

establecido en el presente artículo se revelase insuficiente para la viabilidad de esta Comisión, las partes se comprometen a proceder a la rectificación del mismo.

Artículo 6. *Adopción de acuerdos.*

Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

El voto de cada organización tendrá un valor equivalente a la cuota de representatividad acreditada por la misma en el Sector de la Mediación en Seguros Privados. En el caso de la representación de los trabajadores, corresponderá a cada organización, CC. OO. y FES-UGT, el 50 por 100 de representatividad, por acuerdo entre ambas confederaciones sindicales.

Artículo 7. *Funciones de la Comisión.*

La Comisión Paritaria Sectorial tiene funciones previstas en el artículo 10 del Acuerdo, y desarrollará las mismas con arreglo a las normas establecidas en este Reglamento. A estos efectos, la Comisión podrá:

- a) Establecer las prioridades respecto a las acciones formativas a desarrollar y financiar, que se pondrán en conocimiento de la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.
- b) Orientar respecto a los colectivos de trabajadores a los que las acciones formativas puedan dirigirse preferentemente.
- c) Elaborar un Censo de los centros disponibles para impartir la formación. A tal efecto deberá tenerse en cuenta el idóneo aprovechamiento de los centros de formación existentes.
- d) Establecer cualquier otro criterio que se acuerde entre las partes.

24214 RESOLUCIÓN de 19 de octubre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «La Unión Resinera Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «La Unión Resinera Española, Sociedad Anónima» (número código 9005222), que fue suscrito con fecha 20 de septiembre de 1994, de una parte por el designado por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los Delegados de Personal en representación del colectivo laboral afectado 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 del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 19 de octubre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «LA UNIÓN RESINERA ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANÓNIMA» DE 1994

Artículo 1.

El presente Convenio será de aplicación, en los puntos que expresamente se regulen en el mismo, al personal fijo o con contrato temporal de «La Unión Resinera Española, Sociedad Anónima», con independencia del centro en que presten sus servicios y de la reglamentación que regule su actividad, con las únicas excepciones del personal que presta sus servicios en el centro de Puebla de Valverde (Teruel) que se regirá por el Convenio de Cárnicas, y del personal directivo definido en el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.

La duración del Convenio será de un año, iniciando sus efectos el día 1 de enero de 1994.

Artículo 3.

«La Unión Resinera Española, Sociedad Anónima» se compromete durante la vigencia del Convenio a respetar las condiciones más beneficiosas que sobre lo establecido en el mismo pudiera tener concertadas a título individual con alguno de los trabajadores.

Artículo 4.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible a efectos de su aplicación práctica, y serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Artículo 5.

Las condiciones económicas y de trabajo que se implanten en virtud de este Convenio, así como las voluntarias que se establezcan en lo sucesivo por la empresa, serán absorbidas hasta donde alcancen con los aumentos o mejoras que pudieran establecerse mediante disposiciones legales existentes o que en el futuro se promulguen.

Artículo 6.

Se respetarán como situaciones personales a extinguir las salariales, que individualmente vienen rigiendo para el personal de la Reglamentación de Resinas y Ordenanza General del Campo no homogeneizado, no siendo de aplicación por tanto para dichos trabajadores las tablas salariales contenidas en el anexo, ni la regulación que, con carácter general, se efectúa en el Convenio en relación con la antigüedad y número de pagas.

Este personal podrá solicitar individualmente a la empresa su incorporación al sistema homogeneizado, lo que afectará a todos sus conceptos retributivos (salario base, antigüedad, número de pagas, pluses, etc.), sin que en ningún caso pueda cobrar en cómputo anual por todos los conceptos retributivos cantidad inferior a la que le corresponde como consecuencia de la aplicación individualizada de la subida prevista en el Convenio.

Artículo 7. *Incremento salarial.*

Para el período de vigencia del Convenio se pacta un incremento salarial del 3,8 por 100, aplicable sobre el salario base y el resto de los pluses. Estos incrementos serán idénticos para el personal no homogeneizado y homogeneizado, quedando plasmado para este último en la tabla salarial incorporada al Convenio.

Artículo 8.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1994 un incremento superior al 3,8 por 100 respecto de la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1993, se efectuará la revisión salarial de exceso sobre la indicada cifra, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Para llevar a cabo el incremento salarial de 1994 se tomarán como referencia para la base de cálculo los salarios o tablas de 1993, y se abonará con carácter retroactivo desde enero de 1994.

