

# MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**13154** RESOLUCIÓN de 13 de mayo de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Hidroeléctrica de Cataluña, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Hidroeléctrica de Cataluña, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9002502), que fue suscrito con fecha 12 de marzo de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, 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 y Migraciones acuerda:

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

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

Madrid, 13 de mayo de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «HIDROELÉCTRICA DE CATALUÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

### CAPÍTULO I

#### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Rige este Convenio en los centros de trabajo e instalaciones de la empresa «Hidroeléctrica de Cataluña, Sociedad Anónima», radicados en las provincias a las cuales se extiende o pueda extenderse en el futuro su actividad.

#### Artículo 2. *Ámbito funcional y personal.*

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones de trabajo entre «Hidroeléctrica de Cataluña, Sociedad Anónima», y los productores de plantilla, quedando excluido el personal directivo.

Asimismo, quedará excluido el régimen salarial del personal adscrito a la primera categoría, en aquellos casos en que estén encuadrados en la política retributiva que viene aplicando la empresa a este personal.

#### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, entrando en vigor a efectos económicos el 1 de enero de 1995 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1997. Este Convenio se considerará prorrogado de año en año si alguna de las partes, mediante escrito fehaciente, no procede a su denuncia antes de la finalización de su vigencia.

### CAPÍTULO II

#### Artículo 4.

Como responsable de la organización del trabajo ante el Estado, la empresa adoptará la estructuración de servicios y funciones que en cada momento crea conveniente, establecerá los sistemas de racionalización, mecanización y automatización que estime oportunos, creará o suprimirá puestos de trabajo cuando sea necesario y llevará a cabo el reajuste de plantillas con arreglo a las necesidades del servicio presentes y futuras, sin que con ello se perjudiquen los intereses económicos y reglamentarios del productor.

Se tratarán previamente con los representantes del personal, los aspectos relacionados con acciones de reestructuración que puedan llevarse

a cabo. En caso de desacuerdo la Dirección se compromete a hacer todos los esfuerzos posibles para que se produzca el acuerdo.

Se garantiza que los traslados que puedan realizarse, que comporten cambio de residencia o de condiciones de trabajo, se acordarán con el trabajador afectado, con información al Comité Intercentros.

#### Artículo 5.

En ningún caso el reajuste de plantillas supondrá resolución del contrato de trabajo.

La organización de la empresa, en todas sus manifestaciones, pretende mejorar los factores productivos y el rendimiento del negocio, base de la elevación del nivel del productor, en cuya misión se hace necesaria la colaboración más completa del personal, del que se recaba apoyo, laboriosidad, rendimiento y disciplinada actuación en sus tareas.

Es facultad de la empresa implantar en los puestos y centros de trabajo los controles que tenga por conveniente, encaminados a lograr la máxima productividad del personal, cuyos controles son de obligatoria aceptación por el productor, quién deberá colaborar en la medida de lo posible al mejor éxito de la disposición adoptada.

En todo lo relacionado con los artículos 4 y 5, y muy especialmente para la supresión de los puestos de trabajo, la empresa tendrá en cuenta el informe del Comité Intercentros para adaptar la decisión que estime más justa.

#### Artículo 6.

Durante la vigencia de este Convenio la empresa no rescindiré el contrato de trabajo a ningún trabajador fijo de plantilla ni por posibles intercambios de mercado, ni por otras causas, salvo las previstas en el artículo 54 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

### CAPÍTULO III

#### Clasificación laboral del productor

#### Artículo 7.

Se establece como sistema de clasificación laboral del productor el de categorías y niveles salariales del presente Convenio.

La clasificación del trabajador dependerá de las funciones asignadas a su puesto de trabajo. La Comisión Mixta participará en la definición de exigencias y perfiles de los puestos de trabajo, así como en el seguimiento global de la aplicación del sistema y en la atención y resolución de las reclamaciones del personal.

#### Artículo 8.

El productor afectado de capacidad disminuida, a juicio del Servicio Médico, podrá ser destinado a otro puesto de trabajo más acorde con sus aptitudes, conservando el importe de sus percepciones salariales fijas. Todo ello sin perjuicio de los preceptos vigentes en la materia.

Para aquellos productores de edad avanzada y capacidad disminuida la empresa procurará acoplarlos a puestos de trabajo acordes con sus posibilidades, sin detrimento de su remuneración.

### CAPÍTULO IV

#### SECCIÓN 1.ª ASCENSOS Y PROMOCIONES

#### Artículo 9.

Se mantiene como base para el ascenso la capacitación y el mérito.

Establecida por la Dirección de la empresa la existencia de una vacante, se determinará la categoría que le corresponde y en caso de que no sea cubierta por el régimen de promoción que establecen los artículos siguientes, se cubrirá por concurso-oposición el 50 por 100 de las plazas, o por libre designación de la empresa el otro 50 por 100. En el supuesto de que a través del sistema establecido, no se hallare personal idóneo para ocupar la vacante, y antes de acudir al exterior, tendrá opción a cubrir la vacante el personal contratado a término de obra y/o el personal eventual en igualdad de condiciones. La empresa recurrirá al personal reclutado en el exterior, agotando previamente las posibilidades de hallar entre el personal de plantilla al productor adecuado.

1. A fin de reconocer la progresiva capacitación y eficiencia del trabajador en el ejercicio de las funciones propias de su oficio, las jefaturas podrán proponer la promoción de aquellos trabajadores en que dicho supuesto concorra de modo manifiesto y en la medida que ocurra, guardando los siguientes requisitos mínimos:

- Experiencia mínima de cuatro años en la categoría inferior.
- Rendimiento óptimo a juicio de la jefatura.
- Capacitación profesional adecuada a la nueva categoría.
- Asumir con plena responsabilidad y eficiencia la realización de las nuevas funciones.

Tal como está previsto, las jefaturas procederán a la evaluación anual de su personal, dentro del cuarto trimestre, cuyo informe deberá ser comentado con el afectado.

Afecta a las siguientes categorías de personal:

Grupo I. Personal Técnico: Auxiliar Técnico, 5.ª Técnica y 4.ª Técnica.

Grupo II. Personal Administrativo: 5.ª Auxiliar, 4.º Oficial nivel B, 4.º Oficial nivel A.

Grupo III. Personal Operario: 3.ª Ayudante, 2.ª Oficial nivel B, 2.ª Oficial nivel A, 1.ª categoría nivel B.

2. Además de lo establecido anteriormente, los empleados con un mínimo de dos años de trabajo efectivo en las categorías: Auxiliar técnico, 5.ª Técnica, 5.ª Auxiliar Administrativo, 4.ª Oficial nivel B Administrativo, Peón Especialista, 3.ª Ayudante, 2.ª Oficial nivel B operario podrán optar a la categoría inmediata superior, mediante la superación de una prueba de nivel.

Las pruebas se celebrarán de acuerdo con la normativa «Procedimiento Pruebas de Nivel» de enero de 1994.

3. Planes de carrera para terceras y segundas categorías:

a) Terceras categorías técnicas-administrativas.—A fin de estimular el rendimiento en el trabajo y la actualización de conocimientos de los cuadros intermedios, la Dirección tiene establecidos unos planes de carrera apropiados para cada puesto de trabajo, mediante cuya realización satisfactoria los empleados clasificados en la tercera categoría podrán acceder a la segunda categoría nivel B. Al asignarse el plan de carrera, serán clasificados en la categoría segunda nivel C.

El acceso a la categoría de Técnico-Encargado, comporta la apertura de plan de carrera a 2.ª Técnica nivel B.

Asimismo, mediante dicho sistema, este personal podrá acceder a la segunda categoría nivel A, guardando los siguientes requisitos:

Enriquecimiento de las funciones del puesto de trabajo.  
Experiencia en la categoría.  
Formación adecuada.

b) Segundas categorías técnicas-administrativas nivel A.—A fin de estimular el rendimiento en el trabajo y la actualización de conocimientos de los titulados medios, la Dirección tiene establecidos unos planes de carrera apropiados para cada puesto de trabajo, mediante cuya realización satisfactoria dichos empleados podrán acceder a la primera categoría superior segunda.

Todo empleado clasificado en estas categorías podrá solicitar individualmente dicha promoción.

La Comisión Mixta será informada previamente de las peticiones de plan de carrera, contenidos de los mismos y del resultado, a fin de que pueda realizar el seguimiento de los planes de carrera establecidos.

#### Artículo 10. Promoción salarial por desempeño.

La promoción salarial por desempeño queda sujeta a los siguientes requisitos:

- Experiencia mínima de cuatro años en el nivel anterior.
- Rendimiento óptimo a juicio de la jefatura.
- Actualización y formación profesional.

Tal como está previsto las jefaturas procederán a la evaluación anual de su personal, dentro del cuarto trimestre, cuyo informe deberá ser comentado con el afectado.

Las categorías afectadas por dicho sistema de promoción son las siguientes:

Grupos I y II. Personal Técnico/Personal Administrativo:

Segunda categoría nivel A.  
Segunda categoría nivel B.

Segunda categoría nivel C.

Tercera categoría.

Grupo III. Personal Operario:

Montador nivel A.—En el anexo 3 se indican los niveles retributivos correspondientes a cada uno de los niveles de promoción salarial por desempeño.

#### Artículo 11. Garantías de promoción.

Se mantiene como garantía de promoción el ascenso automático por el transcurso del tiempo de permanencia en la categoría. Este sistema de promoción está sujeto a los principios siguientes:

1. Para que pueda producirse el ascenso automático es necesario poseer los conocimientos y experiencia necesarios para desarrollar las tareas propias de la nueva categoría.

2. La promoción se producirá siempre que no exista ninguna sanción reglamentaria al empleado.

3. Por ascenso automático no podrá accederse en ningún caso a puestos de trabajo o categorías que comporten mando.

4. Los empleados que accedan a una nueva categoría por este sistema deberán ocupar necesariamente, en la primera ocasión que se presente y si así se dispone por la empresa, las plazas vacantes que pudieran existir de la nueva categoría, siempre que ello no implique necesariamente cambio de residencia domiciliaria ni se dé un cambio substancial de las funciones propias de su oficio o profesión.

