

- B.3.1 En las mismas condiciones que B.1.1 y B.2.1.
 B.3.2 En las mismas condiciones que B.1.2 y B.2.2.
 B.3.3 En las mismas condiciones que B.1.3 y B.2.3.
 B.3.4 En las mismas condiciones que B.1.6 y B.2.4.

Nota: Estos rendimientos, la práctica aconseja que se hagan en equipo, con excepción de cuando se realiza con pinzas, y la distancia aproximada de transporte en descarga debe ser de 100 metros ida y vuelta.

B.3.5 Cuando la carga y descarga de un horno Hoffman solamente se realicen éstas sin transporte de materiales, pero haciendo limpiezas, puertas, papel, etc. Carga: Rendimiento de un hombre en una hora para huequería y ladrillo macizo: 2.400 kilogramos. En bovedillas: 2.250 kilogramos. Descarga: Rendimiento de un hombre en una hora para huequería y ladrillo macizo: 2.400 kilogramos. En bovedillas: 2.500 kilogramos.

C) Carga y descarga de vagones en horno túnel

C.1.1 Formación de paquetes sobre vagones en horno túnel, sin transporte de materiales. Rendimiento de un hombre en una hora para huequería y ladrillo macizo: 2.500 kilogramos. En bovedillas: 3.300 kilogramos.

C.1.2 Transporte de estanterías, cajones, bandejas, etc., desde secaderos al vagón del horno y formación de paquetes. Rendimiento de un hombre en una hora para huequería, ladrillo macizo y bovedillas: 2.100 kilogramos.

C.1.3 Deshacer paquetes, transportando el material cocido a patios, colocándolo y clasificándolo, retirando escorias y residuos con transporte a escombreras. Rendimiento de un hombre en una hora para huequería, ladrillo macizo y bovedillas: 2.900 kilogramos.

C.1.4 Deshacer paquetes colocando el material sobre cinta transportadora, clasificándolo y colocándolo sobre camiones, palets o carretilla, sin retirada de residuos ni transporte. Rendimiento de un hombre en una hora para huequería y ladrillo macizo: 3.500 kilogramos. Para bovedillas: 3.600 kilogramos.

Nota: Este rendimiento, la práctica aconseja que se realice en equipo.

D) Formación de paquetes de material cocido, clasificándolo

D.1 Sin flejado. Rendimiento de un hombre en una hora para huequería y ladrillo macizo: 2.600 kilogramos. Para bovedillas: 3.000 kilogramos.

D.2 Empaquetado y flejado. Rendimiento de un hombre en una hora para huequería y ladrillo macizo: 2.100 kilogramos. Para bovedillas: 2.500 kilogramos.

E) Flejado o retracción con funda y soplete

E.1 Flejado:

E.1.1 Cuando los paquetes circulan al lugar de flejado sobre una cinta transportadora. Rendimiento de un hombre en una hora para huequería, ladrillo macizo y bovedillas: 14 paquetes (con cuatro flejes por paquete de un metro cúbico).

E.1.2 Cuando los paquetes se encuentran en el patio. Rendimiento de un hombre en una hora para huequería, ladrillo macizo y bovedillas: 10 paquetes (con cuatro flejes por paquete de un metro cúbico).

E.2 Retracción con funda y soplete:

E.2.1 Con capuchón colocado. Rendimiento de un hombre en una hora para huequería y ladrillo macizo: 28 paquetes. Para bovedillas: 30 paquetes.

E.2.2 Operación conjunta de colocar el apuchón sobre el paquete. Rendimiento de una pareja en una hora para huequería, ladrillo macizo y bovedillas: 90 paquetes.

E.2.3 Colocando capuchones y retractilizándolos en operación conjunta. Rendimiento de un hombre en una hora para huequería y ladrillo macizo: 25 paquetes. Para bovedillas: 27 paquetes.

F) Transporte y apilado de paquetes en patios sobre camión

F.1.1 Con pinza aprehensora, recorriendo una distancia total de aproximadamente 100 metros ida y vuelta. Rendimiento de un hombre en una hora para huequería, ladrillo macizo y bovedillas: 20 viajes.

F.1.2 Con púas, recorriendo una distancia de aproximadamente 100 metros ida y vuelta. Rendimiento de un hombre en una hora para huequería, ladrillo macizo y bovedillas: 20 viajes.

G) Carga de camiones

G.1.1 Carga manual desde pila. Rendimiento de un hombre en una hora para huequería, ladrillo macizo y bovedillas: 2.000 kilogramos.

G.1.2 Carga manual de paquetes, cacharnada o rejal. Rendimiento de un hombre en una hora para huequería, ladrillo macizo: 1.900 kilogramos. Para bovedillas: 1.800 kilogramos.

G.1.3 Carga manual desde muelle, bandejas, plataformas, etc. Rendimiento de un hombre en una hora para huequería y ladrillo macizo: 2.900 kilogramos. Para bovedillas: 3.000 kilogramos.

G.1.4 Carga mecánica de paquetes, flejados o retractilados. Rendimiento de un hombre en una hora para huequería y ladrillo macizo y bovedillas: 36 viajes.

H) Cocedores

H.1 Dado que este trabajo depende más que del esfuerzo físico del obrero, de diversas causas ajenas a la voluntad de empresarios y trabajadores, estos obreros estarán obligados a cocer al ritmo que sea necesario para la buena marcha de la empresa, distribuyéndose el combustible sólido en el piso del horno en aquellas empresas que lo empleen, vigilar también la maquinaria propia del horno y los secaderos.

22747 RESOLUCIÓN de 13 de octubre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima» (número de código 9002262), que fue suscrito con fecha 20 de junio de 1997, de una parte por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 13 de octubre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «FUERZAS ELÉCTRICAS DE CATALUÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA» (AÑOS 1997 A 1999)

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes firmantes.

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

Artículo 2. Ámbitos territorial y funcional.

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

Artículo 3. Ámbito personal.

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

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

Al personal proveniente de «Fuerzas Hidroeléctricas del Segre, Sociedad Anónima», le serán de aplicación como condiciones «ad personam» las condiciones específicas que acompañan al presente Convenio Colectivo como anexo II.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo tiene una vigencia de tres años contados a partir del 1 de enero de 1997, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 1999.

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

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

Podrán quedar asimismo exceptuadas del ámbito temporal aquellas materias respecto a las que así se establezca en la Comisión de Unificación Normativa creada por el presente Convenio Colectivo.

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

Artículo 5. *Organización del trabajo.*

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

CAPÍTULO II**Clasificación profesional, formación y promoción****Artículo 6. *Sistema de clasificación.***

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

Niveles, grupos profesionales y categorías

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 7. *Formación.*

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

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

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

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

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

3.º Incentivos a la formación:

a) Serán de aplicación los siguientes incentivos:

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

Aceleración 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 períodos de promoción horizontal establecidos en el escalafón (artículo 9) y mediante la siguiente fórmula:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

grupo, cuando suponga algo más que un cambio en la mera especialidad.

En el anexo III se adjunta el cuadro A.

En el cuadro A se relacionan incentivos y accesos.

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

c) Efectividad de los incentivos a la formación: Esta tendrá lugar cuando finalice la formación concreta de que se trate, ya sea continua o discontinua.

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

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

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

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

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

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

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

Certificación de la formación: De cualquier tipo de formación que 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 8. Promoción.

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

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

2.º Mediante cursos de adaptación a otros puestos de trabajo: Están dirigidos al personal que, dentro de las necesidades del servicio, pueda cambiar de puesto de trabajo o deba adaptarse a las nuevas condiciones del mismo. Si durante el curso demuestra la habilidad y formación necesarias, una vez finalizado el mismo, se le adscribirá al nuevo puesto de trabajo en el que deberá demostrar la eficacia necesaria durante un período de prueba.

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

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

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

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

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

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

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

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

Los Auxiliares de oficina 3 y los Auxiliares de oficina 2 para pasar 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 Colectivo se efectuará una convocatoria anual.

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 produjo 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, aun cuando ello comporte desempeñar trabajos de inferior categoría.

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

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

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

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

Niveles	Escalones 0 a 1	Escalones 1 a 2	Escalones 2 a 3	Escalones 3 a 4
	Años	Años	Años	Años
1	5	6	8	10
2	5	6	8	10
3	6	10	14	—
4	7	11	—	—
5	8	12	—	—
6	10	—	—	—

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

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

Artículo 10. Comisión Mixta de Formación y Promoción.

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

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

CAPÍTULO III**Régimen económico****Artículo 11. Tabla salarial anual y gratificaciones extraordinarias.**

1. Tabla salarial: La tabla salarial para 1997 será la que se especifica en el anexo IV, donde se determinan los valores mensual y anual correspondientes a los distintos niveles, escalones y categorías.