La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1995.

Artículo 9.

Los aumentos periódicos por años de servicio se calcularán sobre el salario base fijado en la tabla salarial del Convenio y consistirán en quinquenios de un 5 por 100 cada uno. El anterior cálculo de antigüedad no será de aplicación para el personal no homogeneizado, que continuará manteniendo a título individual el sistema que venían disfrutando.

Artículo 10.

Se establecen con carácter general para el personal homogeneizado dos gratificaciones extraordinarias de treinta días cada una y una de quince días, que se devengarán las dos primeras los días 20 de julio y 20 de diciembre, y la tercera el 20 de marzo.

Se calculará sobre el salario base y el plus salarial, con los aumentos por antigüedad correspondientes.

Artículo 11.

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales que, salvo para el personal afecto a labores agropecuarias y forestales, se distribuirá de lunes a viernes.

Artículo 12.

El período anual de vacaciones para todo el personal afecto al presente Convenio se fija en treinta y un días naturales, no siendo menos de veintidós días laborales, más dos días no acumulables a las vacaciones, cuyo disfrute será determinado con carácter general por acuerdo entre la empresa y los Delegados de Personal, más los días 24 y 31 de diciembre. Los trabajadores con antigüedad inferior al año disfrutarán las vacaciones en proporción al tiempo que lleven en la empresa.

Artículo 13.

Todo el personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos que a continuación se indican y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en caso de nacimiento de hijo, de los que uno, al menos, será laborable, y tres días en caso de enfermedad grave o de fallecimiento de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.

Artículo 14.

Todos los trabajadores al cumplir los sesenta y cinco años se jubilarán, percibiendo como premio, en función de los años de antigüedad en la empresa, las siguientes cantidades:

- Por más de treinta años de antigüedad, siete mensualidades.
- De veinte a treinta años de antigüedad, cinco mensualidades.
- De diez a veinte años de antigüedad, cuatro mensualidades.

Por acuerdo voluntario entre empresa y trabajador se podrá adelantar el momento de la jubilación, entendiéndose en tal caso que el trabajador tendrá derecho al premio de jubilación, que le hubiere correspondido si ésta se realiza a la edad de sesenta y cinco años.

Tendrán derecho al premio de jubilación en las condiciones fijadas, los trabajadores a quienes se les reconozca una incapacidad absoluta a partir de los sesenta años, o total a partir de los sesenta y cuatro años.

Artículo 15.

La Dirección continuará los estudios necesarios para conseguir la más eficaz productividad. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento, o la inducción a ello, se reputará falta muy grave. Se entiende por rendimiento normal el que corresponde a un trabajador o equipo con conocimiento suficiente de su labor y diligencia en su desempeño.

Se acreditará la disminución voluntaria del rendimiento mediante expediente instruido en el que, con audiencia del interesado y Delegados de Personal, conste el rendimiento medio ordinario.

Artículo 16.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio deberán someterse, con carácter obligatorio, a reconocimiento médico al menos una vez al año, que será facilitado por la empresa, a la que se le dará cuenta inmediata de sus resultados al igual que a los Delegados de Personal.

Artículo 17.

El trabajador o sus familiares percibirán de la empresa, en el supuesto de producirse por accidente laboral la incapacidad absoluta o muerte, la cantidad de 2.000.000 de pesetas.

Artículo 18.

Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad laboral transitoria, por accidente laboral o enfermedad profesional, percibirán con cargo a la empresa, desde el primer día de la baja, un complemento que, adicionado a la prestación económica de la Seguridad Social, complete el 100 por 100 del salario real, en cuya determinación quedarán excluidos

los importes derivados de horas extraordinarias. Los conceptos retributivos que varíen en función de la producción se computarán en cada mes de ILT por el importe que corresponda a la media del equipo o sección a la que pertenecía el trabajador en el momento de producirse la baja.

En el supuesto de incapacidad laboral transitoria por enfermedad común la empresa abonará un complemento a la prestación económica de la Seguridad Social, equivalente al 25 por 100 del salario convenio (salario base y plus salarial) una vez que hayan transcurrido treinta días de la fecha de la baja.

Artículo 19.

La empresa canalizará a través del Comité de Acción Social existente, e integrado por tres representantes de los trabajadores, todas las ayudas o mejoras de tipo social.

