

de 22 de agosto, por el que se aprobó el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Liquidadora de Entidades Aseguradoras.

Habiendo sido ultimado el proceso liquidativo de la referida entidad, la Comisión Liquidadora de Entidades Aseguradoras solicita la extinción y subsiguiente cancelación de la inscripción del Registro Administrativo de Entidades Aseguradoras de la entidad Centro Médico Quirúrgico Materno Infantil, en liquidación.

De la documentación que se adjunta a la solicitud formulada se desprende que se ha dado cumplimiento a los requisitos establecidos en la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, y en el Real Decreto 2020/1986, de 22 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Liquidadora de Entidades Aseguradoras.

En consecuencia, este Ministerio, a propuesta de la Dirección General de Seguros, ha acordado lo siguiente:

Declarar la extinción y subsiguiente cancelación de la inscripción del Registro Administrativo de Entidades Aseguradoras previsto en el artículo 74.1 de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, de la entidad Centro Médico Quirúrgico Materno Infantil, en liquidación, conforme a lo dispuesto en el artículo 28 del Real Decreto 2020/1986, de 22 de agosto.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 18 de enero de 1996.—P. D. (Orden de 29 de diciembre de 1986), el Secretario de Estado de Economía, Manuel Conthe Gutiérrez.

Ilmo. Sr. Director general de Seguros.

**5261** *RESOLUCION de 26 de febrero de 1996, del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, por la que se hace público la combinación ganadora, el número complementario y el número del reintegro del sorteo de «El Gordo de la Primitiva» celebrado el día 25 de febrero de 1996 y se anuncia la fecha de celebración del próximo sorteo.*

En el sorteo de «El Gordo de la Primitiva», celebrado el día 25 de febrero de 1996, se han obtenido los siguientes resultados:

Combinación ganadora: 5, 6, 49, 1, 26, 17.

Número complementario: 35.

Número del reintegro: 0.

El próximo sorteo de «El Gordo de la Primitiva», que tendrá carácter público, se celebrará el día 31 de marzo de 1996, a las doce horas, en el salón de sorteos del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, sito en la calle de Guzmán el Bueno, 137 de esta capital.

Madrid, 26 de febrero de 1996.—La Directora general, Purificación Estezo Ruiz.

## MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

**5262** *RESOLUCION de 12 de febrero de 1996, de la Dirección General de Centros Escolares, por la que se hace pública la sentencia dictada por la Sección Quinta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional en el recurso número 500.997/1990, en lo que afecta al Centro de Educación Primaria, Educación General Básica «Liceu Balear», de Marratxi (Baleares).*

En el recurso contencioso-administrativo número 500.997/1990, interpuesto por el representante legal de la Sociedad Cooperativa Limitada C. O. D. E. P. A., titular del Centro de Educación Primaria, Educación General Básica «Liceu Balear», de Marratxi (Baleares), contra la Orden de 22 de abril de 1988, por la que se denegaba la ampliación de una unidad concertada al citado Centro para el curso 1988/1989, la Sección Quinta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional con fecha 30 de enero de 1996, ha dictado sentencia, cuyo fallo es el siguiente tenor literal:

«Fallamos: Que, estimando el recurso contencioso-administrativo, interpuesto por la representación de la Sociedad Limitada C. O. D. E. P. A., contra la Resolución del Ministerio de Educación y Ciencia de 22 de marzo de 1990, desestimatoria del recurso de reposición promovido frente a la Orden del mismo Ministerio de 22 de abril de 1988, debemos anular y anulamos las resoluciones impugnadas por su disconformidad con el ordenamiento jurídico y declaramos el derecho de la entidad recurrente a la ampliación del concierto educativo a la unidad de Educación General Básica, número 11, durante el curso 1988/1989, sin hacer expresa condena en costas.»

Dispuesto por Orden de 5 de febrero de 1996, el cumplimiento de la citada sentencia en sus propios términos, esta Dirección General ha resuelto dar publicidad a la misma para general conocimiento.

Madrid, 12 de febrero de 1996.—La Directora general, Carmen Maestro Martín.

Ilmo. Sr. Director provincial de Educación y Ciencia en Baleares.

**5263** *RESOLUCION de 13 de febrero de 1996, de la Dirección General de Centros Escolares, por la que se hace pública la sentencia dictada por la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, en el recurso número 1/460/1993, en lo que afecta al centro de Formación Profesional «Primero de Mayo», de Madrid.*

En el recurso contencioso-administrativo número 1/460/1993, interpuesto por el procedimiento de protección jurisdiccional de los derechos y libertades fundamentales, regulado en la Ley 62/1978, de 26 de diciembre, por la representante legal de la Fundación «José María Llanos», titular del centro de Formación Profesional «Primero de Mayo», de Madrid, contra la Orden de 13 de abril de 1993, por la que se denegaba el concierto educativo para dos unidades de Formación Profesional de segundo grado, la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, con fecha 14 de enero de 1994, ha dictado sentencia, cuyo contenido es del siguiente tenor literal:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo por la representación de la Fundación «José María Llanos», contra la Resolución reseñada en el antecedente de hecho primero de esta sentencia, debemos declarar y declaramos ser la misma conforme a la Constitución, con imposición de costas a la parte demandante.»

Dispuesto por Orden de 6 de febrero de 1996, el cumplimiento de la citada sentencia en sus propios términos,

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

Madrid, 13 de febrero de 1996.—La Directora general, Carmen Maestro Martín.

Ilmo. Sr. Director provincial de Educación y Ciencia en Madrid.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**5264** *RESOLUCION de 1 de febrero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima» (FECSA).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima» (FECSA) (código de Convenio número 9002262), que fue suscrito con fecha 16 de noviembre de 1995, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y de otra por el Comité Intercentros 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 acuerda:

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

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

Madrid, 1 de febrero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE «FUERZAS ELECTRICAS DE CATALUÑA, SOCIEDAD ANONIMA»**

(Años 1995-1996)

**CAPITULO I**

**Disposiciones generales**

**Artículo 1. Partes firmantes.**

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo el Comité Intercentros y la empresa «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima» (en adelante FECSA), por medio de la representación de la Dirección.

**Artículo 2. Ambitos territorial y funcional.**

El presente Convenio Colectivo se aplicará en los ámbitos funcionales y territoriales donde FECSA desarrolle cualquiera de sus actividades definidas en su objeto social.

**Artículo 3. Ambito personal.**

El presente Convenio Colectivo se aplicará a los trabajadores de FECSA, así como aquellos que puedan incorporarse a la misma durante su vigencia. Queda excluido el personal no comprendido en los niveles 1 a 6.

El personal excluido, podrá optar por su incorporación al Convenio Colectivo. A estos exclusivos efectos se establecen los niveles retributivos 7 y 8 (con sus respectivos escalones). La regulación de esta incorporación, se desarrolla en el anexo número I.

Al personal proveniente de «Fuerzas Hidroeléctricas del Segre, Sociedad Anónima», le serán de aplicación como condiciones «ad personam» las condiciones específicas que prevé el acuerdo de 29 de diciembre de 1993 que incorpora los artículos 45, 46 y 48 del Convenio Colectivo de dicha empresa 1990-1992 y el documento suscrito en 18 de octubre de 1990. Se acompañan al presente Convenio Colectivo como anexo número II los valores actualizados a que dan lugar la aplicación de los citados artículos, así como las condiciones del seguro de vida.

**Artículo 4. Ambito temporal.**

El presente Convenio Colectivo tiene una vigencia de dos años contados a partir del 1 de enero de 1995, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 1996.

Quedan exceptuados del ámbito temporal anterior las materias que se señalan a continuación:

- Sistemas de pensiones.
- Seguridad e Higiene.
- Acción sindical.

Podrán quedar asimismo exceptuadas del ámbito temporal aquellas materias respecto a las que así se establezca en las Comisiones creadas por el presente Convenio Colectivo.

Las partes firmantes podrán proceder a la denuncia del Convenio Colectivo que deberá presentarse por escrito con un preaviso de un mes.

**Artículo 5. Organización del trabajo.**

Los planteamientos de reestructuración organizativa o de cualquier otro tipo que la Dirección de la empresa pueda disponer, referidos a modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se ajustarán a las disposiciones legales vigentes sin perjuicio de potenciar la información, interlocución y análisis conjunto de las iniciativas empresariales con el Comité Intercentros.

**CAPITULO II**

**Clasificación profesional, formación y promoción**

**Artículo 6. Sistema de clasificación.**

El sistema de clasificación profesional de los trabajadores incluidos en el Convenio Colectivo se establece en base a seis niveles de cada uno de los grupos profesionales, los cuales determinarán la categoría con arreglo al cuadro siguiente:

**Niveles grupos profesionales y categorías**

| Grupos/niveles | Técnicos y titulados | Administrativos      | Operarios         |
|----------------|----------------------|----------------------|-------------------|
| 6              | Téc. 2.º Esp. ....   | Admvo. 2.º Esp. .... | —                 |
| 5              | Técnico 2.º ....     | Admvo. 2.º ....      | —                 |
| 4              | Técnico 3.º ....     | Admvo. 3.º ....      | Montador-Capataz. |
| 3              | Técnico 4.º ....     | Ofic. Admvo. ....    | Ofic. Operario.   |
| 2              | Aux. Técnico ....    | Aux. Admvo. ....     | Ayudante.         |
| 1              | —                    | Aux. Oficina ....    | Aux. Operario.    |

a) Queda determinado que el personal incluido en el presente Convenio quedará asignado a los grupos profesionales técnico-titulado, administrativo y operario.

Asimismo, y en cuanto a su clasificación, el personal quedará incluido en seis niveles, exclusivamente en función del puesto de trabajo que ocupe.

Dentro de cada nivel, además del escalón 0 que corresponde al del puesto de trabajo, existen otros cuatro escalones que se atribuyen exclusivamente en función de la persona es decir, a título personal, de acuerdo con sus méritos, a apreciar por la empresa, y a su experiencia y formación, concretada según queda establecido al respecto en los artículos 7 a 9, inclusive. Los años de experiencia empezarán a computarse en 1 de enero de 1989, fecha de inicio de este sistema.

b) La clasificación de los puestos de trabajo en cada uno de los seis niveles señalados, se efectuará de acuerdo al sistema establecido por el equipo de clasificación teniendo en cuenta que la que corresponde al puesto de trabajo se refiere, como se ha indicado, al escalón 0 de cada nivel.

c) El equipo de clasificación, en el que la representación del personal participa en el proceso de clasificación de los puestos de trabajo, es el único órgano competente para determinar los niveles que corresponden a cada puesto de trabajo.

d) Las normas de constitución, funcionamiento y adopción de decisiones, son las aprobadas por el acuerdo de empresa de fecha 23 de junio de 1995.

**Artículo 7. Formación.**

1.º Las partes firmantes asumen el Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 16 de diciembre de 1992, durante la vigencia de este Convenio Colectivo así como el desarrollo sectorial establecido al amparo de dicho Acuerdo Nacional de Formación Continua.

2.º En este marco la cualificación del personal se establecerá en base a la consecución de los objetivos de reciclaje profesional, adaptabilidad a nuevos procesos, innovación tecnológica, respeto al medio ambiente y conocimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo.

La formación deberá posibilitar, por una parte, la adecuación profesional de las personas ante el incremento significativo de los requerimientos de cualificación, y por otra, una mayor integración de los valores corporativos.

En este sentido, el personal tiene el derecho y la obligación de adquirir la formación necesaria que le ofrezca la empresa acorde para poder asumir el desempeño de las funciones propias de su trabajo.

Cualquier actuación, dentro de las áreas de interés de la empresa, que en la línea de ampliar los conocimientos y la cualificación de las personas sea emprendida particularmente será positivamente contemplada.

3.º Incentivos a la formación:

a) Serán de aplicación los siguientes incentivos:

Reconocimiento: Certificación al interesado de la formación seguida con aprovechamiento, y constancia en su expediente personal.

Aceleración: y promoción horizontal (escalón): Cuando se adquiera formación necesaria para cambiar de puesto de trabajo a otro del mismo nivel y profesión.

La aceleración que proceda se determinará en relación a los períodos de promoción horizontal establecidos en el escalafón (artículo 9) y mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Número de horas del curso} \times 25}{\text{Número de horas jornada anual}} = \text{años de reducción}$$

**Promoción horizontal (escalón):** Por ampliación de conocimientos para un puesto de trabajo del mismo nivel pero de distinta profesión.

**Promoción vertical (nivel):** Por la ampliación de conocimientos de mayor nivel, necesaria por previsión de incorporación a un nuevo puesto de dicho nivel o como consecuencia de la reclasificación del propio puesto.

