

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

22434 *ORDEN de 15 de septiembre de 1987 por la que se rectifica errores de la de 24 de abril, que autorizaba a Centros de Educación General Básica y Preescolar para realizar la integración de alumnos de Educación Especial.*

Advertido error en el texto de la Orden de 24 de abril de 1987, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 135, de fecha 6 de junio de 1987, se transcribe a continuación la rectificación oportuna:

En la página 17052, línea 20 del anexo, donde dice: «"Colegio Público Pablo Neruda", Mérida (Badajoz) (preferentemente sordos)», debe decir: «"Colegio Público Pablo Neruda", Mérida (Badajoz)».

Lo que comunico a V. I.

Madrid, 15 de septiembre de 1987.-P. D. (Orden de 23 de julio de 1985), el Secretario general de Educación, Alfredo Pérez Rubalcaba.

Ilima. Sra. Directora general de Centros Escolares.

22435 *ORDEN de 15 de septiembre de 1987 por la que se dispone el cumplimiento en sus propios términos de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Cáceres, en 6 de julio de 1987, relativa al recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña Pilar García Oliva.*

En el recurso contencioso-administrativo, interpuesto por doña Pilar García Oliva, contra Resolución de este Departamento, sobre adjudicación de los concursos de traslados general, restringido y de preescolar, la Audiencia Territorial de Cáceres, en fecha 6 de julio de 1987, ha dictado sentencia, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el presente recurso contencioso-administrativo número 208 de 1987, interpuesto por el Procurador don Gabino Muriel Rubio, en nombre y representación de doña Pilar García Oliva, contra la Resolución dictada por la Dirección General de Personal del Ministerio de Educación y Ciencia, publicada en el «Boletín Oficial» de este Departamento, por la que se resolvió provisionalmente la adjudicación de los concursos de traslado convocada por la Orden de 24 de octubre de 1986; condenando a la actora a las costas de este procedimiento.»

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos.

Madrid, 15 de septiembre de 1987.-P. D. (Orden de 23 de julio de 1985), el Subsecretario, Joaquín Arango Vila-Belda.

Ilmo. Sr. Director general de Personal y Servicios.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

22436 *RESOLUCION de 21 de septiembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Central Nuclear de Valdecaballeros.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Central Nuclear de Valdecaballeros, que fue suscrito con fecha 23 de julio de 1987, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada Central Nuclear, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores,

y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General 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, 21 de septiembre de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

II CONVENIO COLECTIVO DE CENTRAL NUCLEAR DE VALDECABALLEROS

ACTIVIDAD ELECTRICIDAD

CAPITULO PRIMERO

Extensión y ámbito del Convenio

Artículo 1.º *Ámbito personal*.-El presente Convenio Colectivo es aplicable a todo el personal de la plantilla de Central Nuclear de Valdecaballeros, actividad electricidad, cualquiera que sea su categoría profesional o especialidad, así como a los trabajadores que se incorporen a dicha plantilla durante su vigencia.

Art. 2.º *Ámbito territorial*.-El Convenio regirá en todos los centros de trabajo que Central Nuclear de Valdecaballeros tenga instalados, no sólo en la provincia de su domicilio social o de ubicación de la Central en Valdecaballeros (Badajoz), sino en todos aquellos en que exista personal desplazado en comisión de servicio, con el fin de adquirir o mantener la formación necesaria de acuerdo con el plan general de entrenamiento, o bien para desempeñar con plena responsabilidad cualquier otra función que la Empresa le asigne.

Art. 3.º *Ámbito temporal*.-El presente Convenio Colectivo tiene una vigencia de dos años, considerándose como fecha de entrada en vigor el 1 de enero de 1987, salvo en los aspectos económicos pactados en concepto de kilometraje y dieta diaria, cuya vigencia se reconoce desde el 1 de julio de 1987.

El supuesto previsto en el artículo 19, apartado c), del presente Convenio se considera con efecto retroactivo al 1 de enero de 1987.

Será prorrogable tácitamente de año en año, si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 4.º *Revisión del Convenio*.-Se podrá solicitar la revisión del presente Convenio Colectivo, por cualquiera de las partes, si durante la vigencia o prórroga del mismo se produjesen modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo por disposición legal imperativa.