Artículo 20. *Seguridad e Higiene.*

1.º La empresa se compromete a la observancia y cumplimiento de las normas que en cuanto a elementos de protección y demás condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, se contiene en la ordenanza laboral del sector, en la legislación general y en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores por su parte se obligan a ejecutar el trabajo con precaución y a utilizar constantemente los elementos y prendas de protección y seguridad que debe facilitarles la empresa.

2.º Todo trabajador, después de solicitar de su inmediato superior los medios de protección personal de carácter preventivo para la realización de su trabajo, queda facultado para demorar la ejecución de éste en tanto no le sean facilitados dichos medios, si bien deberá dar cuenta del hecho al Delegado de Personal sin perjuicio, además, de ponerlo en conocimiento de la Inspección Provincial de Trabajo.

3.º El incumplimiento de las medidas de protección tendrá la consideración de falta en el grado previsto por la ley, y conllevará, en el supuesto de producirse accidente, la pérdida de todo beneficio económico adicional previsto en el Convenio. No obstante no será aplicable hasta que la empresa comunique individualmente al trabajador los medios de protección individual que debe utilizar y se le faciliten los mismos. Una vez sea de aplicación esta sanción, para su efectividad será necesario que la empresa haya cumplido con los medios de protección colectiva, que le hayan sido indicados por los Gabinetes Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo, al efecto la empresa o el Comité solicitará dichos informes.

Artículo 21.

Los Delegados de Personal harán las funciones de Delegados de Seguridad e Higiene en sus respectivos centros de trabajo.

Artículo 22.

Todos los recibos que tengan carácter de finiquito se firmarán en presencia de un representante de los trabajadores.

En dicho documento constará expresamente el nombre y la firma del representante de los trabajadores que actúe como tal o, a la inversa, la renuncia expresa de dicha facultad por parte del trabajador que no desee que le asista ningún representante. Cuando no figuren dichos requisitos, no tendrá carácter liberatorio el documento referido (finiquito).

Artículo 23.

La empresa pondrá un tablón de anuncios a disposición de los Sindicatos debidamente implantados en la misma.

Todos los Delegados de Personal o miembros del Comité de empresa dispondrán de un crédito de cuarenta y cinco horas trimestrales. En todo caso el crédito de horas concedido sólo podrá ser utilizado para el desempeño de actividades sindicales, previo aviso y justificación.

Artículo 24.

La Comisión Paritaria del Convenio estará compuesta por cuatro representantes, dos de la empresa y dos de los trabajadores, quienes nombrarán entre sí a dos Secretarios.

Cada parte podrá asignar asesores permanentes y ocasionales. Asimismo, la Comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la resolución de un conflicto determinado.

Además de las funciones de vigilancia e interpretación, la Comisión Paritaria deberá conciliar o arbitrar, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos le sean sometidos por las partes. Las cuestiones y conflictos serán planteados a la Comisión Paritaria a través del Delegado de Personal o de la empresa.

En los conflictos colectivos, el intento de solución de las divergencias a través de la Comisión Paritaria tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo previo o inexcusable para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan, directa o indirectamente, con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.

La propia Comisión establecerá un reglamento de actuaciones en el cual se definirán los trámites y formas del procedimiento (iniciación, información, audiencias, pruebas, etc.). Los plazos de resolución de expedientes serán breves, siendo diez días para asuntos ordinarios y setenta y dos horas para los extraordinarios, de acuerdo con los criterios establecidos en la clasificación de asuntos.

Artículo 25.

En los contratos temporales, excepto en los de sustitución y los correspondientes a trabajos agrícolas, los trabajadores percibirán, al finalizar su duración, una indemnización equivalente al 4,5 por 100 del salario convenio (salario base y plus salarial) percibido, que serán del 7 por 100 para los contratos con duración igual o inferior a ciento ochenta días.

La indemnización pactada, de acuerdo con el artículo 5, forma parte de las condiciones económicas del Convenio, quedando anuladas de mutuo acuerdo cuantas mejoras de análoga naturaleza y fin establezcan las normas.

El anterior complemento no se percibirá en los supuestos de prórroga o pase a situación de fijo, y será absorbible por cualquier mejora legal.

Artículo 26.

