

dictada, en fecha 22 de noviembre de 1990, por la Comisión Nacional de Evaluación de la Investigación, que acordó evaluar negativamente los tramos primero, segundo, tercero, cuarto y quinto por ser conformes a derecho los referidos actos administrativos impugnados; sin expreso pronunciamiento en costas.»

Dispuesto por Orden de 26 de noviembre de 1993 el cumplimiento de la citada sentencia en sus propios términos.

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

Madrid, 8 de marzo de 1994.—El Presidente de la Comisión Nacional, Roberto Fernández de Caleyá y Álvarez.

Ilmo. Sr. Secretario de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

7061

RESOLUCION de 7 de marzo de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima» (FECSA), número de código 9002252, que fue suscrito con fecha 22 de diciembre de 1993, 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, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 de dicho 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, 7 de marzo de 1994.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «FUERZAS ELECTRICAS DE CATALUÑA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes contratantes.

El presente Convenio ha sido negociado y firmado por el Comité Intercentros y la representación de la Dirección de «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima».

Artículo 2. Ambitos territorial y funcional.

El presente Convenio Colectivo se aplicará en todos los centros de trabajo donde «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima», desarrolle o pueda desarrollar cualquiera de sus actividades de producción, transformación, transporte y distribución de energía eléctrica.

Artículo 3. Ambito personal.

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores fijos y de plantilla existentes a la entrada en vigor del mismo, así como a los que, con tal carácter, ingresen durante su vigencia, cualquiera que sea su puesto de trabajo, profesión, especialidad, edad, sexo o condición, quedando excluido el personal directivo y el de primera categoría de los grupos

técnico, administrativo, jurídico-sanitario y de actividades complementarias, sin perjuicio de la opción para su incorporación al Convenio que se regula seguidamente.

Al solo efecto de posibilitar dicha opción, se establecen los niveles, 7 y 8 (con sus respectivos escalones), que se asimilan a las categorías y puestos de superior 2.ª y 1.ª, respectivamente, en su actual denominación de la Ordenanza Laboral y que seguirán, a efectos de determinar su correspondiente importe, la misma graduación cuantitativa y cualitativa de los niveles 1 a 6 actuales.

Su instrumentación se desarrolla en el anexo I y tablas que se adjuntan al mismo.

Artículo 4. Ambito temporal.

Este Convenio comenzará a regir el 1 de enero de 1993, cualquiera que sea la fecha de su publicación oficial y tendrá una duración de dos años, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 1994, pudiendo prorrogarse de año en año, de no mediar denuncia en contrario de cualquiera de las partes que lo suscriben.

No obstante lo anterior, los valores contenidos en las normas señaladas en el Convenio Colectivo y que afectan directamente a las percepciones económicas de tabla salarial, antigüedad, horas extraordinarias, pluses, gastos de manutención y estancia y percepciones mínimas de jubilación y viudedad y fondos de atenciones sociales, serán aplicables únicamente durante el año 1993.

Los valores para el año 1994 serán los que resulten de aplicar, en su caso, lo que respecto a cada concepto se establece en los artículos específicos.

La denuncia del Convenio deberá presentarse por escrito con una antelación de un mes respecto de la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5. Organización del trabajo.

1. La organización y dirección del trabajo, de acuerdo con la legalidad vigente, es facultad de la Dirección de la empresa.

Los sistemas de racionalización, mecanización, automatización y dirección del trabajo que se adopten no irán en menoscabo de la dignidad de los trabajadores ni en perjuicio de la formación profesional que el personal tiene el derecho y el deber de completar y perfeccionar.

En cualquier caso, los progresos técnicos y la mecanización o modernización de los servicios o procedimientos se adoptarán respetando los derechos económicos y profesionales de los trabajadores, que legalmente correspondan.

Por ello, en 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, ésta se compromete formalmente a informar, de forma fehaciente y con una antelación mínima de quince días, al Comité de centro correspondiente y al Comité Intercentros, acerca del carácter, extensión, objetivos y demás implicaciones económico-laborales que precisen obtenerse.

La Dirección de la empresa no pondrá en práctica modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, en tanto el Comité Intercentros no haya emitido su informe pertinente o hayan transcurrido más de quince días desde que recibió la información sin haberlo emitido, previo acuerdo o aprobación de la autoridad laboral en los casos en que legalmente sea preceptivo.

Cuando se trate de regular los efectos de modificaciones sustanciales, se aplicará lo establecido en el anexo II del presente Convenio.

2. Respecto a los minusválidos (disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales), la empresa fomentará, siempre que sea posible, atendiendo a las necesidades técnicas, organizativas y productivas de la misma, la habilitación de puestos de trabajo que puedan ser ocupados por minusválidos físicos, psíquicos y sensoriales.

3. Compromiso de empleo: Al respecto se estará a lo establecido en el anexo II del presente Convenio.

CAPITULO II

A) Régimen económico

Artículo 6. Tabla salarial anual y gratificaciones extraordinarias.

La tabla salarial anual correspondiente al año 1993, se obtendrá en base al salario anual de referencia nivel I escalón 0, que a 31 de diciembre de 1992 es de 2.056.399 pesetas, que se incrementará en un 4,5 por 100, pasando a 2.148.954 pesetas.

La tabla de coeficientes salariales de referencia, es la siguiente:

Nivel	Esc. 0	Esc. 1	Esc. 2	Esc. 3	Esc. 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 82.

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

En el cuadro que aparece en el anexo III se determinan los valores mensual y anual para el corriente año 1993, correspondientes a los distintos niveles, escalones y categorías.

Los salarios anuales correspondientes al año 1994, se obtendrán incrementando los vigentes a 31 de diciembre del año anterior en un 3,5 por 100, equivalente a la previsión de IPC que ha establecido el Gobierno para dicho año.

Si el IPC al final de cada uno de los años 1993 y 1994 resultara superior, respectivamente, al 4,5 y 3,5 por 100, se procederá a la correspondiente revisión de la tabla de salario anual en el diferencial que se produzca respecto a dichos índices.

En ningún caso el salario pensionable en 1993 podrá experimentar un crecimiento superior al 5 por 100. Por lo que respecta al año 1994, el crecimiento máximo del salario pensionable será el 4 por 100 o, en su caso, 0,5 por 100 por encima de la nueva previsión del IPC que, en su momento, pueda realizar el Gobierno.

Artículo 7. Forma de pago.

Se establece durante la vigencia del presente Convenio, 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 15 de febrero, 15 de julio, 15 de septiembre y 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 primer trimestre del año siguiente.

B) Otros conceptos económicos

Artículo 8. Antigüedad.

El valor actual del trienio de 2.686 pesetas mensuales pasará a ser de 2.807 pesetas mensuales a partir del 1 de enero de 1993 (33.684 pesetas/año).

Para el año 1994 el valor del trienio se incrementará en el mismo porcentaje que se ha señalado, para dicho año, en el artículo 6 del presente Convenio.

Para ambos años será de aplicación asimismo lo establecido en los dos últimos párrafos del citado artículo 6.

Artículo 9. Premio de vinculación.

Los premios de vinculación consistirán en:

a) A los veinticinco años de antigüedad en la empresa: Una mensualidad.

b) Al cumplir los treinta y tres años de antigüedad en la empresa: Tres mensualidades y una semana de permiso pagado.

c) Al cumplir los cuarenta años de antigüedad en la empresa: Seis mensualidades y un mes de permiso pagado.

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

De acuerdo con la normativa vigente se aplicará la proporcionalidad, recogida en la tabla que se adjunta en anexo número VIII.

C) Pluses

Artículo 10. Pluses de turno.

1. Plus de turno rotativo cerrado.

a) Los valores vigentes a partir de 1 de enero de 1993 para el plus de turno rotativo cerrado serán los que figuran en el anexo número IV que se han obtenido, incrementando los valores a 31 de diciembre de 1992 en el 110 por 100 del IPC previsto (4,5 por 100), para el año 1993.

b) Para el año 1994, sus valores se incrementarán inicialmente un 110 por 100 del IPC previsto para dicho año.

c) En su caso, los importes iniciales de ambos años se regularizarían, cuando se publique finalmente por el INE y para el conjunto nacional el IPC final respectivo, en función de aplicar al mismo un porcentaje del 110 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 a 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 anexo IV se incluye tabla de los nuevos valores a partir del 1 de enero de 1993.

Artículo 11. Plus de trabajo nocturno.

Los valores para el año 1993 serán los que se señalan en el anexo número IV.

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 1994, los valores de dicho plus seguirán la misma relación existente en 1993 respecto a la base señalada.

Artículo 12. Resto de pluses.

Los valores vigentes en 31 de diciembre de 1992, se incrementarán, a partir de 1 de enero de 1993, inicialmente en el 110 por 100 del 4,5 por 100.

Para el año 1994 se incrementarán inicialmente en el 110 por 100 del IPC previsto para dicho año.

En su caso, los importes iniciales de ambos años se regularizarían, cuando se publique finalmente por el INE y para el conjunto nacional el IPC final respectivo, en función de aplicar al mismo un porcentaje del 110 por 100.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

1. Los valores vigentes en 31 de diciembre de 1992 para el módulo pactado, se incrementarán, a partir de 1 de enero de 1993, inicialmente en el 110 por 100 del 4,5 por 100 pasando a ser los que figuran en la tabla que se acompaña como anexo número IV.

