

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	Nº DE D.N.I.	Nº DE R.P.	T. AYUDA	IMPORTE DE LA AYUDA
488	VALDUEZA CAPO, CARMEN	41387024	A33EC05026	B	43.200
489	VALENCIA LASECA, RICARDO	10548894	A45EC195607	B	112.500
490	VARAS HERNANDEZ, MARIA	6517936		A	49.270
491	VARONA MADRID, ARCADIO	13054777	A45EC151056	B	25.540
492	VELA LOZANO, ANTONIO	38056430	A33EC3805643068	B	64.260
493	VELASCO GARCIA, MERCEDES	22436110	A48EC7794	B	31.510
494	VELASCO MARAÑON, Mª CARMEN	16122885	44187	B	125.000
495	VICENTE MORALES, Mª ELENA	18418999	I54EC1841899946	A	100.145
496	VICENTE ROCA, ANA ROSA	21629386	LB8EC841954	B	125.000
497	VICO ORTIZ, CANDIDA ROSARIO	2201528	022015280210539	B	89.600
498	VIDAL MARTINEZ, JOSE	10025896	A54EC1002589668	B	125.000
499	VILDA AGUAYO, ANA Mª	45417196		B	6.000
500	VILLALBA MARTINEZ, FELIX	2198158	A45EC225004	B	6.000
501	VILLAR ACAÑO, JUAN FRANCISCO	28852863	288528634610520	B	6.000
502	VILLAR LECUMBERRI, ALICIA	15851584	Y48EC15851584	B	14.400
503	VILLARUBIA DURET, BEATRIZ	414479		B	125.000
504	VIVES MAYOL, Mª NEUS	42982242	A47EC010267	B	32.400
505	VIRA LOPEZ, Mª ASUNCION	71872441		B	26.300
506	ZAMORA RODRIGUEZ, SERGIA	1396065	A45EC137714	A	49.270
507	ZARZUELO RODRIGUEZ, CONSUELO	3065126	A45EC169943	B	72.000
508	ZUASTI SORAVILLA, NIEVES	1389724	A45EC210116	B	16.800

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

25571 RESOLUCION de 16 de septiembre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima» (FECSA), años 1990-1992.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima» (FECSA), que fue suscrito con fecha 14 de enero de 1991, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la Empresa, y de otra, por el Comité de Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción 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, 16 de septiembre de 1991.-La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE FUERZAS ELECTRICAS DE CATALUNA, S. A. ANOS 1990-1992

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Partes contratantes. El presente Convenio ha sido negociado y firmado por el Comité

Intercentros y la Representación de la Dirección de FUERZAS ELÉCTRICAS DE CATALUÑA, S.A.

Artículo 2.- Ambitos territorial y funcional. El presente convenio colectivo se aplicará en todos los Centros de Trabajo donde Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S.A. desarrolle o pueda desarrollar cualquiera de sus actividades de producción, transformación, transporte y distribución de energía eléctrica.

Artículo 3.- Ambito personal. El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores fijos y de plantilla existentes a la entrada en vigor del mismo, así como a los que, con tal carácter, ingresen durante su vigencia, cualquiera que sea su puesto de trabajo, profesión, especialidad, edad, sexo o condición, quedando excluido el personal directivo y el de primera categoría de los grupos técnico, administrativo,

jurídico-sanitario y de actividades complementarias, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria.

Artículo 4.- Ambito temporal. Este Convenio comenzará a regir el 1º de enero de 1990, cualquiera que sea la fecha de su publicación oficial y tendrá una duración de tres años, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 1992, pudiendo prorrogarse de año en año, de no mediar denuncia en contrario de cualquiera de las partes que lo suscriben.

No obstante lo anterior, los valores contenidos en las normas señaladas en el convenio colectivo y que afectan directamente a las percepciones económicas de Tabla Salarial, Antigüedad, Horas Extraordinarias; Pluses, Gastos de Manutención y Estancia y percepciones mínimas de Jubilación y Viudedad y Fondos de Atenciones Sociales, serán aplicables únicamente durante el año 1990.

Los valores para los sucesivos años 1991 y 1992 serán los que resulten de aplicar, en su caso, lo que respecto a cada concepto se establece en los artículos específicos.

Todo ello, sin perjuicio de lo estipulado respecto a posibles revisiones salariales en el artículo 17.

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

Artículo 5.- Organización del trabajo.

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

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

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

Por ello, en los planteamientos de reestructuración organizativa o de cualquier otro tipo que la Dirección de la Empresa pueda disponer, referidos a modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, ésta se compromete formalmente a informar, de forma fehaciente y con una antelación mínima de 15 días, al Comité de Centro correspondiente y al Comité Intercentros, acerca del carácter, extensión, objetivos y demás implicaciones económico-laborales que precisen obtenerse.

La Dirección de la Empresa no pondrá en práctica modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, en tanto el Comité Intercentros no haya emitido su informe pertinente o hayan transcurrido más de 15 días desde que recibió la información sin haberlo emitido, previo acuerdo o aprobación de la autoridad laboral en los casos en que legalmente sea preceptivo.

Cuando se trate de regular los efectos de modificaciones sustanciales, se aplicará lo establecido en el acuerdo suscrito en fecha 16.1.89, entre la representación de la Dirección de la Empresa y el Comité Intercentros, cuyo texto queda incorporado al presente Convenio como Anexo núm. I.