**Promoción vertical y horizontal (nivel y escalón):** Cuando concurren el acceso a un puesto de mayor nivel y la ampliación de conocimientos que superen la propia profesión.

b) **Determinación del Incentivo aplicable:** Para determinar el incentivo aplicable a cada curso o proceso formativo se efectuarán las siguientes consideraciones:

Relacionar el curso o proceso con uno de los grados de formación atribuidos a los actuales niveles del escalafón:

- Nivel 5. Titulación media o equivalente.
- Nivel 3. Formación Profesional de segundo grado o equivalente.
- Nivel 2. Formación Profesional de primer grado o equivalente.
- Nivel 1. Educación General Básica o equivalente.

Contrastar el nivel de dicha formación con el nivel en que se halla clasificado el PDT a que va destinada, para establecer si existe coherencia, dado que el mayor nivel profesional a que puede dar acceso la formación, ha de estar siempre relacionado con la previsión de incorporación a un puesto con dicha clasificación.

Si la formación se considerara de nivel superior al del PDT deberá, o bien revisarse el programa de formación, para adecuarlo a las exigencias del puesto, o bien solicitar la reclasificación del mismo.

No existirá objeción alguna a impartir formación que, en sí misma, pueda considerarse de nivel inferior al de los destinatarios, pues puede contribuir a completar aspectos particulares no desarrollados con anterioridad.

Determinar si la formación implica una modificación total o parcial en la profesión del interesado.

No se considerará que existe un cambio profesional cuando las materias que puedan merecer tal consideración se den sólo de forma complementaria, divulgativa o meramente informativa y, por tanto, no indican la variación de las funciones.

Se entenderá que se produce modificación en la profesión cuando se altere el conjunto de características esenciales de los conocimientos necesarios para el desarrollo de una actividad. Se considerará así, siempre que se produzca cambio de grupo profesional, e incluso, dentro del propio grupo, cuando suponga algo más que un cambio en la mera especialidad.

En el anexo III se adjuntan cuadros A, B y C.

En el cuadro A se relacionan incentivos y accesos.

En el cuadro B se detalla de forma esquemática el proceso descrito, aplicado a los posibles supuestos de formación sin cambio de puesto de trabajo, y en el cuadro C los supuestos de previsión de cambio en el puesto de trabajo.

En estos cuadros se contemplan las alternativas posibles, estableciéndose para cada una de ellas el incentivo que corresponde. El reconocimiento de la formación seguida con aprovechamiento se dará por añadidura en aquellos casos en que proceda cualquier otro.

c) **Efectividad de los incentivos a la formación:**

Esta tendrá lugar cuando finalice la formación concreta de que se trate, ya sea continua o discontinua.

En los casos en que proceda un cambio de nivel, éste se aplicará en el momento de incorporarse al puesto de trabajo de dicho nivel y, en todo caso, no más allá de transcurridos seis meses desde la finalización de la formación, ostentándose en este caso la categoría a título personal en tanto no se ocupe un puesto de trabajo acorde con la categoría otorgada.

Los cambios de nivel, independientemente del escalón que ostentase el empleado de que se trate, implican siempre acceder al escalón 0 del nuevo nivel, sin perjuicio de que, además, pueda corresponder un escalón del nuevo nivel por la formación recibida.

En los casos en que el incentivo sea el de aceleración en el pase de escalones, únicamente se tendrán en cuenta las horas efectivas de formación.

En todos los casos se entiende que, para la aplicación de los incentivos, es ineludible haber superado satisfactoriamente la formación de que se trate.

A los únicos efectos de poder aplicar, cuando corresponda, los incentivos a la formación establecidos en este artículo, en los niveles de la tabla de clasificación profesional (1 a 6), en que no existen escalones en los que se dé la posibilidad de pasar de un escalón al siguiente, en base a un determinado número de años de experiencia, se considerará, a los citados efectos, que son diez los años sobre los que, en su caso, aplicar la reducción. Asimismo, cuando se realice una formación que dé lugar a incentivo y éste no pueda aplicarse por ostentar el escalón 4 del nivel de clasificación, dicho incentivo se tendrá en cuenta para el caso de que el trabajador en cuestión, cambiase a un nivel de clasificación superior en el que se procedería a contar dichos efectos.

d) **Otros aspectos relativos a los incentivos a la formación:**

**Personal de nuevo ingreso:** En los supuestos de personal de nuevo ingreso, la formación que, en su caso, se siga para ocupar el puesto de trabajo de destino no será incentivable.

**Certificación de la formación:** De cualquier tipo de formación que impartida o requiera la empresa, dará certificación al interesado y se incorporará al expediente personal.

**Formación potencial:** La formación no vinculada directamente con la ocupación de un puesto de trabajo, de carácter voluntario y potencial, no dará lugar a otro incentivo que el de su constancia cuando no sea impartida por la empresa, o el de su constancia y certificación cuando lo sea.

#### Artículo 8. Promoción.

La promoción en la empresa se producirá teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario y se realizará:

1.º Por concurso, abierto o restringido, en el que los aspirantes a cubrir, la plaza, realizarán pruebas teóricas, prácticas, médicas y psicológicas, encaminadas todas ellas a garantizar la objetividad, así como la idoneidad de los resultados.

2.º Mediante cursos de adaptación a otros puestos de trabajo: Están 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 durante el curso demuestra la habilidad y formación necesarias, una vez finalizado el mismo, se le adscribirá al nuevo puesto de trabajo en el que deberá demostrar la eficacia necesaria durante un período de prueba.

A fin de que el personal pueda adquirir la formación básica que le facilite participar en estos cursos, la empresa tiene establecidos cursos abiertos, tanto de tipo directo, como a distancia.

3.º A través de un curso de formación, para acceso al puesto de trabajo vacante: Para poder participar en estos cursos, será preciso previamente someterse a una prueba de conocimientos teóricos-prácticos que se estime necesaria para poder iniciarlos con posibilidades de éxito.

Asimismo, cuando las exigencias del puesto lo requieran, deberán someterse previamente los interesados a las correspondientes pruebas médicas y psicológicas que se consideren oportunas.

4.º Por libre designación de la dirección de la empresa.

5.º Por antigüedad: Todo el personal del nivel 2, al cumplirse doce años de permanencia en el mismo, ascenderá automáticamente al nivel 3 dentro de su mismo grupo profesional en el que esté ubicado, con independencia de que exista o no vacante.

Todo el personal ubicado en el nivel 2 promocionará automáticamente al nivel 3, con la aportación de la titulación de Formación Profesional de segundo grado, siempre que ésta se refiera a la especialidad profesional que desarrolla en la empresa y que se obtenga a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

6.º Mediante pruebas de nivel: Todo el personal que en la fecha de inicio de las pruebas tenga una permanencia mínima de ocho años en el nivel 1 podrá promocionar al nivel 2, dentro de su mismo grupo profesional, mediante la superación de las correspondientes pruebas.

Todo el personal que en la fecha de inicio de las pruebas tenga una permanencia mínima de cuatro años en el nivel 2 podrá promocionar al nivel 3, dentro de su mismo grupo profesional mediante la superación de las correspondientes pruebas.

Los Auxiliares de oficina 3 y los Auxiliares de oficina 2 para pasar Auxiliar de oficina 2 y 1, respectivamente, tendrán las pruebas de nivel específicas dentro de su rama funcional propia. Este personal, para pasar del nivel 3 al 4, deberá efectuar la prueba de nivel común a la del grupo administrativo.

Todo el personal que en la fecha de inicio de las pruebas tenga una permanencia mínima de ocho años en el nivel 3 podrá promocionar al

nivel 4, dentro de su mismo grupo profesional, mediante superación de las correspondientes pruebas.

Los años de permanencia en cada uno de los niveles indicados que se hubieran acumulado por aplicación del sistema anterior al de la reforma de escalafón, computarán a todos los efectos.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo se efectuarán dos convocatorias cada una de ellas en el último trimestre del respectivo año. Excepcionalmente, durante 1995, todo el personal que con fecha 1 de enero de 1989 estuviese ubicado en el nivel 3, al margen de su actual antigüedad, podrá presentarse a pruebas de nivel para promocionar al nivel 4.

A efectos de cómputo de los años de antigüedad, regulados en este apartado 6.º, se entenderá que se cumple este requisito si tal antigüedad se produjese durante el último trimestre del respectivo año.

En todos los casos en que se efectúe el ascenso sin existir vacante, en tanto no se produzca ésta se continuará ocupando el mismo puesto de trabajo que antes del ascenso, aún cuando ello comporte desempeñar trabajos de inferior categoría.

En caso de que, por los procedimientos indicados, no se encontrase la persona idónea para cubrir la vacante existente, la empresa queda en libertad de hacerlo por libre designación, o con personal de nuevo ingreso en la misma.

7.º Cambio de Grupo Profesional Operario a Técnico: El personal del grupo operario nivel 4 deberá superar las pruebas que se realizan al personal del grupo técnico para pasar del nivel 3 al 4 de este último grupo. Anualmente, la empresa establecerá la fecha y número de plazas a cubrir.

#### Artículo 9. Asignación de escalones en función de la experiencia.

La asignación de escalones, en función de la experiencia, tendrá lugar de acuerdo con la siguiente tabla:

| Niveles | Escalones 0 a 1<br>Años | Escalones 1 a 2<br>Años | Escalones 2 a 3<br>Años | Escalones 3 a 4<br>Años |
|---------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 1       | 5                       | 6                       | 8                       | 10                      |
| 2       | 5                       | 6                       | 8                       | 10                      |
| 3       | 6                       | 10                      | 14                      | —                       |
| 4       | 7                       | 11                      | —                       | —                       |
| 5       | 8                       | 12                      | —                       | —                       |
| 6       | 10                      | —                       | —                       | —                       |

Los años de experiencia que se señalan, computan desde el 1 de enero de 1989.

La incidencia de la formación en la experiencia a efectos de progresión de niveles y/o escalones se regula en el artículo 7.

#### Artículo 10. Comisión Mixta de Formación y Promoción.

La Comisión Mixta de Formación y Promoción estudiará y, en su caso, propondrá modificaciones en las acciones formativas propuestas por la Dirección.

En la calificación de las pruebas de conocimientos en formación, promoción y reciclaje que se efectúen en la empresa durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, intervendrán en el Tribunal de examen tres representantes del personal que serán nombrados, a estos efectos, por el Comité Intercentros y atendiendo al requisito de que sean de nivel igual o superior al de las pruebas convocadas, dentro del grupo profesional de que se trate.

### CAPITULO III

#### Régimen económico

#### Artículo 11. Tabla salarial anual y gratificaciones extraordinarias.

1. Tabla salarial: La tabla salarial para 1995 será la que se especifica en el anexo IV, página 1, donde se determinan los valores mensual y anual correspondientes a los distintos niveles, escalones y categorías.

Dicha tabla se ha obtenido en base al salario anual de referencia nivel 1, escalón 0, que a 31 de diciembre de 1994 era de 2.243.464 pesetas, que, incrementado en un 3,3 por 100, pasa a ser de 2.317.508 pesetas.

La tabla de coeficientes salariales de referencia es la siguiente:

| Niveles | Escalones |       |       |       |       |
|---------|-----------|-------|-------|-------|-------|
|         | 0         | 1     | 2     | 3     | 4     |
| 1       | 1,000     | 1,030 | 1,061 | 1,093 | 1,126 |
| 2       | 1,159     | 1,194 | 1,230 | 1,267 | 1,305 |
| 3       | 1,344     | 1,384 | 1,426 | 1,469 | 1,513 |
| 4       | 1,558     | 1,605 | 1,653 | 1,702 | 1,754 |
| 5       | 1,806     | 1,860 | 1,916 | 1,974 | 2,033 |
| 6       | 2,094     | 2,157 | 2,221 | 2,288 | 2,357 |

El salario anual correspondiente a cada puesto de trabajo es el del escalón 0 de cada nivel, como queda significado en el artículo 6 apartado a).

El salario anual de cada nivel que se ha señalado, está integrado por el salario mensual, las gratificaciones extraordinarias y la paga adicional.

Los salarios anuales correspondientes al año 1996, se obtendrán incrementando los vigentes a 31 de diciembre del año anterior en un 3,3 por 100.

2. Si el IPC al final de cada uno de los años 1995 y 1996 resultara superior al 3,5 por 100 se procederá a la correspondiente revisión en el diferencial que se produzca entre el IPC final de cada año y los inicialmente previstos por el Gobierno (3,5 por 100). En ningún caso, el incremento del salario pensionable tanto en 1995 como en 1996 superará el 4 por 100.