Art. 5.º *Revisión salarial para 1988*.-Para 1988, la revisión salarial se aplicará, fijándose como porcentaje de revisión el 115 por 100 del IPC previsto por el Gobierno para dicho año, o alternativamente la banda alta que se pueda fijar en una posible concertación social de carácter nacional.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 6.º Normas generales:

1. La organización de la Empresa y del trabajo dentro de ella es facultad de la Dirección, que la ejercerá de acuerdo con lo establecido por la legislación laboral vigente.

2. La Dirección y representación del personal aspiran a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el empleado más idóneo por sus cualidades humanas, técnicas y profesionales.

3. La total retribución que percibe un empleado se entiende que corresponde a un rendimiento normal en las tareas que se le han encomendado. Como principio general, se entiende por rendimiento normal el que corresponde a un empleado conocedor de su función, actuando con competencia y diligencia.

4. Debido a las circunstancias por las que atraviesa la construcción de la Central Nuclear de Valdecaballeros y al especializado y extenso entrenamiento que ha de pasar el personal afecto a la explotación de esta Central, la Dirección podrá trasladar a dicho personal a centros de trabajo distintos de los dos propios de Central Nuclear de Valdecaballeros, con el fin de que lleven a cabo en ellos tareas de formación y entrenamiento para mantener al día el entrenamiento recibido, o bien para desempeñar con plena responsabilidad cualquier otra función que la Empresa le asigne. Las condiciones económicas, en cuanto a traslados, turnos realizados en esos centros, etc., estarán de acuerdo con lo indicado en el presente Convenio Colectivo.

5. La representación de los trabajadores acepta el compromiso de colaborar con la Dirección de la Empresa en la reducción, en la medida de los posible, durante la vigencia de este Convenio Colectivo, del absentismo, dada la incidencia negativa que esto tiene en la productividad y en la marcha de la Empresa. Y consciente de la importancia, en las situaciones actuales, que tiene el tema de la productividad, los trabajadores se comprometen a mantener e incrementar, si fuese posible, su actual nivel de rendimiento y productividad.

Art. 7.º *Garantías sindicales*.—En todo cuanto afecte a la representación de los trabajadores en la Empresa, ésta se compromete a facilitar su función de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones que sean de aplicación.

Art. 8.º *Relaciones de trabajo*.—La facultad disciplinaria se ejercerá por la Empresa con respecto a lo establecido en la legislación vigente, acordándose la expresa remisión a los artículos 75 y siguientes de la Ordenanza de Agua, Gas y Electricidad de fecha 30 de julio de 1970.

CAPITULO III

Situaciones del personal

Art. 9.º *Situaciones del personal*.—El personal eléctrico de Central Nuclear de Valdecaballeros afecto a explotación se encuadrará en alguna de las siguientes situaciones:

Personal en puesto de trabajo definitivo.—Es aquel que habiendo superado satisfactoriamente el periodo de entrenamiento se encuentra desarrollando con plena responsabilidad el puesto de trabajo para el que fue contratado en el centro de trabajo donde está ubicada la Central.

Personal en puesto de trabajo accidental.—Es aquel que habiendo superado parcial o totalmente el periodo de entrenamiento se encuentra desarrollando con plena responsabilidad el puesto de trabajo para el que fue contratado o las funciones encomendadas por la Empresa en cualquier centro de trabajo distinto del definitivo.

Personal en periodo de entrenamiento.—Es aquel que está realizando alguna de las actividades previstas en el plan de entrenamiento para el puesto de trabajo para el que fue contratado.

Personal en excedencia.—Es aquel que se encuentra en situación legal de excedencia.

CAPITULO IV

Régimen económico

Art. 10. *Personal excluido del régimen económico*.—Queda excluido del sistema general de retribución contenido en el presente Convenio Colectivo el personal de alta dirección a que alude el artículo 2, 1.º, del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Art. 11. *Retribución por categorías profesionales*.—El salario de cada empleado lo constituye el salario base, que será igual a la base mínima de cotización a la Seguridad Social para cada categoría, y a la cantidad pactada y los complementos salariales fijos.

Se acuerda el incremento de las retribuciones económicas directas y fijas que corresponden en las diferentes categorías profesionales existentes en la actualidad en Central Nuclear de Valdecaballeros en un 5,25 por 100 sobre las percepciones anuales brutas de 1986, según nómina.