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

3.- Durante la vigencia del presente Convenio, la empresa no emprenderá acciones legales que puedan producir extinciones colectivas de contratos de trabajo por causas tecnológicas o económicas.

CAPITULO II

A) REGIMEN ECONOMICO

Artículo 6.- Salario, Gratificaciones Extraordinarias y Tabla Salarial 1990.- Los salarios correspondientes al año 1990, se obtendrán en base al salario de referencia nivel 1, escalón 0, que a 31.12.89 es de 1.590.243.-- ptas., que se incrementará en un 7,5%, pasando a 1.709.512.-- ptas.

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

Nivel	Esc. 0	Esc. 1	Esc. 2	Esc. 3	Esc. 4
1	1	1,03	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 correspondiente a cada puesto de trabajo es el del escalón 0 de cada nivel, como queda significado en el artículo 81.

El salario anual de cada nivel que se ha señalado, está integrado por el salario mensual, las gratificaciones extraordinarias y la paga adicional, que sustituye y anula la de resultados favorables vigente hasta la fecha.

En los cuadros que aparecen en el Anexo II (1 a 6) se determinan los valores mensual y anual para el corriente año de 1990, correspondientes a los distintos niveles, escalones y categorías.

Los salarios correspondientes a los años 1991 y 1992, se obtendrán incrementando los vigentes a 31 de diciembre del año anterior en los siguientes términos:

1991-1992 : 130% del I.P.C. previsto por el Gobierno con un límite máximo de 3 puntos por encima de dicho I.P.C..

En el caso que por parte del Gobierno no se hubiera definido un I.P.C. previsto para los años 1991 y 1992, se tomará de base el I.P.C. utilizado para el cálculo de las tarifas eléctricas que aprueba la Junta Superior de Precios del Ministerio de Economía y Hacienda.

Artículo 7.- Forma de pago. Se establece durante la vigencia del presente Convenio, la siguiente forma de pago:

- 12 mensualidades (Salario mensual) se obtendrá cada año a partir del salario anual dividido por los siguientes coeficientes:

1990	18.30
1991	17.80
1992	17.30

- 4 gratificaciones extraordinarias, que serán iguales al salario mensual, con las fechas de pago 15 de febrero, 15 de julio, 15 de septiembre y 15 de diciembre.

- Paga adicional (antigua paga de Resultados Favorables)

Esta paga se obtendrá a partir del salario mensual de cada año, multiplicado por los siguientes coeficientes:

1990	2.30
1991	1.80
1992	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, quedando sin efecto el abono del anticipo que se percibía el mes de noviembre anterior.

B) OTROS CONCEPTOS ECONOMICOS

Artículo 8.- Antigüedad.

El valor actual del trienio de 2.164.- Ptas. mensuales pasará a ser de 2.327.-- Ptas. mensuales a partir del 1°. de enero de 1990 (27.924.- Ptas./año).

Para los años sucesivos de vigencia del Convenio, el valor del trienio se incrementará en el mismo porcentaje que se ha señalado, para cada uno de dichos años, en el art°. 6°. del presente Convenio.

Artículo 9.- Premio de Vinculación. Los Premios de Vinculación evolucionarán, durante la vigencia del presente Convenio, según la siguiente tabla:

<u>Años</u>	<u>a) Años de antigüedad</u>	<u>b) Años de antigüedad</u>	<u>c) Años de antigüedad</u>
1990	25	34	41
1991	25	33	41
1992	25	33	40

Se percibirán en la forma siguiente:

a) A los 25 años de antigüedad en la Empresa: 1 mensualidad.

b) Al cumplir los años de antigüedad en la Empresa, indicados en la tabla: 3 mensualidades y una semana de permiso pagado.

c) Al cumplir los años de antigüedad en la Empresa, indicados en la tabla: 6 mensualidades y un mes de permiso pagado.

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

C) PLUSES

Artículo 10.- Pluses de Turno. Los valores vigentes a partir de 1°. de enero de 1990 para el Plus de Turno Rotativo Cerrado serán los que figuran en el Anexo no. III.

Los Pluses de Turno Rotativo Abierto tipo A y Rotativo Abierto tipo B se incrementan también manteniendo las proporciones respecto al Cerrado del 75% y 50% respectivamente.

En el citado Anexo no. III se incluye Tabla de los nuevos valores a partir del 1°. de enero de 1990.

Para los años 1991 y 1992, los valores del Plus de Turno Rotativo Cerrado se incrementarán en el mismo porcentaje que se ha señalado para cada uno de dichos años en el art°. 6°. del presente Convenio.

Los Pluses de Turno Rotativo Abierto tipo A y Rotativo Abierto tipo B se incrementarán también, manteniendo las proporciones respecto al Cerrado del 75% y 50% respectivamente.

El personal que de forma permanente efectúe su jornada a régimen de turno rotativo cerrado, a partir de los 20 años de permanencia en la misma, 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.

Artículo 11.- Plus de Trabajo Nocturno. Los valores para el año 1990 serán los que se señalan a continuación:

<u>Nivel</u>	<u>Valor plus 1-1-90</u>
6	335
5	289
4	250
3	215
2	186
1	160

A los efectos del cálculo de los valores correspondientes, se ha tomado como base el salario mensual del Escalón 0 de cada uno de los Niveles.