Los posibles excesos sobre el 4 por 100 irán a incrementar el salario no pensionable y se abonarán conjuntamente con las revisiones de la tabla no pensionables del año 1994.

3. Las revisiones de la tabla no pensionables del año 1994 pasan a denominarse salario no pensionable, como se recoge en el anexo IV, página 2, y se incrementan, a su vez, en un 3,3 por 100 en 1995.

Para 1996, el denominado salario no pensionable se incrementará también en un 3,3 por 100.

Si el IPC al final de cada uno de los años 1995 y 1996 resultara superior al 3,5 por 100 se procederá a la correspondiente revisión en el diferencial que se produzca entre el IPC final de cada año y los inicialmente previstos por el Gobierno (3,5 por 100).

#### Artículo 12. Forma de pago.

Se establece durante la vigencia del presente convenio colectivo la siguiente forma de pago:

Doce mensualidades (salario mensual) se obtendrá cada año a partir del salario anual dividido por 17,30.

Cuatro gratificaciones extraordinarias, que serán iguales al salario mensual, con las fechas de pago de 15 de febrero, de 15 de julio, de 15 de septiembre y de 15 de diciembre.

Paga adicional: Esta paga se obtendrá a partir del salario mensual de cada año, multiplicado por el coeficiente de 1,30.

Para el cálculo de esta paga adicional se tomará como base el salario mensual en 31 de diciembre del correspondiente año.

Se abonará el día 15 de mayo del año siguiente.

La revisión salarial, si procede, según lo establecido en cada artículo que la prevé, se abonará en una sola paga el mes de marzo del año siguiente.

#### Artículo 13. Antigüedad.

1. Antigüedad pensionable: El valor actual del trienio de 2.931 pesetas mensuales pasará a ser de 3.028 pesetas mensuales a partir del 1 de enero de 1995 (36.336 pesetas/año), como se recoge en el anexo IV, página 1.

Para el año 1996 el valor del trienio se incrementará en el mismo porcentaje que se ha señalado, para dicho año, en el último apartado del número 1 del presente Convenio Colectivo.

Para ambos años será de aplicación, asimismo, lo establecido en el número 2 del citado artículo 11.

2. Antigüedad no pensionable: La parte de antigüedad que hasta el 31 de diciembre de 1994 se abonaba conjuntamente con la gratificación especial pasará a denominarse antigüedad no pensionable, y se incrementará en un 3,3 por 100 cada uno de los años 1995 y 1996.

En ambos años será de aplicación lo señalado en el último párrafo del apartado 3 del artículo 11 del presente Convenio Colectivo.

El valor de dicho trienio no pensionable será de nueve pesetas mensuales en 1995 (108 pesetas/año). Este concepto se recogió en el anexo IV, página 2.

**Artículo 14. Gratificación especial.**

La gratificación especial, de carácter no pensionable, se incrementará en cada uno de los años 1995 y 1996 en un 3,3 por 100.

Dicho incremento se revisará de acuerdo con lo establecido en el último párrafo del apartado 3 del artículo 11 de este Convenio Colectivo.

Este concepto entrará en la base de cálculo del premio de vinculación (artículo 15), trabajo nocturno (artículo 17) y hora ordinaria a efectos de cálculo de la remuneración correspondiente a las horas extraordinarias, como se indica en el artículo 21.

Se acompaña en anexo IV, página 3, la tabla de importes correspondientes.

**Artículo 15. Premio de vinculación.**

Los premios de vinculación consistirán en:

- A los veinticinco años de antigüedad en la empresa: Una mensualidad.
- Al cumplir los treinta y tres años de antigüedad en la empresa: Tres mensualidades y una semana de permiso pagado.
- Al cumplir los cuarenta años de antigüedad en la empresa: Seis mensualidades y un mes de permiso pagado.

Las citadas mensualidades incluyen el salario mensual y antigüedad tanto en la parte pensionable como en la no pensionable, así como la percepción mensual por gratificación especial.

Cada uno de estos premios se percibirá por una sola vez.

En casos de cese en la empresa motivados por invalidez, jubilación y fallecimiento en activo se aplicará el criterio de proporcionalidad, establecido en la tabla que se adjunta en anexo IV, página 4.

**Artículo 16. Pluses de turno.**

1. Plus de turno rotativo cerrado:

a) Los valores vigentes a partir de 1 de enero de 1995 para el plus de turno rotativo cerrado serán los que figuran en el anexo IV, página 5, que se han obtenido, incrementando los valores a 31 de diciembre de 1994, en un 3,3 por 100.

b) Para el año 1996, sus valores se incrementarán inicialmente en un 3,3 por 100.

c) Si el IPC al final de cada uno de los años 1995 y 1996 resultara superior al 3,5 por 100 se procederá a la correspondiente revisión en el diferencial que se produzca entre el IPC final de cada año y los inicialmente previstos por el Gobierno (3,5 por 100).

d) El personal que de forma permanente efectúe su jornada a régimen de turno rotativo cerrado, a partir de los veinte años de permanencia en dicho régimen, se le facilitará el pase a otro tipo de jornada si así lo solicita, siempre que exista vacante idónea y un sustituto en los casos que sea necesario.

2. Plus de turno rotativo abierto A: Es aquel turno que, según lo preestablecido, se desarrolla durante todos los días del año cubriendo mañanas y tardes. Su valor en los dos años será del 75 por 100 respecto al turno rotativo cerrado.

3. Plus de turno rotativo abierto B: Es aquel turno que, según lo preestablecido se desarrolla durante los días laborables —sábados incluidos— mañana y tarde su valor en los dos años será del 50 por 100 respecto al turno rotativo cerrado.

En el citado nexo IV, página 5, se incluye tabla de los nuevos valores a partir del 1 de enero de 1995.

**Artículo 17. Trabajo nocturno.**

Los valores para el año 1995 serán los que se señalan en el anexo IV, página 6.

A los efectos del cálculo de los valores correspondientes, se toma como base el salario mensual del escalón 0 de cada uno de los niveles.

Para el año 1996, los valores de dicho plus seguirán la misma relación existente en 1995 respecto a la base señalada.

La fórmula de cálculo de este concepto se detalla en la tabla correspondiente del anexo IV, página 6.

**Artículo 18. Resto de pluses.**

Los valores vigentes a 31 de diciembre de 1994 se incrementarán en 1995 y en 1996 en un 3,3 por 100 cada uno.

Será, asimismo, de aplicación, lo establecido en el último párrafo del apartado 3 del artículo 11 del presente Convenio Colectivo.

**Artículo 19. Compensaciones por traslado y cambio de centro.**

Las cantidades definidas en las tablas A, B y C del acuerdo de 23 de diciembre de 1994, y en función de lo establecido en el artículo 10 del mismo, se incrementarán en un 3,3 por 100 en cada uno de los años 1995 y 1996.

En relación a dicho incremento será asimismo de aplicación lo establecido en el último párrafo del apartado 3 del artículo 11 del presente Convenio Colectivo.

**Artículo 20. Tratamiento de las percepciones de pluses.**

1. Incremento de percepciones: Cuando por causa de las modificaciones sustanciales de condiciones del trabajador, a éste le corresponda una cantidad económica e concepto de pluses, superior a la que tenía en su anterior situación, las percibirá de acuerdo con sus nuevas prestaciones.

2. Decremento de percepciones: Cuando, aceptada una modificación sustancial de condiciones, ocurra que algún trabajador deje de realizar determinadas prestaciones que daban lugar a la percepción de pluses se le indemnizará de acuerdo con el siguiente escalado:

Primer año: 85 por 100 de la merma total.

Segundo año: 85 por 100 de la merma total.

De darse estas circunstancias se tendrá derecho al percibo de los porcentajes indicados, siempre que las mermas producidas se deban a percepciones cobradas en un período mínimo de dos años inmediatamente anterior.

Los períodos inferiores al indicado darán derecho únicamente a la indemnización proporcional.

Estas cantidades se abonarán en dos pagos de igual importe, a satisfacer el primero en ellos al mes siguiente de producirse el hecho causante y el segundo en idéntico al mes del siguiente año.

Cuando un empleado de los incluidos en el presente supuesto cambie posteriormente a otras condiciones o a otro puesto de trabajo, en el que tenga unas remuneraciones más elevadas, se recalcularán las cantidades que le correspondan a partir de ese momento.

**Artículo 21. Horas extraordinarias.**

1. Sin perjuicio de lo que se establece más adelante en el presente artículo, los valores vigentes para 1995 pasan a ser los que figuran en la tabla que se acompaña como anexo IV, página 6, que se han obtenido incrementando los vigentes a 31 de diciembre de 1994 en un 3,3 por 100.

Para el año 1996, los valores vigentes a 31 de diciembre de 1995 se incrementarán, asimismo, en un 3,3 por 100.

En relación a dichos incrementos será asimismo de aplicación lo establecido en el último párrafo del apartado 3 del artículo 11 del presente Convenio Colectivo.

Todo trabajador podrá optar entre cobrar las horas extraordinarias efectuadas, de acuerdo a los valores que se señalan en la columna A del anexo IV, página 6, efectuar un descanso compensatorio, de manera que cada hora dará lugar a una hora setenta y cinco minutos de descanso, o percibir una parte en descanso compensatorio a base de hora extraordinaria -hora de descanso y otra parte en metálico-, según los valores que se señalan en la columna B del anexo IV, página 6.

Es voluntad de ambas representaciones reducir al máximo posible la realización de horas extraordinarias, por lo que se recomienda percibir las mismas mediante descanso total o descanso y compensación económica, procurando en estos casos la acumulación de las que se realicen por parte del personal para dispensar jornadas enteras.

El descanso compensatorio se efectuará dentro de los cuatro meses siguientes, salvo que las necesidades del servicio no lo permitieran, en cuyo caso deberá efectuarse dicho descanso dentro de los doce meses siguientes a aquél en que se haya alcanzado el derecho a compensar una jornada completa. Si no pudieran compensarse las horas extras de que se trate durante el período indicado, finalizado el mismo se procederá automáticamente al abono en metálico que corresponda.

Aquellas horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a efectos de su número máximo anual.

En el cómputo global de horas realizadas dentro de cada año, la suma de lo percibido en metálico y el equivalente dinerario del tiempo realizado de descanso, deberá ser igual o mayor al valor que resultaría de considerar las horas extras realizadas como horas ordinarias según columna C, del anexo número IV, página 6. En caso de que ello no ocurra, se pagará un suplemento igual a la diferencia resultante.

2. No quedan sujetas a cotización adicional las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales consideradas necesarias por:

- Períodos punta de producción.
- Ausencias imprevistas.
- Cambios de turno.
- Carácter estructural derivado de la naturaleza del trabajo de que se trate.
- Atención y prevención de averías.

**Artículo 22. Gastos de manutención y estancia en establecimientos de hostelería y similares.**

A partir del 1 de enero de 1995, los gastos normales de manutención y estancia en establecimientos de hostelería y similares, se abonarán de acuerdo con el cuadro de valores que se acompaña como anexo número IV, página 7.

Para el año 1996, se incrementarán en un 3,3 por 100.

Será asimismo de aplicación, lo establecido en el último párrafo del apartado 3 del artículo 11 del presente Convenio Colectivo teniendo en cuenta que respecto a los gastos reembolsables, en caso de ser procedente la revisión, el porcentaje resultante se aplicará asimismo a los valores utilizados para realizar los aumentos iniciales del año en que proceda la aplicación de dicha revisión, pero única y exclusivamente a efectos de que sirva de base para el incremento del año siguiente, sin que ello suponga abono de atrasos.

**Artículo 23. Kilometraje en vehículo propio.**

La revisión del precio del kilometraje se efectuará el 1 de abril de cada año o en caso de producirse modificación en el precio del carburante, de acuerdo con la fórmula vigente. En anexo número IV, página 8, se acompaña dicha fórmula.

El precio medio de los vehículos de referencia para 1995, pasa a ser 1.825.764 pesetas.

A partir del 1 de abril de 1995, el precio del kilómetro pasa a ser de 38 pesetas.

Se concederá un préstamo para adquisición de vehículo propio de 273.865 pesetas (15 por 100 del precio medio de los vehículos de referencia de cada año), a todos aquellos empleados que tengan su vehículo a disposición de la empresa, mediante autorización concedida en base a la idoneidad del servicio que se desempeña. La devolución de dicho préstamo se efectuará en el plazo de un año a contar desde la fecha de su concesión.