Se establece un plus de productividad, cuya cuantía será el 1 por 100 de las retribuciones en concepto de salario base, cantidad pactada y antigüedad percibidas en 1986.

Si el IPC elaborado por INE registrara a 31 de diciembre de 1987 un incremento superior al 5,25 por 100, se efectuará una revisión salarial sobre estas retribuciones económicas directas y fijas igual a la diferencia entre el IPC real y el 5,25 por 100.

Esta cláusula de revisión se mantendrá vigente en los mismos términos para el segundo año de vigencia del presente Convenio, incrementándose los salarios en la diferencia entre la revisión salarial de 1988 y el IPC real a 31 de diciembre de dicho año.

Art. 12. *Retribución económica del personal de nuevo ingreso*.—El personal de nuevo ingreso, después de cubrir satisfactoriamente las pruebas de selección que la Empresa considere necesarias, en cada caso, quedará durante un periodo de dos años excluido del régimen general salarial. Durante dicho periodo, percibirá las remuneraciones anuales que le correspondan de acuerdo con las siguientes bases:

De uno a doce meses: 75 por 100 de la retribución que correspondía al nivel base de la categoría profesional para la que fue contratado.

De trece a veinticuatro meses: 85 por 100 de la retribución que correspondía al nivel base de la categoría profesional para la que fue contratado.

Cuando el personal de nuevo ingreso acceda a la Empresa con una experiencia adquirida anteriormente que le faculte para poder desempeñar el puesto de trabajo para el que ha sido contratado, a juicio de la Dirección, estos porcentajes podrán incrementarse llegando al 100 por 100 del nivel base de la categoría en que quede encuadrado.

Art. 13. *Forma de pago*.—El salario bruto anual que se fija para el empleado se distribuirá de la siguiente manera:

Doce mensualidades iguales.

Dos pagas extraordinarias del mismo valor que las mensualidades, que serán abonadas en los meses de junio y diciembre.

El pago de la nómina se realizará mediante talones de Entidades bancarias o transferencias a las Entidades que el empleado elija.

Art. 14. *Premios de antigüedad*.—Se establece un premio de antigüedad por trienio y con carácter general de 37.688 pesetas anuales.

Art. 15. *Premios de fidelidad*.—Se establece un premio de fidelidad para premiar la permanencia en la Empresa de aquellos trabajadores que hubieran prestado sus servicios en la misma, sin incurrir en falta grave o muy grave y no hubieran estado en situación de excedencia voluntaria o permisos sin sueldo por tiempo superior a tres meses, de acuerdo con los siguientes baremos:

Por doce años de permanencia en la Empresa, una mensualidad.

Por veinticinco años de permanencia en la Empresa, tres mensualidades.

Por treinta y cinco años de permanencia en la Empresa, diez mensualidades.

En el supuesto que el trabajador causara baja definitiva e involuntaria en la Empresa por motivo de enfermedad, accidente o jubilación en alguno de los periodos intermedios arriba señalados, percibirá la parte proporcional que corresponda.

Art. 16. *Anticipos salariales y préstamos*:

a) El trabajador podrá solicitar, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

b) Asimismo, el trabajador, en caso de desplazamiento justificado y forzoso y para hacer frente en un primer momento a los gastos producidos por éste, percibirá, previa solicitud, un anticipo de una mensualidad que recibirá antes de efectuar el desplazamiento. Dicho anticipo deberá reintegrarse, junto con los justificantes de gastos, en un plazo de dos meses a partir de la incorporación al nuevo centro.

c) La Empresa podrá discrecionalmente anticipar hasta seis meses de salario cuando medie una causa justificada para la solicitud del anticipo y previo estudio de la misma. Este anticipo se reintegrará de la forma en que se acuerde entre la Empresa y el solicitante.

d) En aquellos supuestos en que como consecuencia del desplazamiento al centro de trabajo utilizando el vehículo propio con autorización de la Empresa se produjera un accidente de tráfico que ocasionara daños importantes al vehículo del trabajador, la Empresa concederá un préstamo por el importe de la reparación, que deberá reintegrarse en los veinticuatro meses siguientes a la concesión.

Art. 17. *Horas extraordinarias*:

a) Cómputo de las horas extraordinarias: Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que realicen los trabajadores que, desarrollando su trabajo en jornada continuada de ocho horas o en jornada partida, excedan de cuarenta horas semanales. No tendrán carácter de horas extraordinarias las que excedan de cuarenta horas semanales en aquellos centros o puestos de trabajo en que se realice jornada intensiva en verano cuando este exceso de jornada compense la menor jornada realizada durante los meses de jornada intensiva.