Para los años 1991 y 1992, los valores de dicho plus guardarán la actual relación respecto a la tabla salarial vigente durante esos años.

Artículo 12.- Resto de pluses. Los valores vigentes en 31 de diciembre de 1989, se incrementarán, a partir de 1º. de enero de 1990, en un 7,5%.

Para los sucesivos años de vigencia del Convenio se incrementarán en el mismo porcentaje que se ha señalado para cada uno de dichos años en el artº. 6º. del presente Convenio.

Artículo 13.- Comisión Mixta de estudio refundición y determinación de los regímenes complementarios de los puestos de trabajo.-

Es una realidad que el mantenimiento, en las mejores condiciones, de un servicio público, comporta la existencia de actividades complementarias más allá de la jornada normal de trabajo, en determinados momentos, situaciones y trabajos.

Es también una realidad que el sistema actual que regula estas actividades complementarias, tanto en lo que se refiere a las fórmulas organizativas como a las contrapartidas de todo tipo que contienen, ni están homogeneizadas ni se adaptan a las nuevas necesidades organizativas de la empresa y a la previsible dinámica de éstas, a corto y medio plazo.

Consecuentemente con todo ello, se crea una Comisión Mixta (Dirección-Comité Intercentros), compuesta por un máximo de cinco miembros por cada una de las partes, que deberá establecer un nuevo marco que contemple:

- Homogenización de todas las actividades asimilables, de forma que se disminuya el actual abanico de variedades existentes.

- Definido lo anterior, unificación de las percepciones, con independencia del lugar en que se desarrolle la actividad, que corresponda a similares contrapartidas profesionales.

- Racionalización y adecuación a las nuevas necesidades organizativas, de las normativas que regulen las diversas situaciones que se dan en la actualidad.

- Refundición, en un mismo baremo, con el escalado que se considere conveniente, de las retribuciones complementarias que estén incluidas dentro de los pluses y que obedezcan a compensación de un mismo concepto.

- Ampliación, refundición, permanencia o consolidación, si procede, de la regulación de los pluses y otras percepciones que se consideren insuficientes, acomodándolos a la evolución y situación actual y futura que se prevea, de la prestación objeto de remuneración.

- Los regímenes complementarios (con sus pluses) que establezca la Comisión Mixta atenderán a las circunstancias que objetiva y actualmente sean de idóneo tratamiento mediante los referidos regímenes complementarios.

- Esta Comisión Mixta deberá tener en cuenta, también, los principios de no buscar la disminución de los costos actuales de los conceptos de referencia y de acotar la realización de horas extras a las absolutamente necesarias.

- Asimismo, y relacionado con lo anterior, la Comisión tendrá como objetivo establecer la reducción, homogeneización y racionalización de los distintos tipos de jornada.

Los criterios que en relación a la jornada pudiesen desarrollarse, distintos a las establecidas en Convenio, tendrán en todo caso la vinculación voluntaria del trabajador.

Los trabajos de la Comisión deberán estar finalizados, como máximo, el 30 de abril de 1991.

Artículo 14.- Horas Extraordinarias.

1.- El valor del módulo pactado para las horas extraordinarias será, a partir de 1º. de enero de 1990,

el que figura en la Tabla que se acompaña como Anexo núm. III. Para los años 1991 y 1992, el valor del módulo se incrementará en un 15% para cada uno de dichos años, sirviendo como base el valor de tal módulo en 31 de diciembre del respectivo año anterior.

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

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

La compensación deberá efectuarse dentro de los doce meses siguientes a aquél en que se haya alcanzado el derecho a compensar una jornada completa. Si no se compensaran las horas extras de que se trate durante el período indicado, finalizado el mismo se procederá, automáticamente, al abono que corresponda.

2.- Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales consideradas necesarias por:

- Periodos punta de producción;
- Ausencias imprevistas;
- Cambios de turno;
- Carácter estructural derivado de la naturaleza del trabajo de que se trate;
- Atención y prevención de averías;

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

D) GASTOS REEMBOLSABLES

Artículo 15.- Gastos de Manutención y Estancia en Establecimientos de Hostelería y similares. A partir de 1º de enero de 1990, los gastos normales de manutención y estancia en establecimientos de hostelería y similares, se abonarán de acuerdo con el siguiente cuadro de valores:

Grupo	Categorías	Desayuno	Comida o cena	Habitación	Estancia día completo	Compensación
1.º	Niveles 5 y 6	275	1.230	3.000	5.225	753
2.º	Niveles 1 a 4	225	1.019	2.500	4.335	643

Los valores para los años 1991 y 1992 se incrementarán en el porcentaje del I.P.C. que se ha señalado para cada año en el artículo 6 del presente Convenio.

Artículo 16.- 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.

Respecto a la fórmula existente se han modificado, cualitativamente los siguientes aspectos de los parámetros:

El precio medio de los vehículos de referencia, pasa a ser 1.254.402,-- ptas y el consumo estimado 8 litros cada 100 Km.

A partir del 1 de abril de 1990, como consecuencia de la modificación indicada, el precio del Km. pasa a ser de 29,- pesetas.