Con carácter general, la petición de otro préstamo para adquisición de vehículo no podrá solicitarse hasta pasados cinco años de la concesión del anterior.

## CAPITULO IV

### Calendario laboral, jornada y vacaciones

**Artículo 24. Calendario laboral.**

1. El Calendario laboral que regirá durante la vigencia del Convenio Colectivo, estará constituido por:

- a) Doce fiestas de carácter nacional establecidas anualmente por la correspondiente orden del respectivo Gobierno Autónomo.
- b) Dos fiestas de carácter local.
- c) Una fiesta de Convenio: Jueves Santo.

2. Todo el personal, cualquiera que sea su horario, disfrutará las fiestas semanales correspondientes a domingos y a las quince fiestas intersemanales o a las sustitutorias aplicables en cada caso, según gráficos de turnos o ciclos de trabajo.

Caso de que la fiesta de Convenio coincida con una fiesta de carácter local, se asignará una fiesta sustitutoria.

La asignación de fiesta sustitutoria se efectuará siempre teniendo en cuenta las necesidades y conveniencias del servicio y de acuerdo con los representantes del personal.

**Artículo 25. Jornada laboral.**

1. Año 1995: La jornada laboral será de 1.690 horas anuales de trabajo efectivo.

2. Año 1996: La jornada laboral será de 1.675 horas anuales de trabajo efectivo.

3. Personal de jornada continuada:

La jornada se desarrollará de siete cuarenta a quince horas durante doscientos treinta días en 1995, y doscientos veintiocho días en 1996.

En las localidades en que las dos fiestas locales coincidan en sábado, deberán trabajarse nueve sábados en 1995 y cuatro sábados en 1996.

Si una fiesta local coincide en sábado, deberán trabajarse diez y cinco sábados en 1995 y 1996, respectivamente.

Si ninguna fiesta local coincide en sábado, deberán trabajarse once y seis sábados en 1995 y 1996, respectivamente.

El primer sábado de trabajo en 1996 será el 13 de enero de dicho año.

4. Personal de jornada partida.

En 1995 la jornada anual se efectuará en doscientos diecinueve días de trabajo, de acuerdo con la siguiente distribución:

Jornada intensiva entre el 15 de junio y el 15 de septiembre ambos inclusive, con horario de ocho a quince horas.

Todos los viernes del año, horario de ocho a catorce quince horas. Los días no incluidos en los apartados anteriores el horario será de ocho a trece cuarenta y cinco y de quince a diecisiete treinta horas.

En 1996, la jornada anual se efectuará en doscientos veintidós días de trabajo, de acuerdo a la siguiente distribución:

Jornada intensiva entre el 1 de junio y el 15 de septiembre ambos inclusive, con horario de ocho a quince horas.

Todos los viernes del año, horario de ocho a catorce quince horas.

Efectuará asimismo jornada intensiva los cuatro últimos días del año, siempre que sean días laborables de mañana y tarde. En caso contrario, la citada jornada intensiva se efectuará el día laborable de mañana y tarde inmediatamente anterior.

En aplicación de lo anterior, en 1996, la citada jornada intensiva se concreta en los días 18, 19, 23 y 30 de diciembre.

El resto de días el horario será de ocho a trece cuarenta y cinco horas y de quince a diecisiete treinta horas.

5. Personal de turno rotativo abierto.

Para los turnos de seis treinta horas la jornada anual se efectuará en doscientos sesenta y doscientos cincuenta y ocho días de trabajo en 1995 y 1996, respectivamente.

Dos de los laborables de este personal tendrán lugar los días 6 de enero (Reyes) y 6 de abril (Sábado Santo).

Para los turnos de ocho horas, la jornada anual se efectuará en doscientos once y doscientos nueve días de trabajo en los años 1995 y 1996, respectivamente.

6. El personal al que se refieren los números 3, 4 y 5 de este artículo, tendrá como fiesta de Convenio el Jueves Santo.

Para las jornadas continuadas y partidas, se mantendrá la flexibilidad, en los centros que dispongan de control de presencia, en la forma que se venía aplicando hasta la fecha.

7. Personal de turno cerrado (turnos de ocho horas).

La jornada anual se efectuará en doscientos once y doscientos nueve días de trabajo en los años 1995 y 1996, respectivamente.

**Artículo 26. Vacaciones.**

1. Todo el personal disfrutará de veintiséis días laborables de vacaciones.

2. El disfrute de las vacaciones será proporcional a los meses de permanencia en la empresa dentro del año natural.

3. Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del año natural.

## CAPITULO V

### Atenciones sociales

**Artículo 27. Permisos por nacimiento, enfermedad grave y defunción,**

**Lactancia.**

En los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, padres, abuelos, hijos, nietos, hermanos y familiares del mismo grado, se concederán tres días naturales de permiso retribuido, previo aviso y justificación.

En casos excepcionales los días fijados podrán ser discrecionalmente ampliados por la empresa, considerándose la distancia y demás circunstancias concurrentes.

Las reducciones horarias establecidas legalmente en casos de lactancia, podrán ser discrecionalmente ampliadas, atendiendo las circunstancias concurrentes.

En igual sentido y en casos excepcionales se actuará en los períodos por maternidad.

#### Artículo 28. *Permiso por exámenes.*

La concurrencia a exámenes, para obtención de un título académico o profesional, dará derecho al disfrute de los permisos retribuidos imprescindibles para efectuar los mismos.

#### Artículo 29. *Excedencias.*

a) Voluntaria: La empresa concederá al personal que lleve prestando sus servicios de manera permanente un año como mínimo, el pase a situación de excedencia voluntaria por un periodo de tiempo no inferior a un año ni superior a cinco. Transcurridos estos periodos sin solicitar el reingreso, perderá el excedente todos los derechos.

El personal, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, podrá pedir el pase a la situación de excedencia voluntaria y su concesión será obligatoria en los casos en que justificadamente se alegue como causas para la misma importantes razones familiares, terminación o ampliación de estudios u otras análogas. En las circunstancias indicadas la comunicación de reingreso habrá de formularse con tres meses de antelación a la fecha de finalización de la excedencia, debiendo producirse el reingreso dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes a dicha fecha de finalización.

La excedencia voluntaria se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguna, y no podrá utilizarse para prestar servicios en otras empresas del sector, salvo autorización expresa de aquella que la concedió. El no cumplimiento de este requisito llevará automáticamente aparejada la pérdida de todos los derechos.

b) Forzosa: La excedencia de los trabajadores que ejerzan funciones sindicales o políticas de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, tendrá carácter de excedencia forzosa.

#### Artículo 30. *Excedencia por nacimiento y/o adopción hijos.*

El personal de la empresa tendrá derecho a solicitar una excedencia no superior a tres años, como consecuencia del nacimiento de un hijo, con el fin de atender a su cuidado.

Los sucesivos nacimientos de hijos darán derecho a nueva solicitud por igual período que, en todo caso, pondrá fin al anterior.

Esta solicitud de excedencia podrá ser efectuada por cualquiera de los cónyuges, pero en ningún caso simultáneamente y dará derecho a la conservación forzosa del puesto de trabajo, debiendo comunicarse de forma fehaciente la voluntad de reingresar, dentro de los dos meses anteriores a la finalización del o de los plazos de excedencia.

La falta de comunicación en tal sentido dentro del plazo indicado, determinará la pérdida del puesto de trabajo a que hubiera tenido derecho.

En los casos de adopción procederá este derecho de excedencia no superior a tres años, siempre que el adoptado sea menor de seis años.

#### Artículo 31. *Compensación por escolaridad.*

En el año 1995 el valor de esta compensación se incrementa en un 3,3 por 100 pasando a ser de 9.089 pesetas/año por hijo comprendido entre los tres y dieciséis años de edad, ambos inclusive.

Para el año 1996 se incrementará también en un 3,3 por 100.

Será asimismo de aplicación, lo señalado en el último párrafo del apartado 3 del artículo 11 del presente Convenio Colectivo.

Dicha compensación se abonará junto con la mensualidad del mes de agosto de cada año.

#### Artículo 32. *Servicio militar.*

Se mantendrá el régimen actual que consiste en el abono del 75 por 100 del salario de su nivel y escalón, al personal con familiares a su cargo que deba realizarlo, más 15 por 100 por cada familiar que exceda de uno, sin que en ningún caso la cifra total a percibir exceda del 100 por 100 de aquél.

#### Artículo 33. *Crédito para vivienda.*

Se establece para los años 1995 y 1996 la cantidad de 1.250.000 pesetas de crédito para vivienda, y con un saldo máximo de 75.000.000 de pesetas. La devolución se efectuará en el plazo de cinco años.

En anexo número V queda reflejada la normativa aplicable.

#### Artículo 34. *Seguro colectivo de vida y accidentes.*

a) Seguro colectivo de vida con los complementarios de invalidez y muerte por accidente.

Se mantendrá el mismo régimen actual, corriendo a cargo de la empresa la totalidad de las primas correspondientes.

Ambas partes estudiarán en el desarrollo reglamentario del nuevo sistema de pensiones (anexo número VI del Convenio Colectivo 1993-1994), las mejores opciones para el seguro de vida, así como para la cobertura de las contingencias de invalidez.

En situaciones de invalidez permanente absoluta bien sea por enfermedad o por accidente y gran invalidez, declaradas oficialmente, se tendrá derecho a percibir el capital asegurado del colectivo de vida, en cuyo caso quedará extinguido el mismo.

En caso de fallecimiento por accidente, los beneficiarios designados, percibirán el doble del capital asegurado.

b) Seguro de accidentes

Para caso de accidente laboral, la empresa tiene suscrita una póliza, complementaria a la anterior, de un capital máximo de 1.000.000 de pesetas, para las siguientes causas:

Invalidez permanente absoluta.

Gran invalidez.

Invalidez total.

Quedando extinguido el capital asegurado al percibirlo por cualquiera de las garantías.

En caso de que del accidente laboral derive para el trabajador alguna pérdida de su integridad física, se le asignará la cantidad establecida por baremos en la correspondiente póliza.

#### Artículo 35. *Estancias veraniegas.*

Para el año 1995 se asigna una subvención de 48.500.000 pesetas.

Para el año 1996, dicha cantidad se incrementará inicialmente en un 3,5 por 100.

Si el IPC final de 1996, resultara superior al previsto (3,5 por 100) se procederá a la correspondiente revisión del incremento en el diferencial que se produzca entre dichos índices.

#### Artículo 36. *Minusválidos.*

Se negociará con los representantes de ASPAMIFEC lo procedente.

#### Artículo 37. *Tarifa eléctrica.*

Primera vivienda: En tanto la Comisión de unificación y actualización normativa no establezca una regulación actual del tema, la tarifa especial de empleado en la primera vivienda se seguirá disfrutando en los términos en que lo ha venido siendo hasta el momento presente y sin perjuicio del resultado de posibles resoluciones relativas al tema que sean legalmente vinculantes.

Segunda vivienda: La empresa concederá la tarifa especial de empleado en la llamada segunda vivienda.

Las condiciones que regulan dicha concesión son:

1.ª a) Que el empleado sea el titular del contrato de suministro.

b) Que el empleado o su esposa (o viudo/a) sea propietario o titular de los contratos de inquilinato (no inferior a 11 meses). En los casos en que no exista documento escrito del contrato de inquilinato deberá acreditarse fehacientemente el derecho a la ocupación de la vivienda.

No obstante, cuando el propietario o titular de los contratos de inquilinato sean hijos, padres o padres políticos del empleado que conviven con éste habitualmente (lo cual deberá justificarse mediante el oportuno certificado de convivencia), procederá también la tarifa especial. Esta justificación de convivencia deberá justificarse siempre que la empresa lo requiera.

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

3.ª Este uso alternativo se entiende en otra población distinta a la de su residencia habitual, salvo cuando excepcionalmente aún estando en la misma población quede acreditado por las circunstancias que se trata de la segunda vivienda de uso alternativo a la primera.

4.ª En el caso de un matrimonio en que los dos cónyuges sean empleados de la empresa (activos o pasivos), esta tarifa especial se concederá solamente a uno de ellos.

5.ª El incumplimiento de las condiciones que se establecen, y se complementan, para el mejor desarrollo de esta aplicación de tarifa, dará lugar

a la pérdida definitiva de su disfrute. Se considerará siempre falta muy grave cualquier manipulación en el contador, uso indebido del fluido o contravención a lo aquí establecido.

6.ª En caso de dejar de ser segunda vivienda o de darse alguna otra modificación en cualquiera de las circunstancias en que se base la concesión de la tarifa en la segunda vivienda, el trabajador vendrá obligado a comunicarla inmediatamente.