Para el personal que presta sus servicios en régimen de turnos, el cómputo de las horas extraordinarias se realizará por ciclos completos, siendo la duración de éstos la vigente en cada momento en cada uno de los centros donde el trabajador preste sus servicios.

b) Parte de horas: Mensualmente se confeccionará una parte de trabajo en el que figurará el balance de horas extraordinarias. De dicho parte de trabajo se entregará una copia al trabajador previa comprobación por la Empresa. En el caso de personal que esté en régimen de turnos, el balance se realizará por ciclos de turno completo.

c) Valor de la hora extraordinaria: El valor de la hora extraordinaria será el resultado de aplicar el 75 por 100 de recargo sobre la hora base, que se fija para 1987 en 1.064 pesetas para la categoría de Técnico de segunda B. Esta cantidad que se acuerda para la mencionada categoría constituirá el módulo de referencia.

en más o en menos, para fijar el valor de la hora base a aplicar al resto de las categorías profesionales comprendidas en este Convenio.

El valor de la hora base pactada para cada categoría profesional queda reflejado en el anexo II de este Convenio.

d) Forma de compensación: Siendo criterio de la empresa que todo trabajador disponga del descanso que le corresponde, las horas extraordinarias realizadas se compensarán:

En régimen de no turnos:

1. Descansando el 100 por 100 de las horas extraordinarias realizadas, abonando la Empresa el 75 por 100 de la hora base por cada hora extraordinaria realizada.

2. En caso de que por razones de trabajo no se pudiera descansar el 100 por 100 de las horas extraordinarias realizadas, la Empresa abonará el 175 por 100 del valor de la hora base por cada hora extraordinaria realizada y no descansada.

En régimen de turnos:

1. Descansando el 100 por 100 de las horas extraordinarias realizadas, abonando la Empresa el 75 por 100 de la hora base por cada hora extraordinaria realizada.

2. En caso de que por razones de trabajo no se pudiera descansar el 100 por 100 de las horas extraordinarias realizadas, la Empresa abonará el 175 por 100 del valor de la hora base por cada hora extraordinaria realizada y no descansada.

e) Seguimiento por el Comité de Empresa: El seguimiento de la realización de horas extraordinarias se efectuará por el Comité de Empresa conforme al Estatuto de los Trabajadores.

Art. 18. *Trabajo a turnos.*—La organización, duración y número de trabajadores que formen parte de un turno compete exclusivamente a la Empresa, siendo el criterio de ésta el que establezca la propia necesidad del trabajo a realizar. En todo caso, el turno se cubrirá con el suficiente número de equipos, de manera que no implique la realización de horas extraordinarias no estructurales para los demás equipos.

Para el personal sometido a régimen de turno, se establece un plus de turnicidad, que se fija para los Técnicos de segunda B en 1.061 pesetas por turno y que engloba todos los posibles conceptos que puedan derivarse de la realización de este tipo de trabajo (tales como tiempo de relevo, peculiaridad del trabajo, diferentes regímenes de descanso, etc.). El plus de turno se abonará durante el ciclo completo.

Dentro del personal de turno, con el fin de compensar el trabajo nocturno, se establece un plus de nocturnidad de 2.340 pesetas para los Técnicos de segunda B por turno de noche realizado.

Ambas cantidades, que se acuerdan en 1.061 y 2.340 pesetas como plus de turno y nocturnidad, respectivamente, en la categoría de Técnico de segunda B, constituirán el módulo de referencia, en más o en menos, para fijar este plus para el resto de las categorías profesionales comprendidas en este Convenio.

Lo pactado en este apartado no será de aplicación para el personal en situación de entrenamiento, es decir, a aquel que esté realizando turnos de entrenamiento en simuladores o en centrales y no tenga en este último caso la responsabilidad plena de su puesto de trabajo.

Art. 19. *Desplazamientos.*—Debido a la extensa formación que ha de tener el personal que trabaja en centrales nucleares, el personal ha de desplazarse para la realización de cursos en distintos centros o desempeñar funciones encomendadas por la Empresa en otros centros de trabajo. Estos desplazamientos se regirán por las siguientes normas:

a) Tipos de desplazamiento:

1. Desplazamientos a solicitud del trabajador: Son aquellos que por razones particulares el trabajador lo solicita a otro centro de trabajo distinto del que tuviese asignado.