5. Los ascensos automáticos se concederán a título personal y por lo tanto no supondrán cambio de nivel del puesto de trabajo. En consecuencia, en los casos de sustitución de empleados, si procediera pago de diferencia de sueldo por trabajos de categoría superior, el nivel salarial que contará será el correspondiente al puesto y no al empleado. El cálculo de los pluses se efectuará sobre el nivel de la categoría que ostente el empleado, una vez asumida y consolidada la misma. En ningún caso el mencionado cálculo se realizará sobre las percepciones del empleado cuando éstas sean superiores a las de la categoría realmente ostentada.

Las categorías afectadas son las siguientes:

Grupo I. Personal Técnico:

a) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la categoría de Auxiliar Técnico, ascenderán a la quinta categoría en dicho momento.

b) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo en la categoría quinta técnica, ascenderán a la cuarta categoría, en dicho momento.

Grupo II. Personal Administrativo:

a) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la quinta categoría, Auxiliar Administrativo, ascenderán a la cuarta categoría, Oficial nivel B, en dicho momento.

b) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la cuarta categoría, Oficial nivel B, ascenderán a la cuarta categoría, Oficial nivel A, en dicho momento.

Grupo III. Personal Operario:

a) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la tercera categoría, Ayudante, ascenderán a la segunda categoría, Oficial nivel B, en dicho momento.

b) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la segunda categoría, Oficial nivel B, ascenderán a la segunda categoría, Oficial nivel A, en dicho momento.

#### Artículo 12. Concursos-oposición.

Los concursos-oposición se regirán por las siguientes normas:

En la convocatoria se indicará la composición del Tribunal encargado de juzgarlo, el número de vacantes, las condiciones que deberán reunir los concursantes y el plazo de admisión de solicitudes para participar en el mismo.

De dicho Tribunal formará parte un delegado representante del personal.

Las pruebas a que deberán someterse los concursantes serán las siguientes:

Pruebas médicas y psicotécnicas.  
Pruebas de conocimientos básicos.

Pruebas de conocimientos específicos del puesto de trabajo.  
Concurso de méritos.

Para las pruebas de conocimientos básicos, el personal dispondrá de los correspondientes programas por niveles, que estarán en todo momento a disposición de éste.

El temario de la prueba de conocimientos específicos del puesto de trabajo se facilitará junto con la convocatoria de cada concurso-oposición.

Será competencia del Tribunal la determinación del orden de las pruebas y puntuaciones que calificarán los ejercicios.

La elección recaerá en el concursante que obtenga mejor calificación y supere el mínimo de puntuación previamente establecido.

Si para la misma especialidad y categoría se produjeran vacantes en los seis meses siguientes, la empresa podrá cubrirlos con los opositores de más alta puntuación que habiendo superado el mínimo exigido hubiera quedado sin plaza.

Quedarán dispensados de las pruebas de conocimientos básicos aquellos trabajadores que, habiendo realizado los cursos programados por la empresa para cada uno de los niveles y puestos de trabajo, los hayan terminado con aprovechamiento.

Igualmente se eximirá a los opositores de las pruebas psicotécnicas por uno de los siguientes supuestos:

Por haberlas realizado con anterioridad, con ocasión de otro concurso-oposición de la misma naturaleza.

Por haberlas realizado a petición propia como base para su orientación profesional.

A tal efecto, todo productor, en cualquier momento, puede solicitar el correspondiente examen de aptitudes que le sirva de orientación para sus posibilidades de promoción.

#### SECCIÓN 2.ª INGRESOS

##### Artículo 13.

El ingreso del personal procedente del exterior se efectuará en los supuestos contemplados en el artículo 9 de este Convenio.

El ingreso para cubrir una plaza declarada desierta después de un concurso-oposición interno será supervisada por el mismo Tribunal de dicho concurso-oposición.

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso será el siguiente:

Para el personal titulado técnico o administrativo o jurídico: Seis meses.  
Resto de personal: Dos meses.

El período de prueba podrá ser disminuido o renunciado totalmente por la empresa.

#### SECCIÓN 3.ª FORMACIÓN

##### Artículo 14.

La empresa seguirá desarrollando el programa de formación profesional actualmente establecido que alcanzará todos los niveles de los diferentes grupos profesionales, con objeto de proporcionar a los trabajadores la igualdad de oportunidades para la promoción. Todo empleado podrá disponer de los medios que la empresa posee a tal fin.

Para que los medios empleados puedan dar resultados satisfactorios la empresa solicita de los productores la más eficaz colaboración en el cumplimiento y puesta en práctica de las medidas que se adopten para conseguir actualizar sus conocimientos en las técnicas de cada especialidad y mejorar su formación profesional.

Dentro del plan de formación que establece la empresa anualmente, cualquier trabajador interesado podrá solicitar asistir a cursos para ampliar su formación, independientemente del grupo profesional, sección o departamento a que pertenezca.

### CAPÍTULO V Régimen económico

#### SECCIÓN 1.ª

##### Artículo 15. Incrementos.

Se establecen, para todos los conceptos económicos de este capítulo V, los siguientes incrementos anuales:

Año 1995: IPC real.  
Año 1996: IPC real.  
Año 1997: IPC real,

cuya aplicación se hará del siguiente modo:

Año 1995: 4,3 por 100.

Año 1996: 3,5 por 100.

Año 1997: IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado.

Cuando se conozcan el IPC real de los años 1996 y 1997, se efectuarán las correspondientes revisiones anuales.

Dicha revisión salarial anual consistirá en aplicar la diferencia entre el IPC real y el IPC previsto a los importes de todos los conceptos económicos del año anterior.

Todos los conceptos económicos de este capítulo se refieren a cantidades brutas.

##### Artículo 16. Tablas salariales.

Las percepciones anuales correspondientes a cada nivel-categoría de los años 1995 y 1996 serán las que figuran en el anexo 1.

Dichas percepciones se cobrarán en 18 pagas iguales, que corresponden a doce mensualidades ordinarias; cuatro a las gratificaciones de junio, agosto, octubre y diciembre y dos a participaciones de beneficios.

Cada una de dichas pagas continuará poseyendo la conceptualización legal reglamentaria a todos los efectos.

Las pagas extraordinarias se abonarán junto con las mensualidades de los meses que se mencionan, con excepción de la de Navidad que se abonará el 15 de diciembre.

Las pagas correspondientes a la participación en beneficios se satisfarán junto con las mensualidades de febrero y abril.

Cuando el dividendo bruto que perciban los accionistas de la empresa exceda del 13 por 100, la participación en beneficios del personal quedará incrementada en media mensualidad, que se satisfará dentro de los treinta días siguientes a la celebración de la Junta general de accionistas aprobatoria de las cuentas del ejercicio.

De acuerdo con lo convenido en cuanto a la inclusión en tablas salariales de las retribuciones del personal que integran la primera categoría y que han manifiestado su voluntad en tal sentido, se especifica en el anexo 2 de Convenio de cada uno de los niveles de dicha categoría en el anexo 2.

##### Artículo 17. Paga de Convenio.

Se establece en concepto de paga de Convenio la cantidad lineal de 49.537 pesetas anuales para el año 1995, y 51.271 pesetas para el año 1996, que se abonarán en el mes en que se realice la revisión salarial o en su defecto en el mes de enero.

##### Artículo 18. Productividad.

Se establece en concepto de productividad para los años 1995 y 1996 las cantidades que figuran en el anexo 4, que se abonará en el mes de septiembre de cada año.

##### Artículo 19. Integración operativa.

La empresa reconoce y valora la colaboración del personal en las acciones de integración operativa ENHER-HEC que se han llevado a cabo.

Con la finalidad de seguir contando con dicha colaboración y dedicación en el desarrollo de este proceso de integración operativa en las tareas del grupo, cuando las necesidades así lo requieran, y avanzar en la optimización de los recursos tanto humanos como materiales, propone una compensación del 40 por 100 de una paga abonable a la firma del Convenio.

Para el año 1997 y siguientes la compensación será del 70 por 100 de una paga abonable a 31 de enero de 1997.

Dichas cantidades no son pensionables.

Ante las nuevas iniciativas de avance en el proceso de integración operativa la representación social será previamente informada e interviene en los términos previstos en el artículo 4 del Convenio.

##### Artículo 20. Antigüedad.

En concepto de antigüedad se percibirá anualmente la cantidad que resulte de multiplicar el número de trienios por el importe de un trienio.

Se establece el importe de un trienio o período de tres años de antigüedad en la empresa, en la cuantía de 43.650 pesetas para el año 1995 y 45.187 pesetas para el año 1996. La cantidad correspondiente será percibida mensualmente y con ocasión del cobro de cada una de las gra-

tificaciones de junio, agosto, octubre y diciembre, así como en las dos pagas correspondientes a la participación en beneficios de febrero y abril.

A todos los efectos se estimará como antigüedad del trabajador, tanto en la empresa como en la categoría, la que conste en el escalafón.

A partir de la fecha en que el trabajador cumpla la edad de sesenta y cinco años dejará de devengar nuevos aumentos por antigüedad.

El devengo de los aumentos por antigüedad se efectuará por semestres naturales, entendiéndose por semestre natural el período de tiempo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio y entre el 1 de julio y el 31 de diciembre. Por tanto, el trabajador que cubriera el período de tres años de antigüedad en el transcurso del semestre natural, iniciará su percibo a partir del inicio del mencionado semestre.

#### Artículo 21. Premios antigüedad.

Los trabajadores que a partir de la entrada en vigor de este Convenio cumplan veinticinco años de antigüedad en la empresa recibirán un premio equivalente a la dozava parte de sus percepciones anuales fijas. Los que en iguales circunstancias cumplan cuarenta años de antigüedad en la empresa recibirán un premio equivalente a la sexta parte de sus percepciones fijas.