Dicha tabla se ha obtenido en base al salario anual de referencia nivel 1, escalón 0, que a 31 de diciembre de 1996 era de 2.410.218 pesetas, que, incrementado en un 1,6 por 100 pasa a ser de 2.448.781 pesetas.

Dicho incremento del 1,6 por 100 resulta de restar al IPC previsto (2,2 por 100) un 0,3 por 100, más otro 0,3 por 100 de conformidad a lo convenido en el «Acuerdo de Renovación de Plantilla», que se adjunta en anexo VI.

La tabla de coeficientes salariales de referencia es la siguiente:

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

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

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

Los salarios anuales correspondientes a cada uno de los años 1998 y 1999 se obtendrán incrementando los vigentes a 31 de diciembre del año anterior con el IPC previsto para el año correspondiente, sin perjuicio de lo establecido al respecto en el «Acuerdo de Renovación de Plantilla».

2. Si el IPC real del año 1997 resulta diferente al IPC previsto (2,2 por 100), se procederá a la correspondiente revisión en el diferencial que se produzca entre el IPC real de este año y el inicialmente previsto.

En 1998 y 1999 se efectuará la revisión que corresponda en el diferencial que se produzca entre el IPC previsto y el real de cada ejercicio.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el «Acuerdo de Renovación de Plantilla».

3. El salario no pensionable se incrementará en el mismo porcentaje que la tabla salarial.

4. Los siguientes conceptos: Antigüedad pensionable y no pensionable, gratificación especial, pluses de turno, resto de pluses, compensaciones por traslado y cambio de centro, horas extraordinarias, compensación por escolaridad y estancias veraniegas sufrirán la misma evolución porcentual que la tabla salarial en cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Artículo 12. Forma de pago.

Se establece durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la siguiente forma de pago:

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

Cuatro gratificaciones extraordinarias, que serán iguales al salario mensual, con las fechas de pago de 15 de febrero, 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 mes de marzo del año siguiente.

Artículo 13. Antigüedad.

1. Antigüedad pensionable: El valor del trienio a 31 de diciembre de 1996 que es de 3.150 pesetas mensuales se incrementará durante la vigencia del presente Convenio de acuerdo con el artículo 11.4 (ver anexo IV).

2. Antigüedad no pensionable: El valor del trienio no pensionable a 31 de diciembre de 1996, que es de 12 pesetas mensuales, se incrementará durante la vigencia del presente Convenio de acuerdo con el artículo 11.4 (ver anexo IV).

Artículo 14. Gratificación especial.

La gratificación especial, de carácter no pensionable, se incrementará en cada uno de los años de vigencia del Convenio según los porcentajes establecidos en el artículo 11.4

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

Se acompaña en anexo IV la tabla de importes correspondientes.

Artículo 15. Premio de vinculación.

Los premios de vinculación consistirán en:

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

A partir del 1 de enero de 1999 los años de antigüedad referidos en los apartados b) y c) pasarán a ser 32 y 39, respectivamente.

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

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

En casos de cese en la empresa motivados por invalidez, jubilación y fallecimiento en activo se aplicará el criterio de proporcionalidad, establecido en la tabla que se adjunta en anexo IV. Dicha tabla quedará modificada a partir de 1999, en función de los nuevos años de referencia.

Artículo 16. Pluses de turno.

1. Plus de turno rotativo cerrado:

a) Su valor a 31 de diciembre de 1996 se incrementará, durante la vigencia del presente Convenio, de acuerdo con el artículo 11.4 (ver anexo IV).

b) 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: Su valor a 31 de diciembre de 1996 se incrementará, durante la vigencia del presente Convenio, de acuerdo con el artículo 11.4 (ver anexo IV).

3. Plus de turno rotativo abierto B: Su valor a 31 de diciembre de 1996 se incrementará, durante la vigencia del presente Convenio, de acuerdo con el artículo 11.4 (ver anexo IV).

Artículo 17. Trabajo nocturno.

Los valores para el año 1997 serán los que se señalan en el anexo 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 los años 1998 y 1999, los valores de dicho plus seguirán la misma relación existente en 1997 respecto a la base señalada.

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

Artículo 18. Resto de pluses.

El valor de cada uno de ellos a 31 de diciembre de 1996 se incrementará durante la vigencia del presente Convenio de acuerdo con el artículo 11.4.

Artículo 19. Compensaciones por traslado y cambio de centro.

Las cantidades definidas en las tablas A, B y C del acuerdo de 29 de diciembre de 1994, actualizadas a 31 de diciembre de 1996, y en función de lo establecido en el artículo 10 del mismo, se incrementarán, durante la vigencia el presente Convenio, de acuerdo con el artículo 11.4.

Artículo 20. Tratamiento de las percepciones de pluses.

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

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

Primer año: 85 por 100 de la merma total.

Segundo año: 85 por 100 de la merma total.

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

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

Estas cantidades se abonarán en dos pagos de igual importe, a satisfacer el primero 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. En los casos de cambio de nivel, el recálculo de la indemnización establecida procederá siempre que este cambio venga originado por el mismo proceso reorganizativo que dio lugar a la merma objeto de recálculo.

En este sentido, dado que la indemnización por mermas se percibe a base de dos anualidades anticipadas, cuando se produce una situación que da lugar al recálculo, ya se ha percibido la parte de la merma correspondiente al período entero de doce meses, por lo que procede la devolución de la cantidad resultante del recálculo en relación a la anualidad ya percibida.

Dicha regulación se instrumentará de manera que no se perciban las remuneraciones más elevadas hasta que éstas hayan absorbido la cantidad a devolver.

Artículo 21. Horas extraordinarias.

1. Su valor a 31 de diciembre de 1996 se incrementará, durante la vigencia del presente Convenio, de acuerdo con el artículo 11.4 (ver anexo IV).

Todo trabajador podrá optar entre cobrar las horas extraordinarias efectuadas, de acuerdo a los valores que se señalan en la columna A del anexo IV, efectuar un descanso compensatorio, de manera que cada hora dará lugar a 1,75 horas de descanso, o percibir una parte en descanso compensatorio a base de hora extraordinaria—hora de descanso— y otra parte en metálico, según los valores que se señalan en la columna B del anexo IV.

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

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

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

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

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

Períodos punta de producción.

Ausencias imprevistas.

Cambios de turno.

Carácter estructural derivado de la naturaleza del trabajo de que se trate.

Atención y prevención de averías.

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

La Comisión de Unificación Normativa establecida en la disposición adicional elaborará el mecanismo correspondiente de convergencia de las dos actuales tablas de valores en una sola, manteniendo el coste global con los incrementos previstos en el apartado 11.4 del presente Convenio.

Artículo 23. Kilometraje en vehículo propio.

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

A partir del 1 de abril de 1997, el precio del kilómetro pasa a ser de 39 pesetas.

Se concederá un préstamo para adquisición de vehículo propio de 300.000 pesetas a todos aquellos empleados que tengan su vehículo a disposición de la empresa, mediante autorización concedida en base a la idoneidad del servicio que se desempeña. La devolución de dicho préstamo se efectuará en el plazo de un año a contar desde la fecha de su concesión.

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

CAPÍTULO IV**Calendario laboral, jornada y vacaciones****Artículo 24. Calendario laboral.**

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

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

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

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

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

Artículo 25. *Jornada laboral.*

1. Horas anuales:

Año 1997: Mil seiscientos sesenta y seis horas.
 Año 1998: Mil seiscientos cuarenta y seis horas.
 Año 1999: Mil seiscientos veintitrés horas.

2. Jornada continuada: La jornada continuada se desarrollará de siete cuarenta a quince horas, durante:

Año 1997: Doscientos veintisiete días,
 Año 1998: Doscientos veinticuatro días.
 Año 1999: Doscientos veintiún días.

El año 1997 la reducción de jornada se realizará mediante un laborable libre.

3. Jornada partida: Los distintos horarios para esta jornada serán:

Jornada intensiva: De ocho a quince horas.
 Todos los viernes del año de ocho a catorce quince horas.
 Los días no incluidos en los apartados anteriores, de ocho a trece cuarenta y cinco y de quince a diecisiete treinta horas.

En 1997, la jornada anual se desarrollará en doscientos veintiún días de trabajo.

La distribución será la siguiente:

Jornada intensiva, que abarcará del 1 de junio al 15 de septiembre ambos inclusive, y los cuatro últimos días del año, siempre que sean días laborables de mañana y tarde. En caso contrario, la citada jornada intensiva se efectuará el día laborable de mañana y tarde inmediatamente anterior.