Se concederá un préstamo para adquisición de vehículo propio, correspondiente al 15% del importe establecido en el parámetro a) de la fórmula, a todos aquellos empleados que tengan su vehículo a disposición de la Empresa, mediante autorización concedida en base a la idoneidad del servicio que se desempeña.

Con carácter general, la petición de otro préstamo para adquisición de vehículo no podrá solicitarse hasta pasados 5 años de la concesión del anterior.

Artículo 17.- Cláusula de revisión. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el INE, registrase a 31 de diciembre de cada año un incremento respecto a la cifra que resultase de dicho I.P.C. a 31 de diciembre del año anterior, superior al I.P.C. previsto para este año, se efectuará una revisión de los conceptos de: Tabla Salarial, Antigüedad, Pluses Fijos y Variables, Plus Escolar, Fondos Sociales y mínimos de jubilados y viudas, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el respectivamente fijado.

En 1990 esta revisión consistirá en un incremento porcentual igual a la diferencia existente entre el I.P.C. real resultante y el I.P.C. previsto aplicado en el año en cuestión.

Para dicho año el I.P.C. previsto es el 5,7%.

En los años 1991 y 1992, de ser procedente la revisión salarial, consistirá en un incremento

porcentual igual al resultado de aplicar, a la diferencia existente entre el I.P.C. real resultante y el I.P.C. previsto aplicado al año en cuestión, el porcentaje y límite establecidos en el artículo 6º. del presente Convenio para dichos años.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero del año en el que se de dicha circunstancia y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios, tablas y cuantías utilizados para realizar los aumentos de dicho año.

La revisión salarial se abonará en una sola paga, en el primer trimestre del año siguiente. A tal fin se solicitará, por las partes negociadoras de este Convenio Colectivo, certificación del Instituto Nacional de Estadística, en la que se exprese el I.P.C. al 31 de diciembre, dentro de la primera quincena de 1991, 1992 y 1993.

Respecto a los gastos reembolsables, en caso de ser procedente la revisión, el porcentaje resultante se aplicará asimismo a los valores utilizados para realizar los aumentos iniciales del año en que proceda la aplicación de dicha revisión, pero única y exclusivamente a efectos de que sirva de base para el incremento del año siguiente, sin que ello suponga abono de atrasos.

CAPITULO III

CALENDARIO LABORAL, JORNADA Y VACACIONES

Artículo 18.- Calendario laboral.

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

- a) 12 fiestas de carácter nacional establecidas anualmente por la correspondiente Orden de la Generalitat de Catalunya.
- b) 2 fiestas de carácter local, que para cada localidad regulará anualmente la autoridad competente.
- c) 4 fiestas de Convenio: dos los jueves y sábado santos y 2 a disfrutar a elección del interesado.

Para el año 1990, respecto al personal de jornada continuada, una de dichas fiestas se concretó en la ya realizada el 6 de enero.

2. Todo el personal, cualquiera que sea su horario, disfrutará las fiestas semanales correspondientes a domingos y a las 18 fiestas intersemanales o a las sustitutorias aplicables en cada caso, según gráficos de turnos o ciclos de trabajo.

J. En el caso del personal que trabaja 5 días a la semana, librando el sábado, si en alguna localidad coinciden más de 3 fiestas en sábado, se procederá a compensar el exceso anual de horas de trabajo que en tal caso se produciría, mediante la asignación de otro día u otros días de fiesta en la siguiente forma:

- si coinciden 4 sábados en festivo: se asignará una fiesta sustitutoria;
- si coinciden 5 sábados en festivo: se asignarán dos fiestas sustitutorias.

Del mismo modo, caso de que alguna de las fiestas de Convenio coincida con una fiesta de carácter local, se asignará una fiesta sustitutoria.

En ambos casos, la asignación de las fiestas sustitutorias se efectuará siempre teniendo en cuenta las necesidades y conveniencias del Servicio y de acuerdo con los representantes del personal.

Artículo 19.- Jornada Laboral.

1.- Durante la vigencia del presente Convenio la jornada se reducirá en 53 horas, quedando fijada en el tercer año de vigencia en 1.712 h/año.

2.- Año 1990.

La jornada laboral será de 1.753 horas anuales de trabajo efectivo, equivalentes en promedio a 40 horas semanales.

Personal de jornada continuada. El personal (cuyo régimen de trabajo sea el de jornada continuada de 7 horas, de lunes a sábado), efectuará la jornada anual en 251 días, disfrutando de 17 sábados libres durante el periodo veraniego (entre junio y septiembre).

La fecha de inicio de dichos sábados se fijará a propuesta del Comité Intercentros. En 1990 el 1er. sábado será el 9 de junio.

Respecto a este personal, en tanto no quede determinada la regulación de la reducción de jornada, de forma excepcional en el año 1990, se considerará puente los días 7 y 24 de diciembre.

El personal que realiza la jornada continuada de lunes a sábado durante todo el año, disfrutará de dos días adicionales de fiesta de convenio a su libre elección.

Personal de Turno. (Turnos de 8 horas)

La jornada anual se efectuará en 219 días de trabajo.

Consecuentemente, la reducción de jornada anual establecida para este año se concreta en el disfrute de 1 día libre adicional.

Resto Personal de Turno.

La jornada anual se efectuará en 263 días de trabajo.

