas y procedimientos.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las faltas graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. En el supuesto de que por la empresa se estime conveniente la incoación de expediente informativo para el esclarecimiento de los hechos, dichos plazos quedarán interrumpidos durante la tramitación del mismo.

En el supuestos de faltas graves y muy graves imputadas a miembros de Comités de Empresa, Delegados de Personal, Delegados de Prevención y Delegados Sindicales, se procederá a la apertura de expediente contradictorio que será tramitado de acuerdo con lo legalmente establecido a este respecto.

La empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones que les fuesen impuestas. Estas anotaciones quedarán sin efecto, tratándose de faltas leves, si transcurriesen seis meses sin haber incidido en nuevas sanciones. Si se tratase de faltas graves o muy graves, el plazo anteriormente indicado se elevará a uno y dos años respectivamente.

Toda sanción se entiende impuesta sin perjuicio del recurso ante los Tribunales de orden de lo Social.

CAPÍTULO VII**Condiciones de trabajo y salud laboral****Artículo 62. Trabajo y salud laboral.**

La atención de la empresa a la salud laboral y a la prevención de riesgos del trabajo será prioritaria sobre cualquier otro aspecto del desarrollo de sus actividades. Esta premisa marcará la actuación de todas las unidades de la empresa y será manifestada expresamente por los máximos responsables en las directrices que impartan para la ejecución de cualquier tipo de trabajo, de conformidad con lo preceptuado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normas reglamentarias que la desarrollen, en tanto estén vigentes, con las siguientes especificidades:

1. Podrán ser designados Delegados de Prevención empleados que no ostente la calidad de miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical.

2. Se acuerda la creación de un Comité Intercentros que se reunirá tres veces al año, en los meses de marzo, julio y octubre. Dos de las reuniones serán plenarias y la del mes de julio restringida a un representante de cada Comité de cada una de las partes.

Este Comité tendrá las competencias que reglamentariamente se le atribuyan.

3. La periodicidad en las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud será de dos meses.

4. Los Delegados de Prevención dispondrán de un crédito horario de 18 horas mensuales para el ejercicio de las funciones derivadas de su cargo.

5. Los Delegados de Prevención de Aguilar, Palencia y Osorno podrán incorporarse al Comité Intercentros con voz pero sin voto.

6. En las reparaciones que hayan de realizarse bajo cualquier tensión, o con la instalación en descargo, además de la formación específica y

herramienta que para la realización de tales trabajos ha de procurarse a los trabajadores, el número mínimo del equipo de trabajo será de dos trabajadores. Cualquier trabajador, previa comunicación cursada al efecto a su Jefe de Línea, podrá negarse a realizar un trabajo con tensión o con la instalación en descargo, si no se cumplen los requisitos anteriores.

CAPÍTULO VIII**Acción sindical en la empresa**

«Electra de Viesgo, Sociedad Anónima» reconoce el papel de los sindicatos debidamente implantados en la empresa para el adecuado tratamiento de las relaciones con sus trabajadores.

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

Artículo 63. Secciones sindicales.

Los sindicatos que tengan una participación de al menos un 10 por 100 en la totalidad de los miembros de los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal, podrán constituir Secciones Sindicales conforme se regulan en el presente artículo, siempre y cuando su constitución se ajuste a las condiciones estipuladas; en caso contrario, su regulación se ajustará, exclusivamente a lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Cada sindicato constituirá una Sección Sindical a nivel de la totalidad de la empresa.

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y de conformidad con el porcentaje acordado y el número de trabajadores de la empresa, cada Sección Sindical podrá tener dos Delegados Sindicales a nivel de toda la empresa. Así mismo aquellos sindicatos que hubieran obtenido en la elecciones sindicales celebradas con anterioridad inmediata a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, como las que puedan celebrarse durante la vigencia del mismo, al menos el 10 por 100 de la representación de los trabajadores en Cantabria y también en Asturias, podrán nombrar un tercero Delegado, que tendrá la representación del sindicado a nivel de toda la empresa.

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

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

Los Delegados Sindicales, excepto en su caso, el Delegado general, dispondrán de un crédito horario mensual de treinta horas, que serán acumulables a los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal, en su caso, y siempre y exclusivamente en su zona correspondiente de Cantabria y Asturias y con carácter mensual y comunicación trimestral. Dicha comunicación trimestral podrá ser modificada con ocho días de antelación, por causa de enfermedad o accidente de duración superior a diez días.