En este año, la reducción de jornada se concreta en el 24 de junio, fiesta recuperable según el calendario de la Generalidad.

En 1998, la jornada anual se efectuará en doscientos diecinueve días de trabajo, de acuerdo con la siguiente distribución: La jornada intensiva abarcará del 1 de junio al 30 de septiembre, ambos inclusive, y los cuatro últimos días del año, siempre que sean días laborables de mañana y tarde. En caso contrario, la citada jornada intensiva se efectuará el día laborable de mañana y tarde inmediatamente anterior. Asimismo, se dispondrá de dos días laborables libres.

En 1999, la jornada anual se efectuará en doscientos dieciséis días de trabajo, de acuerdo con la siguiente distribución: La jornada intensiva cubrirá del 1 de junio al 30 de septiembre, ambos inclusive, y los cuatro últimos días del año, siempre que sean días laborables de mañana y tarde. En caso contrario, la citada jornada intensiva se efectuará el día laborable de mañana y tarde inmediatamente anterior. Asimismo, se dispondrá de cinco días laborables libres.

4. Turno rotativo abierto:

Abierto A: Es aquel que, según lo preestablecido, se desarrolla durante todos los días del año, cubriendo mañanas y tardes, con una rotación de ocho horas.

La jornada anual de este personal se efectuará en:

Año 1997: Doscientos ocho días.
 Año 1998: Doscientos seis días.
 Año 1999: Doscientos tres días.

Abierto B: Es aquel que, según lo preestablecido, se desarrolla durante los días laborables —sábados incluidos— mañana y tarde, con una rotación de seis horas treinta minutos.

La jornada anual de este personal se efectuará en:

Año 1997: Doscientos cincuenta y siete días.
 Año 1998: Doscientos cincuenta y tres días.
 Año 1999: Doscientos cincuenta días.

5. Turno cerrado (turnos de ocho horas): La jornada anual se efectuará en:

Año 1997: Doscientos ocho días.
 Año 1998: Doscientos seis días.
 Año 1999: Doscientos tres días.

6. El personal al que se refieren los números 2, 3 y 4-Abierto B de este artículo, tendrá como fiesta de Convenio el Jueves Santo.

7. 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 26. *Vacaciones.*

1. Todo el personal tiene derecho a veintiséis días laborables de vacaciones.

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

3. Las vacaciones deberán realizarse dentro del año natural.

CAPÍTULO V

Atenciones sociales

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

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

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

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

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

Artículo 28. *Permiso por exámenes.*

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

Artículo 29. *Excedencias.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 31. *Compensación por escolaridad.*

Su valor a 31 de diciembre de 1996 se incrementará, durante la vigencia del presente Convenio, de acuerdo con el artículo 11.4 (ver anexo IV).

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

Artículo 32. *Servicio militar.*

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

Artículo 33. Crédito para vivienda.

A partir de la fecha de la firma de este Convenio se establece para el año 1997 la cantidad de 1.300.000 pesetas de crédito para vivienda, y con un saldo máximo de 80.000.000 de pesetas.

Para 1998, dichas cantidades serán, respectivamente, 1.350.000 pesetas y 85.000.000 de pesetas.

Y para 1999, 1.400.000 pesetas y 90.000.000 de pesetas, respectivamente.

La devolución se efectuará en el plazo de cinco años.

En anexo V queda reflejada la normativa aplicable.

Artículo 34. Seguro colectivo de vida y accidentes.

a) Seguro colectivo de vida con los complementarios de invalidez y muerte por accidente: Se mantendrá el mismo régimen actual, corriendo a cargo de la empresa la totalidad de las primas correspondientes.

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

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

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

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

Invalidez permanente absoluta.

Gran invalidez.

Invalidez total,

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

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

Artículo 35. Estancias veraniegas.

Su valor a 31 de diciembre de 1996 se incrementará, durante la vigencia del presente Convenio, de acuerdo con el artículo 11.4 (ver anexo IV).

Artículo 36. Minusválidos.

Se negociará con los representantes de ASPAMIFEC lo procedente.

Artículo 37. Tarifa eléctrica.

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

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

Las condiciones que regulan dicha concesión son:

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

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

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

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

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

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

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

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

8.ª Para la aplicación de la tarifa especial de empleado en segunda vivienda, la solicitud deberá cursarse a la Dirección Corporativa de Recursos Humanos y DECO (Desarrollo Laboral y Administración).

Artículo 38. Jubilación-nuevo sistema de pensiones.

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

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

Artículo 39. Jubilados/as.

a) Ayuda a pensionistas: Para el año 1997 se garantiza a los jubilados una percepción mínima de 98.400 pesetas mensuales, entre la pensión de la Seguridad Social y el suplemento de la empresa, este último distribuido en doce mensualidades (como en años anteriores).

Para los años 1998 y 1999 el citado mínimo se incrementará en el IPC previsto.

Si el IPC final de 1998 y 1999 resultara superior al previsto se procederá a la correspondiente revisión del mínimo en el diferencial que se produzca entre dichos índices.

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

b) Fondo para jubilados: Para el año 1997 se destinarán 6.900.000 pesetas para el fondo establecido con destino a la atención de casos de necesidad que pudieran presentarse.

Para los años 1998 y 1999 el citado mínimo se incrementará en el IPC previsto.

Si el IPC final de 1998 y 1999 resultara superior al previsto se procederá a la correspondiente revisión del mínimo en el diferencial que se produzca entre dichos índices.

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

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

Artículo 40. Viudedad.

a) Ayuda a pensionistas: Para el año 1997 se garantiza a las viudas/os de empleados/as y jubilados/as, la percepción mínima de 70.250 pesetas mensuales, entre la pensión de la Seguridad Social y el suplemento de la empresa, este último distribuido en doce mensualidades (como en años anteriores).

Para los años 1998 y 1999 el citado mínimo se incrementará en el IPC previsto.

Si el IPC final de 1998 y 1999 resultara superior al previsto se procederá a la correspondiente revisión del mínimo en el diferencial que se produzca entre dichos índices.

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

b) Fondo para viudos/as: Para el año 1997 se destinarán 6.900.000 pesetas para el fondo establecido con destino a la atención de casos de necesidad que pudieran presentarse.

Para los años 1998 y 1999 el citado mínimo se incrementará en el IPC previsto.

Si el IPC final de 1998 y 1999 resultara superior al previsto se procederá a la correspondiente revisión del mínimo en el diferencial que se produzca entre dichos índices.

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

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

Artículo 41. Fondo social.

En 1997 se asigna la cantidad de 4.700.000 pesetas, que se destinará a la atención de casos de perentoria necesidad, incluyendo asimismo los de orfandad absoluta.

Para los años 1998 y 1999 el citado mínimo se incrementará en el IPC previsto.

Si el IPC final de 1998 y 1999 resultara superior al previsto se procederá a la correspondiente revisión del mínimo en el diferencial que se produzca entre dichos índices.

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

En la gestión de los fondos de jubilados, viudas y social se estudiará la posibilidad de efectuar trasvases en función de necesidades evaluadas por las respectivas Comisiones sin desvirtuar el presupuesto y finalidad de cada uno de ellos.

CAPÍTULO VI

Seguridad e higiene en el trabajo y salud laboral

Artículo 42. Comisiones Delegadas de Seguridad e Higiene.

Es propósito fundamental de las representaciones firmantes del presente Convenio Colectivo el seguir prestando atención prioritaria y en plena colaboración sobre cualquier aspecto relacionado con la seguridad e higiene en el trabajo.

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

El funcionamiento de las Comisiones Delegadas de Seguridad e Higiene se regula en el acuerdo de empresa de 1 de julio de 1994, con posterioridad adaptado a la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales en fecha 18 de noviembre de 1996.

Artículo 43. Comité Intercentros de Salud Laboral.

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

Artículo 44. Salud laboral.

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

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

Artículo 45. Embriaguez y toxicomanía.

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

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

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

Artículo 46. Carné de conducir.

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

CAPÍTULO VII

Acción sindical en la empresa

Artículo 47.

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

Órganos de representación:

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

A) Sindicatos

Artículo 48. Sindicatos.

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

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

Artículo 49. Secretario general de la sección sindical.

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

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

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

B) Comité Intercentros

Artículo 50. Constitución.

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

Artículo 51. Composición.

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

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

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

Artículo 52. Competencias.

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

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

Supervisará 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. Tendrá además, las competencias y atribuciones establecidas por la Ley.

Artículo 53. Normas de funcionamiento.

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

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

Artículo 54. Secretario del Comité Intercentros.

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

Artículo 55.

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

Artículo 56. Comisión Social.

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

Grupo de estancias veraniegas: Constituido por cinco miembros.