Consecuentemente, la reducción de jornada anual establecida para este año se concreta en el disfrute de 2 días libres adicionales.

Personal de 5 días de trabajo semanales.

La jornada anual se efectuará en un máximo de 219 días, dado que en caso de que alguna de las fiestas oficiales coincidiese en sábado se aplicará el mecanismo previsto en el apartado 3) del art. 18.

Consecuentemente, en tanto no quede determinada la regulación de la reducción de jornada, de forma excepcional en el año 1990, se considera puente los días 7 y 24 de diciembre.

3) Años 1991 y 1992

La aplicación de la reducción de jornada para estos años se hará en función del resultado de los trabajos de la Comisión correspondiente, prevista en el art. 13.

Artículo 20.- Excepciones para el año 1990.

1. Queda exceptuado del disfrute de los sábados libres en verano:

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

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

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

2. Cuando algún trabajador de los incluidos en la aplicación de la jornada de verano no pueda disfrutar, por necesidades del servicio o fuerza mayor, de alguno de los sábados considerados como libres, disfrutará de fiesta compensatoria a realizar, siempre que lo permitan

las necesidades del servicio, el lunes inmediato siguiente al sábado trabajado o, de no poder ser así, en el día laborable más próximo posible.

3. Si se diese algún caso específico en que el disfrute de los sábados libres fuese en perjuicio probado para alguno de los empleados afectados, la Empresa y la Representación Social procurarán buscar solución puntual al mismo, si ello es posible, de acuerdo con las necesidades organizativas.

Artículo 21.- Vacaciones.

1) Todo el personal de plantilla de la Empresa, cualquiera que sea su horario, disfrutará de 26 días laborables de vacaciones.

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

3) Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del año natural.

CAPITULO IV

FORMACION Y PROMOCION

Artículo 22.-

I.- Formación.

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

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

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

Instruir al personal para que desarrolle siempre su actividad cumpliendo las instrucciones de Seguridad, así

como las normativas existentes tanto respecto a los materiales como a instalaciones.

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

En este sentido, el personal tiene el derecho y la obligación de adquirir la formación necesaria que le ofrezca la Empresa acorde para poder asumir el desempeño de las funciones propias de su trabajo, de acuerdo con las innovaciones de todo tipo que éstas puedan experimentar o con las necesidades derivadas de un nuevo puesto.

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

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

II.- Incentivos a la Formación.

Serán de aplicación los siguientes incentivos:

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

- Aceleración en la promoción horizontal (escalón): cuando se adquiriera 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 y mediante la siguiente fórmula:

$$\begin{array}{r} \text{Núm. Horas del curso} \times 25 \\ \text{-----} \\ \text{Núm. Horas jornada anual} \end{array} = \text{Años de reducción}$$

- 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 concurran el acceso a un puesto de mayor nivel y

la ampliación de conocimientos que superen la propia profesión.

Determinación del Incentivo aplicable.

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

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

Nivel 5 - Titulación Media o equivalente.
 Nivel 3 - Formación Prof. II grado o equiv.
 Nivel 2 - Formación Prof. I grado o equiv.
 Nivel 1 - E.G.B.

b) Contrastar el nivel de dicha formación con el nivel en que se halla clasificado el p.d.t. 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 p.d.t., 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.

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

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

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

En el cuadro A se relacionan incentivos y accesos.

En el cuadro B se detalla de forma esquemática el proceso descrito, aplicado a los posibles supuestos de formación sin cambio de puesto de trabajo, y en el

cuadro C los supuestos de previsión de cambio en el puesto de trabajo.

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

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

Efectividad de los incentivos a la formación

Esta tendrá lugar cuando finalice la formación concreta que se trate, ya sea continua o discontinua.

En los casos en que proceda un cambio de nivel, éste se aplicará en el momento de incorporarse al puesto de trabajo de dicho nivel y, en todo caso, no más allá de transcurridos 6 meses desde la finalización de la formación, ostentándose en este caso la categoría o título personal en tanto no se ocupe un puesto de trabajo acorde con la categoría otorgada.

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

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

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

Personal de nuevo ingreso.

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

Reconocimiento de la formación

De cualquier tipo de formación que imparta o requiera la empresa, dará certificación al interesado y se incorporará al expediente personal.

Formación potencial

La formación no vinculada directamente con la ocupación de un puesto de trabajo, de carácter voluntario y potencial, no dará lugar a otro incentivo que el de su constancia cuando no sea impartida por la empresa, o el de su constancia y certificación cuando lo sea.

Artículo 23.- Promoción.

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

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

2º.- Mediante cursos de adaptación a otros puestos de trabajo.

Están dirigidos al personal que, dentro de las necesidades del servicio, pueda cambiar de puesto de trabajo o deba adaptarse a las nuevas condiciones del mismo. Si durante el curso demuestra la habilidad y formación necesarias, una vez finalizado el mismo se le acopla al nuevo puesto de trabajo en el que deberá demostrar la eficacia necesaria durante un periodo 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.

3º.- 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.

4º.- Por designación del Jefe del Servicio en que se produzca la vacante.

Esté procedimiento se seguirá en los casos en que el puesto de trabajo deba reunir unas especiales condiciones de responsabilidad, confianza, conocimientos técnicos muy específicos, dotes de mando, organización, etc.