Para el año 1994 se incrementará el valor del módulo inicialmente en el 110 por 100 del IPC previsto (3,5 por 100) para dicho año.

En su caso, los importes iniciales de ambos años se regularizarían, cuando se publique finalmente por el INE y para el conjunto nacional el IPC final respectivo, en función de aplicar al mismo un porcentaje del 110 por 100.

Todo trabajador tendrá derecho a la opcionalidad de cómo percibir el trabajo efectuado fuera de su jornada laboral, es decir, podrá decidir entre cobrarlas o efectuar el descanso correspondiente, con el cobro del recargo de la hora extra efectuada.

Siendo deseo de ambas representaciones reducir al máximo posible la realización de horas extraordinarias, se recomienda la compensación en fiestas mediante la acumulación de las que se realicen por parte del personal, percibiendo, en todo caso, los recargos que correspondan.

La compensación deberá efectuarse dentro de los doce meses siguientes a aquel en que se haya alcanzado el derecho a compensar una jornada completa. Si no se compensaran las horas extras de que se trate durante

el período indicado, finalizado el mismo se procederá, automáticamente, al abono que corresponda.

2. 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; no quedan sujetas a la cotización adicional en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, y normas complementarias.

D) Gastos reembolsables

Artículo 14. *Gastos de manutención y estancia en establecimientos de hostelería y similares.*

A partir de 1 de enero de 1993, los gastos normales de manutención y estancia en establecimientos de hostelería y similares, se abonarán de acuerdo con el siguiente cuadro de valores:

Grupo: Categorías:	1.º	2.º
	Niv. 5 y 6	Niv. 1 a 4
Desayuno	335	276
Comida o cena	1.485	1.242
Habitación	3.619	3.042
Estancia día completo	6.302	5.275
Compensación	910	784

Para el año 1994 se incrementarán inicialmente en el 120 por 100 del IPC previsto para dicho año, los niveles de 1 a 4 y en el IPC previsto los niveles 5 y 6.

En su caso, los importes iniciales de ambos años se regularizarían, cuando se publique finalmente por el INE y para el conjunto nacional el IPC final respectivo.

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 esto suponga abono de atrasos.

Artículo 15. *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 fórmula vigente.

El precio medio de los vehículos de referencia pasa a ser 1.644.735 pesetas.

A partir del 1 de abril de 1993, como consecuencia de la modificación indicada, el precio del Km. pasa a ser de 35 pesetas.

Se concederá un préstamo para adquisición de vehículo propio, correspondiente al 15 por 100 del importe establecido en el parámetro a) de la fórmula, 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.

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 III

Calendario laboral, jornada y vacaciones

Artículo 16. *Calendario laboral.*

1. El calendario laboral que regirá durante la vigencia del Convenio estará constituido por:

a) Doce fiestas de carácter nacional establecidas anualmente por la correspondiente Orden de la Generalitat de Catalunya.

b) Dos fiestas de carácter local, que para cada localidad regulará anualmente la autoridad competente.

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 15 fiestas intersemanales o a las sustitutorias aplicables en cada caso, según gráficos de turnos o ciclos de trabajo.

Caso de que alguna de las fiestas de Convenio coincida con una fiesta de carácter local, se asignará una fiesta sustitutoria.

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

Artículo 17. *Jornada laboral.*

1. Año 1993.—La jornada laboral será de 1.705 horas anuales de trabajo efectivo.

La reducción de la jornada correspondiente a este año se concretará para todo el personal en dar la consideración de laborable libre al día 7 de diciembre, a excepción del personal cuyo horario sea el de turno rotativo, que se le originará un día laborable libre adicional, a disfrutar cuando el cuadro de turnos lo permita.

2. Año 1994.—La jornada laboral será de 1.690 horas anuales de trabajo efectivo.

Personal de jornada continuada.—La jornada se desarrollará de siete cuarenta a quince horas durante doscientos treinta días; en las localidades en que las dos fiestas locales coincidan en sábado, deberán trabajarse ocho sábados.

Si una fiesta local coincide en sábado, deberán trabajarse nueve sábados; si ninguna fiesta local coincide en sábado, deberán trabajarse 10 sábados.

El primer sábado de trabajo será el 15 de enero de 1994.

Personal de turno (turnos ocho horas).—La jornada anual se efectuará en doscientos once días de trabajo.

Personal de turno rotativo abierto.—Para los turnos de seis treinta horas la jornada anual se efectuará en doscientos sesenta días de trabajo. Uno de los laborables libres de este personal tendrá lugar el Sábado Santo.

Para los turnos de ocho horas la jornada anual se efectuará en doscientos once días de trabajo.

Personal de jornada partida.—La jornada anual se efectuará en doscientos veintidós 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.

Para todo el personal que no esté sujeto a turno rotativo cerrado se mantiene la fiesta de Convenio del 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.

Artículo 18. *Excepciones jornada.*

1. Queda exceptuado del disfrute de los sábados libres:

a) El personal en régimen de turnos, el sujeto a regímenes especiales de cobertura de servicios, guardias o retenes, y el que esté incluido dentro de una organización en ciclos de mantenimiento, operación o atención de averías.

b) Aquel personal que por razón de su cargo o de su trabajo, y cualquiera que sea su grupo profesional esté relacionado con el trabajo del personal citado en el apartado anterior, ya sea en funciones de dirección o mando, soporte, ayuda, organización, iniciación, finalización o conocimiento de posibles tareas.

c) En particular, el personal técnico y administrativo que presta servicio en despachos auxiliares de los centros de producción, distribución, transformación y obras.

2. Cuando algún trabajador de los incluidos en la aplicación de la jornada de verano no pueda disfrutar, por necesidades del servicio o fuerza mayor, de alguno de los sábados considerados como libres, disfrutará de fiesta compensatoria a realizar, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, el lunes inmediato siguiente al sábado trabajado o, de no poder ser así, en el día laborable más próximo posible.

Artículo 19. Vacaciones.

1. Todo el personal de plantilla de la empresa, cualquiera que sea su horario, disfrutará de veintiséis días laborables de vacaciones.

2. El número de días de vacaciones será el indicado en el apartado anterior, excepto en aquellos casos cuya antigüedad sea inferior a un año, a los que se les aplicará la proporcionalidad a los meses de permanencia en la empresa.

3. Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del año natural.

CAPITULO IV

Formación y promoción

Artículo 20.

I. Formación.—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 que esté establecido o pueda establecerse al amparo de dicho Acuerdo Nacional de Formación Continua.

La empresa organizará los cursos de reciclaje, perfeccionamiento, adecuación a nuevas tecnologías, gestión, etc., necesarios para dotar al personal de las bases que exija su adaptación a las distintas tareas, desarrollando una labor más creativa y flexible y a la vez más rentable y eficaz, mejorando la productividad y calidad de trabajo y permitiendo la permanencia en un mercado que se hace cada vez más competitivo y exige mejor servicio.

Esta formación debe encajarse dentro de las estructuras organizativas y debe contemplar el perfeccionamiento, ampliación y adaptación de conocimientos en general y específicamente del personal de los centros que por su antigüedad, o por cambio de tecnologías, desaparezcan o cambien sus contenidos, adecuándole a las nuevas tareas de sus puestos habituales o de nueva creación.

Proporcionar al personal amplio conocimiento de su trabajo y de la incidencia y repercusiones del mismo, que facilite su iniciativa y desarrolle sus aptitudes, produciéndole mayor satisfacción al ejecutarlo, además de aportar los medios que permitan su promoción futura.

Instruir al personal para que desarrolle siempre su actividad cumpliendo las instrucciones de seguridad, así como las normativas existentes tanto respecto a los materiales como a instalaciones.

Dotar al personal del adecuado conocimiento de la empresa, no sólo de su área tecnológica o de actividad, sino de su funcionamiento global, estructuras, organización, etc., y facilitar la adaptación y evolución.

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, de acuerdo con las innovaciones de todo tipo que éstas puedan experimentar o con las necesidades derivadas de un nuevo puesto.

Asimismo, la empresa ofrecerá al personal que considere idóneo por su capacidad potencial, el seguimiento de la formación acorde con la misma, necesaria para poder asumir el desempeño de cualquier función actual o futura a realizar en la empresa.

La empresa analizará las necesidades de formación, en función de los puestos de trabajo y del nivel de formación y aptitudes de sus ocupantes.

II. Incentivos a la formación.—Serán de aplicación los siguientes incentivos:

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

Aceleración en la 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 periodos de promoción horizontal establecidos en el escalafón y mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Núm. horas del curso} \times 25}{\text{Núm. horas jornada anual}} = \text{Años de reducción}$$

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.

Determinación del incentivo aplicable.—Para determinar el incentivo aplicable a cada curso o proceso formativo se efectuarán las siguientes consideraciones:

a) 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 II grado o equivalente.

Nivel 2: Formación Profesional I grado o equivalente.

Nivel 1: E.G.B.

b) 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 si misma, pueda considerarse de nivel inferior al de los destinatarios, pues puede contribuir a completar aspectos particulares no desarrollados con anterioridad.

c) 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 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.