7.ª Estos beneficios serán también aplicables al personal pasivo (incluidos viudos/as).

8.ª Para la aplicación de la tarifa especial de empleado en segunda vivienda, la solicitud deberá cursarse a la Dirección de Personal (Administración de Personal).

#### Artículo 38. *Jubilación-Nuevo sistema de pensiones.*

Se mantiene expresamente en vigor la regulación contenida en el artículo 34 y anexo VI del Convenio Colectivo de empresa 1993-1994.

La referencia que en dicho anexo se hace al salario base debe entenderse hecha al salario anual de la tabla salarial pensionable que incluye el nivel y escalón de cada trabajador.

#### Artículo 39. *Jubilados/as.*

a) Ayuda a pensionistas: Para el año 1995 se garantiza a los jubilados una percepción mínima de 92.700 pesetas mensuales, entre la pensión de la Seguridad Social y el suplemento de la empresa, este último distribuido en doce mensualidades (como en años anteriores).

Para el año 1996, el citado mínimo se incrementará en un 3,5 por 100. Si el IPC final de 1996, resultara superior al previsto (3,5 por 100) se procederá a la correspondiente revisión del mínimo en el diferencial que se produzca entre dichos índices.

Los aumentos que por disposición legal pudieran establecerse en cada uno de los referidos años, no serán absorbidos por la empresa.

b) Fondo para jubilados: Para los años 1995 y 1996 se destinarán 6.742.906 pesetas/año para el Fondo establecido con destino a la atención de casos de necesidad que pudieran presentarse.

La cantidad prevista para cada año se añadirá al saldo que pudiera existir en dicho fondo de años anteriores.

c) Tarifa eléctrica: Todo jubilado/a que fije su residencia en cualquier punto del territorio estatal, tendrá derecho a la tarifa de fluido eléctrico a precio de empleado.

#### Artículo 40. *Viudedad.*

a) Ayuda a pensionistas: Para el año 1995 se garantiza a las viudas/os de empleados/as y jubilados/as, la percepción mínima de 66.200 pesetas mensuales, entre la pensión de la Seguridad Social y el suplemento de la empresa, éste último distribuido en doce mensualidades (como en años anteriores).

Para el año 1996, el citado mínimo se incrementará en un 3,5 por 100. Si el IPC final de 1996, resultara superior al previsto (3,5 por 100), se procederá a la correspondiente revisión del mínimo en el diferencial que se produzca entre dichos índices.

Los aumentos que por disposición legal pudieran establecerse en cada uno de los referidos años, no serán absorbidos por la empresa.

b) Fondo para viudos/as: Para los años 1995 y 1996, se destinarán 6.742.906 pesetas para el fondo establecido con destino a la atención de casos de necesidad que pudieran presentarse.

La cantidad prevista para cada año se añadirá al saldo que pudiera existir en dicho fondo de años anteriores.

c) Tarifa eléctrica: Toda viuda/o de empleado/a o jubilado/a que fije su residencia en cualquier punto del territorio estatal, tendrá derecho a la misma tarifa de fluido eléctrico que el personal en activo de la empresa.

#### Artículo 41. *Fondo social.*

En 1995 y 1996 se asigna la cantidad de 4.624.750 pesetas para cada año, que se destinará a la atención de casos de perentoria necesidad, incluyendo asimismo los de orfandad absoluta.

Dicho fondo será gestionado por una Comisión Paritaria compuesta por seis miembros: Designados tres de ellos por el Comité Intercentros y otros tres por la Dirección de la empresa.

### CAPITULO VI

#### Seguridad e higiene en el trabajo y salud laboral

#### Artículo 42. *Comisiones Delegadas de Seguridad e Higiene.*

Es propósito fundamental de las representaciones firmantes del presente Convenio Colectivo, el seguir prestando atención prioritaria y en

plena colaboración sobre cualquier aspecto relacionado con la seguridad e higiene en el trabajo.

En esta línea, se han constituido las Comisiones Delegadas de Seguridad e Higiene con las que se pretende una acción pluridisciplinar coordinada, tendente a un modelo integral que trate todos los riesgos profesionales, desde los más evidentes e inmediatos a los más difusos y de acción lenta, y que, desde una postura activa, vigile y controle el conjunto de factores que puedan afectar a la salud del trabajador, promocionando todas aquellas acciones que puedan contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo y, en definitiva, a mejorar la calidad de vida en el trabajo.

El funcionamiento de las Comisiones Delegadas de Seguridad e Higiene se regula en el acuerdo de empresa de 1 de julio de 1994.

#### Artículo 43. *Comité Central de Seguridad e Higiene.*

El Comité Central de Seguridad e Higiene en el Trabajo será el interlocutor válido con la dirección de la empresa para cualquier incidencia que sobre seguridad e higiene pueda plantearse en el ámbito general de la misma.

#### Artículo 44. *Salud laboral.*

La vigilancia de la evolución de la salud laboral de los empleados, se efectuará por el Servicio Médico de la empresa, a través de los reconocimientos médicos, que se llevarán a cabo con una periodicidad sujeta a criterios médicos, y se basarán en:

- A) Existencia o no de factores de riesgo individual.
- B) Existencia o no de factores de riesgo ambiental y/o laboral.
- C) El reconocimiento médico pre-laboral, será obligatorio para todo el personal que se incorpore a la plantilla de la empresa.

#### Artículo 45. *Embriaguez y toxicomanía.*

En cumplimiento de la normativa vigente, está prohibido introducir y consumir en las dependencias de la empresa bebidas alcohólicas, productos alucinógenos, así como los que tengan la consideración legal de droga.

También se incluye en dicha prohibición, presentarse o permanecer en los centros de trabajo bajo el efecto de dichas sustancias.

En este sentido, se actuará frente a toda conducta que afectada por lo anterior, presuponga un peligro para el consumidor, sus propios compañeros, terceros en general o entorno.

#### Artículo 46. *Carné de conducir.*

El Servicio médico pondrá a disposición de los empleados de la empresa los medios necesarios para la expedición de los certificados médicos de aptitud para conducción de vehículos tal como se viene aplicando en la actualidad.

### CAPITULO VII

#### Acción sindical en la empresa

#### Artículo 47.

Los órganos de representación de los trabajadores y Sindicatos en la empresa, vienen regulados por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y por la Ley Orgánica 10/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Organos de representación:

- A) Sindicatos.
- B) Comité Intercentros.
- C) Comités de Centro de Trabajo.
- D) Delegados de Personal.

- A) Sindicatos.

#### Artículo 48. *Sindicatos.*

La empresa reconoce a los sindicatos debidamente implantados en el ámbito de la empresa, como elementos básicos y consustanciales, para afrontar las relaciones entre los trabajadores y la empresa, sin demérito de las atribuciones conferidas al Comité Intercentros, a los Comités de Centro de Trabajo y Delegado de Personal.

Se considera Sindicato debidamente implantado a aquél que cuente con una representación mínima de un 10 por 100 a nivel de empresa, acreditado fehacientemente ante la misma.

**Artículo 49. Secretario general de la Sección Sindical.**

Los Sindicatos que tengan acreditado de forma fehaciente el 10 por 100 de representación en la empresa podrán designar un Secretario general de Sección Sindical a nivel de toda la empresa. Dicho Secretario general disfrutará de un crédito mensual de cuarenta horas y de idénticas garantías que, los miembros del Comité y Delegados Sindicales. Si por la amplitud de su cometido el sindicato correspondiente lo estimase necesario, podrá tener dedicación permanente a sus funciones, previa comunicación a la empresa.

El Secretario general de la Sección Sindical tendrá, además de las funciones que tengan asignadas los Delegados Sindicales, las de coordinación entre sus distintos Delegados. Recibirá también la misma información que los citados Delegados Sindicales.

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo establecido por la legalidad vigente.

**B) Comité Intercentros.****Artículo 50. Constitución.**

Al amparo de lo establecido al respecto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y con el objeto de coordinar las relaciones sociolaborales por la diversidad y la ubicación en distintas provincias de los centros de trabajo y la complejidad de temas que pueden suscitarse, se constituye el Comité Intercentros de «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima», como órgano representativo y colegiado del conjunto de la representación de los trabajadores de la empresa, de tal manera que todas las referencias que las leyes hagan al Comité de Empresa, y competencias que les asignen se entenderán, efectuadas asimismo respecto al Comité Intercentros.

**Artículo 51. Composición.**

El número de componentes del Comité Intercentros será de doce, de entre los distintos Comités de Centro según las Elecciones Sindicales en FECSA y designados entre ellos por las Centrales Sindicales.

La distribución de los doce miembros es proporcional al resultado de las Elecciones Sindicales celebradas el día 1 de diciembre de 1994 las cuales dieron la siguiente composición:

- Ocho miembros de CC.OO.
- Cuatro miembros de UGT.

**Artículo 52. Competencias.**

Tendrá plena capacidad de negociación de convenios, siendo este Comité el que determinará la composición de los representantes sindicales que deban integrar la correspondiente Comisión Negociadora.

Coordinación y control del funcionamiento de los Comités de Centro, haciendo suyos directamente los problemas globales de la empresa, así como aquéllos que le sean transferidos por los Comités de Centro.

Supervisar la gestión y los trabajos efectuados por todas las Comisiones de Trabajo a nivel de empresa.

Será el único interlocutor válido ante la empresa para cualquier problema de carácter general.

Ostentará plena y exclusiva representatividad ante las Autoridades y organismos estatales y autonómicos, en todas las relaciones inherentes a las funciones que le han sido irrogadas, quedando delegada su representatividad en las personas del Presidente y Secretario, quedando, asimismo, facultado para ampliar la delegación de sus funciones dentro del seno de los representantes sindicales de la empresa, atendiendo, en cada caso, a la especial idoneidad de éstos. Tendrán además, las competencias y atribuciones establecidas por la Ley.

**Artículo 53. Normas de funcionamiento.**

De entre sus miembros se elegirá un Presidente y un Secretario.

Se dotará de un reglamento de funcionamiento interno que comunicará a la dirección de la empresa.

**Artículo 54. Secretario del Comité Intercentros.**

El Secretario, por la amplitud de su cometido, tendrá dedicación permanente para sus funciones.

**Artículo 55.**

Los miembros del Comité Intercentros dispondrán de cuarenta horas mensuales incluidas las propias de su representatividad, no computándose

las efectuadas por reuniones de Convenio Colectivo, convocatorias oficiales o de la empresa.

**Artículo 56. Comisión Social.**

La parte de esta Comisión que corresponde a los trabajadores estará constituida por diez miembros, designados de entre los componentes de los Comités de Centro.

Grupo de estancias veraniegas: Constituido por cinco miembros.

Grupo de jubilados y viudas: Constituido por cinco miembros.

**C) Comités de Centro de Trabajo.****Artículo 57. Comités de Centro de Trabajo.**

En cuanto a su constitución, composición, competencias y normas de funcionamiento interno, se regirán por lo establecido por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable, transfiriendo cualquier otro que pudiera surgir al Comité Intercentros.

Los Comités de Centro con más de doscientos cincuenta trabajadores, siempre que las características lo permitan, dispondrán de un local permanente para ejercer las funciones de representación que le son propias.

**CAPITULO VIII****Disposiciones varias****Artículo 58. Comisión Paritaria.**

La Comisión Paritaria estará integrada por tres representantes de cada una de las partes, elegidos entre los que hayan firmado el Convenio Colectivo, los cuales podrán recabar el asesoramiento que estimen oportuno, que quedará incorporado al expediente que se instruya.

Será competente para conocer, con carácter previo, cuantas cuestiones se planteen en relación con la aplicación o interpretación de este Convenio Colectivo, así como de la normativa que configura el cuerpo de normas del sistema de relaciones laborales aplicables en el ámbito de la empresa.

La reunión se celebrará en el plazo de diez días a partir de la solicitud por cualquiera de las partes.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria en el plazo de quince días no lograra un acuerdo sobre las cuestiones que se le planteen, la representación del Comité Intercentros y de la empresa, se comprometen a someter tales diferencias de criterio a la resolución mediante arbitraje voluntario o a la decisión de los Tribunales de Justicia a quienes, en su caso, se someta el tema.

**Artículo 59. Prelación de normas.**

Este Convenio Colectivo prevalecerá sobre disposiciones de carácter laboral, y constituye una fuente jurídica de la relación laboral de derecho necesario, con fuerza legal de obligatoriedad.

**Artículo 60. Ropa de trabajo.**

Se mantiene la Comisión que estudiará las cuestiones oportunas sobre el asunto del epígrafe, formada por representantes de la dirección de la empresa y tres representantes del personal, designados por el Comité Intercentros.