Al cumplir dichos aniversarios se concederán vacaciones pagadas de una semana y quince días naturales respectivamente.

Los trabajadores que se jubilen sin haber cumplido los veinticinco o cuarenta años de antigüedad percibirán la parte proporcional de estos premios que les corresponda según su antigüedad en la empresa.

#### Artículo 22. Quinquenio especial.

Se abonarán 20.000 pesetas anuales en junio de 1996 y en años sucesivos a todos los trabajadores que tengan una antigüedad igual o superior a veinte años el 31 de diciembre.

#### Artículo 23. Horas extraordinarias.

El valor de las horas extraordinarias que realice el trabajador será para los años 1995 y 1996 el que se fija en el anexo 6.

Las horas extraordinarias que se realicen de forma inevitable podrán cobrarse o compensarse, a elección del trabajador, por un tiempo de descanso en la proporción de una hora tres cuartos de descanso por cada hora extraordinaria trabajada.

Quienes opten por compensar podrán hacerlo en el plazo de los diez días siguientes, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, pudiendo ser acumuladas al período vacacional siempre que haya acuerdo entre el servicio y el trabajador.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2 del Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, a los efectos de cotización de las horas extraordinarias, las realizadas en la empresa tendrán la consideración siguiente:

a) Por causas de fuerza mayor: Todas aquellas motivadas por prolongación de jornada debida a averías de las instalaciones o por causas ajenas no previstas y aquellas de mantenimiento obligado en días festivos equivalentes a averías. Afectarán a las horas realizadas por el personal incluido en las brigadas de mantenimiento y reparación de redes e instalaciones.

#### b) Horas extraordinarias estructurales

b.1 Personal con trabajo a turnos rotativos.—Los devengados por ausencia imprevista del personal de relevo, cambios de turno, cobertura de los festivos intersemanales y cualquier tipo de incidencia en período de vacaciones o no vacaciones cuya superación esté prevista mediante la instrumentación de horas extraordinarias.

b.2 Personal de mantenimiento.—Las restantes horas no contempladas en el apartado a) que tengan como objetivo la cobertura de ausencias imprevistas y el mantenimiento preventivo en días de descanso del personal o festivos intersemanales recogidos en el calendario laboral pactado en el Convenio.

b.3 Personal técnico y administrativo.—Se establecen como estructurales las necesarias para períodos punta en los diferentes trabajos de desarrollo, no siendo posible la sustitución por contratación temporal dada la especialidad de dichos trabajos en nuestra empresa.

c) Horas extraordinarias que deben ser objeto de incremento a la cotización adicional cuando éstas se produzcan: Lo serían aquellas que devengan personal de oficinas de una forma diaria y regular por un período superior a los seis meses.

#### Artículo 24. Dietas.

A efectos del percibo de dietas, el personal de zona percibirá en 1995 la cantidad de 1.109 pesetas netas y para 1996 la cantidad de 1.148 pesetas netas en los casos en que trabaje bajo horario discontinuo y, con arreglo al precepto reglamentario, devengue dieta de comida.

Se considera personal de zona a los productores del grupo profesional obrero adscrito a brigadas cuya misión es desplazarse, para la ejecución de una tarea, a los lugares que le son señalados. Se hallan entre tales productores los que prestan sus servicios en las brigadas de la red aérea y subterránea y de estaciones transformadoras de distribución Barcelona, los adscritos a las brigadas de líneas de alta tensión, de mantenimiento de subestaciones y de distribución exterior de las delegaciones, etc.

Los productores no comprendidos en la denominación anterior o que siendo de zona trabajen bajo horario de trabajo continuo percibirán las dietas que se señalan en el anexo 7.

Debe entenderse como dieta completa la devengada por los conceptos de desayuno, comida, cena y habitación en el mismo lugar de permanencia del productor.

Además, se devengará el suplemento de dieta por pernocta cuando el empleado tenga que pernoctar fuera de su domicilio por motivos de trabajo.

El personal de turno de operación que por razón de un servicio extraordinario prolongue su jornada de trabajo de las seis a las catorce horas o de las catorce a las veintidós, durante una hora o más, percibirá dieta de comida o cena.

#### Artículo 25. Bolsa de vacaciones.

El importe de la bolsa de vacaciones para 1995 será de 77.892 pesetas, y para 1996 será de 80.618 pesetas.

Para el percibo de la bolsa será necesario, como regla general, que el productor realice un período de vacaciones ininterrumpido no inferior a quince días naturales.

El percibo de la bolsa se efectuará en el mes de junio de cada año, sin previa solicitud, comprobándose posteriormente el cumplimiento de los requisitos.

El productor que desee percibirlas en otro plazo deberá solicitarlo con antelación a Administración de Personal.

#### SECCIÓN 2.ª PLUS

#### Artículo 26.

Los pluses que afectan a los profesionales de oficio son:

- Plus de mantenimiento.
- Plus de operación y mantenimiento.
- Plus de turnicidad,

y los que afectan a los técnicos y administrativos:

- Incentivo.
- Quebranto de moneda.

Los pluses correspondientes a los profesionales de oficio se contemplan en el anexo 8 como parte integrante de los siguientes regímenes de trabajo:

- Régimen de mantenimiento.
- Régimen de operación y mantenimiento.
- Régimen de turnicidad.
- Régimen de centrales hidráulicas. Pallaresa.

#### Artículo 27. Pluses técnicos y administrativos.

1. Incentivo.—El personal técnico y administrativo y operario sin pluses, percibirán en concepto de incentivación la compensación anual que se fija, en las condiciones y con las exigencias establecidas:

Segunda y tercera: 1995, 135.017 pesetas; 1996, 139.743 pesetas.

Cuarta y quinta y Auxiliar técnico: 1995, 113.321 pesetas; 1996, 117.287 pesetas.

Los pagos se realizarán en el mes de mayo de 1995 y 1996.

Todo el personal adscrito a la oficina telefónica cobrará un plus de 552 pesetas para el año 1995 y 571 pesetas para el año 1996 por día trabajado y no estará excluido de percibir el plus de incentivación, detallado anteriormente.

2. Quebranto de moneda.—El quebranto de moneda se fija en la cantidad de 44.094 pesetas anuales para el año 1995 y 45.637 pesetas para el año 1996, y se percibirá de acuerdo con los siguientes porcentajes:

- De uno a cinco días año: 25 por 100.
- De seis a cincuenta días año: 50 por 100.
- Más de cincuenta días año: 100 por 100.

#### Artículo 28.

El plus de mantenimiento, el de turnicidad y el mixto de operación y mantenimiento están ligados a salario y por tanto se incrementarán con el mismo porcentaje en que se incrementen las tablas salariales.

#### Artículo 29. Plus de turnicidad.

Cuando por decisión de la empresa o por disminución de las aptitudes físicas, reconocidas y prescritas por el servicio médico de empresa, el trabajador se vea obligado a cambiar de puesto de trabajo y como consecuencia no devengue plus de turnicidad continuará, a título personal, percibiendo el importe del plus 21,02 del salario de tablas de su categoría, sin variación en su cuantía, en los siguientes porcentajes:

A los cinco años de antigüedad en régimen de turnos, el 25 por 100 de la cuantía del mismo en aquel momento.

Por cada año que exceda de los cinco años en dicho régimen, un 5 por 100 más hasta alcanzar a los veinte años el reconocimiento de tal derecho en su 100 por 100.

Dicho complemento a título personal podrá ser absorbido y compensado hasta donde alcance en los supuestos en que la nueva ocupación devengue otro plus, complemento salarial o percepciones salariales superiores a las que venía cobrando en el servicio de turno.

El personal que perciba plus de turnicidad, en situación de baja por incapacidad temporal, podrá recuperar el 75 por 100 de lo que haya dejado de devengar por dicho concepto, a partir del primer día de la baja y siempre que la misma sea superior a treinta y un días, mediante carta dirigida personalmente al Comité Intercentros y con el visto bueno del servicio médico.

El trabajador que lleve veinte años o más en régimen de turnicidad podrá solicitar voluntariamente el cambio de puesto de trabajo. Caso de serle aceptado consolidará el plus de turnicidad en las mismas condiciones que las anteriormente establecidas. De los casos que sean denegados y de las razones que han llevado a esta denegación se informará al Comité Intercentros.

### CAPÍTULO VI

#### Jornada y horario de trabajo

#### Artículo 30.

La jornada de trabajo será del mismo número de horas anuales de trabajo efectivo para todos los grupos profesionales.

A fin de cubrir las necesidades del servicio público fuera del horario normal de trabajo, podrán establecerse los turnos o retenes que la empresa estime convenientes.

#### Artículo 31.

Dentro del régimen de la jornada establecida, continuada o fraccionada, será facultad de la empresa la determinación del horario, previo informe del Comité Intercentros y sujetándose al cumplimiento de los preceptos vigentes.

El personal operario, que trabaje en régimen de jornada discontinua, habida cuenta de las especiales condiciones que concurren en el desarrollo de su tarea, prestará su trabajo bajo el horario que se estime adecuado al servicio, de acuerdo en cada momento con los propios interesados y el Comité Intercentros.

Durante el turno cerrado de operación, la jornada diaria será de ocho horas.

#### Artículo 32.

Para el personal administrativo y técnico de oficinas, así como el personal operario, con horario flexible, se establece el siguiente horario:

a) Jornada intensiva de verano: Durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, la jornada de trabajo diaria será de seis horas treinta minutos:

- Presencia obligada: De ocho treinta a catorce horas.
- Flexibilidad entrada: De siete treinta a ocho treinta hora.
- Flexibilidad salida: De catorce a quince horas.

b) Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada de trabajo diaria para dicho personal será de ocho horas ocho minutos, excluido el período de jornada intensiva de verano:

- De siete a ocho treinta horas, entrada flexible.
- De ocho treinta a catorce horas, tiempo de presencia obligada.
- De catorce a dieciséis horas, pausa comida mínimo una hora; máximo dos horas y presencia obligada posterior de una hora mínimo para devengo indemnización comida.
- De dieciséis a dieciocho treinta horas, flexibilidad salida.

c) Indemnización comida:

Durante la jornada intensiva de verano no se devengará indemnización comida.