2. Desplazamiento por necesidades de la Empresa; se distingue entre:

Desplazamientos forzosos: Son aquellos en los que está definida la persona y el tiempo del desplazamiento.

Desplazamientos voluntarios: Son aquellos en los que están definidas las características del trabajador requerido por el puesto de trabajo a cubrir, pero no la persona concreta. En estos supuestos se tendrá en consideración los deseos de los posibles candidatos.

b) Comunicación: Al personal que tenga que desplazarse se le comunicará con la máxima antelación razonablemente posible.

c) Percepción de dietas: En los desplazamientos se percibirá la dieta diaria indicada en la tabla que figura en el anexo durante los treinta primeros días, a partir de los cuales se abonará la dieta de largo desplazamiento que figura en la misma tabla.

d) Búsqueda de vivienda: Cuando la Empresa no proporcione vivienda en la localidad en donde está ubicado el centro de trabajo

a donde ha sido desplazado y el trabajador se desplace a su nuevo centro para buscarla, se abonarán a éste los gastos de locomoción (kilometraje).

e) Gastos de desplazamiento y traslado: En los desplazamientos, los gastos a abonar por la Empresa serán los de locomoción y los de transporte de enseres desde el antiguo centro de trabajo al nuevo.

En los desplazamientos definitivos al centro de trabajo de Valdecaballeros (Badajoz), los gastos a abonar serán: Locomoción, transporte de enseres, manutención y hospedaje del trabajador y familiares a su cargo.

Art. 20. *Plus de transporte y kilometraje.*—En cada centro de trabajo, la Empresa definirá los lugares desde donde se facilitará medio de transporte, ya sean propios o concertados, al centro de trabajo.

Cuando no se facilite el transporte, desde los lugares anteriormente definidos por parte de la Empresa, el trabajador percibirá una compensación económica, cuya cuantía se definirá en cada caso como plus de transporte.

El plus de transporte en aquellos centros que estuviese definido se incrementa en un 5,5 por 100.

En aquellos supuestos que, por necesidades del servicio y previa autorización de la Dirección, el trabajador utilice su propio vehículo, percibirá la cantidad de 25 pesetas por kilómetro recorrido.

Art. 21. *Ayuda de comida.*—En jornada no continuada, si la interrupción de la misma es tal que por la situación del centro de trabajo no da tiempo para comer en el propio domicilio en aquellos centros en que hubiesen comedores, la Empresa abonará el importe de este servicio, si se utiliza.

En el supuesto de que en el centro de trabajo no existan comedores, si el empleado reside a más de 10 kilómetros de éste, por lo que no se puede desplazar a comer a su residencia, la Empresa abonará 700 pesetas por día efectivo de trabajo en concepto de ayuda de comida.

Mientras se mantenga el horario de trabajo actualmente vigente en el domicilio social de la empresa en Madrid, los empleados percibirán igualmente la ayuda de comida señalada en el párrafo anterior.

Art. 22. *Plus de retén.*—Se acuerda el establecimiento de retenes, previa comunicación al Comité de Empresa, cuando las necesidades de trabajo a juicio de la Dirección lo requieran.

El régimen de prestación de retenes será el establecido en el centro de trabajo donde el trabajador esté prestando sus servicios.

La compensación económica en concepto de plus de retén queda fijada en 1.389 pesetas para Técnico de segunda B por día en que el trabajador haya permanecido de retén. Esta cantidad que se acuerda para la mencionada categoría constituirá el módulo de referencia, en más o en menos, para fijar el valor del plus de retén a aplicar al resto de las categorías profesionales comprendidas en este Convenio.

En aquellos lugares de desplazamiento en que la compensación económica por plus de retén sea superior a la cantidad fijada en este Convenio, se abonará la cantidad superior para el personal que allí preste sus servicios. En aquellos otros supuestos en que la compensación por este concepto en el centro donde se esté desplazado fuera inferior, se abonará lo acordado en este Convenio.

Art. 23. *Plus de destino.*—Cuando una parte significativa del personal de explotación preste sus servicios definitivos en la central nuclear de Valdecaballeros, en el término municipal del mismo nombre, la Empresa manifiesta su intención de establecer un plus de destino en línea con lo establecido para centrales nucleares similares.