**Artículo 61. Vinculación a la totalidad.**

Si la jurisdicción laboral resolviese que alguna cláusula de este Convenio Colectivo vulnera de manera grave el interés de los trabajadores, y dicha vulneración fuera fundamental, quedará sin eficacia la misma y deberá ser examinado nuevamente su contenido por la Comisión Negociadora.

**Artículo 62. Disposición final.**

Continúa vigente en sus propios términos y por virtud de lo establecido en el mismo, el compromiso de nuevos ingresos, como contrapartida a las bajas producidas hasta el 31 de diciembre de 1994 (por haberse acogido al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, a otras normas laborales y a la licencia especial) a que se refiere la cláusula adicional 7.º del anexo II del Convenio Colectivo 1993-1994.

Artículo 63. *Cláusula derogatoria.*

Quedarán derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

Disposición adicional primera. *Comisiones de Trabajo.*

1. Comisión de Condiciones para personal de nuevo ingreso: Se crea la Comisión de Condiciones para personal de nuevo ingreso que durante la vigencia del presente Convenio analizará y propondrá una solución que permita la renovación de la plantilla.

2. Unificación Normativa: Esta Comisión mantendrá sus actividades partiendo de los trabajos ya efectuados de análisis y propuestas respecto a los artículos del Reglamento de Régimen Interior para que en el plazo máximo de tres meses, proponga la forma más adecuada de alcanzar una actualización y unificación de la normativa. Para aquellos temas sobre los que no se llegue a un acuerdo, permanecerán en vigor en su propia naturaleza jurídica, sin perjuicio de la utilización de los procedimientos legales que puedan ejercerse por las partes.

## Disposición adicional segunda.

Todas las referencias al Convenio Colectivo 1993-1994 se refieren al publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 72, de 25 de marzo de 1994.

## ANEXO I

## Instrumentación de la opción de pasar de excluido a Convenio

La designación de las categorías y puestos de superior primera y segunda es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

En el artículo 3, se establece lo procedente en relación a este personal.

Las posibles opciones a que hubiera lugar de pasar de excluido a Convenio, se realizarían pasando el optante, en su caso, del actual montante que por nivel y escalón tiene reconocidos de entre los establecidos por la empresa para el personal excluido, en cuanto a los niveles 3 y 4, a los respectivos niveles 7 y 8 (y sus escalones) que corresponden según tabla/volcado.

La diferencia cuantitativa que resulte (diferencial), quedará definida como complemento a título personal, y tendrá el tratamiento que a continuación se regula:

De estar previsto que el puesto de trabajo como excluido del optante requiera la presencia, realización de trabajos o guardia, fuera de la jornada habitual y conlleve en aquella calidad de excluido la percepción de los actuales pluses denominados de dedicación, turno, nocturno, complementario de turno, complementario del puesto de trabajo, guardia, al pasar a personal/convenio y mientras siga realizando las funciones que inicialmente tenía atribuidas como excluido, los percibirá de acuerdo con las tablas se adjuntan en anexo.

Se establece y define que el optante que provenga de personal excluido, que realice prestaciones que den lugar al percibo de algún otro plus de los que se abonan en la actualidad en la empresa, pese a que esté previsto su percibo por el personal de Convenio, aquél no devengará ningún otro plus, a excepción de los indicados en el párrafo anterior, dado que el importe que pudieran representar figuraba ya incluido dentro del salario que inicialmente se le había fijado como tal personal excluido.

El diferencial indicado, será expresamente compensable y absorbible por cualesquiera percepción a que pudiera tener derecho el optante en concepto de pluses, incentivos por méritos u otros conceptos análogos y, concretamente, por los pluses que, en su caso, el optante tenía incluidos en el salario hasta la opción, de la siguiente forma:

Del diferencial se detraerá como integrante del mismo y se asignará a los pluses las cantidades que para cada uno se han señalado en el anexo.

Respecto a la dedicación se distinguen dos situaciones: Posible opción del personal excluido de los niveles 1 y 2:

a) Confrontado el diferencial una vez restados, en su caso, los importes de los pluses en la forma indicada, la cifra resultante se confrontará con la que figura en la tabla del anexo, detrayéndose de aquella el importe máximo que figura en la tabla y el resultado quedará como diferencial definitivo.

b) De no alcanzar la confrontación realizada aquel importe máximo, la detacción, a estos efectos, se efectuara sobre la cifra inmediatamente inferior de la tabla respecto de aquel diferencial, quedando el resultado restante como diferencial definitivo.

Posible opción del personal excluido del nivel 3: Del diferencial inicialmente descrito se efectuará a ser posible la deducción del importe máximo de la tabla y el resultado quedará como diferencial definitivo.

De ser superior aquel importe máximo al del diferencial, se practicará idéntica opción a la indicada en la letra b) de los niveles 1 y 2.

La opción que pudiera realizarse por parte de personal excluido y que se hallase encuadrado en los niveles 1 ó 2, de los establecidos por la empresa para este personal, comportaría su acomodación al nivel 8, escalón 4, con los demás condicionantes antes señalados.

El diferencial, tanto el resultante directo del volcado (de pasar a incluido en Convenio) como el diferencial definitivo indicado en los párrafos anteriores, quedará totalmente congelado y sin derecho a incremento alguno de los que puedan resultar de futuros convenios quedando, en su caso, en el momento en que el trabajador pase a situación de pasivo, incluido en la ABJ (anualidad base jubilación).

La empresa comunicará al Comité Intercentros el personal que ejerza la opción aquí establecida.

Realizada la opción, ésta tendrá carácter irreversible, salvo acuerdo expreso entre la dirección y el empleado en cuestión, siendo este caso, asimismo, comunicado al Comité Intercentros.

## NIVELES 7 Y 8

## Tabla salarial (año 1995)

## Pensionable

| Niveles | Período       | Escalón      |              |              |              |              |
|---------|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|         |               | 0<br>Pesetas | 1<br>Pesetas | 2<br>Pesetas | 3<br>Pesetas | 4<br>Pesetas |
| 7       | Anual .....   | 5.624.576    | 5.793.770    | 5.967.565    | 6.146.015    | 6.331.419    |
|         | Mensual ..... | 325.120      | 334.900      | 344.946      | 355.261      | 365.978      |
|         | P. adic. .... | 422.656      | 435.370      | 448.429      | 461.839      | 475.771      |
| 8       | Anual .....   | 6.521.459    | 6.716.119    | 6.917.751    | 7.126.319    | 7.339.525    |
|         | Mensual ..... | 376.963      | 388.215      | 399.870      | 411.926      | 424.250      |
|         | P. adic. .... | 490.051      | 504.679      | 519.831      | 535.503      | 551.525      |

Antigüedad pensionable (trienio): Mensual, 3.028 pesetas; anual, 36.336 pesetas.

## Salario no pensionable (año 1995)

| Niveles | Período       | Escalón      |              |              |              |              |
|---------|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|         |               | 0<br>Pesetas | 1<br>Pesetas | 2<br>Pesetas | 3<br>Pesetas | 4<br>Pesetas |
| 7       | Anual .....   | 16.248       | 16.740       | 17.244       | 17.760       | 18.288       |
|         | Mensual ..... | 1.354        | 1.395        | 1.437        | 1.480        | 1.524        |
| 8       | Anual .....   | 18.840       | 19.404       | 19.980       | 20.592       | 21.204       |
|         | Mensual ..... | 1.570        | 1.617        | 1.665        | 1.716        | 1.767        |

## Gratificación especial (año 1995)

## No pensionable

| Niveles | Período       | Escalón      |              |              |              |              |
|---------|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|         |               | 0<br>Pesetas | 1<br>Pesetas | 2<br>Pesetas | 3<br>Pesetas | 4<br>Pesetas |
| 7       | Anual .....   | 79.284       | 81.660       | 84.108       | 86.628       | 89.244       |
|         | Mensual ..... | 6.607        | 6.805        | 7.009        | 7.219        | 7.437        |
| 8       | Anual .....   | 91.920       | 94.668       | 97.500       | 100.440      | 103.452      |
|         | Mensual ..... | 7.660        | 7.889        | 8.125        | 8.370        | 8.621        |

Antigüedad no pensionable (trienio): Mensual, 9 pesetas; anual, 108 pesetas.

## Turnos rotativos cerrado y abierto (año 1995)

| Niveles | Turno rotativo cerrado (TRC) | Turno rotativo abierto A (TRAA) | Turno rotativo abierto B (TRAB) |
|---------|------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
|         | Pesetas                      | Pesetas                         | Pesetas                         |
| 7       | 2.216                        | 1.662                           | 1.108                           |
| 8       | 2.569                        | 1.927                           | 1.285                           |

## Horas extraordinarias y trabajo nocturno (año 1995)

| Niveles | Pago total H17 | Compensación descanso H07 | Hora ordinaria (1) | Horas de trabajo nocturno (TNP) (2) |
|---------|----------------|---------------------------|--------------------|-------------------------------------|
|         | Pesetas        | Pesetas                   | Pesetas            | Pesetas                             |
| 7       | 2.854          | 1.223                     | 3.385              | 591                                 |
| 8       | 3.307          | 1.417                     | 3.924              | 686                                 |

(1) (Salario anual + salario anual no pensionable + gratificación especial anual). Escalón 0/1.690 horas.

(2) (Salario mensual \* 12 + salario anual no pensionable + gratificación especial anual). Escalón 0 \* 0,25/1.690 horas.

## Gastos de manutención y estancia en hostelería (año 1995)

Desayuno: 438 pesetas.  
Comida o cena: 2.239 pesetas.  
Habitación: 5.003 pesetas.  
Estancia día completo: 8.160 pesetas.

## Plusas de personal superior (año 1995)

|                  | Importe mensual | Importe anual |
|------------------|-----------------|---------------|
|                  | Pesetas         | Pesetas       |
| Dedicación ..... | 40.054          | 480.648       |
|                  | 34.332          | 411.984       |
|                  | 28.612          | 343.344       |

## ANEXO III

## Incentivos a la formación (cuadro A)

| Formación   | Condiciones de acceso                  |                         |            | Incentivos     |   |   |                              |
|---|--|-------------------------|------------|----------------|---|---|------------------------------|
|   | A propuesta de la Dirección de empresa | Requerimiento Dirección | Voluntaria | Reconocimiento | Promoción horizontal (con constancia aprovechamiento) | Promoción vertical (con constancia aprovechamiento) | Compensación económica única |
| Formación potencial .....   |  |                         | x          | x              |   |   |                              |
| Curso grado superior .....  |  |                         | x          | x              | x (**)  |   |                              |
| Reciclaje:  |  |                         |            |                |   |   |                              |
| En el mismo puesto de trabajo .....                               |  | x                       |            | x              |   |   |                              |
| Para otro puesto de trabajo (mismo grado e igual profesión) ..... |  | x                       |            |                | x (**)  |   |                              |
| Ampliación de conocimientos:                                      |  |                         |            |                |   |   |                              |
| Mayor grado, igual profesión .....                                | x                                      |                         | x          | x              |   | x   |                              |
| Mismo grado, distinta profesión .....                             | x                                      |                         | x          | x              | x   | x   |                              |
| Mayor grado, distinta profesión .....                             | x                                      |                         | x          | x              | x   | x   |                              |
| Titulación .....  | x                                      |                         | x          | (*)            | (*)   | (*)   | (*)                          |

(\*) Según lo pactado en cada caso.

(\*\*) De acuerdo con fórmula.

|  | Importe mensual | Importe anual |
|--|-----------------|---------------|
|  | Pesetas         | Pesetas       |
|  | 22.890          | 274.680       |
|  | 17.167          | 206.004       |
|  | 11.445          | 137.340       |
| Condiciones especiales puesto de trabajo ..... | 25.411          | 304.932       |
| Complementario de turno .....                  | 39.521          | 474.252       |
| Plus de guardia .....                          | 203.369/N       | 2.440.429/N   |

## ANEXO II

## Mínimos jubilados, viudas y huérfanos [artículos 45, 46 y 48 del Convenio Colectivo (1990-1992)], de «Fuerzas Hidroeléctricas del Segre, Sociedad Anónima»

Año 1995:

Mínimo jubilados: 1.463.184 pesetas/año.

Mínimo viudas: 951.384 pesetas/año.

Mínimo huérfanos: 384.228 pesetas/año.

Para 1996, los mínimos de jubilados, viudas y huérfanos se incrementarán en un 3,5 por 100.