Dichos cuadros quedan incorporados al presente Convenio en su anexo V (A, B y C).

Efectividad de los incentivos a la formación.—Esta tendrá lugar cuando finalice la formación concreta 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 se trate 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.

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.

Reconocimiento de la formación.—De cualquier tipo de formación que imparta 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 21. Promoción.

La promoción en la empresa se realizará por uno de los sistemas siguientes:

1.º Por concurso, abierto o restringido, en el que los aspirantes a cubrir la plaza realizan 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 acopla 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 teórico-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 del Jefe del Servicio.

5.º Promoción automática 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 2.º 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.

6.º Promoción 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 a 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 se efectuarán dos convocatorias, cada una de ellas en el último trimestre del respectivo año.

Excepcionalmente y durante los años 1993 y 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 22. 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:

	Esc. 0 a 1	Esc. 1 a 2	Esc. 2 a 3	Esc. 3 a 4
Nivel 1	5 años	6 años	8 años	10 años
Nivel 2	5 años	6 años	8 años	10 años
Nivel 3	6 años	10 años	14 años	—
Nivel 4	7 años	11 años	—	—
Nivel 5	8 años	12 años	—	—
Nivel 6	10 años	—	—	—

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 20.

CAPITULO V

Atenciones sociales

Artículo 23. Permisos por nacimiento, enfermedad grave y defunción.

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 24. Permiso por exámenes.

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

Los días precisos, con un máximo de 10 al año, serán retribuidos como la jornada normal siempre que se justifique la asistencia.

Artículo 25. 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 período de tiempo no inferior a un año ni superior a cinco años. Transcurridos estos períodos sin solicitar el reingreso, perderá el excedente todos los derechos.

El personal, durante la vigencia del presente Convenio, 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 26. 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 su cuidado.

Los sucesivos nacimientos de hijos darán derecho a nueva solicitud por igual periodo 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.

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

Artículo 27. Plus escolar.

El actual plus se fija para el año 1993 en 8.365 pesetas/año, por cada hijo comprendido entre los tres y dieciséis años de edad, ambos inclusive.

Dicho valor se ha obtenido incrementando el vigente en 31 de diciembre de 1992 en el 110 por 100 del 4,5 por 100.

Para el año 1994 se incrementarán inicialmente en el 110 por 100 del IPC previsto para dicho año.

En su caso, los importes iniciales de ambos años se regularizarían, cuando se publique finalmente por el INE y para el conjunto nacional el IPC final respectivo, en función de aplicar al mismo un porcentaje del 110 por 100.

Dicho plus se abonará junto con la mensualidad del mes de agosto de cada año.

Artículo 28. Servicio militar.

Se mantendrá el régimen actual que consiste en el abono del 75 por 100 de sus haberes, 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 dichos haberes.

Artículo 29. Crédito para vivienda.

Se establece para los años 1993 y 1994 la cantidad de 1.000.000 pesetas de crédito para vivienda, manteniendo la normativa vigente y con un saldo máximo de 75.000.000 de pesetas.

La devolución se efectuará en el plazo de cinco años.

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

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.

En anexo VII queda reflejada la normativa citada.

Artículo 30. Seguro colectivo de vida y accidentes.

a) Seguro colectivo de vida. 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 (anexo VI) las mejores opciones para el seguro de vida y accidentes. Asimismo, las contingencias de invalidez serán acordadas por las partes en el desarrollo reglamentario del nuevo sistema.

En situaciones de invalidez permanente absoluta por enfermedad y gran invalidez, declaradas oficialmente, se percibirá el capital asegurado del colectivo de vida, quedando extinguido el derecho al mismo.

b) Seguros de accidente. Para caso de accidente, la empresa tiene suscrita una póliza sustitutoria e incompatible con la anterior en la que, por causa de muerte, los beneficiarios designados, percibirán el doble del capital asegurado por el Seguro colectivo de Vida.

En caso de declaración de invalidez permanente absoluta y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo, se cobrará el capital asegurado del colectivo de vida más el importe de 1.000.000 de pesetas, quedando asimismo, extinguido este derecho.

En caso de accidente laboral que derive para el trabajador con alguna pérdida de su integridad física, se le asignará la cantidad establecida por baremo.

Artículo 31. Estancias veraniegas.

Durante la vigencia del presente Convenio se asigna una subvención de 35.000.000 de pesetas anuales.

Habiéndose prorrogado para el año 1993 lo establecido en el Convenio 1990/1992, para 1994 se establece una subvención de 40.000.000 de pesetas para atención de la totalidad de los costes y gastos derivados de las estancias veraniegas.

Artículo 32. Minusválidos.

Se negociará con los representantes de ASPAMIFEC lo procedente.

Artículo 33. Tarifa eléctrica.

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

Las condiciones que regulan dicha concesión son:

1. 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. 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. 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. 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. El incumplimiento de las condiciones que se establecen, y se complementen, para el mejor desarrollo de esta aplicación de tarifa, dará lugar a la pérdida definitiva de su disfrute. Se considerará siempre falta muy grave cualquier manipulación en el contador, uso indebido del fluido o contravención a lo aquí establecido.

6. 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 comunicarlo inmediatamente.

7. En lo no previsto en los apartados anteriores será de aplicación lo establecido en los artículos 172 a 176 del R.R.I. siempre que no contradigan lo aquí establecido como regulación específica de la tarifa especial de empleado en segunda vivienda.

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

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

Artículo 34. Jubilación nuevo sistema de pensiones.

El nuevo sistema de pensiones cuyas bases quedan determinadas en el anexo VI tiene una vigencia a partir del 1 de enero de 1993 con las especificaciones que se dirán y con un ámbito temporal indefinido salvo acuerdo expreso entre las partes.

El citado sistema deroga el régimen de complementos de pensiones vigente en FECSA hasta 31 de diciembre de 1992, que venía manteniéndose en los sucesivos Convenios Colectivos [artículo 34.a)] y en el Reglamento de Régimen Interior (artículos 209 a 219).

Artículo 35. Ayuda a pensionistas.

a) Para el año 1993 se garantiza a los jubilados una percepción mínima de 85.000 pesetas mensuales, entre la pensión de la Seguridad Social y el suplemento de la empresa, este último distribuido en 12 mensualidades (como en años anteriores).

Para el año 1994, el citado mínimo se incrementará en el IPC previsto (3,5 por 100).

Si el IPC final de 1994 resultara superior al previsto, (3,5 por 100), se procederá a la correspondiente revisión del mínimo en el diferencial que se produzca respecto a 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 1993 y 1994 se destinarán, respectivamente, 6.301.782 y 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. 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 36. *Viudedad.*

a) Ayuda a pensionistas. Para el año 1993 se garantiza a las viudas/os de empleados/as y jubilados/as, la percepción mínima de 60.700 pesetas mensuales, entre la pensión de la Seguridad Social y el suplemento de la empresa, éste último distribuido en 12 mensualidades (como en años anteriores).

Para el año 1994, el citado mínimo se incrementará en el IPC previsto (3,5 por 100).

Si el IPC final de 1994 resultara superior al previsto (3,5 por 100), se procederá a la correspondiente revisión del mínimo en el diferencial que se produzca respecto a 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 1993 y 1994 se destinarán, respectivamente, 6.301.782 pesetas y 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 37. *Fondo social.*

En 1993 y 1994 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: Tres de ellos designados 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 38.

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.

Artículo 39. *Principios generales.*

La actividad de la empresa conllevará integrada a ella unos planes de actuación en materia de medicina y seguridad en el trabajo, elaborados por los órganos específicos de la empresa, de los cuales se informará a los órganos representativos de los trabajadores, a través del Comité Central de Seguridad e Higiene en el Trabajo, recogiendo las sugerencias que sobre los mismos dicho órgano pueda presentar.

La empresa dedicará todos los medios que sean necesarios para las tareas de seguridad e higiene.

Artículo 40. *Comités de seguridad e higiene en el trabajo.*

Los Comités de Seguridad e Higiene de Centro se ajustarán a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes tanto en su composición como en sus funciones.

Las partes firmantes acuerdan mantener en la empresa un Comité Central de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que seguirá su actuación a través de las siguientes normas:

1. Su composición será paritaria y de acuerdo con el Decreto 432/1971:

- a) Por parte de la empresa: Cinco miembros.
- b) por parte de la Representación Social: Cinco miembros.

2. Podrá estar asistido por asesores pertenecientes a la plantilla de la empresa designados por cada una de las partes.

3. Mantendrá las reuniones según lo estipulen ambas partes.

4. Por decisión mayoritaria podrá emitir informes de orden interno a requerimiento de las partes, acerca de los problemas y cuestiones que plantee el adecuado tratamiento de la seguridad e higiene en el trabajo, tanto en el ámbito de la propia empresa, como en su repercusión exterior hacia la opinión pública.

5. El Comité Central de Seguridad e Higiene en el Trabajo será el coordinador de los distintos Comités de Seguridad de Centro de la empresa y de los posibles subcomités que se formen. Tendrá pleno derecho de asistencia a todas las reuniones que realicen estos comités y subcomités.