Grupo de jubilados y viudas: Constituido por cinco miembros.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 59. Ropa de trabajo.

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

Artículo 60. Vinculación a la totalidad.

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

Disposición adicional. Comisión de Unificación Normativa.

Se habilita expresamente a una Comisión mixta, constituida entre la representación de la dirección y del Comité Intercentros, que pasa a denominarse de Unificación Normativa (UNINOR), para que estudie y elabore una propuesta de unificación, desarrollo o actualización de la normativa de aplicación al conjunto general de la empresa, con especial atención a las normas contenidas en el reglamento de régimen interior.

Las propuestas que queden consensuadas a nivel de la Comisión serán elevadas a la Comisión Negociadora del presente Convenio, que se constituirá a los solos efectos de proceder a su aprobación o desacuerdo con las mismas, requiriéndose para ello, el mismo requisito señalado en el artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores. Aprobadas las propuestas, la misma decidirá si pasa a incorporarse como texto del presente Convenio Colectivo a todos los efectos, o si pasa a constituir un acuerdo de empresa, así como su ámbito temporal.

Respecto de aquellos temas vigentes en que no se alcance consenso en la Comisión UNINOR o no se aprueben por la Comisión Negociadora del Convenio, mantendrán dicha vigencia en sus propios términos y naturaleza jurídica, sin perjuicio de la utilización de los procedimientos legales que puedan ejercerse por las partes.

La habilitación aquí señalada se establece hasta el 31 de diciembre de 1997, sin perjuicio de que la Comisión UNINOR pueda acordar una única prórroga de la misma de tres meses como máximo, en caso de quedar temas concretos pendientes, que se prevea que puedan concluirse en este plazo.

ANEXO I**Instrumentación de la opción de pasar de excluido a Convenio**

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

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

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

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

De estar previsto que el puesto de trabajo como excluido del optante requiera la presencia, realización de trabajos o guardia, fuera de la jornada habitual y conlleve en aquella calidad de excluido la percepción de los actuales pluses denominados de dedicación, turno, nocturno, complementario de turno, complementario del puesto de trabajo, guardia, al pasar a personal/convenio y mientras siga realizando las funciones que inicialmente tenía atribuidas como excluido, los percibirá de acuerdo con las tablas 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 en la empresa, pese a que esté previsto su percibo por el personal de Convenio, aquél no devengará ningún otro plus, a excepción de los indicados en el párrafo anterior, dado que el

importe que pudieran representar figuraba ya incluido dentro del salario que inicialmente se le había fijado como tal personal excluido.

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

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

Respecto a la dedicación se distinguen dos situaciones:

Posible opción del personal excluido de los niveles 1 y 2:

a) Confrontado el diferencial una vez restados, en su caso, los importes de los pluses en la forma indicada, la cifra resultante se confrontará con la que figura en la tabla del anexo, detrayéndose de 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.

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

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

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

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

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

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

Niveles 7 y 8

TABLA/VOLCADO

	3.0	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	2.0 a 2.5 y 1.0 a 1.5
Excluido	3.0	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	2.0 a 2.5 y 1.0 a 1.5
Convenio	8.0	8.1	8.2	8.3	8.4	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	

TABLA SALARIAL

Pensionable

Niveles	Periodo	Escalón				
		0 Pesetas	1 Pesetas	2 Pesetas	3 Pesetas	4 Pesetas
7	Anual	5.943.190	6.121.968	6.305.625	6.494.177	6.690.083
	Mensual	343.537	353.871	364.487	375.386	386.710
	P. adic.	446.598	460.032	473.833	488.001	502.723
8	Anual	6.890.884	7.096.581	7.309.613	7.530.015	7.755.295
	Mensual	398.317	410.207	422.521	435.261	448.283
	P. adic.	517.812	533.269	549.277	565.839	582.767

Antigüedad pensionable (trienio): Mensual, 3.200 pesetas; anual, 38.400 pesetas.

Salario no pensionable

Niveles	Periodo	Escalón				
		0 Pesetas	1 Pesetas	2 Pesetas	3 Pesetas	4 Pesetas
7	Anual	22.920	23.616	24.324	25.056	25.812
	Mensual	1.910	1.968	2.027	2.088	2.151
8	Anual	26.580	27.372	28.200	29.040	29.916
	Mensual	2.215	2.281	2.350	2.420	2.493

Gratificación especial

No pensionable

Niveles	Periodo	Escalón				
		0 Pesetas	1 Pesetas	2 Pesetas	3 Pesetas	4 Pesetas
7	Anual	83.880	86.400	88.992	91.656	94.428
	Mensual	6.990	7.200	7.416	7.638	7.869
8	Anual	97.260	100.164	103.164	106.272	109.452
	Mensual	8.105	8.347	8.597	8.856	9.121

Antigüedad no pensionable (trienio): Mensual, 13 pesetas; anual, 156 pesetas.

Turnos rotativos cerrado y abierto

Nivele	Turno rotativo cerrado (TRC) Pesetas	Turno rotativo abierto A (TRAA) Pesetas	Turno rotativo abierto B (TRAB) Pesetas
7	2.701	1.761	1.175
8	3.131	2.042	1.362

Horas extraordinarias y trabajo nocturno

Niveles	Pago total H17 Pesetas	Compensación descanso H07 Pesetas	Hora ordinaria (1) Pesetas	Horas de trabajo nocturno (TNP) (2) Pesetas
7	3.028	1.298	3.633	636
8	3.511	1.505	4.213	737

(1) (Salario anual + salario anual no pensionable + gratificación especial anual). Escalón 0/1.666 horas.

(2) (Salario mensual * 12 + salario anual no pensionable + gratificación especial anual). Escalón 0 = 0,25/1.666 horas.

Gastos de manutención y estancia en hostelería

Desayuno: 465 pesetas.

Comida o cena: 2.369 pesetas.

Habitación: 5.283 pesetas.

Estancia día completo: 8.831 pesetas.

Pluses varios

	Importe mensual	Importe anual
	Pesetas	Pesetas
Dedicación.	42.365	508.380
	36.312	435.744
	30.283	363.156
	24.211	290.532
	18.157	217.884
	12.106	145.272
Condiciones especiales puesto de trabajo.	26.878	322.536
Complementario de turno.	41.801	501.612
Plus de guardia.	215.094/N	2.581.134/N

ANEXO II

Acuerdo

Por la representación de la empresa: Don Vicente Martín Valero; don Bartolomé Armero Megías; don Antonio Martínez del Hoyo y Clemente; don Joan Portals Martí; don José R. Esteve Herrero y don Jesús María Abras Fargnoli.

Por el Comité Intercentros: Don Antoni I. Boix; don Manuel del Moral; don Joaquín Lacueva; don Joaquín Roca i Fusté; don Jaume Navarra; don Guillermo J. Rodríguez; don Francesc Calavera Gros; don Joan Lladonosa; don Miquel Cortadella; don Josep María Vilaplana; doña Carolina Herrero y doña Dolors Pinteño.

Delegados sindicales: Don José Manuel Prado y don Julio Guerrero Sánchez.

En Barcelona, siendo las trece horas del día 29 de diciembre de 1993, se reúnen en los locales de «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima», la representación de la empresa y el Comité Intercentros de «Fuerzas Hidroeléctricas del Segre, Sociedad Anónima», y reconociéndose mutuamente la capacidad legal necesaria para obligarse

DICEN

Que habiendo sido sometido a referéndum el preacuerdo alcanzado el pasado 17 de diciembre de 1993 con aceptación por parte del personal del texto, ambas partes

ACUERDAN

1.º Que mediante la presente reunión dan por terminada la negociación del Convenio Colectivo Interprovincial de «Fuerzas Hidroeléctricas del Segre, Sociedad Anónima».

2.º Visto el contenido del Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima», ambas representaciones consideran su texto de íntegra aplicación al ámbito funcional y personal de los trabajadores de «Fuerzas Hidroeléctricas del Segre, Sociedad Anónima», salvo los hechos diferenciales que más adelante se dirán. Por ello, acuerdan, por unanimidad de todos los asistentes, la adhesión al mencionado Convenio de «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima», para 1993 y aplicación del mismo en su integridad para 1994.

Con efectos de 1 de enero de 1994 a todos los trabajadores de «Fuerzas Hidroeléctricas del Segre, Sociedad Anónima», les serán de aplicación todas las normas internas de «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima».

La adhesión al Convenio de «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima», no supondrá el recálculo de las dietas devengadas en 1993.

Se adjunta copia del Convenio Colectivo de «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima», a los efectos pertinentes según la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores.

3.º Sin perjuicio de lo acordado en el punto anterior, los trabajadores de «Fuerzas Hidroeléctricas del Segre, Sociedad Anónima», mantendrán en sus propios términos la regulación del seguro colectivo de vida.