Ambas partes se comprometen a efectuar durante la vigencia del presente convenio el catálogo concordado de puestos de trabajo calificados de tóxicos, penosos y peligrosos, existentes en la empresa. A estos efectos se pedirá el informe de los Gabinetes Técnicos Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Una vez efectuado el catálogo se discutirá éste y el plus correspondiente por la Comisión Mixta.

Artículo 27.

En el supuesto de nocturnidad las horas trabajadas tendrán un plus de nocturnidad equivalente al 25 por 100 que a cada hora le corresponderá del salario base convenio. Se considerará jornada nocturna la realizada entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Artículo 28.

Los atrasos devengados por el presente Convenio se abonarán durante el mes de octubre de 1994.

Artículo 29.

El presente Convenio queda automáticamente denunciado a la finalización del mismo.

Distribución por grupos retributivos

Personal laboral:

- I. Contraamaestre, Maestro Albañil, Maestro Taller.
- II. Oficial 1.ª, Chófer A.
- III. Oficial 2.ª, Chófer B, Aserrador, Afilador.
- IV. Medidor, Ayudante de Taller, Ayudante Aserrador, Ayudante Destilador, Tractorista A, Guarda Mayor.
- V. Sobreguarda, Peón Especialista, Tractorista B.
- VI. Guarda, Peón, Hojalatero, Cubero, Fogonero, Pastor, Cabrero.

Personal administrativo:

- I. Titulado superior.
- II. Titulado medio.
- III. Jefe Administrativo 1.ª
- IV. Jefe Administrativo 2.ª
- V. Oficial Administrativo 1.ª
- VI. Oficial Administrativo 2.ª
- VII. Auxiliar Administrativo.

Tabla salarial 1994

Grupos retributivos	Salario base anual Pesetas	Plus salario anual Pesetas	Total anual Pesetas
<i>Personal laboral</i>			
I	1.167.760	130.680	1.298.440
II	1.122.440	129.800	1.252.240
III	1.108.360	128.290	1.237.280
IV	1.097.800	128.920	1.226.720
V	1.067.000	129.360	1.196.360
VI	1.051.160	129.800	1.180.960
<i>Personal administrativo</i>			
I	2.160.326	144.812	2.305.138
II	1.944.421	138.403	2.082.824
III	1.801.683	134.720	1.936.403
IV	1.553.037	127.977	1.681.014
V	1.122.416	129.065	1.251.481
VI	1.108.612	128.325	1.236.937
VII	1.097.810	128.166	1.225.976

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

24215 ORDEN de 7 de octubre de 1994 por la que se prorroga el permiso de explotación provisional para la unidad I de la central nuclear de Ascó (Tarragona).

Visto el expediente incoado en la Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Tarragona, a instancia de las entidades «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima» (FECSA), «Empresa Nacional de Electricidad, Sociedad Anónima» (ENDESA), como titulares y explotadores de la unidad I de la central nuclear de Ascó, responsables de forma solidaria y mancomunada, por el que solicitan prórroga del permiso de explotación provisional para dicha unidad, concedido por Orden Ministerial de 22 de julio de 1982 y prorrogado por sexta vez el 9 de octubre de 1992.

Vista la Ley 25/1964, de 29 de abril, sobre Energía Nuclear, el Decreto 2869/1972, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre Instalaciones Nucleares y Radiactivas y la Ley 15/1980, de 22 de abril, de creación del Consejo de Seguridad Nuclear, y sin perjuicio de las atribuciones que por esta última correspondan al citado Consejo de Seguridad Nuclear.

Cumplidos los trámites ordenados por las disposiciones vigentes, y no habiendo formulado objeciones la Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Tarragona, a propuesta de la Dirección General de la Energía, y de acuerdo con el Consejo de Seguridad Nuclear, este Ministerio ha dispuesto:

Primero.—Se otorga a las entidades «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima» (FECSA), «Empresa Nacional de Electricidad, Sociedad Anónima» (ENDESA), como titulares y explotadores responsables, una séptima prórroga del permiso de explotación provisional para la unidad I de la central nuclear de Ascó.

Segundo.—El período de validez de esta prórroga que se otorga será de dos años a partir de la fecha de esta Orden. Caso de ser necesaria una nueva prórroga, ésta deberá ser solicitada tres meses antes de la fecha de vencimiento de la presente, justificando las razones existentes, y el cumplimiento de todos los límites y condiciones de esta prórroga.