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

Dichas Secciones Sindicales podrán disponer de un crédito mensual horario del 10 por 100 del total de sus horas. Las horas computadas para este crédito se extraerán de las que corresponda a sus Delegados de Personal, miembros de Comité de Empresa electos y Delegados Sindicales y serán destinadas a actividades sindicales. Este crédito será de cómputo trimestral, pudiéndose modificar en caso necesario y con suficiente antelación, estableciéndose un preaviso de cinco días laborables.

De la representación general de los trabajadores

Al amparo de lo establecido en los artículos 7 de la Constitución, 7 y 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y 61 del Estatuto de los Trabajadores y con el fin de coordinar las condiciones socio-laborales, por la diversidad y la ubicación en distintas provincias de los centros de trabajo y, la complejidad de temas que puedan suscitarse, en función de las competencias de los Delegados Sindicales, las Secciones Sindicales que ostente la representación suficiente, a la que se refiere el párrafo primero de este capítulo del presente Convenio Colectivo, asume en su conjunto la representación general de los trabajadores de «Electra de Viesgo, Sociedad Anónima». En su consecuencia, los acuerdos de carácter general que se adopten entre la Dirección de la empresa y, la mayoría de

la representatividad que ostenten las referidas Secciones Sindicales, vincularán a la totalidad de los trabajadores de Electra de Viesgo, Sociedad Anónima y producirán todos los efectos que las leyes prevean pudiendo, en su caso, ser inscritos en el registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo.

Funciones del Delegado Sindical

Estos Delegados tendrán las siguientes competencias:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato y la Dirección.

2. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato.

3. Podrán asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones del Comité Central de Seguridad y Salud Laboral y cuantas Comisiones con participación sindical existan en la empresa.

4. Ser informado por la Dirección de la empresa:

a) Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa, situación de la producción, consumo y evolución del empleo de la empresa.

b) Anualmente sobre el balance, la cuenta de resultados, la memoria y el resto de documentos que se faciliten a los accionistas.

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

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

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

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

d) De los planes de formación profesional.

6. Ser informado por la Dirección de la empresa en función de la materia que se trate:

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

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

c) Anualmente se entregará un ejemplar del escalafón del personal sujeto a Convenio, en el que figurarán los siguientes datos: Nombre y apellidos, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la empresa, categoría profesional, fecha de adquisición de ésta, nivel retributivo, sueldo anual, primas o pluspes, complemento de ayuda familiar y premio de antigüedad.

7. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos y condiciones o usos de empresa en vigor.

b) Las condiciones de seguridad e higiene y salud laboral en el desarrollo del trabajo.

8. Nombrar a los miembros que represente a su Sindicato en las Comisiones Mixtas, en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo y en los Comités de Seguridad y Salud Laboral.

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

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

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

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

Cuota sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los Sindicatos, la empresa descontará de la nómina mensual de tales trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de banco o caja de ahorros a la que será transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones salvo indicación en contrario durante períodos de un año.

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

Excedencias de trabajadores que ostenten cargo sindical

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los gastos de locomoción y dietas de desplazamiento que se deriven de la celebración de estas reuniones serán a cargo de las respectivas secciones sindicales.

Con objeto de contribuir a sufragar los gastos de las Centrales Sindicales, la empresa entregará en 1996, 2.725.000 pesetas, en 1997, 2.825.000 pesetas y 3.000.000 de pesetas en 1998. Estas cantidades se repartirán entre las secciones sindicales en base a su representatividad en la empresa, abonándose en dos plazos cada año correspondientes a los meses de enero y julio, respectivamente.

Comités de Empresa

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

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

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

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

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

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

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

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

3. La empresa facilitará al Comité el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas entre la empresa y, en su caso, ante la Autoridad laboral competente.

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

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

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

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

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

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

4. Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procure el mantenimiento y el incremento de la actividad de la empresa.

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

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

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

CAPÍTULO IX

Varios

Artículo 64. Fusión e integración.

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

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

Artículo 65. Reordenación legal del sistema eléctrico.

Si durante la vigencia del presente Convenio y como consecuencia de la nueva regulación del sector eléctrico «Electra de Viesgo, Sociedad Anónima», hubiera de segregar sus actividades a través de la constitución de dos o más entidades distintas, dotadas de personalidad jurídica independiente, de forma que hubiera de producirse un trasvase total o parcial de recursos humanos de la empresa, Viesgo garantiza, hasta su vencimiento, a todos los empleados, todas y cada una de las cláusulas contenidas en el Convenio Colectivo.