4.º Se hace constar de forma expresa la adhesión al nuevo sistema de pensiones establecido en el Convenio Colectivo de «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima», en su anexo VI, si bien, hasta la aprobación del reglamento del nuevo sistema de pensiones, los trabajadores de «Fuerzas Hidroeléctricas del Segre, Sociedad Anónima», continuarán rigiéndose por el sistema de complemento de pensiones regulado en los artículos 45, 46 y 48 del Convenio Colectivo de «Fuerzas Hidroeléctricas

del Segre, Sociedad Anónima», de los años 1990 a 1992 (se acompañan como anexo los mencionados artículos y acta del acuerdo de fecha 15 de octubre de 1990). Antes de los treinta días después de haberse aprobado el mencionado reglamento del nuevo sistema de pensiones, el personal de «Fuerzas Hidroeléctricas del Segre, Sociedad Anónima», deberá manifestar expresamente y de forma personal y voluntaria si desea continuar con la regulación establecida en los artículos antes mencionados.

5.º El Fondo de Estancias Veraniegas constituido en «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima», se incrementará para 1994 en la cantidad de 4.000.000 de pesetas.

6.º La paga adicional del mes de mayo de 1994 se calculará de acuerdo con lo regulado en «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima».

7.º Los hijos de trabajadores que vienen percibiendo prestaciones como consecuencia de disminución física, psíquica o sensorial las continuarán percibiendo en la forma hasta ahora vigente. Los nuevos casos que puedan producirse se registrarán por la normativa de ASPEAMIFEC.

8.º Dan por finalizada esta reunión, y sirviendo la presente acta como comunicación pertinente a la autoridad laboral para que por la misma se proceda al registro, remisión para depósito y publicación, de conformidad con lo que establece el artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores.

Atendido el proceso de fusión por absorción de «Fuerzas Hidroeléctricas del Segre, Sociedad Anónima», por «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima», que culminará el 1 de enero de 1994, las partes hacen constar expresamente que el personal de «Fuerzas Hidroeléctricas del Segre, Sociedad Anónima», al integrarse en «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima», mantendrá su antigüedad a todos los efectos.

Y en prueba de conformidad y para que así conste, se extiende este documento, que firman la globalidad de los representantes de ambas representaciones en el lugar y fecha arriba indicados.

ANEXO

Convenio Colectivo «Fuerzas Hidroeléctricas del Segre, Sociedad Anónima». Años 1990-1992

Artículo 45. Complemento de jubilación e invalidez.

A partir del día 1 de enero de 1990 los empleados que se jubilen o se les reconozca una invalidez que produzca extinción de la relación laboral, tendrán las condiciones siguientes:

a) El personal que se jubile dentro del año en que cumpla los sesenta y cinco años tendrá las garantías y condiciones siguientes:

- A los treinta años de servicio: Garantía 100 por 100 ingresos.
- A los veintiocho años de servicio: Garantía 97 por 100 ingresos.
- A los veintiséis años de servicio: Garantía 94 por 100 ingresos.
- A los veinticuatro años de servicio: Garantía 91 por 100 ingresos.
- A los veintidós años de servicio: Garantía 88 por 100 ingresos.
- A los veinte años de servicio: Garantía 85 por 100 ingresos.
- Menos de veinte años de servicio: Garantía 80 por 100 ingresos.

Al personal que para el ejercicio de función necesite título superior universitario o de escuela técnica equivalente, o bien un título de grado medio (perito, ingeniero técnico o equivalente), le será concedida una bonificación de seis y tres años, respectivamente, en sus años de servicio en la empresa, a los efectos del cálculo de porcentajes.

b) Estas garantías consistirán en el hecho de completar la pensión de jubilación que establece el Instituto Nacional de la Seguridad Social u organismos o institución que lo sustituya, considerada en cómputo anual, con la cantidad suficiente para que, en conjunto, totalice los porcentajes indicados en el párrafo a) sobre los ingresos fijos del último año trabajado por el empleado que se jubila deducida su aportación a la Seguridad Social. Como base del cálculo se partirá de los ingresos del último mes trabajado. Sobre esta garantía, no se absorberán las mejoras de pensiones que en el futuro pueda otorgar el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

c) La jubilación se podrá efectuar a partir de los sesenta años, de acuerdo con las condiciones siguientes:

1.ª Por acuerdo entre la dirección y el empleado: El trabajador tendrá derecho a que el complemento asignado según el escalado anterior sea incrementado cada vez que lo sean los salarios de los trabajadores de su nivel y escalón que estén en activo, hasta que cumplan los sesenta y cinco años, y se establecerá en relación con aquéllos en cómputo anual.

2.ª A propuesta del empleado, la aceptación será obligatoria por parte de la dirección de la empresa, pero el empleado no tendrá derecho a la modificación del complemento otorgado por años de servicio, pero sí

a la no absorción de las mejoras de las pensiones del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

3.ª A propuesta del empleado con una antigüedad en la empresa de cuarenta años de servicio, la aceptación será obligatoria por parte de la dirección de la empresa. El trabajador tendrá derecho a que el complemento asignado según el escalado anterior sea incrementado cada vez que lo sean los salarios de su nivel y escalón que estén en activo, hasta el año en que cumpla los sesenta y cinco años de edad, y se establecerá en relación con aquéllos en cómputo anual.

d) Cuando, posteriormente, y a partir de los sesenta años, la suma de la pensión del Instituto Nacional de la Seguridad Social y del complemento de empresa, en cómputo anual, sea inferior a:

1.º 1.341.645 pesetas anuales brutas, o

2.º Al 50 por 100 de los ingresos netos que perciban los trabajadores en activo del nivel y escalón que tenía en el momento de la jubilación se modificará el complemento hasta alcanzar la mejor de estas garantías.

Esto representa, por tanto, un derecho de revalorización para el futuro, y se hará, en consecuencia, absorbiendo, en su caso, y hasta donde corresponda, las mejoras que conceda el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

e) El personal que quiera continuar en activo en la empresa después de la fecha en que cumpla los sesenta y cinco años no tendrá derecho a ningún complemento de empresa en el momento de la jubilación y percibirá únicamente la pensión de los organismos de la Seguridad Social u otras instituciones que los sustituyan.

f) Los empleados a los que les sea reconocida una pensión de invalidez por parte de los organismos de la Seguridad Social tendrán los mismos porcentajes y las garantías establecidas en este artículo para los jubilados.

Artículo 46. Complementos de viudedad y orfandad.

Las pensiones de viudedad y orfandad que se deriven de empleados que estén en activo en la empresa con jornada completa estarán sujetas a las condiciones y garantías siguientes:

a) Garantía del 50 por 100 para las viudas sobre el escalado del párrafo a) del artículo 45, según los años de servicio en la empresa del marido fallecido o, en su caso, garantía del 50 por 100 de la pensión del marido. Sobre el complemento otorgado según esta garantía no se absorberán los futuros aumentos de pensiones del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

b) Garantía del 20 por 100 para los huérfanos sobre el escalado del artículo 45, según los años de servicio del empleado difunto.

c) Los complementos se calcularán deduciendo de los porcentajes la pensión del Instituto Nacional de la Seguridad Social, en cómputo anual.

d) La suma de las pensiones y complementos de viudedad y orfandad no podrán exceder en conjunto del 100 por 100 de los ingresos que tenía el trabajador fallecido en activo.

e) En los casos de segunda y sucesivas nupcias, nada más se aplicará el complemento indicado por viudedad si la convivencia de los esposos se había mantenido un mínimo de diez años o si existían hijos del matrimonio anterior.

f) La empresa se compromete en el futuro a complementar la pensión de viudedad y huérfanos hasta la cantidad necesaria para alcanzar el cómputo anual de 872.332 pesetas brutas y 352.297 pesetas brutas, respectivamente. Esta garantía será revisada cada vez que sean modificados los salarios del personal en activo.

g) Huérfanos de padre y madre: Al primer hijo con derecho a pensión se le garantizan las condiciones del apartado a) de este artículo o, en su caso, las del apartado f) referido a viudas. El resto de hijos tendrán las mismas garantías establecidas anteriormente para los huérfanos.

h) Los beneficios previstos en este artículo se entenderán aplicables igualmente a los viudos, en su caso, que su situación sea legalmente reconocida por el organismo competente de la Seguridad Social.

Artículo 48.