6. El Comité Central de Seguridad e Higiene en el Trabajo será el único 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 41. *Prevención de riesgos para la salud del trabajador.*

Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán tratando de evitar: 1.º su generación, 2.º su emisión y 3.º su transmisión; y sólo en última instancia se utilizará los medios de protección personal contra los mismos.

En toda ampliación o modificación del proceso productivo, la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, disminuirá los riesgos anteriores y tenderá a no generar riesgos que superen el umbral de niveles máximos de sustancias químicas y agentes físicos.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional, derivados del trabajo, obligarán a la adopción de las medidas posibles que evite la repercusión de dicho daño. Dichas medidas serán facilitadas a los miembros del Comité Central de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 42. *Vigilancia de riesgo.*

La empresa propondrá la creación de una vigilancia de riesgo según Departamentos y Divisiones para determinar aquellos puestos de trabajo con una mayor incidencia de accidentes.

Los órganos específicos de la empresa deberán requerir medidas adecuadas de vigilancia para todos aquellos puestos de trabajo donde pudiera haber riesgos para la salud del trabajador. Dichas medidas serán informadas a los representantes de los trabajadores a través del Comité Central de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición de riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, así como las trabajadoras en estado de gestación, serán observados de modo particular.

Artículo 43. *Tecnología y organización de trabajo.*

Los órganos específicos de la empresa están obligados a tomar todas las medidas a su alcance para evitar que cualquier tipo de trabajo pueda repercutir en la salud física y mental de los trabajadores.

El Comité Central de Seguridad e Higiene en el Trabajo o la Comisión Delegada revisarán cada seis meses las condiciones de instalación, funcionamiento y ambientación de los puestos de trabajo que operen con pantallas de visualización, proponiendo las medidas correctoras oportunas.

Artículo 44. *Formación en seguridad.*

La empresa podrá exigir a los nuevos ingresos, antes de ocupar sus puestos de trabajo, los conocimientos necesarios sobre temas de seguridad e higiene, tanto generales como específicos para su puesto de trabajo, impartiendo en su caso la formación complementaria que sea precisa.

En los concursos que se celebren para ocupar vacantes, se exigirá conocimientos de la reglamentación de seguridad e higiene. Si el puesto objeto de concurso es de responsabilidad o mando sobre otros trabajadores, estos conocimientos serán ampliados y acomodados a las características en materia de prevención de los trabajos que se le encomienden.

Se procederá al reciclaje de los trabajadores en la formación sobre estas materias cuando las circunstancias así lo requieran.

Artículo 45. Normativas en materia de seguridad e higiene.

Cuando, del incumplimiento de las normativas en materia de seguridad e higiene en el trabajo por parte de algún trabajador, se deriven situaciones de riesgo apreciable, para sí mismo o para otras personas, el Comité Central de Seguridad e Higiene podrá proponer una comunicación escrita a dicho trabajador, expresándole las anomalías ocurridas y encareciéndole el riguroso seguimiento en el futuro de dicha normativa. De igual manera, podrá proponer la concesión de recompensas al personal que se distinga por su comportamiento, sugerencias o intervención en actos meritorios, todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Ordenanza Laboral.

Artículo 46. Salud laboral.

En la conservación de la salud laboral se encuentran implicados todos los estamentos de la empresa, siendo tarea conjunta y solidaria de la totalidad de los empleados el promoverla.

El Servicio Médico, a través de sus reconocimientos médicos normalizados, velará por el mantenimiento del estado de salud del trabajador, en relación al ambiente laboral, en base a tres parámetros:

1. Condiciones psicosomáticas del trabajador.
2. Estudio de exposición a riesgos.
3. Interferencias de patologías no laborales en el desarrollo del trabajo.

Artículo 47. Enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

Se establecerán, como hasta ahora, los criterios asistenciales (terapéuticos y rehabilitadores) de los trabajadores afectados, intentando minimizar al máximo las secuelas de los mismos y conseguir dentro del límite de la praxis médica, los mejores resultados posibles.

Artículo 48. Secreto profesional.

La información sobre la salud del trabajador a la que tenga acceso el Servicio Médico, relativa al propio individuo o a su entorno, estará amparada por el Secreto Médico Profesional, excepto en aquellos casos que pudieran incidir en la salud pública.

Artículo 49. Embriaguez y toxicomanía.

En cumplimiento de la normativa vigente, está prohibido introducir y consumir en las dependencias de la empresa bebidas alcohólicas y productos alucinógenos, derivados del cannabis, de los opiáceos (naturales, sintéticos o semisintéticos), así como productos euforizantes 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 corregirá toda conducta que afectada por lo anterior, presuponga un peligro para el consumidor, sus propios compañeros, terceros en general o entorno.

Artículo 50. Nuevas tecnologías.

Se adecuarán las exploraciones médicas a los nuevos riesgos profesionales que crean las nuevas tecnologías, adaptándose en su momento a las normativas que se establezcan.

Artículo 51. Carné de conducir.

En el momento que la empresa disponga de la autorización solicitada para extender certificados médicos de aptitud para conducción de vehículos, el Servicio Médico pondrá a disposición de los empleados de la empresa los medios necesarios para su expedición.

CAPITULO VII**Acción sindical en la empresa****Artículo 52.**

Los órganos de representación de los trabajadores y Sindicatos en la empresa, vienen regulados por la Ley 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 53. Sindicatos.**

La empresa reconoce a los sindicatos debidamente implantados en la plantilla, 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 54. Derechos y funciones.

a) Se respetará a todos los trabajadores el derecho a sindicarse libremente.

b) No podrá supeditarse el empleo de un trabajador a la afiliación o no a cualquier sindicato ni despedirlo ni perjudicarlo a causa de dicha afiliación sindical.

c) Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

d) En los Centros de Trabajo con plantilla superior a 50 trabajadores se colocará un tablón de anuncios en el que los Sindicatos debidamente implantados, según los términos del artículo anterior, podrán insertar comunicaciones expresamente identificadas, de las que facilitarán copias a la empresa a través de Relaciones Laborales.

Artículo 55. Delegados Sindicales.

Se regulará su representación de acuerdo con el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 56. Funciones de los Delegados Sindicales.

a) Representar y defender los intereses de sus Sindicatos y de los afiliados al mismo ante la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central o Sindicato y la empresa.

b) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con voz y sin voto.

c) Facilitarles la misma información y documentación que al Comité Intercentros, según lo regulado, debiendo guardar sigilo profesional en las materias que legalmente procedan.

d) Gozarán de las mismas garantías reconocidas a los miembros del Comité Intercentros.

Artículo 57. Información.

Deberán ser informados por la empresa en los siguientes supuestos:

a) Sobre los despidos y sanciones impuestas a los afiliados a sus Sindicatos respectivos.

b) En la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados a su Sindicato.

Artículo 58. Recaudación de cuotas, reparto de propaganda sindical y reuniones.

Quedan facultados para recaudar las cuotas a los afiliados de sus respectivos Sindicatos e igualmente para repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, pero siempre todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

Artículo 59. Tablón de anuncios.

Podrán fijar en los mismos [tablones de anuncios establecidos en el apartado d) del art. 54], todo tipo de comunicaciones, convocatorias y, en general, cualquier documento del Sindicato.

Artículo 60. Disposición de local.

Los Sindicatos debidamente implantados en la empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53, dispondrán de un local en el ámbito de la misma para ejercer sus funciones.

Artículo 61. Excedencias.

Aquel trabajador en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo y estatal en cualquier de sus modalidades, podrán solicitar la situación de excedencia, que se considerará forzosa, durante el tiempo de permanencia en el cargo, debiendo reincorporarse a la empresa si lo solicita en el término de un mes, al finalizar el desempeño del mismo.

Artículo 62. 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 40 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 para 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 63. Constitución.**

Al amparo de lo establecido al respecto en la Ley 8/80, 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 trabajadores de la empresa.

Artículo 64. 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 será proporcional al resultado de las elecciones sindicales celebradas el día 14 de noviembre de 1990 las cuales dieron la siguiente composición:

Ocho miembros de CC.OO.

Cuatro miembros de UGT.

Artículo 65. 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 aquellos 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 66. Atribuciones.

1. Dado el carácter general del ámbito del Comité Intercentros, éste recibirá información por la Dirección de la empresa de los siguientes temas:

Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico de la empresa, evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Sociedad, y sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la empresa.

Anualmente, sobre el balance, la cuenta de resultados, la Memoria de la Sociedad y de cuantos documentos se den a conocer a sus accionistas.

2. Emitirá información previa a su ejecución por la Dirección de la empresa, sobre los siguientes temas:

- a) Reestructuración de plantilla y cierres totales o parciales, definitivos o temporales de la empresa.
- b) Reducciones de jornada y modificaciones de horario, y régimen del trabajo a turnos.
- c) Traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.
- d) Planes de formación profesional de la empresa.
- e) Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- f) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos.

3. Será informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

4. Emitirá también, informe sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

5. Se facilitará al Comité Intercentros el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utiliza la empresa, estando legitimado este Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral competente.

6. Conocerá trimestralmente estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

7. Se le informará periódicamente del número de horas extraordinarias realizadas especificando las causas, y en su caso, su distribución. Asimismo, en función de la información y criterios establecidos para aquéllas en el presente Convenio, las horas extraordinarias que sean estructurales se notificarán conjuntamente por la empresa y Comité Intercentros, con periodicidad mensual, a la Autoridad Laboral, en cumplimiento del Real Decreto 1858/1981, de 29 de agosto, mientras esté en vigor.