Asimismo, se convocará de forma inmediata a la Comisión Mixta del Convenio para analizar la situación creada.

Artículo 66. Normativa aplicable.

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

Artículo 67. Productividad y absentismo.

Los representantes de los trabajadores y de la empresa se comprometen a poner los medios necesarios para conseguir el aumento de productividad en la empresa, así como la reducción del absentismo.

El Comité Central de Seguridad y Salud Laboral analizará las causas que originan el absentismo existente en la actualidad y se adoptarán las medidas necesarias para su reducción y mejora.

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

Artículo 68. Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 69. Clasificación profesional.

En tanto que por vía convencional no se acuerde un nuevo sistema de clasificación profesional por medio de categorías o grupos profesionales, continuará en vigor el régimen de clasificación profesional establecidos en los artículos 7 al 13 de la derogada Ordenanza de Trabajo para las industrias de producción, transformación, transporte y distribución de energía eléctrica, de 30 de julio de 1970.

Artículo 70. Seguro de vida.

La Comisión Mixta de interpretación del Convenio estudiará la posible modificación del seguro de vida actualmente vigente.

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

Artículo 71. Comisión Mixta de Convenio.

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

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

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

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

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

La Comisión estará constituida por cuatro vocales, don Jesús Torres Ruiz, don Feliciano Montes Barberena, don Pedro Gutiérrez Herrero y don Fidel Fernández Fernández, en representación de los trabajadores, y otros cuatro vocales, don Federico Picazo García, don Iñigo Presmanes Arizmendi, don Jesús Cuartas Galván y don Pedro de Haro Núñez, en representación de la empresa.

Artículo 72. Determinación de partes contratantes.

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

Por la representación de los trabajadores:

UGT: Don Jesús Torres Ruiz, don Manuel Morante González, don Pedro Gutiérrez Herrero, don Máximo Amor Álvarez, don Manuel Ordóñez Álvarez, don Luis Crespo Barrera, don Feliciano Montes Barberena y don Rafael González Juan.

CC.OO.: Don Fidel Fernández Fernández, don Francisco Torralba Ricondo y don Ignacio Campillo Campillo.

ACEVI: Don Cipriano Agudo Orive.

Por la representación empresarial: Don Federico Picazo García, don Iñigo Presmanes Arizmendi y don Pedro de Haro Núñez.

Disposición adicional.

Se constituye una Comisión Paritaria con el objeto de elaborar un nuevo sistema de clasificación del personal, que contribuya a racionalizar las tareas a desarrollar y los costes unitarios de los empleados y posibilitar en el futuro la creación de empleo en Viesgo.

Esta Comisión iniciará sus trabajos en el plazo máximo de un mes a partir de su constitución, y deberá concluirlos en el plazo máximo de doce meses, salvo que, por unanimidad de los componentes de la Comisión, se decida su prórroga por tiempo cierto.

Las conclusiones a las que llegue la Comisión garantizarán, en todo caso, que las retribuciones totales anuales fijas del personal de plantilla, a la fecha del acuerdo definitivo, se mantendrán, con independencia de los nuevos valores de la tabla salarial que, en su caso, se pacte y de acuerdo con la forma que adopte esa garantía.

Esta Comisión se constituirá en el plazo máximo de tres meses a partir de la firma del Convenio, con el número de miembros y normas de funcionamiento que se acuerde en la Comisión Mixta.

Disposición final.

Quedan subsistentes y en pleno vigor todas aquellas normas y ventajas sociales que se encuentren vigentes a la firma del presente Convenio,

a no ser que hayan resultado o resulten derogadas, sustituidas o modificadas por este Convenio.

En lo no pactado en los Convenios Colectivos se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás disposiciones vigentes.

Santander, 30 de diciembre de 1996.