Aprobada la Ley 26/1985, reguladora de las pensiones de jubilación, invalidez, viudedad y orfandad, que modifica el régimen jurídico y económico anteriormente vigente, la empresa únicamente estará obligada a complementar las pensiones otorgadas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social u organismo que le pueda sustituir, siguiendo las bases de cálculo previstas en el Decreto 1646/1972, de 23 de junio, y Real Decreto 1071/1984, de 23 de mayo, sin que cualquier modificación posterior de

aquella Ley, pueda significar en ningún caso el incremento de la aportación de la empresa calculado según los Decretos mencionados.

En Barcelona a 18 de octubre de 1990.

Se reúnen, de una parte, don José Zaforteza Delgado, actuando en nombre y representación de la empresa «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima» (en lo sucesivo FECSA), en su calidad de Director general que es de la misma; y de otra, los señores don Julio Guerrero Sánchez, don Ignacio Boix de la Casa y don Santiago Bajona Pardo, específicamente designados por el Comité Intercentros de «Fuerzas Hidroeléctricas del Segre, Sociedad Anónima» (en lo sucesivo SEGRE), e integrantes de la representación social de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo suscrito el día de hoy con la dirección de dicha empresa.

El motivo de esta reunión es analizar la problemática laboral que puede suponer para los trabajadores la fusión de esta compañía con FECSA y valorar las consecuencias que la misma puede tener en el futuro, materializada esta fusión.

El señor Zaforteza explica que, en los últimos años, y como consecuencia de la vinculación existente entre ambas compañías, se han ido homogeneizando las condiciones de trabajo, retributivas, y de cualquier otro tipo entre los empleados de ambas compañías, pero, lógicamente, y por razones históricas, existen determinadas materias en las que se producen diferencias en favor de los trabajadores de FECSA y otras en favor de los trabajadores de SEGRE.

Por parte del Comité Intercentros, interviene don Julio Guerrero Sánchez, quien manifiesta que, como han venido planteando en las conversaciones anteriormente mantenidas, aun siendo cierto que en la mayoría de las condiciones se ha ido avanzando en la igualación, existen algunas concretas que los trabajadores de SEGRE desean mantener porque las han venido disfrutando durante muchos años, o constituyen perspectivas de derechos pasivos que no quieren renunciar. Por ello, su preocupación es que FECSA se comprometa a su mantenimiento.

El señor Zaforteza manifiesta que comprende la aspiración de los trabajadores, pero que para que FECSA pudiera adquirir un compromiso como el que se le pide, deberían concurrir dos condiciones:

1.ª Que el respeto a estas condiciones superiores a las de FECSA, que en determinadas materias pidan los trabajadores, no situará a los trabajadores de SEGRE en situación global superior a los de FECSA, y

2.ª Que cualquier derecho superior a los de FECSA que se pudiera respetar, quedará limitado a los trabajadores actualmente pertenecientes a la plantilla de SEGRE y a los pensionistas a quienes pudiera afectar.

Después de un amplio estudio de las condiciones de FECSA y SEGRE, los reunidos llegan a la conclusión que las diferencias más importantes se pueden resumir en siete puntos, y que los restantes son fácilmente equiparables en el transcurso de los tres años de vigencia del Convenio suscrito en el día de hoy.

Los indicados puntos son:

Ayuda escolar.
Jornada partida.
Natalidad.
Nupcialidad.
Complemento de jubilación.
Seguro de vida.
Viudedad y orfandad.

Se acompaña en anexo a la presente acta un resumen de las principales características de la regulación de estos conceptos en SEGRE, y las diferencias que están a favor o en contra.

Tras un amplio examen de estos conceptos, y de la forma en que podría quedar determinada su futura regulación para que no creara una situación de privilegio de los trabajadores de SEGRE, y al propio tiempo se pudiera mantener alguno de ellos, se alcanzan los siguientes

ACUERDOS

Primero.—Durante la vigencia en los próximos tres años del Convenio suscrito en el día de hoy por SEGRE y sus trabajadores (y cuyo ámbito temporal se inicia en 1 de enero de 1990), FECSA se compromete a respetar, con carácter personal y a extinguir, a los trabajadores afectados por el mismo, las condiciones en él establecidas, y ello sin perjuicio de la fusión de ambas sociedades, que aparejará la desaparición de SEGRE y la incorporación de todo el personal de la misma a la plantilla de FECSA.

Segundo.—En el curso de los tres años de vigencia de dicho Convenio, y de acuerdo con lo pactado en el mismo, se procederá a la paulatina

equiparación de las condiciones de los Convenios Colectivos de SEGRE y FECSA al objeto de que, al término de la vigencia del primero, dentro de tres años la normativa aplicable sea única con las excepciones del siguiente acuerdo.

Tercero.—Al término de los tres años de vigencia del Convenio de SEGRE el colectivo de pensionistas y el personal que formaba parte de la plantilla de la empresa en 31 de diciembre de 1989 conservará las condiciones que en materia de jubilación, seguro de vida, viudedad y orfandad, se hallan reguladas en los artículos 45 a 48 del Convenio expresado, con la particularidad que los mínimos garantizados serán actualizados anualmente, como máximo, en base al IPC real (conjunto nacional), excepto en el caso de que el incremento medio resultante de la aplicación de los futuros Convenios de FECSA fuera inferior, en cuyo caso se actualizará en base a este último.

En caso de que las garantías mínimas pactadas en futuros Convenios de FECSA fuesen superiores a las establecidas en el presente acuerdo, serían de aplicación tanto al personal en activo como al pensionista de SEGRE.

Esta aplicación se efectuará al personal pensionista y al que figuraba en la plantilla de SEGRE a 31 de diciembre de 1989 y sustituirá a lo que se pueda prever en este punto en los futuros Convenios Colectivos de FECSA, siempre y cuando esta sociedad no se vea obligada a modificar sustancialmente la regulación de su actual sistema de jubilación y viudedad por causa ajena a su decisión unilateral.

En tal supuesto, se procederá a cuantificar porcentualmente el citado cambio, de manera que se aplicará también de forma homogeneizada al personal procedente de SEGRE.

El reconocimiento de las condiciones más arriba indicadas, en la forma expuesta, comportará el que se deje de acreditar el derecho a las prestaciones que en concepto de natalidad y nupcialidad se regulan en los artículos 30 y 31 del referido Convenio, y que la ayuda escolar se percibirá en la cuantía que tenga establecida el Convenio de FECSA.

La realización de la jornada partida de trabajo pactada en el artículo 12 del Convenio suscrita en el día de hoy no reportará para el personal integrante de la plantilla de SEGRE, a 31 de diciembre de 1989, la percepción del complemento por jornada partida establecido para el personal de FECSA a 1 de enero de 1990.

Cuarto.—Ambas partes consideran que los anteriores acuerdos dejan recíprocamente equilibradas las diferencias a que se hace referencia en el cuerpo del presente documento.

Lo que en prueba de conformidad y para que conste firman todos los asistentes en la fecha y lugar al principio expresados.

Mínimos jubilados, viudas y huérfanos. Artículos 45, 46 y 48 del Convenio Colectivo 1990-1992 de «Fuerzas Hidroeléctricas del Segre, Sociedad Anónima»

Año 1997:

Mínimo jubilados: 1.552.256 pesetas/año.

Mínimo viudas: 1.009.300 pesetas/año.

Mínimo huérfanos: 407.618 pesetas/año.

Para 1998 y 1999 los mínimos de jubilados, viudas y huérfanos se incrementarán en el IPC previsto.

Si el IPC final de 1998 y 1999 resultara superior al previsto, se procederá a la correspondiente revisión del mínimo en el diferencial que se produzca entre dichos índices.

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

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

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

No hay límite de edad.

El capital se paga inmediatamente después de ocurrido el fallecimiento, cualquiera que sea la causa, enfermedad o accidente, durante el trabajo o fuera de él y precisamente en el momento en que la familia necesita recursos con urgencia.

También se paga al asegurado en caso de invalidez el 100 por 100 del capital de acuerdo con las condiciones estipuladas.

La empresa paga una parte de la prima.

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

ANEXO III

Incentivos a la formación (cuadro A)

Formación	Condiciones de acceso			Incentivos			
	A propuesta de la dirección de empresa	Requerimiento dirección	Voluntaria	Reconocimiento	Promoción horizontal (con constancia aprovechamiento)	Promoción vertical (con constancia aprovechamiento)	Compensación económica única
Formación potencial			x	x			
Curso grado superior			x	x	x (1)		
Reciclaje:							
En el mismo puesto de trabajo		x		x			
Para otro puesto de trabajo (mismo grado e igual profesión)		x			x (1)		
Ampliación de conocimientos:							
Mayor grado, igual profesión	x		x	x		x	
Mismo grado, distinta profesión	x		x	x	x		
Mayor grado, distinta profesión	x		x	x	x	x	
Titulación	x		x	(*)	(*)	(*)	(*)

(*) Según lo pactado en cada caso.