La indemnización comida será de 1.324 pesetas diarias en 1995 y de 1.370 pesetas en 1996.

La adecuación jornada será de 9.432 pesetas mensuales en 1995 y de 9.762 pesetas en 1996.

d) El saldo mensual de horas a nivel individual se acota entre más menos quince horas.

Se respetarán las condiciones del personal que habitualmente realiza la jornada continuada.

La empresa no introducirá variaciones en el futuro en el horario flexible de cinco días.

#### Artículo 33.

El personal que trabaje en régimen de turnos prestará sus servicios de acuerdo con el cuadro de turnos que corresponda, con devengo como extraordinarias de aquellas horas trabajadas que excedan de la jornada de trabajo pactada.

#### Artículo 34.

En atención a la naturaleza del servicio público y permanente que presta la empresa, el personal de turno vendrá obligado a mantener su régimen de trabajo personal con la compensación que se establece en el artículo anterior.

#### Artículo 35.

Cuando el productor deba incorporarse para la realización de su trabajo en lugares situados dentro del municipio en que se halle su residencia laboral o centro de trabajo, el espacio de tiempo invertido en el desplazamiento para llegar al lugar de trabajo y para regresar del mismo no se considerará que forma parte de la jornada de trabajo, por cuyo motivo el productor deberá cumplir íntegramente la jornada y horario de trabajo establecidos. Ello sin perjuicio de la existencia de puestos de trabajo que lleven implícito en régimen normal el desplazamiento fuera del municipio.

### CAPÍTULO VII

#### SECCIÓN 1.ª VACACIONES

#### Artículo 36.

El personal con una antigüedad superior a un año de servicio disfrutará de veintiséis días laborables de vacaciones.

A tal efecto se considerarán festivos los sábados y domingos y las fiestas oficiales y locales.

#### SECCIÓN 2.ª PERMISOS

#### Artículo 37.

Los empleados tendrán derecho a los siguientes permisos:

Cinco días naturales en los casos de fallecimiento de un familiar de primer grado.

Tres días naturales en los casos de fallecimiento de un familiar de segundo grado.

Tres días naturales en los casos de enfermedad grave u operación de un familiar hasta el segundo grado. Cuando se necesite desplazamiento el permiso será de cuatro días.

Tres días naturales por nacimiento o adopción de un hijo.

Una hora de reducción de jornada por lactancia hasta que el hijo/a cumpla un año. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso que ambos trabajen.

Quince días naturales u once laborales por matrimonio.

Dieciséis semanas por maternidad, ampliable a dieciocho en caso de parto múltiple, pudiendo optar el padre o la madre en las últimas cuatro semanas. Esto será extensible a los supuestos de adopción de un menor de cinco meses. Se tendrá en cuenta lo regulado en el artículo 48 del Estatuto.

Un día por traslado de domicilio habitual.

Los permisos necesarios para exámenes (artículo 23 del Estatuto).

Se entiende como familiares, tanto si es por consanguinidad como por afinidad o adopción.

## CAPÍTULO VIII

### Uso de vehículo propio

#### Artículo 38.

Aquellos empleados que utilicen un vehículo propio previa autorización de la jefatura correspondiente, para la prestación de servicios a la empresa, percibirán en el año 1995 la cantidad de 43 pesetas por kilómetro y de 45 pesetas por kilómetro el año 1996.

En caso de siniestro durante la utilización del vehículo al servicio de la empresa, y previa presentación del correspondiente parte de accidente y factura, se podrá solicitar un préstamo de hasta un máximo de 1.000.000 de pesetas en las condiciones actualmente vigentes, para cubrir gastos no cubiertos por el seguro o adquisición de nuevo vehículo.

## CAPÍTULO IX

### Calendario laboral

#### Artículo 39.

Para 1996 el calendario laboral se establece en la siguiente forma:

#### 1. Fiestas para los centros de trabajo de Cataluña:

a) Doce fiestas oficiales: 1 de enero, Año Nuevo; 5 de abril, Viernes Santo; 8 de abril, Lunes de Pascua de Resurrección; 1 de mayo, Fiesta del Trabajo; 24 de junio, San Juan; 15 de agosto, la Asunción de la Virgen; 11 de septiembre, Diada Nacional; 12 de octubre, Fiesta Nacional de España; 1 de noviembre, Todos los Santos; 6 de diciembre, Día de la Constitución; 25 de diciembre, Navidad; 26 de diciembre, San Esteban.

b) Dos fiestas de carácter local.

c) Fiestas de Convenio: El 4 de abril, Jueves Santo, y cuatro más que a nivel individual escoja cada empleado, de acuerdo con las necesidades del servicio.

d) Las dos fiestas de Convenio no disfrutadas en 1995 se podrán efectuar en 1996.

#### 2. Fiestas para los centros de trabajo de Huesca:

a) Doce fiestas oficiales: 1 de enero, Año Nuevo; 6 de enero, Epifanía del Señor; 4 de abril, Jueves Santo; 5 de abril, Viernes Santo; 23 de abril, Día de Aragón; 1 de mayo, Fiesta del Trabajo; 15 de agosto, la Asunción de la Virgen; 12 de octubre, Fiesta Nacional de España; 1 de noviembre, Todos los Santos; 6 de diciembre, Día de la Constitución; 9 de diciembre, lunes siguiente a la Inmaculada Concepción; 25 de diciembre, Navidad.

b) Dos fiestas de carácter local.

c) Fiestas de Convenio: Cinco que a nivel individual escoja cada empleado, de acuerdo con las necesidades del servicio.

d) Las dos fiestas de Convenio no disfrutadas en 1995 se podrán efectuar en 1996.

#### 3. Se establecen como festivos no recuperables para el año 1996 el 16 de agosto y el 27 de diciembre.

Para el año 1997 se fijarán cuando se publique oficialmente el calendario laboral.

4. El personal que por razón de su jornada o de la radicación de su centro de trabajo no alcance a celebrar la totalidad de las fiestas establecidas podrá, a nivel individual y de acuerdo con el servicio, permutar la coincidencia con otras fechas.

## CAPÍTULO X

### Ropa de trabajo

#### Artículo 40.

La distribución y duración de la ropa se rige por la normativa específica que existe al respecto.

La ropa de trabajo, tanto de verano como de invierno, se entregará en el mes de mayo.

## CAPÍTULO XI

### Seguridad e higiene en el trabajo

#### Artículo 41.

La empresa pone de relieve la importancia que debe concederse a la medicina, seguridad e higiene en el trabajo. Las acciones dirigidas a proteger a todo el personal de la empresa, así como las tendentes a fomentar la conciencia y espíritu de seguridad, deben ser objeto de una atención preferente. Es pues un objetivo prioritario conseguir que todos los que componen la empresa se integren en la labor preventiva.

La variedad de trabajos, la dispersión geográfica, la diversidad de instalaciones, la aparición de nuevas técnicas, hacen necesario la actualización de las actividades preventivas que se vienen realizando desde hace años en nuestra empresa; es por ello por lo que se ha establecido la normativa de medicina, seguridad e higiene en el trabajo que tiene como objeto fundamentalmente el aunar todos los esfuerzos en la tarea común de la prevención de riesgos profesionales en nuestra empresa. Pretende, asimismo, conseguir la integración de toda la línea jerárquica, en las actividades preventivas.

Se adecuará la actual estructura de prevención de la empresa a las exigencias de la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

## CAPÍTULO XII

### Grupo de empresa

#### Artículo 42.

Para el desenvolvimiento de las actividades que competen al grupo de empresa, en el orden deportivo, artístico y cultural de los productores, la empresa aportará hasta la cantidad de 2.732.212 pesetas en 1995 y 2.827.839 pesetas en 1996.

Periódicamente la agrupación presentará a la Dirección un programa de actividades y rendirá cuentas de administración, teniendo debidamente informado al Comité Intercentros.

## CAPÍTULO XIII

### Fondo de previsión social

#### Artículo 43.

Se mantiene el fondo de previsión social, cuyo destino es cubrir las necesidades apremiantes del productor que escapen a toda solución con medios ordinarios o que supongan evidentes trastornos en la economía familiar del interesado.

Las necesidades del productor podrán ser cubiertas por medio de préstamos a cargo del fondo, con o sin interés, y de donativos.

Se garantiza la posibilidad de acceder, siempre que no se superen las disponibilidades presupuestarias para este concepto, a un préstamo de una paga y media a devolver en dieciocho meses sin interés.

También podrán canalizarse aquellas situaciones de justificada necesidad que puedan afectar a alguno de nuestros jubilados/as, viudas y viudos.

**Artículo 44.**

Se actualiza la cantidad asignada al fondo, pasando a ser su importe de 3.443.105 pesetas para el año 1995 y 3.563.613 pesetas en el año 1996. En el supuesto de que dicho importe no se agotara durante el ejercicio, se acumulará para el siguiente.

**Artículo 45.**

El fondo será administrado por una Comisión Mixta, que presidida por la persona designada por la Dirección, se compondrá de seis miembros: Tres representando al Comité Intercentros y Delegados y otros tres a la propia empresa.

La Comisión se reunirá periódicamente y rendirá cuentas de administración a la empresa mensualmente.

**Artículo 46. Anticipos.**

El personal de plantilla que se encuentre ante una necesidad debidamente justificada podrá solicitar de la empresa un anticipo, cuya cuantía no podrá exceder de seis mensualidades.

Los anticipos no devengarán interés alguno y su reintegro deberá hacerse deduciendo de cada mensualidad que el trabajador perciba una treintaiseisava parte del anticipo. El personal podrá liquidar en todo momento los anticipos en menos tiempo del indicado.