ACUERDO SOBRE PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

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

En cumplimiento de dicho compromiso, el Instituto Nacional de Industria, representado por su Presidente, don Luis Carlos Croissier Batista; el Instituto Nacional de Hidrocarburos, representado por su Presidente, don Óscar Fanjul Martín; el Ministerio de Economía y Hacienda, representado por el Director general del Patrimonio del Estado, don Prudencio García Gómez; el Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, representado por el Subsecretario del Departamento, don Baltasar Aymerich Corominas; el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, representado por el Subsecretario del Departamento, don Francisco Peña Díez; el Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, representado por el Subsecretario del Departamento, don Ricardo González Antón, de una parte, y por la otra la Unión General de Trabajadores, representada por su Secretario general, don Nicolás Redondo Urbieta, de otra parte, suscriben el presente Acuerdo, que es una manifestación de derecho constitucional de negociación colectiva, concretamente en la modalidad de Acuerdo Marco, por el que se establecen obligaciones para su firmantes. Dichas obligaciones se ejecutarán por las Comisiones Negociadoras en el desarrollo de la actividad de negociación de los Convenios Colectivos, o de Acuerdos Complementarios de los mismos, recogiendo el contenido del presente Acuerdo.

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

TÍTULO I

Naturaleza, efectos y ámbito de aplicación

Artículo 1.

El presente Acuerdo se suscribe en cumplimiento del artículo 21.b) de los Acuerdos Tripartitos que forman el título I del Acuerdo Económico y Social, como manifestación del derecho de negociación colectiva en la variante de Acuerdo para ordenar la actividad negocial. Sus firmantes quedan obligados a insertar su contenido en los Convenios Colectivos en los que sean parte, sin perjuicio del respeto a las condiciones más benéficas que en este ámbito específico puedan estar reconocidas legal o contractualmente.

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

Artículo 2.

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

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

El presente Acuerdo producirá efectos a partir de la fecha de la firma, y durará su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1987. Si en dicha fecha no hubiese sido denunciado por alguna de las partes, se entenderá prorrogado automáticamente por la misma duración y así sucesivamente.

TÍTULO II

Derechos sindicales de la empresa pública

Artículo 3.

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

1. Derecho a tener un Delegado Sindical cuando una empresa o centro de trabajo ocupen un número mínimo de 200 trabajadores.
2. Derecho a que en la provincia puedan sumarse los trabajadores de cada uno de los centros de trabajo que existan en dicho ámbito geográfico con el fin de poder llegar a la cifra mínima exigida de 200 trabajadores para tener derecho a Delegado Sindical.
3. Derecho a la acumulación de horas retribuidas de que dispongan los Delegados Sindicales para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de éstos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido.
4. Derecho a que, cuando en una empresa exista un número mínimo de tres Delegados y cuente con varios centros de trabajo, exista un Delegado Sindical más que asumirá la representación de la Sección Sindical para aquellas cuestiones que trasciendan del ámbito de un único centro de trabajo.
5. Derecho de los Delegados sindicales a asistir, además de a las reuniones del Comité de Empresa, con voz pero sin voto, a todas las Comisiones de participación sindical de carácter mixto en materia de seguridad e higiene, productividad, empleo y, en general, en cuantas sean de interés para el mejor desarrollo de la actividad laboral.
6. Cualquier otro derecho que las partes acuerden libremente, con los efectos y ámbito de aplicación que éstas establezcan.

TÍTULO III

Participación sindical en la empresa pública

Artículo 4.

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

Artículo 5.

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

1. Se computarán todos los trabajadores empleados en el año inmediatamente anterior a la negociación del Convenio Colectivo correspondiente o, en su caso, del acuerdo complementario a que se refiere el artículo 1 de este Acuerdo.

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

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

Artículo 6.

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

Artículo 7.

La adopción de una u otra fórmula de participación se instrumentará en cada empresa en el marco de la negociación para la aplicación del

presente Acuerdo. En el caso de que en la negociación de cada una de las empresas no se llegara a acuerdo alguno, la Comisión negociadora del presente Acuerdo determinará la alternativa a aplicar.

Artículo 8.

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

1. Habrá un representante por cada uno de los Sindicatos con derecho a participar. En el supuesto de que, solamente, un Sindicato ostentase más del 25 por 100 del número de Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, tendrá derecho a dos representantes en el Consejo de Administración.
2. A solicitud de la empresa correspondiente, los Sindicatos con derecho a participación propondrán el nombre del representante que vaya a formar parte del Consejo, que será nombrado conforme a los procedimientos ordinarios de designación.
3. Los miembros del Consejo de Administración propuesto por las organizaciones sindicales tendrán los mismos derechos y deberes que el resto de los miembros del Consejo.
4. Se adoptarán las medidas necesarias para que, como consecuencia de la aplicación del presente Acuerdo, la participación estatal en los Consejos de Administración no quede en minoría.

Artículo 9.

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

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

Artículo 10.