(1) De acuerdo con fórmula.

ANEXO IV

Gratificación especial personal de Convenio

Tabla salarial personal de Convenio

Pensionable

Niveles	Período	Escalón				
		0 Pesetas	1 Pesetas	2 Pesetas	3 Pesetas	4 Pesetas
1	Anual	2.448.781	2.522.253	2.598.165	2.676.517	2.757.325
	Mensual	141.548	145.795	150.183	154.712	159.383
	P. adic.	184.012	189.533	195.237	201.125	207.197
2	Anual	2.838.151	2.923.855	3.011.999	3.102.616	3.195.673
	Mensual	164.055	169.009	174.104	179.342	184.721
	P. adic.	213.271	219.711	226.335	233.144	240.137
3	Anual	3.291.169	3.389.121	3.491.970	3.597.258	3.705.019
	Mensual	190.241	195.903	201.848	207.934	214.163
	P. adic.	247.313	254.673	262.402	270.314	278.411
4	Anual	3.815.203	3.930.300	4.047.836	4.167.829	4.295.174
	Mensual	220.532	227.185	233.979	240.915	248.276
	P. adic.	286.691	295.340	304.172	313.189	322.758
5	Anual	4.422.502	4.554.744	4.691.863	4.833.896	4.978.386
	Mensual	255.636	263.280	271.206	279.416	287.768
	P. adic.	332.326	342.264	352.567	363.240	374.093
6	Anual	5.127.754	5.282.036	5.438.756	5.602.812	5.771.781
	Mensual	296.402	305.320	314.379	323.862	333.629
	P. adic.	385.322	396.916	408.692	421.020	433.717

Antigüedad pensionable (trienio): Mensual, 3.200 pesetas; anual, 38.400 pesetas.

Salario no pensionable personal de Convenio

Niveles	Período	Escalón				
		0 Pesetas	1 Pesetas	2 Pesetas	3 Pesetas	4 Pesetas
1	Anual	9.444	9.792	10.020	10.332	10.644
	Mensual ...	787	811	835	861	887
2	Anual	10.958	11.280	11.616	11.976	12.324
	Mensual ...	913	940	968	998	1.027
3	Anual	12.696	13.080	13.476	13.884	14.292
	Mensual ...	1.058	1.090	1.123	1.157	1.191
4	Anual	14.724	15.168	15.612	16.060	16.572
	Mensual ...	1.227	1.264	1.301	1.340	1.381
5	Anual	17.064	17.568	18.096	18.648	19.200
	Mensual ...	1.422	1.464	1.508	1.554	1.600
6	Anual	19.776	20.376	20.976	21.612	22.260
	Mensual ...	1.648	1.698	1.748	1.801	1.855

Antigüedad no pensionable (trienio): Mensual, 13 pesetas; anual, 156 pesetas.

No pensionable

Niveles	Período	Escalón				
		0 Pesetas	1 Pesetas	2 Pesetas	3 Pesetas	4 Pesetas
1	Anual	34.560	35.604	36.672	37.776	38.916
	Mensual ...	2.880	2.967	3.056	3.148	3.243
2	Anual	40.056	41.268	42.516	43.788	45.108
	Mensual ...	3.338	3.439	3.543	3.649	3.759
3	Anual	46.452	47.832	49.284	50.772	52.296
	Mensual ...	3.871	3.986	4.107	4.231	4.358
4	Anual	53.844	55.476	57.132	58.824	60.624
	Mensual ...	4.487	4.623	4.761	4.902	5.052
5	Anual	62.424	64.284	66.216	68.232	70.260
	Mensual ...	5.202	5.357	5.518	5.686	5.855
6	Anual	72.372	74.556	76.764	79.080	81.468
	Mensual ...	6.031	6.213	6.397	6.590	6.789

Tabla de proporcionalidad

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	0,720
23 4/12	0,375	30 4/12	0,556	37 4/12	0,889
23 5/12	0,406	30 5/12	0,632	37 5/12	1,049
23 6/12	0,438	30 6/12	0,708	37 6/12	1,208
23 7/12	0,469	30 7/12	0,785	37 7/12	1,368
23 8/12	0,500	30 8/12	0,861	37 8/12	1,528
23 9/12	0,531	30 9/12	0,938	37 9/12	1,688
23 10/12	0,563	30 10/12	1,014	37 10/12	1,847
23 11/12	0,594	30 11/12	1,090	37 11/12	2,007
24	0,625	31	1,167	38	2,167
24 1/12	0,656	31 1/12	1,243	38 1/12	2,326
24 2/12	0,688	31 2/12	1,319	38 2/12	2,486
24 3/12	0,719	31 3/12	1,396	38 3/12	2,646
24 4/12	0,750	31 4/12	1,472	38 4/12	2,806
24 5/12	0,781	31 5/12	1,549	38 5/12	2,965
24 6/12	0,813	31 6/12	1,625	38 6/12	3,125
24 7/12	0,844	31 7/12	1,701	38 7/12	3,285
24 8/12	0,875	31 8/12	1,778	38 8/12	3,444
24 9/12	0,906	31 9/12	1,854	38 9/12	3,604
24 10/12	0,938	31 10/12	1,931	38 10/12	3,764
24 11/12	0,969	31 11/12	2,007	38 11/12	3,924
25	1,000	32	2,083	39	4,083
		32 1/12	2,160	39 1/12	4,243
		32 2/12	2,238	39 2/12	4,403
		32 3/12	2,313	39 3/12	4,563
		32 4/12	2,389	39 4/12	4,722
		32 5/12	2,465	39 5/12	4,882
		32 6/12	2,542	39 6/12	5,042
		32 7/12	2,618	39 7/12	5,201
		32 8/12	2,694	39 8/12	5,361
		32 9/12	2,771	39 9/12	5,521
		32 10/12	2,847	39 10/12	5,681
		32 11/12	2,924	39 11/12	5,840
		33	3,000	40	6,000

Turnos rotativos cerrado y abierto

Niveles	Turno rotativo cerrado (TRC)	Turno rotativo abierto A (TRAA)	Turno rotativo abierto B (TRAB)
	Pesetas	Pesetas	Pesetas
1	1.113	726	484
2	1.290	841	561
3	1.496	975	651
4	1.734	1.130	754
5	2.010	1.310	874
6	2.330	1.519	1.013

Horas extraordinarias y trabajo nocturno

Niveles	A	B	C	Horas de trabajo nocturno (TNP) (2)
	Pago total H17 Pesetas	Compensación descanso H07 Pesetas	Hora ordinaria (1) Pesetas	Pesetas
1	1.248	535	1.497	262
2	1.446	620	1.735	304
3	1.677	719	2.012	352
4	1.944	833	2.332	408
5	2.254	966	2.704	473
6	2.613	1.120	3.135	549

(1) (Salario anual + salario anual no pensionable + gratificación especial anual). Escalón 0/1.666 horas.

(2) (Salario mensual * 12 + salario anual no pensionable + gratificación especial anual). Escalón 0 * 0,25/1.666 horas.

Fórmula paramétrica:

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

Definición de los parámetros de cálculo:

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

Varios

Compensación escolaridad: 9.614 pesetas/año.
 Estancias veraniegas: 51.000.660 pesetas.

ANEXO V

Normas básicas para los préstamos para viviendas

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

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

- b) El solicitante debe ser titular de la vivienda.
 c) Quedan excluidas las viviendas secundarias, de verano, etc., así como las destinadas a hijos u otros familiares.

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO VI

Acuerdo de renovación de plantilla

En la situación presente, los problemas que la empresa debe resolver, en aras del proyecto industrial futuro, pertenecen tanto al ámbito interno como al externo.

Aspectos como el desarrollo final de la LOSEN, la concreción del Protocolo Eléctrico, las consecuencias de ambos en la reordenación del sector eléctrico catalán, etc., tendrán repercusiones importantes tanto en la estructura empresarial de FECSA como en el desarrollo técnico y organizativo necesario para cumplir con los objetivos industriales y las responsabilidades como servicio público.

A tenor de la actual composición numérica, profesional y de edad de la plantilla, es fácil comprender la necesidad de prever las medidas y mecanismos a aplicar en la resolución de los problemas prácticos que se derivarán de ello tendentes a la mejor gestión de los recursos humanos en la empresa.

A tal fin, como primera medida, nace el presente acuerdo de renovación de plantilla, imprescindible, además, como elemento de dinamización profesional colectiva y que contempla la situación social de la juventud desempleada, que se desarrolla a continuación.