Si el IPC final de 1996 resultara superior al previsto (3,5 por 100), se procederá a la correspondiente revisión del mínimo en el diferencial que se produzca entre dichos índices.

## Seguro de vida colectivo del personal proveniente de «Fuerzas Hidroeléctricas del Segre, Sociedad Anónima»

La empresa tiene contratado un seguro de vida colectivo al que pueden inscribirse todos los empleados que lo deseen y que tiene las siguientes ventajas:

No se exige reconocimiento médico para el personal que se asegure al ingresar en la empresa, así como tampoco para los que se aseguren al efectuarse modificaciones de la póliza.

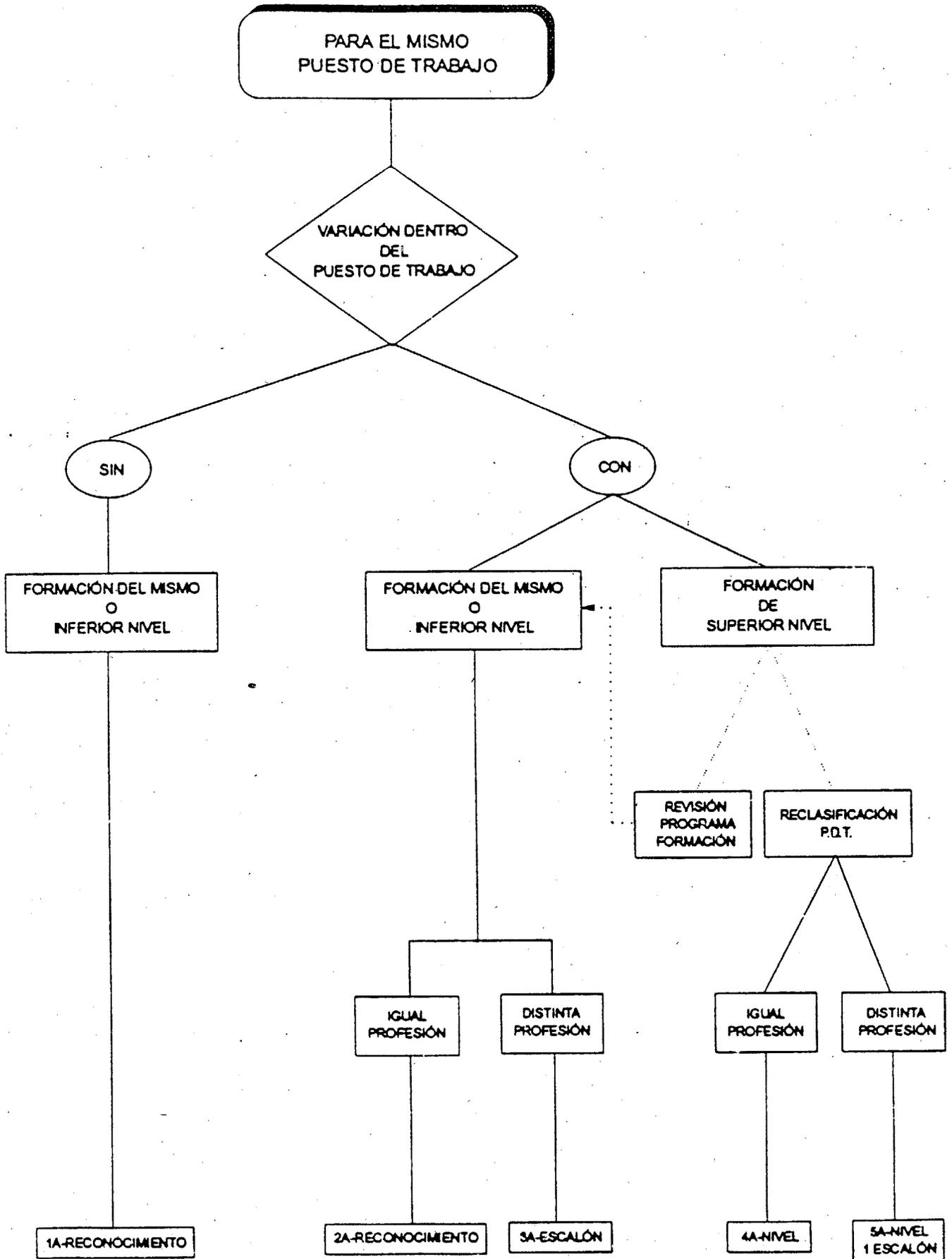
No hay límite de edad.

El capital se paga inmediatamente después de ocurrido el fallecimiento, cualquiera que sea la causa, enfermedad o accidente, durante el trabajo o fuera de él y precisamente en el momento en que la familia necesita recursos con urgencia. También se paga al asegurado en caso de invalidez el 100 por 100 del capital de acuerdo con las condiciones estipuladas.

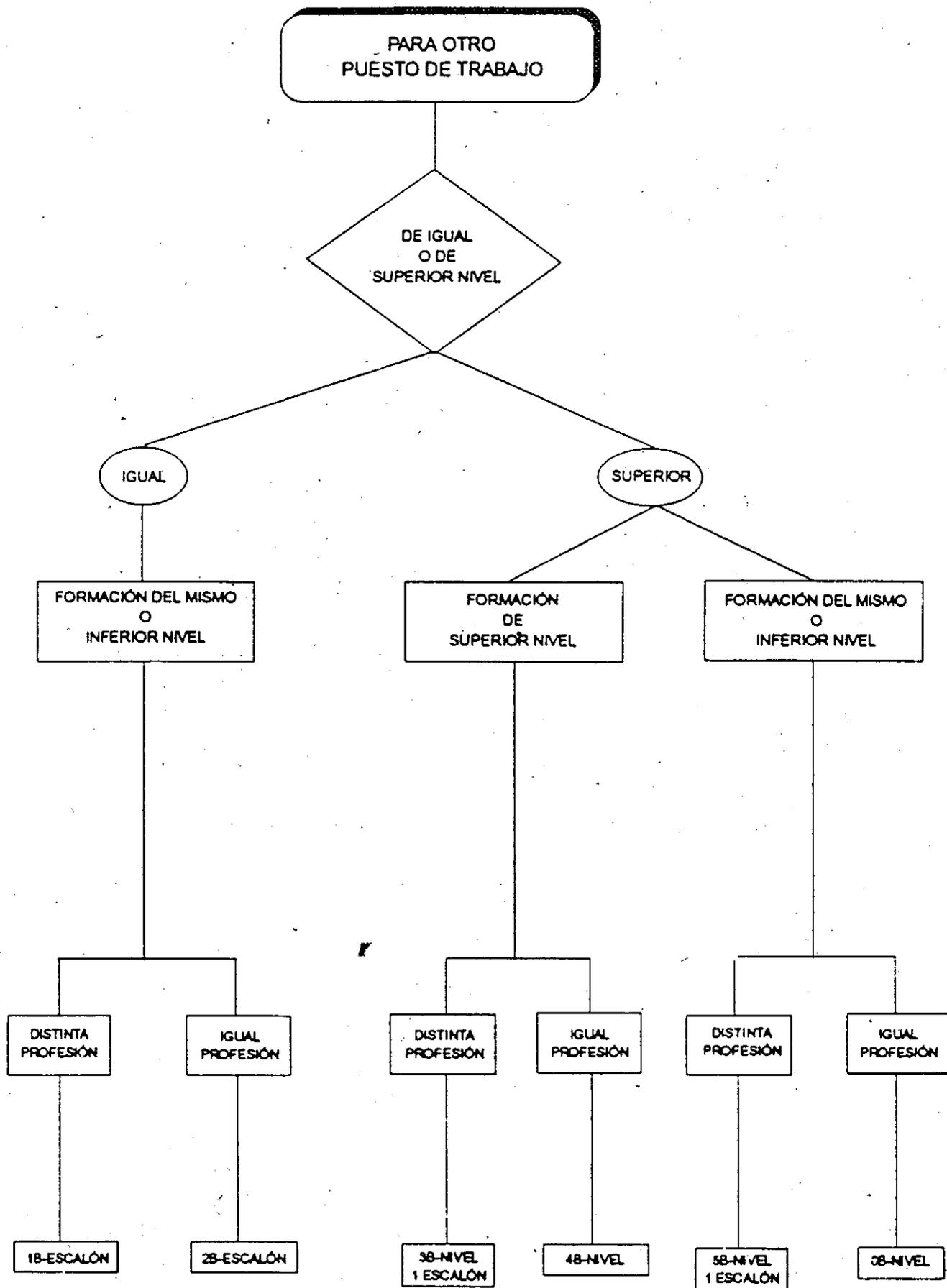
La empresa paga una parte de la prima.

El capital asegurado que corresponde a cada empleado será equivalente a dos años de salario de su categoría, incluyendo la antigüedad, plus de desplazamiento o distancia.

# INCENTIVOS A LA FORMACIÓN (Cuadro B)



# INCENTIVOS A LA FORMACIÓN (Cuadro C)



## ANEXO IV

## Gratificación especial (año 1995)

## Tabla salarial personal de Convenio (año 1995)

No pensionable

## Pensionable

| Niveles | Período       | Escalón      |              |              |              |              |
|---------|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|         |               | 0<br>Pesetas | 1<br>Pesetas | 2<br>Pesetas | 3<br>Pesetas | 4<br>Pesetas |
| 1       | Anual .....   | 2.317.508    | 2.387.036    | 2.458.883    | 2.533.048    | 2.609.514    |
|         | Mensual ..... | 133.960      | 137.979      | 142.132      | 146.419      | 150.839      |
|         | P. adic. .... | 174.148      | 179.372      | 184.771      | 190.344      | 196.090      |
| 2       | Anual .....   | 2.685.998    | 2.767.100    | 2.850.538    | 2.936.277    | 3.024.351    |
|         | Mensual ..... | 155.260      | 159.948      | 164.771      | 169.727      | 174.818      |
|         | P. adic. .... | 201.838      | 207.932      | 214.202      | 220.645      | 227.263      |
| 3       | Anual .....   | 3.114.726    | 3.207.437    | 3.304.767    | 3.404.415    | 3.506.381    |
|         | Mensual ..... | 180.042      | 185.401      | 191.027      | 196.787      | 202.681      |
|         | P. adic. .... | 234.054      | 241.021      | 248.335      | 255.823      | 263.485      |
| 4       | Anual .....   | 3.610.683    | 3.719.603    | 3.830.842    | 3.944.400    | 4.064.911    |
|         | Mensual ..... | 208.710      | 215.006      | 221.436      | 228.000      | 234.966      |
|         | P. adic. .... | 271.323      | 279.507      | 287.866      | 296.400      | 305.455      |
| 5       | Anual .....   | 4.185.423    | 4.310.554    | 4.440.339    | 4.574.760    | 4.711.482    |
|         | Mensual ..... | 241.932      | 249.165      | 256.667      | 264.437      | 272.340      |
|         | P. adic. .... | 314.511      | 323.914      | 333.667      | 343.768      | 354.042      |
| 6       | Anual .....   | 4.852.857    | 4.998.852    | 5.147.182    | 5.302.450    | 5.462.353    |
|         | Mensual ..... | 280.512      | 288.951      | 297.525      | 306.500      | 315.743      |
|         | P. adic. .... | 364.665      | 375.636      | 386.782      | 398.450      | 410.465      |

Antigüedad pensionable (trienio): Mensual, 3.028 pesetas; anual, 36.336 pesetas.