Serán funciones generales de las Comisiones de Información y Seguimiento las siguientes:

1. Estudio de cuantos planes de carácter industrial o económico tengan relevancia sobre la política laboral, las relaciones industriales o el nivel de empleo de la empresa.
2. Emitir informes y propuestas sobre tales cuestiones así como ser informada sobre la propuesta en ejecución de los referidos planes.
3. Elaborar propuestas relativas a las estrategias de organización del trabajo, de las relaciones laborales y del empleo, así como de la salud e higiene de los trabajadores y de la formación profesional.
4. En general, cualesquiera otras que las partes a través de la negociación colectiva quieran asignarle.

Artículo 11.

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

1. Tendrán derecho a participar los Sindicatos que cuenten con, al menos, el 10 por 100 de los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa del conjunto de las empresas públicas.
2. A tales efectos, las empresas públicas se entenderá agrupadas en las unidades que a continuación se relacionan:
 - a) Grupo Instituto Nacional de Industria.
 - b) Grupo Instituto Nacional de Hidrocarburos.
 - c) Grupo Dirección General de Patrimonio del Estado.
 - d) Resto de empresas públicas no incluidas en los grupos anteriores.
3. Se creará una Comisión de Información y Seguimiento en cada uno de los grupos anteriores, constituida paritariamente por representantes sindicales, por un lado, y por responsables de la gestión y dirección del grupo, por otro, con las competencias y criterios a que se refiere el artículo 10, referidos al conjunto de las empresas del grupo.
4. A dichas Comisiones se les dotará de los medios adecuados para el cumplimiento de sus fines.

ANEXO I

Tabla salarial para el año 1996

Salario base de cada categoría profesional

Categoría profesional	Nivel	Pesetas
Personal técnico		
Primera categoría, sup. segundo	20	4.954.696
Segunda categoría, nivel A	17	4.623.556
Segunda categoría, nivel B	15	4.333.600
Tercera categoría	12	3.896.456
Cuarta categoría	9	3.507.685
Quinta categoría	6	3.241.321
Quinta categoría, asimilados	6	3.241.321
Personal Jurídico-Sanitario		
Primera categoría, Sup. segundo	20	4.954.696
Segunda categoría, nivel B	15	4.333.600
Personal Administrativo-subgrupo I		
Primera categoría, sup. segundo	20	4.954.696
Segunda categoría, nivel A	17	4.623.556
Segunda categoría, nivel B	15	4.333.600
Tercera categoría	12	3.896.456
Cuarta categoría, nivel A	9	3.507.685
Cuarta categoría, nivel B	6	3.241.321
Quinta categoría	4	3.104.536
Personal Administrativo-subgrupo II		
Categoría especial	7	3.298.936
Primera categoría	4	3.104.536
Segunda categoría	3	3.038.541
Tercera categoría	2	3.009.439
Personal Operario-subgrupo I		
Primera categoría, nivel A	8	3.442.881
Primera categoría, nivel B	7	3.298.936
Segunda categoría, nivel A	5	3.169.341
Segunda categoría, nivel B	4	3.104.536
Tercera categoría	3	3.038.541
Personal Operario-subgrupo II		
Segunda categoría	2	3.009.439
Personal características especiales		
Personal de limpieza	1	2.895.902

Nivel	Salario 1996 — Pesetas	1/14 — Pesetas
15	4.333.600	309.543
16	4.486.757	320.483
17	4.623.556	330.254
18	4.709.928	336.423
19	4.831.100	345.079
20	4.954.696	353.907
21	5.249.531	374.967
22	5.379.442	384.246
23	5.494.615	392.473
24	5.607.248	400.518

ANEXO III

Tabla de valor del plus nocturno para 1996 correspondiente a ocho horas de trabajo

Nivel	Pesetas
1	1.185
2	1.229
3	1.239
4	1.267
5	1.294
6	1.322
7	1.346
8	1.405
9	1.431
10	1.464
11	1.514
12	1.589
13	1.626
14	1.704
15	1.768
16	1.831
17	1.887
18	1.922
19	1.971
20	2.024
21	2.141
22	2.196
23	2.242
24	2.291

ANEXO II

Tabla de niveles salariales

Nivel	Salario 1996 — Pesetas	1/14 — Pesetas
1	2.895.902	206.850
2	3.009.439	214.960
3	3.038.541	217.039
4	3.104.536	221.753
5	3.169.341	226.382
6	3.241.321	231.523
7	3.298.936	235.638
8	3.442.881	245.920
9	3.507.685	250.549
10	3.586.897	256.207
11	3.709.274	264.948
12	3.896.456	278.318
13	3.981.637	284.403
14	4.177.185	298.370