Artículo 67.

Asimismo se le encomienda la labor de la vigilancia sobre las materias contempladas en el artículo 64, 1.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 68. Funciones de participación.

Participará, como reglamentariamente se determine en el presente Convenio, en la gestión de obras sociales establecidas en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

Artículo 69. Capacidad procesal.

El Comité Intercentros ostentará la capacidad procesal necesaria, como órgano colegiado, para ejercitar acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

Artículo 70. Sigilo profesional.

Los miembros del Comité Intercentros, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1, 2, 3 y 4 del artículo 66 del presente Convenio, aun después de dejar de pertenecer al Comité Intercentros y en especial en todas aquellas materias, sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

Artículo 71. Normas de funcionamiento.

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

Se reunirá ordinariamente cada mes mediante convocatoria y con orden del día propuesto por el Presidente del Comité Intercentros.

Extraordinariamente podrá convocarla el Presidente del Comité Intercentros a solicitud de un tercio de los miembros del Comité Intercentros o un tercio de los trabajadores de la empresa.

Se remitirá las convocatorias con el Orden del Día con un plazo de 8 días en caso ordinario y, en el extraordinario, con un plazo de 48 horas.

Periódicamente se celebrará una reunión ordinaria entre el pleno del Comité y la representación de la empresa. En otros casos podrán celebrarse similares reuniones integrándolas una delegación del Comité.

Todos los acuerdos que se adopten requerirán la mayoría simple.

Artículo 72. Funciones del Presidente.

Convocar las reuniones del Comité Intercentros por iniciativa propia o a petición de un tercio de los miembros del propio Comité Intercentros o un tercio de los trabajadores de la empresa.

Presidir las reuniones del Comité Intercentros.

Artículo 73. Funciones del Secretario.

Levantar actas de las reuniones de dicho Comité.

Realizar todas las funciones administrativas de dicho Comité.

Coordinación de todas las actuaciones de los Comités de Centro, así como recoger todos los problemas que le sean planteados para su discusión en las reuniones del Comité Intercentros. Los componentes del Comité Intercentros decidirán por mayoría los asuntos que deberán discutirse con la empresa.

Artículo 74.

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

Artículo 75.

Con independencia de las funciones respectivas atribuidas al presidente y Secretario, éstos desempeñarán aquellas otras que estén directamente relacionadas con dichas funciones.

Artículo 76.

Los miembros del Comité Intercentros dispondrán de 40 horas mensuales incluidas las propias de su representatividad, no computándose las efectuadas por reuniones de Convenio, convocatorias oficiales o de la empresa.

Artículo 77. Comisiones de Trabajo a nivel de empresa.

a) Comisión representante en el Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo. Estará constituida de acuerdo con el Decreto 432/1971, de 11 de marzo. Estando compuesta la representación que corresponda a los trabajadores por cinco miembros.

Tendrá total competencia legal y de gestión en el ámbito que le corresponda, supervisada su actuación por el Comité Intercentros.

Propondrá la creación de reglamentos y normas en las cuestiones que la Ley contempla.

b) Comisión Social. La parte de esta Comisión que corresponde a los trabajadores estará constituida por doce 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. (Se mantiene la actual representación de jubilados en la administración del Fondo de Jubilados).

Grupo Colonias Infantiles: Constituido por dos miembros.

Las competencias serán exclusivas de gestión social y administrativa, siendo supervisadas por el Comité Intercentros.

C) Comités de Centro de trabajo.

Artículo 78. Comités de Centro de trabajo.

En cuanto a su constitución, composición, competencias y normas de funcionamiento interno, se regirán por lo establecido por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable, dentro del ámbito exclusivo de sus competencias, transfiriendo cualquier otro que pudiera surgir al Comité Intercentros, pudiendo en su caso, delegar a un miembro del propio Comité de Centro para acompañar al Secretario del Comité Intercentros para el tratamiento del problema.

Los Comités de Centro con más de 250 trabajadores, siempre que las características lo permitan, dispondrán de un local permanente para ejercer las funciones de representación que les son propias.

D) Delegados de personal.

Artículo 79. Delegado de Personal.

La representación del Delegado de Personal corresponde a aquellos centros de trabajo en que, teniendo menos de cincuenta trabajadores y más de diez trabajadores fijos, no pueda aplicarse lo establecido en el art. 63, 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las competencias, actuaciones y garantías del Delegado de Personal se regirán por lo establecido en el art. 62, 2 del Estatuto de los Trabajadores, considerando las atribuidas al Comité Intercentros.

Artículo 80.

Se crea en el marco del presente Convenio una Comisión con el objeto de que estudie la posibilidad de reorganizar el actual sistema de administración del gasto y crédito horario con motivo de la actividad sindical.

CAPITULO VIII

Cláusulas de participación

Artículo 81. Comisión Mixta de Formación y Promoción y participación de los representantes del personal.

Se constituirá una Comisión Mixta que 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, 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.

Artículo 82. Sistema y equipo de clasificación de puestos de trabajo.

I. Sistema de clasificación de puestos de trabajo.

1) La Dirección de la empresa y el Comité Intercentros procedieron, en fecha 16 de enero de 1989, a suscribir un acuerdo relativo a la reforma del escalafón anteriormente existente. Esta reforma representa, objetivamente, un sistema más justo y mejora sustancial y globalmente lo previsto en normas anteriores.

El nuevo escalafón comporta una nueva definición de los niveles y categorías profesionales existentes. Asimismo, se mejora el sistema de promoción y ascensos establecidos hasta la fecha, considerando como elemento esencial la formación profesional.

La tabla de niveles y categorías profesionales establecidos es la siguiente:

Grupos profesionales y categorías

Niveles	Técnicos y Titulados	Administrativos	Operarios
6	Téc. 2 Esp.	Admvo. 2 Esp.	-
5	Técnico 2	Admvo. 2	-
4	Técnico 3	Admvo. 3	Montador-Capataz.
3	Técnico 4	Ofic. Admvo.	Of. Oper.
2	Aux. Técnico	Aux. Admvo.	Ayudante.
1	-	Aux. Oficina	Aux. Oper.

II. Equipo de clasificación de puestos de trabajo.

Se crea este Equipo en el que la representación del personal participará en el proceso de clasificación de los puestos de trabajo de nueva creación o en la de los ya existentes, cuando así se le requiera.

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 la clasificación vertical, el personal quedará incluido en seis niveles, exclusivamente en función del puesto de trabajo que se ocupe.

Dentro de cada nivel, además del Escalón o 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 22 a 24, inclusivos. Los años de experiencia empezarán a computarse en 1 de enero de 1989.

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 creado y 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 es el único Órgano competente en la empresa para determinar los niveles que corresponden a cada puesto de trabajo.

Los acuerdos del Equipo de referencia deberán ser adoptados por unanimidad.

Artículo 83. *Participación en el Equipo de Clasificación Profesional.*

La representación del personal en el Equipo de Clasificación será de tres miembros que se designarán por el Comité Intercentros.

CAPITULO IX

Disposiciones varias

Artículo 84. *Comisión Paritaria.*

Las incidencias que puedan derivarse de la aplicación o interpretación 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 tres representantes de cada una de las partes, elegidos de entre los que hayan firmado el presente Convenio.

Artículo 85. *Prelación de normas.*

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la empresa y su personal con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general, que regirán con carácter supletorio.

Artículo 86. *Sujeción al cómputo anual.*

Las normas contenidas en el presente Convenio son, en su conjunto, más beneficiosas para el personal que las establecidas en las disposiciones vigentes, Convenio Colectivo anterior y Reglamento de Régimen interior.

Las mejoras de este Convenio podrán ser absorbidas o compensadas, en su conjunto y cómputo anual, con los futuros aumentos en las retribuciones, cualquiera que sea su forma, carácter o concepto que adopten, aun cuando tengan su origen en una disposición legal, resoluciones judiciales o acuerdos administrativos.

Artículo 87. *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.

Disposición adicional número 1.

La designación de las categorías y puestos de Superior 1.^a y 2.^a es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

En el artículo 3 y anexo I se establece lo procedente en relación a este personal.

Disposición adicional número 2. *Incentivación a la formación.*

A los únicos efectos de poder aplicar, cuando corresponda, los incentivos a la formación establecidos en el artículo 22 del Convenio Colectivo vigente, en los niveles de la tabla de clasificación profesional (1 a 6), en que existen escalones en los que no 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 incentivos 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, cambiara a un nivel de clasificación superior en el que se procedería a contar dichos efectos.

ANEXO I

Instrumentación de la opción de pasar de excluido a convenio

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 y 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 que 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 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:

Possible 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 aquélla 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 detracción, a estos efectos, se efectuará sobre la cifra inmediatamente inferior de la tabla respecto de aquel diferencial, quedando el resultado restante como diferencial definitivo.

Possible 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 A.B.J. (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.