5º.- Promoción automática por antigüedad.

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

Todo el personal ubicado en el nivel 2 promocionará automáticamente al nivel 3, con la aportación de la titulación de Formación Profesional 2º grado.

siempre que ésta se refiera a la especialidad profesional que desarrolla en la Empresa y que se obtenga a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

6°.- Promoción mediante pruebas de nivel.

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

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

Los Auxiliares de Oficina 3 y los Auxiliares de Oficina 2 para pasar a Auxiliar de Oficina 2 y 1, respectivamente, tendrán las pruebas de nivel específicas dentro de su rama funcional propia. Este personal, para pasar del nivel 3 al 4, deberá efectuar la prueba de nivel común a la del Grupo Administrativo.

Todo el personal que en la fecha de inicio de las pruebas tenga una permanencia mínima de ocho años en el nivel 3, podrá promocionar al nivel 4, dentro de su mismo grupo profesional, mediante superación de las correspondientes pruebas.

Los años de permanencia en cada uno de los niveles indicados que se hubieran acumulado por aplicación del sistema anterior al de la Reforma de Escalafón, computarán a todos los efectos.

Durante la vigencia del presente convenio se efectuarán tres convocatorias, cada una de ellas en el último trimestre del respectivo año.

Excepcionalmente y durante los años 1991, 1993 y 1995, todo el personal que con fecha 1 de enero de 1989 estuviese ubicado en el nivel 3, al margen de su actual antigüedad, podrá presentarse a pruebas de nivel para promocionar al nivel 4.

A efectos de cómputo de los años de antigüedad, regulados en este apartado 6°, se entenderá que se cumple este requisito si tal antigüedad se produjese durante el último trimestre del respectivo año.

En todos los casos en que se efectúe el ascenso sin existir vacante, en tanto no se produzca ésta, se continuará ocupando el mismo puesto de trabajo que antes del ascenso, aún cuando ello comporte desempeñar trabajos de inferior categoría.

En caso de que, por los procedimientos indicados, no se encontrase la persona idónea para cubrir la

vacante existente, la Empresa queda en libertad de hacerlo por libre designación, o con personal de nuevo ingreso en la misma.

7°.- 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 24.- Asignación de escalones en función de la experiencia.

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

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

Los años de experiencia que se señalan, computan desde 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 art. 22.

C Á P I T U L O V

ATENCIONES SOCIALES

Artículo 25.- Permisos por nacimiento, enfermedad grave y defunción. En los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, padres, abuelos, hijos, nietos, hermanos y familiares del mismo grado, se concederán 3 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 periodos por maternidad.

Artículo 26.- Permiso por exámenes. La concurrencia a exámenes, para obtención de un título

académico o profesional, dará derecho al disfrute de los permisos imprescindibles para efectuar los mismos.

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

Artículo 27.- 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 periodo de tiempo no inferior a un año ni superior a cinco años. Transcurridos estos periodos sin solicitar el reintegro, perderá el excedente todos los derechos.

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

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

b) Forzosa.

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

Artículo 28.- Excedencia por nacimiento y/o adopción hijos. El personal de la empresa tendrá derecho a solicitar una excedencia no superior a tres años, como consecuencia del nacimiento de un hijo, con el fin de atender su cuidado.

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

Esta solicitud de excedencia podrá ser efectuada por cualquiera de los cónyuges, pero en ningún caso simultáneamente y dará derecho a la conservación forzosa del puesto de trabajo, debiendo comunicarse de forma

fehaciente la voluntad de reintegrarse, dentro de los dos meses anteriores a la finalización del o de los plazos de excedencia.

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

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

Artículo 29.- Plus Escolar. El actual plus se fija en 6.906.- ptas. por año, por cada hijo comprendido entre los 3 y 16 años de edad, ambos inclusive.

Para los años 1991 y 1992 se incrementará en el mismo porcentaje que se ha señalado para cada uno de dichos años en el art. 6.º del presente Convenio.

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

De producirse modificaciones en la legislación respecto a la ampliación de la escolaridad obligatoria, la Comisión Paritaria determinará lo procedente.

Artículo 30.- Servicio Militar. Se mantendrá el régimen actual que consiste en el abono del 75% de sus haberes, al personal con familiares a su cargo que deba realizarlo, más 15% por cada familiar que exceda de uno, sin que en ningún caso la cifra total a percibir exceda del 100% de dichos haberes.

Artículo 31.- Crédito para vivienda. Se establece para 1990 la cantidad de 750.000.-- Ptas. de crédito para Vivienda, manteniendo la normativa vigente y con un saldo máximo de 75.000.000.-- ptas.

A partir de 1.º de enero de 1991 y hasta el 31 de diciembre de 1992, el importe del crédito será de 1.000.000.- de ptas. con idéntico saldo máximo.

La devolución se efectuará en el plazo de 5 años.

Estos créditos serán siempre sin intereses.

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.

Artículo 32.- Seguro colectivo de Vida y Accidentes

a) Seguro Colectivo de Vida

Se mantendrá el mismo régimen actual, corriendo a cargo de la Empresa la totalidad de las primas correspondientes.

En situaciones de Invalidez Permanente Absoluta por enfermedad y Gran Invalidez, declaradas oficialmente, se percibirá el capital asegurado del Colectivo de Vida, quedando extinguido el derecho al mismo.

b) Seguros de Accidentes.