CAPITULO V

Jornada laboral, vacaciones y permisos

Art. 24. *Jornada de trabajo.*—La jornada laboral queda establecida en cuarenta horas semanales, conforme a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 25. *Vacaciones anuales.*—Todos los trabajadores de la central nuclear de Valdecaballeros disfrutarán de veintitrés días laborables de vacaciones retribuidas por cada año de trabajo.

La empresa y el trabajador fijarán de mutuo acuerdo el período de disfrute, atendiendo a las necesidades del servicio.

Art. 26. *Permisos retribuidos.*—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse de su trabajo con derecho a su remuneración por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

a) Tres días naturales por nacimiento de un hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad.

b) Dos días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por los dos motivos anteriores el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de su residencia habitual, el plazo se ampliará en dos días naturales más.

c) Tres días por traslado a nuevo destino, ampliables dos días más para búsqueda de vivienda si la Empresa no la facilitase.

d) Un día laborable por asuntos propios.

e) Y ateniéndose en todos los demás casos a lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VI

Prestaciones y servicios sociales

Art. 27. *Vivienda y ayuda de vivienda.*—Al personal con destino definitivo en la central nuclear de Valdecaballeros, cuando esté en el citado destino, la Empresa le facilitará vivienda o, en su defecto, le asignará un plus de ayuda de vivienda, cuya cuantía se determinará en su momento.

Asimismo se abonará ayuda de vivienda en los desplazamientos estables fuera de Valdecaballeros, siempre que, a juicio de la Empresa, las circunstancias lo aconsejen.

Art. 28. *Suministro de energía eléctrica.*—Se aplicará la «tarifa especial de empleado» al consumo de energía eléctrica en la residencia habitual del trabajador, que, en todo caso, sólo podrá ser una.

Art. 29. *Socorro por fallecimiento.*—En el caso de fallecimiento de un empleado, la Empresa concederá a los herederos del mismo un socorro único de 1.000.000 de pesetas.

Art. 30. *Asistencia sanitaria:*

a) *Seguridad Social:* Todo trabajador afectado por este Convenio, y sin perjuicio de dar para faltar al trabajo cuenta inmediata a la Empresa, deberá obtener de los médicos del seguro obligatorio de la Seguridad Social los partes de baja o alta médica motivados por las enfermedades o accidentes sufridos. Dichos partes deberán ser enviados al Departamento de Personal de la Empresa inmediatamente después de haber sido facilitados por el Médico.

b) «Sanitas, Sociedad Anónima»: Como un servicio complementario a la asistencia sanitaria obligatoria de la Seguridad Social, la Empresa ha concertado una prestación sanitaria para su personal con la Entidad «Sanitas, Sociedad Anónima», que se regirá por las condiciones generales de la póliza suscrita y por las, a tal efecto, establecidas por la Empresa.

A todo trabajador beneficiario de esta prestación sanitaria le será deducida mensualmente la cantidad de 200 pesetas en la nómina correspondiente, estando sujeta esta cuota a las revisiones que la Empresa considere oportunas.

c) *Prestación farmacéutica:* La Empresa, previa presentación de las recetas, selladas por la farmacia y expedidas por facultativos pertenecientes al cuadro médico de «Sanitas, Sociedad Anónima», se hará cargo del 60 por 100 de su valor, corriendo a cargo del trabajador el 40 por 100 restante.

Este porcentaje de ayuda de farmacia corresponde a la actual prestación que la Seguridad Social realiza sobre los precios de los fármacos, por lo que si dicho porcentaje variase, la ayuda de farmacia con cargo a la Empresa sufrirá la misma modificación.

Art. 31. *Seguro de vida.*—La Empresa tiene concertado con la «Unión Iberoamericana de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima», una póliza de seguro colectivo de vida y seguro mixto de vida-muerte que todo trabajador de nuevo ingreso podrá suscribir voluntariamente, y que consiste en una indemnización de 3.000.000 de pesetas en caso de fallecimiento o invalidez permanente o absoluta cualquiera que sea. Asimismo en aquellos supuestos en los que el asegurado cumpla sesenta y cinco años, tendrá opción a elegir entre la entrega del total del capital asegurado, es decir, 3.000.000 de pesetas o la pensión vitalicia correspondiente.