Tabla salarial 1993

Niveles 7 y 8

Nivel	Salario mensual	Salario anual
7/0	301.473	5.215.482
7/1	310.541	5.372.359
7/2	319.857	5.533.526
7/3	329.421	5.698.983
7/4	339.359	5.870.910
8/0	349.544	6.047.111
8/1	359.978	6.227.619
8/2	370.785	6.414.580
8/3	381.985	6.607.994
8/4	393.393	6.805.698

Tabla

Volcado

Excluido	3.0	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	2.0 a 2.5 y 1.0 a 1.05 8.4
Convenio ...	8.0	8.1	8.2	8.3	8.4	8.4	
Excluido	4.0	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	
Convenio ...	7.0	7.1	7.2	7.3	7.4	7.4	

Gratificación especial

Nivel	Importe
7/0	37.440
7/1	38.568
7/2	39.720
7/3	40.908
7/4	42.144
8/0	43.404
8/1	44.700
8/2	46.044
8/3	47.436
8/4	48.852

Niveles 7 y 8

Gastos de manutención y estancia en hostelería año 1993

	Pesetas
Desayuno	402
Comida o cena	2.061
Habitación	4.605
Estancia día completo	7.511

Plus turno rotativo, plus trabajo nocturno y horas extras 1993

Nivel	A	B	C	D	E	F	G
8	2.359	1.770	1.180	1.738	3.042	1.304	617
7	2.035	1.527	1.018	1.500	2.625	1.125	532

A: Turno rotativo cerrado.

B: Turno rotativo abierto A.

C: Turno rotativo abierto B.

D: Horas extras, módulo base 100 por 100.

E: Horas extras, importe con recargo 75 por 100.

F: Horas extras, importe recargo 75 por 100.

G: Plus trabajo nocturno.

Pluses 1993. Personal superior

	Importe mensual	Importe anual
Dedicación	36.868	442.416
	31.601	379.212
	26.335	316.020
	21.068	252.816
	15.801	189.612
	10.534	126.408
Condiciones especiales puesto trabajo	23.390	280.680
Complementario de turno	36.377	436.524
Plus de guardia	187.197/N	2.246.364/N

ANEXO II

Normas de aplicación de los acuerdos que supongan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

Preámbulo

Se ha planteado por la Dirección de la empresa al Comité Intercentros, la existencia de una serie de necesidades técnicas, organizativas y productivas, en que la empresa, considerada en su totalidad, se encuentra inmersa. El Comité Intercentros entiende que estas circunstancias se dan efectivamente y ambas partes consideran que se requiere una regulación complementaria a la contenida en la legislación que esté vigente en cada momento que sea de aplicación de los acuerdos específicos que se adopten en función de dichas necesidades, y que confiera al personal seguridad jurídica, homogeneidad de tratamiento y consideración de los derechos económicos y profesionales en los términos que se establecen en el presente documento.

Estas normas, serán de aplicación obligada para todos los procesos organizativos puntuales incluidos en el artículo 41 del E.T. u otras normativas laborales que legalmente se establezcan o puedan ser motivo de acuerdo y de referencia en aquellos casos individuales en que concurran circunstancias de modificación sustancial a los que sea posible la aplicación total o parcial de las mismas.

En este sentido se establecen las presentes normas:

1.0 Partes contratantes. Las presentes normas se establecen por acuerdo específico entre la Dirección de la empresa y el Comité Intercentros.

2.0 Ambito de aplicación. Estas normas serán de aplicación exclusiva a los acuerdos de modificación sustancial de condiciones que se alcancen como consecuencia del proceso de reorganización entre la Dirección de la empresa y el Comité Intercentros, según lo establecido en el artículo 41 del E.T.

No obstante, no presuponen por sí solas la aprobación concreta de las modificaciones sustanciales, que requerirán el acuerdo en cada una de las propuestas.

Los acuerdos deberán contemplar nominalmente los trabajadores afectados, así como, las modificaciones sustanciales correspondientes.

3.0 Ambito temporal. Estas normas estarán vigentes desde el momento de la firma de las mismas hasta el 31 de diciembre de 1994, pudiendo prorrogarse por acuerdo de las partes o denunciarse por incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente documento.

4.0 Cambio de horario de trabajo. Cuando las modificaciones sustanciales se refieran a temas relacionados con el horario (turnos, jornada, etc.), las variaciones de las percepciones económicas que ello pudiera representar, se regularán de acuerdo con lo establecido en los apartados 6.1 y 6.2 de las presentes normas.

5.0 Cambios funcionales. En los cambios funcionales de índole sustancial en sí mismos considerados, se aplicará lo siguiente:

En el caso de que las tareas a desempeñar impliquen una mayor categoría que la que ostenta el empleado de que se trate, se reconocerá a éste la categoría, superado el período de formación y adaptación según la duración del mismo establecida en la normativa interna vigente de la empresa, y el salario correspondiente a la misma con carácter retroactivo desde que inició dichas tareas. Caso de no acceder al nuevo puesto de trabajo, percibirá igualmente la diferencia salarial correspondiente al período que ocupó dicha plaza, reincorporándose a su anterior puesto u otro equivalente.

El Equipo de Clasificación establecido en el artículo 83 del Convenio vigente intervendrá cuando en función de lo previsto en el citado artículo sea procedente.

Los cambios funcionales podrán darse a tareas de inferior categoría cuando fuera imprescindible en atención a las circunstancias concurrentes, no hubiese otra solución posible y así lo entendiese el Comité Intercentros. Todo ello sin suponer menoscabo de su dignidad profesional y manteniendo a título personal la categoría que ostentase el trabajador.

Si implicase circunstancias en función de las cuales se devengasen pluses homogenezados, se percibirán los que correspondan a la función que desempeñen.

6.0 Tratamiento de las percepciones de pluses.

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

6.2 Decremento de percepciones. Cuando por causa de la modificación sustancial de condiciones, ocurra que algún trabajador deje de rea-

lizar determinadas prestaciones que daban lugar a la percepción de pluses, se le indemnizará de acuerdo con el siguiente escalado:

- 1.º año: 85 por 100 de la merma total.
- 2.º 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 periodo mínimo de dos años inmediatamente anterior.

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

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

7.0 Cláusulas adicionales.

Cláusula adicional primera. Atendiendo a las nuevas circunstancias y en el supuesto de que como consecuencia de la implantación de modificaciones sustanciales que se refieran a jornada, horario y régimen de turnos, hubiese personal incluido en las mismas que optase por acogerse al artículo 41, apartado 3 del E.T. u otras normas laborales y la Licencia Especial ofertada por la Empresa, u otro instrumento legalmente adecuado, la Empresa se obliga a ingresar personal en un porcentaje equivalente al 25 por 100 del número de personas que sean baja en función de lo establecido en el párrafo 2.º del preámbulo, con el objetivo de que queden incorporados a la plantilla fija.

Los compromisos de nuevos ingresos se materializarán entre 1996 y 1997, en función de las necesidades de la empresa durante este período.

Cuando un trabajador contratado en cumplimiento de lo anterior no se incorpore a la plantilla fija, finalizando el contrato que inició su relación laboral con la empresa, para sustituirle solo cabrá realizar un contrato indefinido.

Cláusula adicional segunda. En los contratos que se realicen al amparo de lo establecido en el presente acuerdo en la cláusula adicional primera, para ocupar un puesto de trabajo permanente, procederá la retribución que corresponda por el Convenio vigente y demás condiciones compatibles con su naturaleza contractual.

Cláusula adicional tercera. La empresa aplicará un criterio restrictivo con relación a las prestaciones de los pluses.

Con respecto a lo anterior el Comité Intercentros actuará dentro de sus competencias de vigilancia.

Cláusula adicional cuarta. Cambio de lugar de trabajo.

1. Que no implique cambio de domicilio.

Si bien esta circunstancia no es una modificación sustancial por lo que su tratamiento queda excluido del presente acuerdo, se establece que cuando se den estos cambios, se aplicarán, si procede, las compensaciones económicas a que hubiese lugar.

Se considerarán el grupo y categoría profesional, de acuerdo con lo que se establece en el apartado 5.0.

2. Que implique cambio de domicilio (traslado). Los posibles traslados tendrán en cuenta el carácter de voluntariedad, tratando la empresa de llegar a un acuerdo con el afectado. En los casos de justificada necesidad y en el supuesto de no darse el previo acuerdo entre las partes, al trabajador se le aplicaría la condición más beneficiosa de acuerdo con la vigente normativa interna de la empresa.