## \*Salario no pensionable (año 1995)

| Niveles | Período     | Escalón      |              |              |              |              |
|---------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|         |             | 0<br>Pesetas | 1<br>Pesetas | 2<br>Pesetas | 3<br>Pesetas | 4<br>Pesetas |
| 1       | Anual ..... | 6.696        | 6.900        | 7.104        | 7.320        | 7.536        |
|         | Mensual ... | 558          | 575          | 592          | 610          | 628          |
| 2       | Anual ..... | 7.764        | 7.992        | 8.232        | 8.484        | 8.736        |
|         | Mensual ... | 647          | 666          | 686          | 707          | 728          |
| 3       | Anual ..... | 9.000        | 9.264        | 9.552        | 9.840        | 10.128       |
|         | Mensual ... | 750          | 772          | 796          | 820          | 844          |
| 4       | Anual ..... | 10.428       | 10.752       | 11.064       | 11.400       | 11.748       |
|         | Mensual ... | 869          | 896          | 922          | 950          | 979          |
| 5       | Anual ..... | 12.096       | 12.456       | 12.828       | 13.212       | 13.608       |
|         | Mensual ... | 1.008        | 1.038        | 1.069        | 1.101        | 1.134        |
| 6       | Anual ..... | 14.016       | 14.436       | 14.868       | 15.324       | 15.780       |
|         | Mensual ... | 1.168        | 1.203        | 1.239        | 1.277        | 1.315        |

Antigüedad no pensionable (trienio): Mensual, 9 pesetas; anual, 108 pesetas.

| Niveles | Período     | Escalón      |              |              |              |              |
|---------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|         |             | 0<br>Pesetas | 1<br>Pesetas | 2<br>Pesetas | 3<br>Pesetas | 4<br>Pesetas |
| 1       | Anual ..... | 32.664       | 33.648       | 34.656       | 35.700       | 36.780       |
|         | Mensual ... | 2.722        | 2.804        | 2.888        | 2.975        | 3.065        |
| 2       | Anual ..... | 37.860       | 39.000       | 40.176       | 41.388       | 42.636       |
|         | Mensual ... | 3.155        | 3.250        | 3.348        | 3.449        | 3.553        |
| 3       | Anual ..... | 43.908       | 45.216       | 46.584       | 47.988       | 49.428       |
|         | Mensual ... | 3.659        | 3.768        | 3.882        | 3.999        | 4.119        |
| 4       | Anual ..... | 50.892       | 52.428       | 54.000       | 55.596       | 57.300       |
|         | Mensual ... | 4.241        | 4.369        | 4.500        | 4.633        | 4.775        |
| 5       | Anual ..... | 58.992       | 60.756       | 62.592       | 64.476       | 66.408       |
|         | Mensual ... | 4.916        | 5.063        | 5.216        | 5.373        | 5.534        |
| 6       | Anual ..... | 68.400       | 70.464       | 72.552       | 74.736       | 76.992       |
|         | Mensual ... | 5.700        | 5.872        | 6.046        | 6.228        | 6.416        |

## Tabla de proporcionalidad

## Premio de vinculación

| Antigüedad | Coficiente | Antigüedad | Coficiente | Antigüedad | Coficiente |
|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 23         | 0,250      | 30         | 0,250      | 37         | 0,250      |
| 23 1/12    | 0,281      | 30 1/12    | 0,326      | 37 1/12    | 0,410      |
| 23 2/12    | 0,313      | 30 2/12    | 0,403      | 37 2/12    | 0,569      |
| 23 3/12    | 0,344      | 30 3/12    | 0,479      | 37 3/12    | 0,729      |
| 23 4/12    | 0,375      | 30 4/12    | 0,556      | 37 4/12    | 0,889      |
| 23 5/12    | 0,406      | 30 5/12    | 0,632      | 37 5/12    | 1,049      |
| 23 6/12    | 0,438      | 30 6/12    | 0,708      | 37 6/12    | 1,208      |
| 23 7/12    | 0,469      | 30 7/12    | 0,785      | 37 7/12    | 1,368      |
| 23 8/12    | 0,500      | 30 8/12    | 0,861      | 37 8/12    | 1,528      |
| 23 9/12    | 0,531      | 30 9/12    | 0,938      | 37 9/12    | 1,688      |
| 23 10/12   | 0,563      | 30 10/12   | 1,014      | 37 10/12   | 1,847      |
| 23 11/12   | 0,594      | 30 11/12   | 1,090      | 37 11/12   | 2,007      |
| 24         | 0,625      | 31         | 1,167      | 38         | 2,167      |
| 24 1/12    | 0,656      | 31 1/12    | 1,243      | 38 1/12    | 2,326      |
| 24 2/12    | 0,688      | 31 2/12    | 1,319      | 38 2/12    | 2,486      |
| 24 3/12    | 0,719      | 31 3/12    | 1,396      | 38 3/12    | 2,646      |
| 24 4/12    | 0,750      | 31 4/12    | 1,472      | 38 4/12    | 2,806      |
| 24 5/12    | 0,781      | 31 5/12    | 1,549      | 38 5/12    | 2,965      |
| 24 6/12    | 0,813      | 31 6/12    | 1,625      | 38 6/12    | 3,125      |
| 24 7/12    | 0,844      | 31 7/12    | 1,701      | 38 7/12    | 3,285      |
| 24 8/12    | 0,875      | 31 8/12    | 1,778      | 38 8/12    | 3,444      |
| 24 9/12    | 0,906      | 31 9/12    | 1,854      | 38 9/12    | 3,604      |
| 24 10/12   | 0,938      | 31 10/12   | 1,931      | 38 10/12   | 3,764      |
| 24 11/12   | 0,969      | 31 11/12   | 2,007      | 38 11/12   | 3,924      |
| 25         | 1,000      | 32         | 2,083      | 39         | 4,083      |
|            |            | 32 1/12    | 2,160      | 39 1/12    | 4,243      |
|            |            | 32 2/12    | 2,236      | 39 2/12    | 4,403      |
|            |            | 32 3/12    | 2,313      | 39 3/12    | 4,563      |
|            |            | 32 4/12    | 2,389      | 39 4/12    | 4,722      |
|            |            | 32 5/12    | 2,465      | 39 5/12    | 4,882      |
|            |            | 32 6/12    | 2,542      | 39 6/12    | 5,042      |
|            |            | 32 7/12    | 2,618      | 39 7/12    | 5,201      |
|            |            | 32 8/12    | 2,694      | 39 8/12    | 5,361      |
|            |            | 32 9/12    | 2,771      | 39 9/12    | 5,521      |
|            |            | 32 10/12   | 2,847      | 39 10/12   | 5,681      |
|            |            | 32 11/12   | 2,924      | 39 11/12   | 5,840      |
|            |            | 33         | 3,000      | 40         | 6,000      |

## Turnos rotativos cerrado y abierto (año 1995)

| Niveles | Turno rotativo cerrado (TRC)<br>—<br>Pesetas | Turno rotativo abierto A (TRAA)<br>—<br>Pesetas | Turno rotativo abierto B (TRAB)<br>—<br>Pesetas |
|---------|--|---|---|
| 1       | 913  | 685   | 457   |
| 2       | 1.058  | 794   | 529   |
| 3       | 1.227  | 920   | 613   |
| 4       | 1.422  | 1.067   | 711   |
| 5       | 1.649  | 1.237   | 824   |
| 6       | 1.912  | 1.434   | 956   |

## Horas extraordinarias y trabajo nocturno (año 1995)

| Niveles | Pago total H17<br>—<br>Pesetas | Compensación descanso H07<br>—<br>Pesetas | Hora ordinaria (1)<br>—<br>Pesetas | Horas de trabajo nocturno (TNP) (2)<br>—<br>Pesetas |
|---------|--------------------------------|---|------------------------------------|---|
| 1       | 1.176                          | 504                                       | 1.395                              | 244   |
| 2       | 1.365                          | 585                                       | 1.617                              | 282   |
| 3       | 1.582                          | 678                                       | 1.874                              | 327   |
| 4       | 1.837                          | 787                                       | 2.173                              | 380   |
| 5       | 2.126                          | 911                                       | 2.519                              | 440   |
| 6       | 2.463                          | 1.056                                     | 2.920                              | 510   |

(1) (Salario anual + salario anual no pensionable + gratificación especial anual). Escalón 0/1.690 horas.

(2) (Salario mensual \* 12 + salario anual no pensionable + gratificación especial anual). Escalón 0 \* 0,25/1.690 horas.

## Gastos de manutención y estancia en hostelería (año 1995)

| Descripción                 | Niveles 1 a 4<br>—<br>Pesetas | Niveles 5 y 6<br>—<br>Pesetas |
|-----------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Desayuno .....              | 302                           | 363                           |
| Comida o cena .....         | 1.357                         | 1.608                         |
| Habitación .....            | 3.321                         | 3.916                         |
| Estancia día completo ..... | 5.757                         | 6.817                         |
| Compensación .....          | 856                           | 985                           |

## Fórmula paramétrica:

$$PCK = \frac{G \times C}{100} + \frac{L \times (R+P)}{K3} + \frac{4 \times N}{K2} + \frac{12 \times Lv + A \times (CE1 + D1) + S + T + I \times (A + S + T)}{K1}$$

## Definición de los parámetros de cálculo:

- G: Precio del litro de gasolina súper.  
 C: Consumo por cada 100 kms., a 90 kms./h.  
 L: Precio del litro de aceite.  
 R: Cantidad de litros de aceite en cada reposición.  
 K3: Kilómetros recorridos entre cada cambio de aceite.  
 P: Precio mano de obra cambio de aceite y revisión niveles.  
 N: Precio de cada neumático.  
 K2: Kilometraje de duración de un juego de cuatro neumáticos.  
 Lv: Precio del lavado.  
 K1: Kilometraje anual en que se basa el cálculo.  
 A: Precio del vehículo (incluido el IVA y matriculación).  
 CE1: Coeficiente de entretenimiento aplicado en tanto por uno sobre el precio del vehículo.  
 D1: Coeficiente de depreciación aplicado en tanto por uno sobre el precio del vehículo.  
 S: Precio de los Seguros Obligatorio + Todo Riesgo.  
 T: Importe de la tasa municipal.  
 I: Interés del capital invertido (valor del coche + seguros + tasa municipal).

## ANEXO V

## Normas básicas para los préstamos para viviendas

a) El préstamo vivienda podrá solicitarse por una sola vez. Los préstamos deben utilizarse para compra, pago de la entrada o construcción en terreno propio, de la vivienda destinada a uso habitual e inmediato del empleado solicitante.

Asimismo, podrán utilizarse para cancelación, cambio y amortización anticipada de hipotecas, siempre que no se haya solicitado con anterioridad el préstamo.

b) El solicitante debe ser titular de la vivienda.

c) Quedan excluidas las viviendas secundarias, de veraneo, etc., así como las destinadas a hijos u otros familiares.

Igualmente, quedan excluidos los aparcamientos, almacenes, jardines, vallas y demás edificaciones o instalaciones secundarias.

d) Deberán aportarse los justificantes de compra de la vivienda o del cambio en la hipoteca, debiéndose además en un plazo razonable de tiempo ocupar de forma fehaciente para la empresa la vivienda adquirida mediante el préstamo concedido.

e) Las necesidades de reformas o arreglos necesarios en la vivienda habitual serán estudiados por la Comisión del Fondo Social, que de forma paritaria decidirá la concesión o no del préstamo que cubra dichas necesidades.

f) Para la concesión del préstamo es condición inexcusable no tener ningún otro préstamo de la empresa pendiente de liquidación, sea cual sea el motivo de aquél. Podrá, no obstante, cancelarse el anterior simultáneamente a la petición.

g) En los préstamos para vivienda se establecerá una garantía mediante el Seguro Colectivo de Vida del interesado.

h) Estos créditos tendrán el tratamiento fiscal que establece la legislación vigente al respecto.

i) La empresa informará al Comité Intercentros en todos aquellos casos en que sea denegada la solicitud de este préstamo, con carácter previo a su comunicación al interesado.

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

5265

*ORDEN de 1 de marzo de 1996 por la que se amplía el plazo para la presentación de las solicitudes de ayuda a los productores de determinados cultivos herbáceos en la campaña de comercialización 1996/97 y de las primas en beneficio de los productores de carne de ovino y caprino, de los productores de carne de vacuno y de los que mantengan vacas nodrizas para el año 1996.*

El artículo 3 de la Orden de 23 de noviembre de 1995, por la que se regula el procedimiento para la solicitud, tramitación y concesión de las ayudas a los productores de determinados cultivos herbáceos en la campaña de comercialización 1996/97, y de las primas en beneficio de los productores de carne de ovino y caprino, de los productores de carne de vacuno y de los que mantengan vacas nodrizas para el año 1996, dispone que el plazo para la presentación de las solicitudes de ayuda será el comprendido entre el 1 de enero y el 8 de marzo de 1996.

Sin embargo, teniendo en cuenta los retrasos producidos en la siembra de algunos cultivos, a causa de las condiciones climatológicas especiales que han confluído durante los últimos meses, que han motivado, en muchos casos, un cambio en el plan de cultivos de los agricultores, así como la demanda de determinadas Comunidades Autónomas y organizaciones agrarias, resulta necesario ampliar el plazo de presentación de las solicitudes de ayuda.

La modificación de la fecha de presentación obligaría igualmente a modificar al final del período de retención para el ovino y caprino que se establece en el artículo 19 de la Orden citada de 23 de noviembre de 1995.

A tal efecto, consultadas las Comunidades Autónomas, dispongo:

## Artículo 1.

El plazo de presentación de las solicitudes de ayuda, fijado en el apartado 1 del artículo 3 de la Orden de 23 de noviembre de 1995, se amplía hasta el día 18 de marzo de 1996.