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

En caso de declaración de Invalidez Permanente Absoluta y Gran Invalidez, derivadas de accidente de trabajo, se cobrará el capital asegurado del colectivo de vida más el importe de 1.000.000.-- Ptas, quedando asimismo, extinguido este derecho.

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

Artículo 33.- Estancias Veraniegas. Durante la vigencia del presente Convenio se asigna una subvención de 35.000.000.-- Ptas anuales.

Artículo 34.- Minusválidos. Se negociará con los representantes de ASPAMIFEC lo procedente.

Artículo 35 - Jubilación

a) Régimen de Jubilación

Se mantienen el actual régimen y complementos de jubilación.

No obstante, con objeto de atender en lo posible a las peticiones en tal sentido, previo acuerdo entre Empresa y trabajador, podrá accederse a la jubilación a los 60 años de edad.

b) Ayuda a pensionistas

En 1990 se garantiza a los jubilados una percepción mínima de 70.000.-- Ptas. mensuales, entre la pensión de la Seguridad Social y el suplemento de la Empresa, este último distribuido en 12 mensualidades (como en años anteriores).

En los años sucesivos de vigencia del convenio dicha percepción mínima se incrementará en el mismo porcentaje que se ha señalado para cada uno de dichos años en el artº. 6º. del presente Convenio y en las mismas condiciones que para 1990.

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

c) Fondo para jubilados

En 1990 se destinarán 5.000.000.-- Ptas. para el Fondo establecido con destino a la atención de casos de necesidad que pudieran presentarse.

En los años sucesivos de vigencia del convenio dicha cantidad se incrementará en el mismo porcentaje que se ha señalado para cada uno de dichos años en el artº. 6º. del presente Convenio.

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

d) Tarifa eléctrica

Todo jubilado que fije su residencia en cualquier punto del territorio estatal, tendrá derecho a la tarifa de fluido eléctrico a precio de empleado.

Artículo 36.- Viudedad.

a) Ayuda a pensionistas.

En 1990 se garantiza a los viudos y viudas de empleados/as y jubilados/as, la percepción mínima de 50.000.-- ptas. mensuales, entre la pensión de la Seguridad Social y el suplemento de la Empresa, éste último distribuido en 12 mensualidades (como en años anteriores).

En los años sucesivos de vigencia del Convenio dicha percepción mínima se incrementará en el mismo porcentaje que se ha señalado para cada uno de dichos años en el Artículo 60. del presente Convenio y en las mismas condiciones que para 1990.

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.

En 1990 se destinarán 5.000.000'-- ptas. para el Fondo establecido con destino a la atención de casos de necesidad que pudieran presentarse.

En los sucesivos años de vigencia del convenio dicha cantidad se incrementará en el mismo porcentaje que se ha señalado para cada uno de dichos años en el Artículo 60. del presente Convenio.

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

c) Tarifa eléctrica.

Todo viudo/a de empleado/a o jubilado/a que fije su residencia en cualquier punto o territorio

estatal, tendrá derecho a la misma tarifa de fluido eléctrico que el personal en activo de la Empresa.

Artículo 37.- Fondo social. En 1990 se asigna la cantidad de 4.000.000'-- ptas., que se destinará a la atención de casos de perentoria necesidad, incluyendo asimismo los de orfandad absoluta.

En los sucesivos años de vigencia del Convenio dicha cantidad se incrementará en el mismo porcentaje que se ha señalado para cada uno de dichos años en el art. 6o. del presente Convenio.

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

Dicho Fondo será gestionado por una Comisión Paritaria compuesta por seis miembros: tres de ellos designados por el Comité Intercentros y otros tres por la Dirección de la Empresa.

CAPITULO VI

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y SALUD LABORAL

Artículo 38.-

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

Artículo 39.- Principios generales. La actividad de la Empresa conllevará integrada a ella unos planes de actuación en materia de medicina y seguridad en el trabajo, elaborados por los órganos específicos de la Empresa, de los cuales se informará a los órganos representativos de los trabajadores, a través del Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo, recogiendo las sugerencias que sobre los mismos dicho órgano pueda presentar.

La Empresa dedicará todos los medios que le sean posibles para las tareas de seguridad e higiene.

La Empresa en colaboración con los representantes sindicales, formará Comités de Seguridad de Centro, en todos aquellos centros de trabajo donde haya representante sindical, para el seguimiento y mejor desarrollo de los planes de seguridad e higiene. Dicho Comité de Seguridad de Centro tendrá una reunión mensual, de la cual se enviará obligatoriamente el acta de la misma al comité Central de Seguridad e Higiene en la persona de su Secretario.

Todos los miembros de los Comités de Seguridad e higiene que se formen deberán observar las normas que respecto al sigilo profesional se regula en el Art. 65 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40.- Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

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

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

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

a) Por parte de la Empresa: 5 miembros.

b) Por parte de la representación social: 5 miembros.

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

3.- Mantendrá las reuniones según lo estipulen ambas partes.

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

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

6.- El Comité Central de Seguridad e Higiene en el Trabajo será el único interlocutor válido con la Dirección de la Empresa para cualquier incidencia que sobre seguridad e higiene pueda plantearse en el ámbito general de la misma.