Si una persona que hubiese solicitado anticipo dejara la empresa por voluntad propia o por rescisión de contrato, abonará la cantidad que falte.

No se podrá solicitar nuevo anticipo mientras no haya liquidado el anterior.

**CAPÍTULO XIV****Previsión****SECCIÓN 1.ª JUBILACIONES****Artículo 47.**

1. Cuantos productores posean una antigüedad en la empresa de veinte o más años de servicio y se jubilen una vez cumplidos los sesenta y cinco años y antes de cumplir los sesenta y seis, percibirán una mejora de su pensión de jubilación equivalente a la diferencia entre los conceptos A) y B), a continuación definidos:

El concepto A) equivalente a la suma de las siguientes percepciones del productor en el año inmediato anterior a la fecha de su jubilación: Salario, aumento de antigüedad, gratificaciones de junio, agosto, octubre y diciembre y participaciones en beneficios.

El concepto B) equivale al salario regulador anual utilizado por la Seguridad Social para el cálculo de la pensión.

Para el personal en régimen de turnos que perciba plus de turnicidad, el concepto A) se incrementará en los porcentajes y condiciones que sobre la cuantía de dicho plus establece el artículo 29.

Del cómputo de retribuciones salariales anuales se excluirán las horas extraordinarias, el plus de trabajo nocturno, las primas, pluses, salvo lo previsto en el apartado anterior, y en general las demás percepciones de carácter extrasalarial.

Entre los sesenta y seis y los sesenta y siete años se percibirá un 85 por 100 de la indicada diferencia; entre los sesenta y siete y los sesenta y ocho años un 75 por 100, continuando de esta forma la reducción del porcentaje en 10 puntos por cada año más de edad del productor jubilado.

La mejora de pensiones así calculada se satisfará a los jubilados por dozeavas partes, pagaderas cada una mensualmente.

2. A los jubilados de la empresa que tengan percepciones por pensión y mejora de pensión inferiores a 1.283.170 pesetas en 1995 y 1.328.081 pesetas en 1996, se les garantizará la expresada cantidad anual, a cuyo efecto la empresa cubrirá la diferencia.

Las mejoras oficiales que puedan producirse no serán absorbibles.

3. La jubilación anticipada voluntaria, que es facultativa de la empresa, será en las condiciones vigentes actualmente a los sesenta años con un mínimo de veinte años de antigüedad en la empresa.

**SECCIÓN 2.ª VIUDEDAD****Artículo 48.**

A las viudas y viudos de productores fallecidos en activo en la empresa o de jubilados/as en la misma que tengan pensiones de viudedad inferiores

a 855.400 pesetas en el año 1995 y 885.339 pesetas en 1996, se les garantizará la expresada cantidad, a cuyo efecto la empresa cubrirá la diferencia. Las mejoras oficiales que puedan producirse no serán absorbibles.

**SECCIÓN 3.ª INVALIDEZ****Artículo 49.**

Al empleado que le sea declarada una incapacidad total y permanente para su profesión habitual y cause baja en la empresa, se le garantiza una mejora de pensión calculada en la forma prevista para el jubilado a los sesenta y cinco años, sobre la base de una antigüedad mínima de veinte años de servicio en la empresa.

Para aquel que lo solicite, el fondo de previsión social podrá durante el período de incapacidad temporal atender peticiones de anticipos a cuenta, a reintegrar por el empleado en el momento de la definitiva resolución de la situación de incapacidad temporal.

**SECCIÓN 4.ª PLAN DE PENSIONES****Artículo 50.**

Conscientes las partes firmantes de la necesidad de resolver lo antes posible el plan de pensiones de HEC, se comprometen a iniciar de inmediato las negociaciones del mismo con el objeto de formalizarlo antes del próximo 1 de julio de 1996.

La aplicación de los incrementos económicos previstos para 1997, establecidos en el capítulo V, quedará condicionada a la aprobación del plan de pensiones, cuyo contenido se incorporará al texto del Convenio.

Para evitar los problemas de inseguridad jurídica que el no cumplimiento de la condición suspensiva anterior pudiera generar tras el agotamiento de la vigencia de este Convenio, el pago de los incrementos previstos para dicho año, tendrá lugar al fin de la vigencia del presente Convenio Colectivo, es decir, el 31 de diciembre de 1997.

**SECCIÓN 5.ª SEGURO DE VIDA****Artículo 51.**

1. Queda establecido un seguro colectivo de vida aplicable a todo el personal de la empresa en activo o jubilado, hasta cumplir la edad de sesenta y cinco años, garantizando un capital de 2.000.000 de pesetas en el caso de muerte natural o invalidez absoluta y permanente; doble capital en caso de fallecimiento por accidente y triple capital en caso de fallecimiento por accidente de circulación.

2. A partir de los sesenta y cinco años, se garantiza, para el caso de muerte y con independencia de la causa de la misma, un capital único consistente en el 50 por 100 del capital garantizado en el momento de cumplir los sesenta y cinco años.

3. El coste de las primas de las garantías expuestas correrán a cargo de la empresa.

**SECCIÓN 6.ª TARIFA ESPECIAL PARA EL SUMINISTRO ELÉCTRICO****Artículo 52.**

Se mantiene en favor de las viudas y viudos de los productores de la empresa que perciban pensión de viudedad de la Seguridad Social, la tarifa especial en el consumo de energía eléctrica que se aplica a los empleados y jubilados de la empresa, siempre y cuando se sometan a las normas establecidas para dicha clase de suministro, a que se refieren los artículos 21 y siguientes de la derogada Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica.

Esta tarifa especial se aplicará tanto para el domicilio habitual como para la segunda vivienda.

**CAPÍTULO XV****Otras atenciones****SECCIÓN 1.ª PREMIOS DE NUPCIALIDAD Y NATALIDAD****Artículo 53.**

Los productores con una antigüedad mínima de un año en la empresa percibirán un premio de 43.802 pesetas el año 1995 y 45.335 pesetas en el año 1996 al contraer matrimonio.

## Artículo 54.

Se establece para el personal de plantilla un premio de 21.904 pesetas en el año 1995 y 22.671 pesetas en el año 1996 por el natalicio de cada hijo.

En caso de que los padres del recién nacido sean ambos productores de la empresa, el premio de natalidad corresponderá a uno solo de los cónyuges, y no a ambos.

## SECCIÓN 2.ª SERVICIO MILITAR

## Artículo 55.

El empleado con una antigüedad mínima de un año percibirá durante el período de tiempo que preste el servicio militar obligatorio el 50 por 100 de su retribución anual, abonable por dozavas partes. Caso de que el trabajador estuviera casado y con cargas familiares, el porcentaje a percibir sería el 60 por 100 de su retribución anual, abonable por dozavas partes.

Siempre que las obligaciones militares permitan al trabajador asistir a sus tareas durante dos o más horas consecutivas diarias dentro de la jornada que tenga establecida la empresa, tanto ésta como el trabajador podrán exigir el cumplimiento de sus respectivas obligaciones laborales en consonancia con el tiempo disponible.

En tal caso, el trabajador percibirá la parte proporcional del salario correspondiente a las horas trabajadas, pero esta cantidad, sumada a la que cobre en virtud de lo dispuesto en el presente artículo, no podrá en ningún caso rebasar el sueldo que el trabajador tuviese asignado.

## SECCIÓN 3.ª MINUSVÁLIDOS

## Artículo 56.

Se establece una ayuda mensual de 18.659 pesetas en el año 1995 y 19.312 pesetas en el 1996, para el personal que conviva o tenga a su cargo el cuidado de familiares minusválidos o disminuidos físicos o psíquicos. Para el percibo de esta ayuda se exigirá la certificación que el organismo competente de la Seguridad Social expide para el reconocimiento de dichos casos.

La empresa prestará su colaboración, al empleado que lo solicite, para el acceso del familiar minusválido a centros de rehabilitación o formación especializada.

## SECCIÓN 4.ª AYUDA FALLECIMIENTO

## Artículo 57.

En caso de fallecimiento de un empleado, la empresa concederá una ayuda de 216.536 pesetas en el año 1995 y 224.115 pesetas en el año 1996.

## CAPÍTULO XVI

Artículo 58. *Faltas y sanciones.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendida su importancia, en leve, grave o muy grave.

Se calificarán faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), sin la debida justificación, cometidas durante el período, de un mes.
2. No cursar en el tiempo reglamentario la baja por enfermedad, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación del material.
4. El abandono del servicio, sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
5. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia.
7. Faltar al trabajo dos días al mes, a menos que exista una causa que lo justifique.

Se calificarán faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.
2. Faltar tres días al trabajo durante un período de treinta sin causa que lo justifique.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social.
4. No prestar la atención debida al trabajo encomendado.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. Desobediencia no justificada a una orden de trabajo.
7. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por aquél.
8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en actos de servicio.
10. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

Se calificarán faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la compañía o durante acto de servicio en cualquier lugar.
3. El hurto de fluido eléctrico o complicidad con el mismo.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar, o causar desperfectos en primeras materias útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el servicio de trabajo, si repercute negativamente en el trabajo. Previamente a cualquier iniciativa sancionadora en estos supuestos, la empresa instará al empleado a seguir los tratamientos adecuados.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
7. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
8. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
10. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

Sanciones:

La regulación de las sanciones debe tener criterios de equidad, proporcionalidad y racionalidad, de tal forma que exista un equilibrio entre la conducta y su correspondiente sanción, así como evitar la duplicidad de las sanciones.

Conforme al artículo 58.3 del Estatuto las sanciones no consistirán en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

Graves: Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días.

Muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días, inhabilitación por un período no superior a tres años para ascender de categoría, despido.

Procedimiento sancionador:

1. Para la imposición de una sanción de falta leve bastará la comunicación al interesado por la Dirección de Organización y Recursos Humanos, con traslado al Comité de Empresa.



2. Para la imposición de una sanción por falta grave o muy grave será preciso que exista previamente una propuesta motivada, de la cual se dará traslado al Comité de Empresa, al trabajador o trabajadores afectados, para que en el plazo de cinco días formule las alegaciones que estime convenientes.