Por otro lado, algunos de los procesos de readaptación empresarial a la nueva situación pasarían por la aceptación voluntaria e individual por parte de los trabajadores de la extinción de sus contratos de trabajo en base a las condiciones que en cada momento se ofrezcan con respecto a lo establecido en la legislación laboral vigente en vigor.

La representación legal de los trabajadores velará y será consultada sobre la existencia concreta de las causas motivadoras de las propuestas extintivas y la aceptación personal y voluntaria de cada uno de los trabajadores, procediéndose en cada caso al trámite legal que corresponda ante los organismos y autoridades laborales.

Atendiendo a todo ello, suscriben el presente acuerdo de empleo y renovación de plantilla en base a los siguientes puntos:

1.º El objetivo en materia de nuevas contrataciones, para todo el período de vigencia del presente Convenio (1997-1999), se cifra en 150 trabajadores, a razón de 50 cada año. No serán computables a estos efectos los ingresos de personal provenientes de empresas del Grupo.

2.º Las condiciones económicas y profesionales serán las que correspondan en cada caso, tomando como referencias el escalafón y tabla salarial del Convenio Colectivo de FECSA que será el mismo para toda la plantilla.

3.º La duración de los contratos será indefinida con los períodos de prueba siguientes:

- Niveles 1 a 4: Seis meses.
 Niveles 5 a 6: Doce meses.

4.º Los salarios aplicables durante el período de prueba serán:

Puesto de trabajo	Salario período prueba
n.1	Nivel 1 escalón 0
n.2	Nivel 1 escalón 0
n.3	Nivel 1 escalón 1
n.4	Nivel 2 escalón 1
n.5	Nivel 3 escalón 1
n.6	Nivel 4 escalón 1

El tiempo correspondiente al período de prueba sólo será consolidable a efectos de antigüedad (trienios y premios de vinculación).

5.º Cada trabajador que ingrese a partir de la entrada en vigor del acuerdo de renovación de plantilla tendrá su «Plan de adecuación profesional al puesto de trabajo», que dará inicio una vez se haya superado el período de prueba.

6.º El plan de adecuación profesional de los trabajadores de nuevo ingreso en la empresa se desarrollará hasta que el trabajador llegue a desempeñar las tareas de su puesto de trabajo con total idoneidad y garantía.

Para ello se establece un período de adecuación que, en función de los niveles previstos del puesto de trabajo a ocupar, permita un grado de adaptación madura al mismo con un nivel retributivo en consonancia con la evolución del mercado.

La duración básica del plan de adecuación es de cuatro años para los niveles 1 a 4 y de seis años para los niveles 5 y 6, todos ellos contados a partir de la superación del período de prueba.

Este plazo estará modulado por la evolución del mercado de trabajo año a año a través del coeficiente K que se rige por la fórmula siguiente:

$$K = \frac{\text{Salario anual N4.0/14}}{\text{Salario medio mensual en Cataluña (*)}}$$

(*) Determinado trimestralmente por el «Institut d'Estadística de Catalunya» (IEC) y que comprende los sectores industrial, construcción y servicios.

A modo de ejemplo y para el año 1996 el salario medio mensual en Cataluña es de 234,2 miles de pesetas.

$$N4.0 = 3.755.120/14 = 268,2$$

$$K = \frac{268,2}{234,2} = 1,145$$

Para los niveles 1 a 4 las variaciones del mercado en más o en menos 10 por 100 respecto a K producirán un 10 por 100 de alargamiento o acortamiento en el plazo básico de la adecuación, así una $K > 1,259$ produciría un coeficiente de alargamiento para ese año de 1,1 que multiplicado por el plazo básico (cuatro años) produciría un período de adecuación previsto de 4,4 años que en posteriores años, puede ser modulado al alza o a la baja en función de la variación del coeficiente K expuesto dentro de los límites máximos de entre tres y seis años de duración.

Del mismo modo la $K < 1,030$ produciría un coeficiente de acortamiento de 0,9 a aplicar al plazo básico.

En el caso de los niveles 5 y 6 (con un plazo básico de seis años) los coeficientes de alargamiento y acortamiento son respectivamente 1,05 y 0,95 con unos límites de cinco y ocho años.

7.º Los salarios anuales aplicables en el Plan de Adecuación Profesional (excluido el correspondiente al período de prueba que ya está expuesto anteriormente):

Puesto de trabajo	Tres primeros años	Resto de años
Nivel 1	Nivel 1 escalón 0	Nivel 1 escalón 0
Nivel 2	Nivel 1 escalón 0	Nivel 1 escalón 2
Nivel 3	Nivel 1 escalón 1	Nivel 2 escalón 0
Nivel 4	Nivel 2 escalón 1	Nivel 3 escalón 0
Nivel 5	Nivel 3 escalón 1	Nivel 4 escalón 0
Nivel 6	Nivel 4 escalón 1	Nivel 5 escalón 0

8.º Hasta que no finaliza el Plan de Adecuación Profesional no se inicia la contabilidad de años a efectos de la promoción horizontal.

9.º Finalizado el Plan de Adecuación Profesional, se aplicará automáticamente el nivel que corresponde, por clasificación, al puesto de trabajo.

10. Proceso de selección: La dirección de la empresa decide el puesto de trabajo que debe ser ocupado y el perfil adecuado, que deberá tenerse en cuenta en la selección.

En el final del proceso de selección deberán tenerse en cuenta los criterios siguientes:

Un mínimo del 3 por 100 de los puestos de trabajo a cubrir deberán serlo con personas con alguna minusvalía física o psíquica.

El Comité Intercentros tendrá conocimiento, con antelación de las vacantes a cubrir y las fechas de selección aproximadas.

11. A partir de 1997 se procederá a una reducción salarial de 1,2 centésimas por cada trabajador cuyo ingreso se prevea en el curso del año, produciéndose al final del ejercicio el ajuste entre la previsión de ingresos y los realmente efectuados.

Para que opere dicha reducción salarial la empresa deberá haber ingresado el siguiente número de trabajadores en cada año: 1997: 25; 1998: 30; y 1999: 30, siendo en tal caso la reducción para 1997 de 0,3 por 100.

A partir de dichos mínimos la reducción salarial operará proporcionalmente a razón de 1,2 centésimas por cada nuevo trabajador contratado.

Para años sucesivos, en los dos primeros meses del año se fijará la previsión de nuevos ingresos y su incidencia sobre los incrementos de salarios pactados, así como los posibles reajustes sobre el año anterior.

A los efectos de cálculo de las reducciones antedichas, las personas que no superen el período de prueba serán reemplazadas sin coste adicional, pero computándose a efectos de los objetivos del párrafo 2.º de este artículo.

12. Se establece una Comisión de Seguimiento del Plan, numéricamente paritaria, que velará por su cumplimiento y resolverá los aspectos no previstos inicialmente en el mismo.

13. Si a lo largo de la vigencia del presente Convenio se diesen valores del IPC no comprendidos en la horquilla +1/+4, la Comisión Paritaria analizará el caso y estudiará las correcciones que de mutuo acuerdo sean aplicables, a tenor del espíritu que impulsa el Plan.

Asimismo se actuará en el supuesto que se alterara la estructura actual de la empresa en base a segregaciones de activos u otras situaciones que pudieran producirse.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

22748 RESOLUCIÓN de 25 de septiembre de 1997, de la Dirección General de Producciones y Mercados Agrícolas, por la que se reconoce como Organización de Productores de Frutas y Hortalizas, conforme al artículo 11 del Reglamento (CE) número 2.200/96, del Consejo, de 28 de octubre, a la Cooperativa Agraria del Guadalentín, de Librilla (Murcia).

La Cooperativa Agraria del Guadalentín, de Librilla (Murcia), cuyo ámbito de actuación es superior al de una Comunidad Autónoma, fue reconocida como Organización de Productores de Frutas y Hortalizas según el Reglamento (CEE) número 1.035/72, el 25 de junio de 1988, por Orden del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación e inscrita en el Registro de Organizaciones de Productores de Frutas y Hortalizas con el número 174. Esta entidad ha solicitado el reconocimiento como Organización de Productores de Frutas y Hortalizas, según lo establecido en el artículo 11 del Reglamento (CE) número 2.200/96, del Consejo, de 28 de octubre y la Orden de 30 de abril de 1997.

Considerando que cumple con las condiciones exigidas en la normativa que regula el reconocimiento de estas organizaciones, resuelvo:

Primero.—Conceder el reconocimiento como Organización de Productores de Frutas y Hortalizas, conforme a lo establecido en el artículo 11 del Reglamento (CE) número 2.200/96, del Consejo, de 28 de octubre de 1996, y la Orden de 30 de abril de 1997, para la categoría I (Frutas y Hortalizas), a la Cooperativa Agraria del Guadalentín.