ANEXO III

Tabla salarial año 1993

Nivel		0	1	2	3	4
1	Anual.	2.148.954	2.213.413	2.280.036	2.348.803	2.419.716
	S.M.	124.217	127.943	131.794	135.769	139.868
	P. Adic.	161.482	166.325	171.332	176.499	181.828
2	Anual.	2.490.629	2.565.832	2.643.197	2.722.708	2.804.364
	S.M.	143.967	148.314	152.786	157.382	162.102
	P. Adic.	187.157	192.808	198.621	204.596	210.732
3	Anual.	2.888.183	2.974.129	3.064.400	3.156.800	3.251.344
	S.M.	166.947	171.915	177.133	182.474	187.939
	P. Adic.	217.031	223.489	230.272	237.216	244.320
4	Anual.	3.348.051	3.449.049	3.552.209	3.657.496	3.769.237
	S.M.	193.529	199.367	205.330	211.416	217.875
	P. Adic.	251.587	259.177	266.929	274.840	283.237
5	Anual.	3.880.995	3.997.026	4.117.365	4.242.011	4.368.803
	S.M.	224.335	231.042	237.998	245.203	252.532
	P. Adic.	291.635	300.354	309.397	318.763	328.291
6	Anual.	4.499.885	4.635.258	4.772.793	4.916.781	5.065.059
	S.M.	260.109	267.934	275.884	284.207	292.778
	P. Adic.	338.141	348.314	358.649	369.469	380.611

ANEXO IV

Tabla valores por nivel año 1993

Nivel	Turno rotativo cerrado (TRC)	Turno rotativo abierto A (TRAA)	Turno rotativo abierto B (TRAB)	Horas extras módulo base (H10)	Horas extras pago total (H17)	Horas extras pago recargo (H07)	Plus trabajo nocturno (TNP)
1	839	630	420	619	1.084	465	219
2	974	731	487	718	1.257	539	255
3	1.128	846	564	832	1.456	624	295
4	1.307	981	654	965	1.689	724	341
5	1.515	1.137	758	1.117	1.955	838	396
6	1.756	1.317	878	1.295	2.267	972	459

Antigüedad

	Mensual	Anual
Valor trienio	2.807	33.684

Incentivos a la Formación

Anexo V-A)

CUADRO A

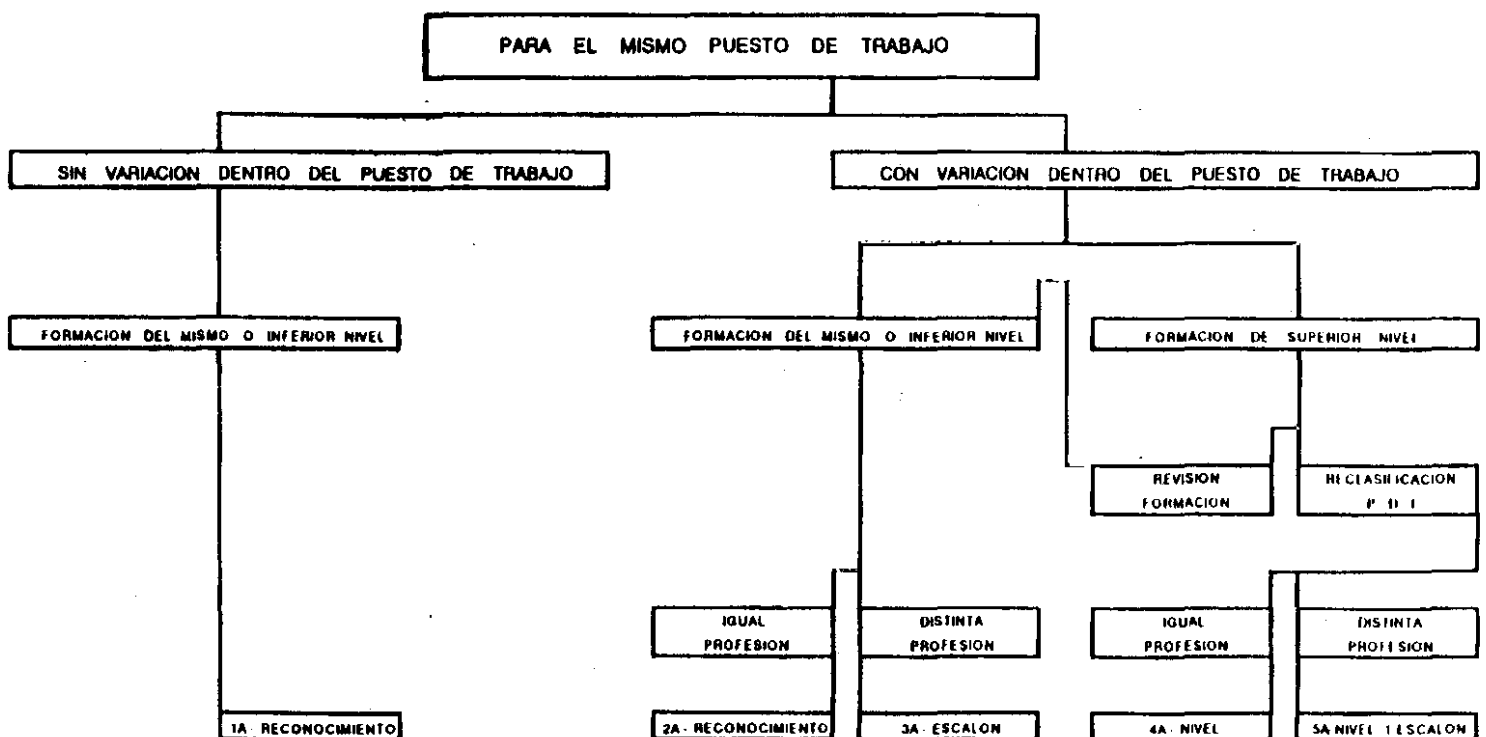
FORMACION	CONDICIONES DE ACCESO			INCENTIVOS			
	A PROPUESTA DE LA DIRECCION DE LA EMPRESA	REQUERIMIENTO DIRECCION	VOLUNTARIA	RECONOCIMIENTO	PROMOCION HORIZONTAL (CON CONSTANCIA APROVECHAMIENTO)	PROMOCION VERTICAL (CON CONSTANCIA APROVECHAMIENTO)	COMPENSACION ECONOMICA UNICA
FORMACION POTENCIAL			X	X			
CURSO GRADO SUPERIOR			X	X	X (1)		
RECICLAJE En el mismo p. de t. Para otro p. de t. (mismo grado e igual profesión)		X X		X		X (1)	
AMPLIACION DE CONOCIMIENTOS Mayor grado; igual profesión Mismo grado; distinta profesión Mayor grado; distinta profesión	X X X		X X X	X X X		X X X	
TITULACION	X		X	*	*	*	*

* Según lo pactado en cada caso

(1) De acuerdo con fórmula

Anexo V-B)

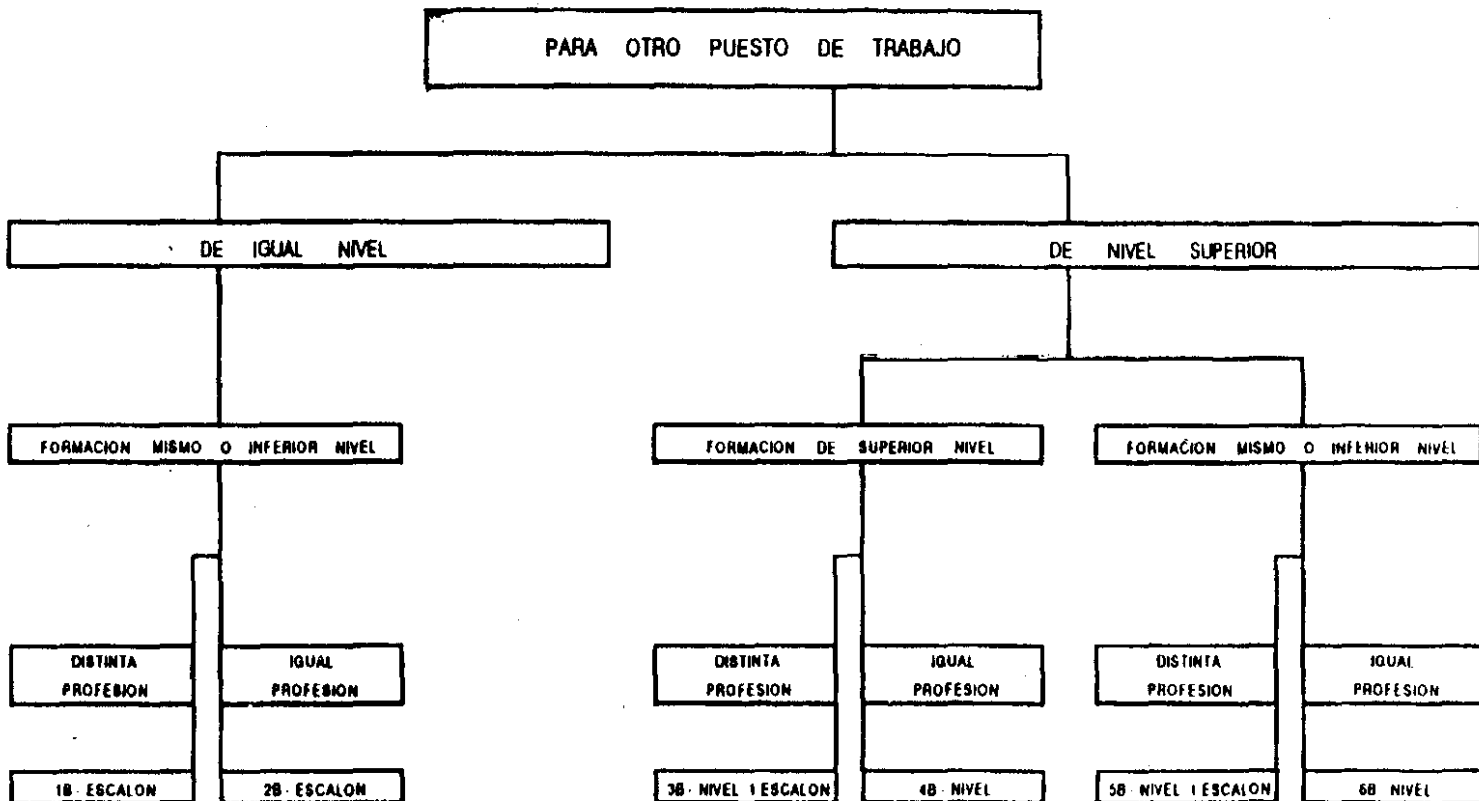
CUADRO B



Incentivos a la Formación

Anexo V-C)

CUADRO C



ANEXO VI

Nuevo Sistema de Pensiones

El Nuevo Sistema de Pensiones, que afectará a todo el personal en situación de alta en la empresa con contrato indefinido a partir de 1 de enero de 1993, se instrumentará como sigue:

a) Personal en activo a 31 de diciembre de 1993 y con contrato indefinido suscrito antes del 1 de enero de 1993. Se implanta un Nuevo Sistema de Pensiones de Prestación Definida que cubrirá la contingencia de jubilación a los sesenta y cinco años.