Concluido el trámite anterior, la Dirección dictará la resolución que proceda, debiéndose comunicar por escrito al trabajador o trabajadores afectados y al Comité de Empresa.

#### Cancelación:

De todas las faltas quedará constancia en los expedientes personales. No obstante lo anterior, se cancelarán a los tres meses las leves, a los seis meses las graves y al año las muy graves, en caso de no reincidencia. Los plazos empezarán a contar desde la fecha en que hubiera sido impuesta la sanción.

#### Prescripción:

Los plazos legales para el ejercicio de la potestad disciplinarios del empresario son: Diez días para faltas leves, veinte días para faltas graves y sesenta días para faltas muy graves, a partir de la fecha en que la Dirección tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio de los trámites establecidos en el artículo, siempre que el cómputo de las actuaciones no supere el plazo de los seis meses sin mediar culpa del trabajador.

## CAPÍTULO XVII

### Relaciones sindicales

#### Artículo 59. *Derechos de representación colectiva.*

1. De acuerdo con el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, se constituye el Comité Intercentros como el órgano de representación y negociación unitaria de los trabajadores. Dicho Comité Intercentros se subroga, en el ámbito de todos los centros de trabajo de la empresa, en las competencias previstas en el artículo 64 del mismo texto legal.

Dicho Comité Intercentros se constituirá de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores o, en su caso, en base a la propuesta conjunta de las organizaciones sindicales implantadas en la empresa.

2. La empresa mantendrá un local habilitado para que el Comité Intercentros pueda desarrollar sus funciones de representación.

3. La Secretaría administrativa del Comité Intercentros podrá ser atendida por un delegado de los trabajadores de forma permanente.

4. Se reconoce el derecho a cuarenta horas mensuales pagadas para los representantes de los trabajadores. No se computarán dentro de dicho crédito de horas aquellas que en exceso puedan producirse durante la negociación colectiva.

5. El Consejo de Delegados podrá reunirse en sesión ordinaria una vez al mes.

6. El Comité Intercentros y la empresa celebrarán una reunión ordinaria una vez al mes.

7. En todos los locales de la empresa existirán tableros de anuncios para la propaganda laboral y sindical en lugares visibles y de paso.

8. El Comité Intercentros será informado mensualmente de la situación económica y laboral de la empresa.

9. El Comité Intercentros conocerá previamente a su ejecución, las modificaciones en la actividad o situación patrimonial de la empresa que pudieran producirse, en especial en los casos de fusión o absorción de la sociedad, cierre o traslado de instalaciones, alteraciones del objeto social, etcétera, emitiendo informe que será considerado por la Dirección de la empresa.

10. Por razón de su representación sindical no podrá ser sancionado ni despedido el representante durante el ejercicio de sus funciones y hasta un año después de la expiración de su mandato.

#### Artículo 60. *Derechos sindicales.*

1. Reconocimiento de las secciones sindicales que se constituyan en la empresa, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

2. La empresa habilitará un local para aquellas secciones sindicales reconocidas.

3. La empresa acepta efectuar el descuento a través de la nómina del importe de la cuota sindical, a petición individual del trabajador.

4. Las secciones sindicales de empresa podrán solicitar la presencia de dirigentes de su central sindical para el desarrollo de asambleas y reuniones fuera de horas de trabajo, con el único requisito de comunicarlo a la empresa con el tiempo suficiente.

5. Las secciones sindicales podrán utilizar, previa autorización de la Dirección de Organización y Recursos Humanos, los medios de reprografía y comunicación (fax, teléfono, etc.) de la empresa para el desarrollo de su labor.

6. Crédito de horas sindicales.—Si el servicio lo permite, cualquiera de las centrales sindicales con representación en el Comité, podrá solicitar a la empresa la aplicación flexible de lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 61. *Derecho de asambleas.*

1. La empresa reconoce el derecho de asambleas en horas de trabajo, en épocas de Convenio o cuando surja un tema importante de interés general para los trabajadores a condición de que se celebren al inicio o final de la jornada para que ocasionen la mínima interrupción del servicio. El Comité deberá informar a la empresa con una antelación mínima de veinticuatro horas.

2. Las centrales sindicales debidamente reconocidas podrán celebrar asambleas de trabajadores dentro de las dependencias de la empresa y fuera de horas de trabajo, siempre y cuando sean solicitadas a la Dirección con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

La empresa mantendrá una sala de asambleas permanente en el edificio Vilanova.

#### Artículo 62.

En todo lo no previsto en el presente capítulo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO XVIII

### Empleo

#### Artículo 63.

La Comisión Mixta analizará las propuestas razonadas de ampliación de plantilla. El paso previo por esta Comisión será preceptivo para efectuar nuevas contrataciones.

Los nuevos ingresos se harán en las mismas condiciones que en la actualidad, pasando a disfrutar de las condiciones laborales y económicas de los puestos donde se integren a partir de los doce meses de su ingreso.

En cada momento, la empresa adaptará la forma y plazo de contratación que, de acuerdo con la Ley, estime más conveniente y continuará dimensionando la plantilla, a través de las bajas amortizables, cubriendo los puestos realmente necesarios.

## CAPÍTULO XIX

#### Artículo 64.

Cuando en el presente Convenio se hace referencia a cantidades y cifras, tanto en los escalados y cuadros anexos, como en el articulado del mismo, se entienden brutas, excepto en aquellos casos en que se mencionen como netas.

#### Artículo 65.

La representación económica y social consideran lo pactado como un todo indivisible a todos los efectos.

#### Artículo 66.

Será causa de revisión del presente Convenio, el hecho de que por disposiciones legales se establezcan mejoras de carácter general en las empresas del ramo, que sean superiores a la totalidad de las señaladas en este Convenio, consideradas en su cómputo anual. En todo lo no expresamente pactado en el presente Convenio, se estará a lo establecido en la legislación vigente aplicable al caso.

#### Artículo 67. *Comisión Paritaria.*

Las incidencias que puedan derivarse de la aplicación de este Convenio serán obligatoriamente estudiadas y, en su caso, resueltas por una Comisión Paritaria, y de no llegarse a acuerdo alguno en el plazo de quince días se elevará lo actuado al organismo competente. La Comisión Paritaria estará integrada por miembros de la Comisión Deliberadora.

## Disposición adicional primera.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 16 de diciembre de 1992, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

## Disposición adicional segunda.

En el supuesto de no alcanzar acuerdo en el ámbito de la Comisión Paritaria prevista en el artículo 67, ambas partes aceptan someter las controversias que puedan suscitarse del presente Convenio, como paso previo a una reclamación judicial, al Tribunal Laboral de Mediación, Conciliación y Arbitraje, cuya constitución se publicó en el «Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña» número 1.497, de 23 de enero de 1991.

## Manifestación de la representación social.

La representación de los trabajadores quiere hacer expresa manifestación de que la firma del presente Convenio no implica renuncia ni a la equiparación salarial del personal de Hidroeléctrica de Cataluña, respecto al de Enher, ni al cumplimiento de los acuerdos contraídos entre el grupo Endesa y el Comité Intercentros de enero a marzo de 1994.

## ANEXO I

## Tablas salariales 1995-1996

Nivel	Categorías			Salario 1995 - Pesetas	Salario 1996 - Pesetas
	Técnicos	Administrativos	Operarios		
8	2.ª Técnico nivel A.	2.ª Admtvo. nivel A.	-	4.277.484	4.427.196
7	2.ª Técnico nivel B.	2.ª Admtvo. nivel B.	-	3.926.875	4.064.316

## ANEXO 3

## Tabla desempeño 1995

Categorías			Base	1	2	3	4
Técnicos	Administrativos	Operarios					
2.ª Técnico nivel A	2.ª Administrativo nivel A	-	4.277.484	4.406.809	4.534.134	4.662.459	4.790.784
2.ª Técnico nivel B	2.ª Administrativo nivel B	-	3.926.875	4.044.681	4.162.487	4.280.293	4.398.099
2.ª Técnico nivel C	2.ª Administrativo nivel C	-	3.769.098	3.882.171	3.995.244	4.108.317	4.221.390
3.ª Técnico	3.ª Administrativo	1.ª nivel A (P. O.)	3.611.323	3.719.663	3.828.003	3.936.343	4.044.683

## Tabla desempeño 1996

Categorías			Base	1	2	3	4
Técnicos	Administrativos	Operarios					
2.ª Técnico nivel A	2.ª Administrativo nivel A	-	4.427.196	4.560.012	4.692.828	4.825.644	4.958.460
2.ª Técnico nivel B	2.ª Administrativo nivel B	-	4.064.316	4.186.245	4.308.174	4.430.103	4.552.032
2.ª Técnico nivel C	2.ª Administrativo nivel C	-	3.901.016	4.018.046	4.135.076	4.252.106	4.369.136
3.ª Técnico	3.ª Administrativo	1.ª nivel A (P. O.)	3.737.719	3.849.851	3.961.983	4.074.115	4.186.247

## ANEXO 4

## Importe paga productividad 1995-1996

Categorías			1995	1996
Técnicos	Administrativos	Operarios		
2.ª Téc. nivel A	2.ª Admtvo. nivel A.	-	188.000	194.580
2.ª Téc. nivel B	2.ª Admtvo. nivel B.	-	172.590	178.631
2.ª Téc. nivel C	2.ª Admtvo. nivel C.	1.ª Téc. Encargado	165.656	171.454
3.ª Téc.	3.ª Admtvo.	1.ª nivel A (P. O.)	158.723	164.278
-	-	1.ª nivel B (P. O.)	151.791	157.104
4.ª Téc.	4.ª Admtvo. nivel A.	2.ª Oficial nivel A (P. O.)	144.859	149.929

Nivel	Categorías			Salario 1995 - Pesetas	Salario 1996 - Pesetas
	Técnicos	Administrativos	Operarios		
6	2.ª Técnico nivel C.	2.ª Admtvo. nivel C.	1.ª Téc. encargado.	3.769.098	3.901.016
5	3.ª Técnico	3.ª Administrativo.	1.ª Nivel A (PO)	3.611.323	3.737.719
-	-	-	1.ª Nivel B (PO)	3.453.611	3.574.487
4	4.ª Técnico	4.ª Admtvo. nivel A.	2.ª Of. nivel A (PO)	3.295.901	3.411.258
3	5.ª Técnico	4.ª Admtvo. nivel B.	2.ª Of. nivel B (PO)	3.001.318	3.106.364
2	5.ª Aux. técnico	5.ª Admtvo. Aux.	3.ª Ayudante	2.770.004	2.866.954
1	-	-	2.ª Peón espec.	2.729.534	2.825.068
-	Aprendiz	Aprendiz	Aprendiz	1.489.900	1.542.047

Categorías: E. Encargado-Almacenero y 1.ª Telefonista corresponden al nivel 3.