La financiación de la prima establecida en dicha póliza de seguros correrá a cargo de la Empresa el 70 por 100 y a cargo del trabajador el 30 por 100 restante. La aportación del trabajador en el coste del seguro le será deducida en la nómina correspondiente del mes de que se trate.

Art. 32. *Complemento fondo de pensiones.*—Con la firma de este Convenio se acuerda formar una comisión con participación de ambas partes para estudiar la implantación de un fondo de pensiones o sistema sustitutivo similar que permita en un periodo razonable de tiempo cubrir complementos de pensiones de la Seguridad Social en materia de jubilación, viudedad o invalidez permanente.

Art. 33. *Comisión Paritaria.*—Sin detrimento de las facultades de todo orden que corresponden a la Dirección de la Empresa, y por disposición legal, cuantas dudas y divergencias puedan surgir del presente Convenio, serán sometidas a la Comisión Paritaria que se crea. Esta Comisión estará formada por dos representantes en nombre de los trabajadores y dos representantes en nombre de la Empresa.

ANEXO I

Tabla salarial C. N. Valdecaballeros Electricidad

Categoría	Sueldo base	Cantidad pactada	Total
Técnicos:			
T. S. 1. ^a B	1.073.100	2.349.201	3.422.301
T. S. 2. ^a A	1.073.100	2.278.686	3.351.786
T. S. 2. ^a B	1.073.100	2.182.276	3.255.376
T. S. 2. ^a C	1.073.100	1.713.722	2.786.822
T. S. 2. ^a , segundo año	1.073.100	1.295.699	2.368.799
T. S. 2. ^a , primer año	1.073.100	1.017.017	2.090.117
T. M. 2. ^a A	889.980	1.712.583	2.602.563
T. M. 2. ^a B	889.980	1.495.070	2.385.050
T. M. 2. ^a C	889.980	1.276.503	2.166.483
T. M. 2. ^a , segundo año	889.980	951.530	1.841.510
T. M. 2. ^a , primer año	889.980	734.883	1.624.863
T. 3. ^a	688.380	900.529	1.588.909
Administrativos:			
Cuarta categoría, nivel B-1	688.380	700.563	1.388.943
Cuarta categoría, nivel B-2	688.380	650.620	1.339.000
Cuarta categoría, nivel B-3	688.380	601.269	1.289.649
Quinta categoría, nivel A	688.380	519.852	1.208.232
Operarios:			
Prof. Of. 2. ^a , nivel B-1	688.380	700.563	1.388.943
Prof. Of. 2. ^a , nivel B-2	688.380	650.620	1.339.000
Prof. Of. 2. ^a , nivel B-3	688.380	601.269	1.289.649
Prof. Of. 3. ^a , nivel A	688.380	519.852	1.208.232
Peón 3. ^a categoría	688.380	368.268	1.056.648

ANEXO II

Tabla horas, turnos y retenes C. N. Valdecaballeros Electricidad

Categoría	Hora base	Turno diario	Turno nocturno	Retén
Técnicos:				
T. M. 2. ^a A	1.161	1.158	2.553	1.516
T. M. 2. ^a B	1.064	1.061	2.340	1.389
T. M. 2. ^a C	966	964	2.126	1.262
T. M. 2. ^a , segundo año	822	819	1.807	1.072
T. M. 2. ^a , primer año	725	723	1.594	946
T. 3. ^a	709	707	1.559	925
Administrativos:				
Cuarta categoría, nivel B-1	620	618	1.363	809
Cuarta categoría, nivel B-2	597	596	1.314	780
Cuarta categoría, nivel B-3	575	574	1.265	751
Quinta categoría, nivel A	539	537	1.185	704
Operarios:				
Prof. Of. 2. ^a , nivel B-1	620	618	1.363	809
Prof. Of. 2. ^a , nivel B-2	597	596	1.314	780
Prof. Of. 2. ^a , nivel B-3	575	574	1.265	751
Prof. Of. 3. ^a , nivel A	539	537	1.185	704
Peón 3. ^a categoría	472	470	1.037	615

ANEXO III

Dietas largo desplazamiento y diaria

Categoría	Dieta largo desplazamiento	Dieta diaria
Técnico Superior	102.744	6.321
Técnico Medio	86.305	5.983
Resto personal	75.679	5.500