La prestación será del 32 por 100 de la Base Pensionable, que se cubrirá mediante la adición de los siguientes instrumentos.

Servicios Pasados. La prestación en porcentaje de la Base Pensionable será:

$$32 \times \frac{SP}{SP + F}$$

siendo SP y SF, respectivamente, los servicios pasados y los servicios futuros resultantes de aplicar a 31 de diciembre de 1993 al personal afectado, el método de cálculo e hipótesis actuariales utilizadas por «Consultora de Pensiones y Previsión Social, Sociedad Anónima», en su informe de fecha 23 de septiembre de 1993 para una prestación del 32 por 100. La descomposición del compromiso en sus componentes SP y SF se realizará por el método actuarial más conveniente para una mejor distribución de los costes.

La empresa garantizará a cada trabajador a los sesenta y cinco años, el capital individual que haya sido tenido en cuenta para la determinación del compromiso por servicios pasados. Dicho capital será financiado por la empresa y adecuadamente garantizado mediante un instrumento de exteriorización de acuerdo con la legislación vigente en el momento de formalizar dichas exteriorizaciones y con conocimiento y seguimiento de la representación social.

Servicios Futuros. La empresa promoverá un Plan de Pensiones bajo la modalidad de empleo para garantizar la cobertura de una prestación definida de jubilación del:

$$32 \times \frac{SF}{SP + SF} \%$$

de la Base Pensionable.

El Plan de Pensiones podrá ser sustituido, por otro instrumento, en el caso de que la futura legislación reguladora de las opciones de exteriorización de los compromisos por pensiones estableciese alternativas más beneficiosas para la seguridad de las prestaciones pactadas y si así fuera considerado por las partes.

La Base Pensionable será la suma del Salario Base más Antigüedad de los últimos 12 meses.

La aportación anual de la empresa en ningún caso podrá superar el porcentaje que resulte de los cálculos actuariales referidos al componente SF, en base a períodos temporales de tres años.

Jubilación anticipada. Su concesión será potestativa para la empresa y voluntaria para el trabajador, realizándose de acuerdo a los porcentajes de la base pensionable que se acuerden en base a los estudios actuariales al efecto.

Las aportaciones complementarias necesarias para llevar a cabo las jubilaciones anticipadas, se realizarán en el momento en que se produzcan tales jubilaciones anticipadas, en la forma que se determine por acuerdo entre las partes y siempre de acuerdo con las posibilidades de la legislación.

Invalidez. Las contingencias de invalidez serán acordadas por las partes en el desarrollo reglamentario del Nuevo Sistema.

b) Personal ingresado con contrato indefinido a partir del 1 de enero de 1993. La integración de este personal en el Plan de Pensiones se sujetará a la modalidad de aportación definida, financiado al 50 por 100 entre empresa y trabajador.

El cálculo del porcentaje de aportación total sobre el salario base se determinará de inicio (y permanecerá constante a lo largo del tiempo) tomando como referencia 35 años de vida activa y un porcentaje de cobertura del 32 por 100 de la Base Pensionable.

Régimen transitorio. Al personal que se jubile a partir de 1 de enero de 1993, y hasta tanto no se haya formalizado el Nuevo Plan de Pensiones y su Reglamento y puesto en marcha el mecanismo de exteriorización de los servicios pasados, se le aplicará el anterior régimen de complementos de pensiones con los parámetros vigentes en 31 de diciembre de 1992.

Diferenciales. Para aquellos trabajadores cuyas expectativas en el sistema que se deroga fueran superiores al 32 por 100 establecido en el nuevo sistema, la empresa garantizará el diferencial promedio del nivel.

ANEXO VII

Normas básicas para los préstamos para viviendas

a) Los préstamos deben utilizarse para compra, pago de entrada o construcción en terreno propio, de vivienda destinada a uso habitual e inmediato del empleado solicitante, por lo que debe ser en la propia localidad de su trabajo y sus alrededores o en zona muy próxima que le permita acudir diaria y normalmente al trabajo sin desplazamientos excesivos.

No entran, por tanto, en estas normas los casos de cancelación o reducción de antiguas hipotecas, pago de escrituras y otros derechos o impuestos, pago anticipado de letras o de deudas contraídas y otros casos similares.

b) La vivienda debe ir a nombre del solicitante (solo o conjuntamente con la esposa), pero no al de otras personas, sean o no familiares.

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) Debe demostrarse fehacientemente la necesidad indispensable o muy justificada de la vivienda, sea por carecer de ella, sea por hallarse en malas condiciones, sea por venta de la vivienda alquilada, sea por ser claramente insuficiente.

No se halla en la necesidad antes indicada quien habite en vivienda de la empresa o disponga de vivienda de propiedad, y se halle en las debidas condiciones de habitabilidad.

e) Deberá facilitarse a Relaciones Sindicales la documentación y comprobantes que se soliciten, así como los datos y demás detalles que, a efectos de confección del previo informe, se puedan pedir al solicitante. De no facilitarse se entenderá que se desiste del préstamo.

f) En principio y salvo caso excepcional muy justificado, no se concederá más de un préstamo por vivienda a un mismo productor.

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

h) En los préstamos para vivienda se establecerá una garantía mediante el Seguro Colectivo de Vida del interesado si el parentesco con los beneficiarios lo permite.

i) El tope máximo es de 1.000.000 de pesetas cuya devolución se hará a plazos en cinco años.

ANEXO VIII

«Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima»

Premio de vinculación

Antigüedad	Coefficiente	Antigüedad	Coefficiente	Antigüedad	Coefficiente
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

Antigüedad	Coefficiente	Antigüedad	Coefficiente	Antigüedad	Coefficiente
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

ACTA

En relación a las negociaciones del Convenio 93-94 se hace constar:

En cada uno de los años 1993 y 1994 se pagará una gratificación especial no incluíble en la base pensionable, de importe igual al 0,75 por 100 de la Tabla Salarial del año anterior.

El 0,75 por 100 correspondiente a 1993 se abonará junto con los atrasos correspondientes a dicho año.

En 1994 el valor consolidado 1993 más el 0,75 por 100 correspondiente al 1994 se abonará a partir de enero de 1994 en 12 mensualidades.

Si el IPC real de 1993 superase el 5 por 100 y/o el de 1994 el 4 por 100, las diferencias correspondientes de tabla salarial y antigüedad se incorporarían a la gratificación especial mencionada en el primer párrafo.

En relación al apartado b) del artículo 34 y a) del art. 35 del Convenio Colectivo para 1990/1992, referidos a ayudas a pensionistas (jubilados y viudos/as), la representación social estima que la aplicación de tales ayudas viene realizando la empresa no es la correcta, hallándose pendiente de estudio para alcanzar una posible solución por parte de la Comisión Paritaria del Convenio indicado.

En este sentido y en relación al presente Convenio 1993/1994, se atenderá para determinar la interpretación definitiva a lo siguiente:

De no llegar a alcanzar un acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, 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 que se adopte por parte de los Tribunales de Justicia a quienes, en su caso, se someta el tema.

7062

RESOLUCION de 23 de marzo de 1994, de la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo, por la que se revocan las dos Resoluciones de la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo de 26 de marzo de 1992, y las dos Resoluciones de la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo de 11 de enero de 1993.

El Director general del Instituto Nacional de Empleo en virtud de la competencia que le atribuye el Real Decreto de 6 de junio de 1986 («Boletín Oficial del Estado» de 16 de julio), que establece la estructura orgánica del Instituto Nacional de Empleo, dicta la presente Resolución:

Hechos

Primero.—El Real Decreto 1618/1990 («Boletín Oficial del Estado» de 19 de diciembre) regulador del Plan F.I.P. y la Orden de 1 de abril de 1991 («Boletín Oficial del Estado» del 8) por la que se dictan normas de ejecución del mismo, preveían la posibilidad de que el Instituto Nacional de Empleo estableciera convenios con instituciones y organismos públicos y privados para acciones de apoyo relacionadas con la formación e inserción profesional dentro del ámbito de sus competencias.