Categoría 3.ª Portero Ordenanza corresponde al nivel 2.

Categoría Limpiador/a corresponde al nivel 1.

## ANEXO 2

## Tabla salarial 1995-1996

Categorías	Salario 1995 - Pesetas	Salario 1996 - Pesetas
1.ª categoría superior especial	6.839.758	7.079.150
1.ª categoría superior primero	5.949.641	6.157.878
1.ª categoría superior segundo	4.936.448	5.109.224

Categorías E. Encargado-Almacenero y 1.ª Telefonista corresponden al nivel 3.

Categoría 3.ª Portero Ordenanza corresponde al nivel 2.

Categoría Limpiador/a corresponde al nivel 1.

## ANEXO 5

## Compensación especial 1996

Categorías			Valores 1996
Técnicos	Administrativos	Operarios	
2.ª Téc. nivel A .....	2.ª Admtvo. nivel A .....	-	98.382
2.ª Téc. nivel B .....	2.ª Admtvo. nivel B .....	-	90.318
2.ª Téc. nivel C .....	2.ª Admtvo. nivel C .....	1.ª Téc. Encargado .....	86.689
3.ª Téc. ....	3.ª Admtvo. ....	1.ª nivel A (P. O.) .....	83.060
-	-	1.ª nivel B (P. O.) .....	79.433
4.ª Téc. ....	4.ª Admtvo. nivel A .....	2.ª Of. nivel A (P. O.) .....	75.806
5.ª Téc. ....	4.ª Admtvo. nivel B .....	2.ª Of. nivel B (P. O.) .....	69.030
5.ª Aux. Téc. ....	5.ª Admtvo. Aux. ....	3.ª Ayudante .....	63.710
-	-	2.ª Peón especial. ....	62.779
Aprendiz .....	Aprendiz .....	Aprendiz .....	34.268

Categorías E. Encargado-Almacenero y 1.ª Telefonista corresponden al nivel 3.

Categoría 3.ª Portero Ordenanza corresponde al nivel 2.

Categoría Limpiador/a corresponde al nivel 1.

## ANEXO 6

## Tabla valor de horas extraordinarias 1995-1996

(Importes brutos)

Categorías			1995 (Importe al 175 por 100)	1996 (Importe al 175 por 100)
Técnicos	Administrativos	Operarios	Pesetas	Pesetas
2.ª Téc. nivel A .....	2.ª Admtvo. nivel A .....	-	2.140	2.215
2.ª Téc. nivel B .....	2.ª Admtvo. nivel B .....	-	2.140	2.215
2.ª Téc. nivel C .....	2.ª Admtvo. nivel C .....	1.ª Téc. encargado .....	2.140	2.215
3.ª Téc. ....	3.ª Admtvo. ....	1.ª nivel A (P. O.) .....	1.909	1.976
-	-	1.ª nivel B (P. O.) .....	1.795	1.858
4.ª Téc. ....	4.ª Admtvo. nivel A .....	2.ª Oficial nivel A (P. O.) .....	1.681	1.740
5.ª Téc. ....	4.ª Admtvo. nivel B .....	2.ª Oficial nivel B (P. O.) .....	1.527	1.580
5.ª Aux. Téc. ....	5.ª Admtvo. Aux. ....	3.ª Ayudante .....	1.345	1.392
-	-	2.ª Peón especial. ....	1.336	1.383

Categorías E. Encargado-Almacenero y 1.ª Telefonista corresponden al nivel 3.

Categoría 3.ª Portero Ordenanza corresponde al nivel 2.

Categoría Limpiador/a corresponde al nivel 1.

## ANEXO 7

## Cuadro de dietas 1995

Desayuno	Comida	Cena	Habitación	Dieta completa
320	1.431	1.223	1.557	4.531

Dieta de zona: 1.109 pesetas netas.

Suplemento pernocta: 661 pesetas netas.

## Cuadro de dietas 1996

Desayuno	Comida	Cena	Habitación	Dieta completa
331	1.481	1.266	1.611	4.689

Dieta de zona: 1.148 pesetas netas.

Suplemento pernocta: 684 pesetas netas.

## ANEXO 8.1

## Régimen de mantenimiento

## PRESTACIONES LABORALES

1. Cobertura del servicio las veinticuatro horas del día, durante todos los días del año, a través de turnos y disponibilidad.

Jornada de ocho a diecisiete horas con una pausa de una hora para comer.

Cobertura de tarde de acuerdo con los calendarios y los efectivos mínimos necesarios.

Cobertura de la noche mediante disponibilidad en su domicilio.

2. Trabajar el 50 por 100 de sábados, domingos y fiestas intersemanales, con descanso alternativo desplazado a lunes o martes o cualquier otro día de la semana según necesidades del servicio. Los días trabajados en sábado, domingo o fiesta intersemanal tendrán la jornada continuada.

3. Los trabajadores conocerán el cuadro de turnos donde estarán especificados los días de trabajo y las vacaciones de todo el año durante la primera quincena del mes de diciembre del año anterior. Las vacaciones se programarán por turnos rotativos coincidiendo en los meses de verano.

## CONDICIONES ECONÓMICAS

1. Plus mantenimiento: 18,18 por 100 del salario anual de la categoría, repartido en doce mensualidades.

2. Dieta según Convenio.

3. Plus de conducción, cuando proceda.

4. Plus de disponibilidad, cuando proceda.

5. Baremo intervención disponibilidad, cuando proceda.

## RÉGIMEN DE MANTENIMIENTO

Plus mantenimiento	Valores 1995	Valores 1996
	Pesetas/mes	Pesetas/mes
Técnico 2.ª nivel A .....	64.804	67.072
Técnico 2.ª nivel B .....	59.492	61.574
Técnico 2.ª nivel C .....	57.102	69.100
Técnico 3.ª .....	54.712	56.626
Técnico de 4.ª .....	49.933	51.681
Técnico de 5.ª .....	45.470	47.061
Técnico Encargado .....	57.102	59.100
1.ª nivel A (P. O.)-Montador A .....	54.712	56.626
1.ª nivel B (P. O.)-Montador B .....	52.322	54.153
2.ª Oficial nivel A (P. O.) .....	49.933	51.681
2.ª Oficial nivel B (P. O.) .....	45.470	47.061
3.ª Ayudante (P. O.) .....	41.966	43.434

Baremo intervención disponible	1995		1996	
	Laborables Pts./J. Comp.	Festivo Pts./J. Comp.	Laborables Pts./J. Comp.	Festivo Pts./J. Comp.
2.ª Técnico nivel A .....	18.832	22.256	19.492	23.036
2.ª Técnico nivel B .....	18.832	22.256	19.492	23.036
2.ª Técnico nivel C .....	18.832	22.256	19.492	23.036
3.ª Técnico .....	16.799	19.854	17.389	20.550
Técnico Encargado .....	18.832	22.256	19.492	23.036
1.ª nivel A (P. O.) .....	16.799	19.854	17.389	20.550
1.ª nivel B (P. O.) .....	15.796	18.668	16.350	19.323
2.ª Oficial nivel A (P. O.) .....	14.793	17.482	15.312	18.096
2.ª Oficial nivel B (P. O.) .....	13.790	15.881	13.904	16.432
3.ª Ayudante .....	11.836	13.988	12.250	14.477

Plus disponibilidad	Valores 1995	Valores 1996
	Pts./Jornada	Pts./Jornada
Técnico 2. <sup>a</sup> nivel A .....	3.241	3.354
Técnico 2. <sup>a</sup> nivel B .....	2.975	3.079
Técnico 2. <sup>a</sup> nivel C .....	2.856	2.956
Técnico 3. <sup>a</sup> .....	2.736	2.832
Técnico de 4. <sup>a</sup> .....	2.497	2.584
Técnico de 5. <sup>a</sup> .....	2.274	2.354
Técnico Encargado .....	2.856	2.956
1. <sup>a</sup> nivel A (P. O.)-Montador A .....	2.736	2.832
1. <sup>a</sup> nivel B (P. O.)-Montador B .....	2.617	2.709
2. <sup>a</sup> Oficial nivel A (P. O.) .....	2.497	2.584
2. <sup>a</sup> Oficial nivel B (P. O.) .....	2.274	2.354
3. <sup>a</sup> Ayuntante (P. O.) .....	2.099	2.172

## ANEXO 8.2

## Régimen de operación y mantenimiento

## PRESTACIONES LABORALES

1. El servicio de operación y trabajos urgentes cubrirá las veinticuatro horas del día, durante todos los días del año, mediante turnos rotativos de mañana, tarde y noche.

El servicio de mantenimiento se cubrirá en jornada partida de ocho a diecisiete horas con una pausa de una hora para comer.

La organización del personal necesario para dar cobertura a este servicio de operación y mantenimiento se establecerá en cada zona a través del cuadro de turnos correspondiente.

2. Los festivos se cubrirán trabajando el 50 por 100 de sábados, domingos y fiestas intersemanales, con descanso alternativo desplazado a lunes o martes o cualquier otro día de la semana según necesidades del servicio. Los sábados, domingos y fiestas intersemanales la jornada será continuada.