ANEXO IV

Tabla del valor de horas extraordinarias para 1996

Nivel	Base	75 por 100	100 por 100
1	871	1.525	1.743
2	940	1.645	1.880
3	946	1.656	1.892
4 OP	991	1.735	1.982
4 AD	1.165	2.039	2.331
5 OP	1.030	1.803	2.060
5 AD	1.165	2.039	2.331
6	1.259	2.203	2.517
7	1.284	2.248	2.569
8	1.335	2.335	2.669
9	1.437	2.515	2.874
10	1.479	2.588	2.958
11	1.528	2.674	3.057
12	1.608	2.814	3.216
13	1.753	3.067	3.506
14	1.854	3.245	3.708

Nivel	Base	75 por 100	100 por 100
15	2.035	3.561	4.069
16	2.141	3.747	4.282
17	2.194	3.839	4.387
18	2.245	3.928	4.490
19	2.290	4.007	4.580

Nivel	Base	75 por 100	100 por 100
20	2.435	4.262	4.871
21	2.581	4.517	5.162
22	2.675	4.682	5.351
23	2.725	4.770	5.451
24	2.793	4.888	5.586

ANEXO V

Dietas por desplazamiento

Convenio Colectivo 1996

En localidades donde existe residencia de la empresa			En las demás localidades								Sólo comida o cena		
	Día completo (Al interesado)	Día completo (A la pensión)	Día completo		Dieta fraccionada					Cama			
	Desayuno	Comida			Cena	Cama							
Personal Técnico y Administrativo, subgrupo I.	—	—	(1)	(2)	—	—	—	(1)	(2)	—	—		
Primera y segunda categoría	7.634	1.656	8.843	7.634	343	2.864	2.544	4.452	3.817	3.461	3.461		
Tercera categoría	6.362	1.480	7.433	6.362	320	2.544	2.120	3.817	3.185	2.544	2.544		
Resto de personal	5.729	1.290	6.486	5.729	320	2.440	1.929	3.185	2.544	2.440	2.440		

Plus semirruta: 1.006.

Complemento dieta por día de desplazamiento: 396.

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

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

(1) En capitales de provincia.

(2) Resto.

ANEXO VI

Compensación gastos de viaje

Convenio Colectivo 1996

Asignación por persona en compensación de gastos de viaje:

Día completo: 2.152 pesetas.

Desayuno: 123 pesetas.

Comida: 900 pesetas.

Dieta fraccionada:

Cena: 922 pesetas.

Cama: 1.025 pesetas.

Transporte: Importe del billete en clase económica.

En Madrid. Alta especialidad (autorizada):

Día completo: 4.612 pesetas.

Desayuno: 179 pesetas.

Comida: 2.152 pesetas.

Dieta fraccionada:

Cena: 1.947 pesetas.

Cama: 2.562 pesetas.

Transporte: Importe del billete en segunda clase.

3593

ORDEN de 22 de enero de 1997 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana en el recurso contencioso-administrativo número 2865/1993, interpuesto por «Altos Hornos del Mediterráneo, Sociedad Anónima».

En el recurso contencioso-administrativo número 2865/1993, interpuesto por «Altos Hornos del Mediterráneo, Sociedad Anónima» contra la Orden de este Ministerio de 2 de noviembre de 1993, desestimatoria de los recursos de alzada interpuestos contra las Resoluciones de la Dirección Provincial de Valencia, de 16 y 20 de abril de 1993, sobre reversión de terrenos, se ha dictado por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, con fecha 23 de julio de 1996, sentencia, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Desestimar el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Altos Hornos del Mediterráneo, Sociedad Anónima» contra la Resolución del Ministerio de Industria y Energía, de 2 de noviembre de 1993, por la que se desestiman diversos recursos de alzada interpuestos contra las Resoluciones de la Dirección Provincial del citado Departamento en Valencia, de 16 y 20 de abril de 1993, sobre reversión de terrenos expropiados para la IV Planta Siderúrgica Integral de Sagunto, en cuanto desestima la petición de «Altos Hornos del Mediterráneo, Sociedad Anónima», de denegar la reversión solicitada. Confirmar los actos recurridos. No hacer pronunciamiento expreso en materia de costas. Así por esta nuestra sen-