3. Durante la primera quincena del mes de diciembre los trabajadores conocerán el cuadro de turnos del año siguiente, donde estarán especificados todos los días de trabajo y vacaciones.

4. Las vacaciones se programarán por turnos rotativos coincidiendo en los meses de verano.

## CONDICIONES ECONÓMICAS

1. Plus operación y mantenimiento: 21,02 por 100 del salario anual de la categoría por día trabajado y según baremo.
2. Dieta por servicio en día de mantenimiento.
3. Dieta por servicio en día de operación.
4. Plus de conducción, cuando proceda.
5. Suplemento de trabajo nocturno.
6. La prolongación de jornada hasta una hora se considera incluida y compensada con este régimen económico.
7. El plus de operación y mantenimiento está afectado por lo dispuesto en el artículo 29 del vigente Convenio Colectivo.

## RÉGIMEN MIXTO DE OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO

Plus operación y mantenimiento	Valores 1995 - Pesetas/día			Valores 1996 - Pesetas/día		
	Resto días	Domingo	Fiesta inters.	Resto días	Domingo	Fiesta inters.
2. <sup>a</sup> Técnico nivel B .....	3.569	8.357	11.711	3.694	8.649	12.121
2. <sup>a</sup> Técnico nivel C .....	3.426	8.021	11.240	3.546	8.302	11.633
3. <sup>a</sup> Técnico .....	3.283	7.685	10.769	3.398	7.954	11.146
Técnico Encargado .....	3.426	8.021	11.240	3.546	8.302	11.633
1. <sup>a</sup> nivel A (P. O.) .....	3.283	7.685	10.769	3.398	7.954	11.146
1. <sup>a</sup> nivel B (P. O.) .....	3.140	7.350	10.299	3.250	7.607	10.659
2. <sup>a</sup> Oficial nivel A (P. O.) .....	2.997	7.013	9.829	3.102	7.258	10.173
2. <sup>a</sup> Oficial nivel B (P. O.) .....	2.728	6.387	8.950	2.823	6.611	9.263
Ayudante .....	2.518	5.896	8.260	2.606	6.102	8.549

## CONDICIONES ECONÓMICAS

1. Plus turnicidad: 21,02 por 100 del salario anual de la categoría por día trabajado, según tabla.
2. Suplemento de trabajo nocturno.
3. Plus de conducción, cuando proceda.
4. Compensación horaria.
5. El plus de turnicidad está afectado por lo dispuesto en el artículo 29 del vigente Convenio Colectivo.

## RÉGIMEN DE TURNICIDAD

Otros conceptos	Valores 1995 - Pesetas/día	Valores 1996 - Pesetas/día
Dieta de mantenimiento .....	2.131	2.206
Dieta de turno .....	1.022	1.058
Conducción/conservación vehículo .....	638	660

## ANEXO 8.3

## Régimen de turnicidad

## PRESTACIONES LABORALES

1. Cobertura del servicio las veinticuatro horas del día, durante todos los días del año, mediante turnos establecidos de ocho horas. Los turnos serán rotativos de mañana, tarde y noche.

2. Los festivos se cubrirán trabajando el 50 por 100 de sábados, domingos y fiestas intersemanales, con descanso alternativo desplazado a lunes o martes o cualquier otro día de la semana según necesidades del servicio.

3. Los trabajadores conocerán el cuadro de turnos, donde estarán especificados los días de trabajo y las vacaciones de todo el año, durante la primera quincena del mes de diciembre del año anterior.

4. Las vacaciones se programarán por turnos rotativos coincidiendo en los meses de verano.

Plus turnicidad	Valores 1995 - Pesetas/día	Valores 1996 - Pesetas/día
Técnico 2. <sup>a</sup> nivel B .....	4.212	4.359
Técnico 2. <sup>a</sup> nivel C .....	4.043	4.185
Técnico 3. <sup>a</sup> .....	3.873	4.009
Técnico Encargado .....	4.043	4.185
1. <sup>a</sup> nivel A (P. O.)-Montador A .....	3.873	4.009
1. <sup>a</sup> nivel B (P. O.)-Montador B .....	3.704	3.834
2. <sup>a</sup> Oficial nivel A (P. O.) .....	3.535	3.659
2. <sup>a</sup> Oficial nivel B (P. O.) .....	3.219	3.332
3. <sup>a</sup> Ayudante (P. O.) .....	2.970	3.074

Plus compensación horaria	Valores 1995	Valores 1996
	Pesetas/día	Pesetas/día
Técnico 2.º nivel B .....	1.343	1.390
Técnico 2.º nivel C .....	1.343	1.390
Técnico 3.º .....	1.343	1.390
Técnico Encargado .....	1.343	1.390
1.º nivel A (P. O.) Montador A .....	1.293	1.338
1.º nivel B (P. O.) Montador B .....	1.293	1.338
2.º Oficial nivel A (P. O.) .....	1.264	1.308
2.º Oficial nivel B (P. O.) .....	1.145	1.185
3.º Ayudante (P. O.) .....	1.092	1.130

**ANEXO 8.4****Régimen centrales hidráulicas. Pallaresa****PRESTACIONES LABORALES**

1. Cobertura del servicio las veinticuatro horas con brigadas trabajando en régimen de mantenimiento.

Días laborables: De ocho a diecisiete horas, con una hora de descanso; y de catorce a veintitrés horas, con una hora de descanso (turno de tarde).

Días festivos: De siete a catorce veinte horas, y de catorce a veintiuna veinte horas (turno de tarde).

Disponibilidad: De veintitrés a ocho horas (laborables), y de veintiuna veinte a siete horas (festivos). La disponibilidad se realizará con una frecuencia de una semana de cada cinco y será efectuada por el grupo de tarde.

2. Trabajar como máximo la mitad de los días festivos, mínimo veintiséis domingos, fiestas intersemanales, y máximo treinta y tres, compensando a partir de veintiséis días.

3. Prolongación jornada: Hasta una hora se considera incluida y compensada por el régimen de pluses.

4. Con la organización actual, se precisan un Encargado, cuatro Montadores y 10 operarios.

**CONDICIONES ECONÓMICAS**

Plus mantenimiento: 18,18 por 100.

Disponibilidad.

Dieta de zona.

Plus de conducción, cuando proceda.

Baremo de intervención, cuando proceda.

Garantizar, a efectos de pensiones, el plus de operación y mantenimiento que hasta la fecha percibían los trabajadores en el anterior régimen, en los términos que refleja el artículo 29.

Los importes de estos pluses son los mismos que los del régimen de mantenimiento.

Cualquier modificación futura al citado acuerdo se negociará previamente con la representación social.

# MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

**13155** ORDEN de 3 de junio de 1996 por la que se homologa el contrato tipo de compraventa de uva para su transformación en vino de la zona de producción de la denominación de origen Tacoronte-Acentejo, para la campaña 1996/97.

De conformidad con la propuesta elevada por la Dirección General de Política Alimentaria e Industrias Agrarias y Alimentarias, relativa a la solicitud de homologación de un contrato-tipo de compraventa de uva para su transformación en vino en la zona de producción de la denominación de origen Tacoronte-Acentejo, formulada por las bodegas SAT

7793 Viticultores del Norte de Tenerife, «Bodegas Insulares Tenerife, Sociedad Anónima», y Bodega José M. Ramos Noda, de una parte, y de otra, por las Organizaciones Profesionales Agrarias ASAJA, UPA y COAG, acciéndose a la Ley 19/1982, de 28 de mayo, de Contratación de Productos Agrarios habiéndose cumplido los requisitos previstos en el Real Decreto 2556/1985, de 27 de diciembre, modificado por el Real Decreto 1468/1990, de 16 de noviembre, por el que se regulan los contratos de compraventa de productos agrarios así como los de la Orden de 9 de enero de 1986, modificada por la Orden de 20 de diciembre de 1990, por la que se establecen los procedimientos de homologación de los contratos-tipo y a fin de que los solicitantes puedan disponer de un documento acreditativo de la contratación de materia prima ante el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, dispongo:

**Artículo 1.**

Se homologa según el régimen establecido por el Real Decreto 2556/1985, de 27 de diciembre, modificado por el Real Decreto 1468/1990, de 16 de noviembre, el contrato-tipo de compraventa de uva para su transformación en vino en la zona de producción de la denominación de origen Tacoronte-Acentejo, cuyo texto figura en el anexo de esta disposición.

**Artículo 2.**

El período de vigencia de la homologación del presente contrato-tipo será de un año a partir de la entrada en vigor de la presente Orden.

**Disposición final.**

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de junio de 1996.

DE PALACIO DEL VALLE-LERSUNDI

Ilma. Sra. Directora general de Política Alimentaria e Industrias Agrarias y Alimentarias.

**ANEXO****Contrato-tipo**

*Contrato-tipo de compraventa de uva para su transformación en vino en la zona de producción de la denominación de origen Tacoronte-Acentejo, para la campaña 1996/97*

Contrato número .....

En ....., a ..... de ..... de 1996.

De una parte y como vendedor, don ....., con documento nacional de identidad o código de identificación fiscal número ..... y con domicilio en ....., localidad ....., provincia .....

Actuando en nombre propio, como cultivador de la producción de contratación (1).

Actuando como (1) ....., de ....., con código de identificación fiscal número ....., denominada ....., y con domicilio social en ....., calle ....., número ....., y facultado para la firma del presente contrato, en virtud de ..... (2).

Y de otra, como comprador don ....., con código de identificación fiscal número ....., con domicilio ....., en provincia ....., representado en este acto por don ....., como ....., de la misma y con capacidad para la formalización del presente contrato en virtud de ..... (2).

Reconociéndose ambas partes con capacidad para contratar, y declarado expresamente que adoptan el modelo de contrato-tipo homologado, por Orden de ..... conciertan el presente contrato, de acuerdo con las siguientes