Artículo 41.- Prevención de riesgos para la salud del trabajador. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán tratando de evitar: 1º. su generación, 2º. su emisión y 3º. su transmisión; y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos.

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

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

Artículo 42.- Vigilancia de riesgo. La Empresa propondrá la creación de una vigilancia de riesgo según Departamentos y Divisiones para determinar aquellos puestos de trabajo con una mayor incidencia de accidentes.

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

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

Artículo 43.- Tecnología y organización de trabajo. Los órganos específicos de la Empresa están obligados a tomar todas las medidas a su alcance para evitar que cualquier tipo de trabajo pueda repercutir en la salud física y mental de los trabajadores.

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

Artículo 44.- Formación en seguridad. La Empresa podrá exigir a los nuevos ingresos, antes de ocupar sus puestos de trabajo, los conocimientos necesarios sobre temas de seguridad e higiene, tanto generales como específicos para su puesto de trabajo, impartiendo en su caso la formación complementaria que sea precisa.

En los concursos que se celebren para ocupar vacantes, se exigirá conocimientos de la reglamentación de seguridad e higiene. Si el puesto objeto de concurso es de responsabilidad o mando sobre otros trabajadores,

estos conocimientos serán ampliados y acomodados a las características en materia de prevención de los trabajos que se le encomienden.

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

Artículo 45.- Normativas en materia de Seguridad e Higiene. Cuando, del incumplimiento de las normativas en materia de seguridad e higiene en el trabajo por parte de algún trabajador, se deriven situaciones de riesgo apreciable, para sí mismo o para otras personas, el Comité Central de Seguridad e Higiene podrá proponer una comunicación escrita a dicho trabajador, expresándole las anomalías ocurridas y encareciéndole el riguroso seguimiento en el futuro de dicha normativa. De igual manera, podrá proponer la concesión de recompensas al personal que se distinga por su comportamiento, sugerencias o intervención en actos meritorios, todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Ordenanza Laboral.

Artículo 46.- Salud laboral. En la conservación de la salud laboral se encuentran implicados todos los estamentos de la Empresa, siendo tarea conjunta y solidaria de la totalidad de los empleados el promoverla.

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

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

Artículo 47.- Enfermedades profesionales y accidentes de trabajo. Se establecerán, como hasta ahora, los criterios asistenciales (terapéuticos y rehabilitadores) de los trabajadores afectados, intentando minimizar al máximo las secuelas de los mismos y conseguir dentro del límite de la praxis médica, los mejores resultados posibles.

Artículo 48.- Secreto profesional. La información sobre la salud del trabajador a la que tenga acceso el Servicio Médico, relativa al propio individuo o a su entorno, estará amparada por el Secreto Médico Profesional, excepto en aquellos casos que pudieran incidir en la salud pública.

Artículo 49.- Embriaguez y toxicomanías. En cumplimiento de la normativa vigente, está prohibido introducir y consumir bebidas alcohólicas y productos alucinógenos, derivados del cannabis, de los opiáceos (naturales, sintéticos o semisintéticos), así como productos euforizantes que tengan la consideración legal de droga.

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

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

Artículo 50.- El Servicio Médico de empresa establecerá, de acuerdo con las técnicas exploratorias vigentes en cada momento, los reconocimientos específicos a tal fin.

El Servicio Médico solicitará ante el Organismo competente la posibilidad de obtener la pertinente autorización para extender certificados médicos de aptitud para la conducción de aquellos empleados que así lo soliciten.

Artículo 51.- Nuevas tecnologías. Se adecuarán las exploraciones médicas a los nuevos riesgos profesionales que crean las nuevas tecnologías, adaptándose en su momento a las normativas que se establezcan.

CAPITULO VII

ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA

Artículo 52.- Los órganos de representación de los trabajadores y Sindicatos en la Empresa, vendrán regulados por la Ley Estatuto de los Trabajadores y por la Ley Orgánica 10/85 de 2 de Agosto de Libertad Sindical.

Organos de Representación

- A) SINDICATOS
- B) COMITE INTERCENTROS
- C) COMITES DE CENTRO DE TRABAJO
- D) DELEGADOS DE PERSONAL

A) SINDICATOS

Artículo 53.- Sindicatos. La Empresa reconoce a los sindicatos debidamente implantados en la plantilla, como elementos básicos y consustanciales, para afrontar

Las relaciones entre los trabajadores y la Empresa, sin demérito de las atribuciones conferidas al Comité Intercentros, a los Comités de Centro de Trabajo y Delegado de Personal.

Se considera Sindicato debidamente implantado a aquél que cuente con una representación mínima de un 10% a nivel de Empresa, acreditado fehacientemente ante la misma.

Artículo 54.- Derechos y funciones.

- a) Se respetará a todos los trabajadores el derecho a sindicarse libremente.
- b) No podrá supeditarse el empleo de un trabajador a la afiliación o no a cualquier sindicato ni despedirlo ni perjudicarlo a causa de dicha afiliación sindical.
- c) Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- d) En los Centros de Trabajo con plantilla superior a 50 trabajadores se colocará un tablón de anuncios en el que los Sindicatos debidamente implantados, según los términos del artículo anterior, podrán insertar comunicaciones expresamente identificadas, de las que facilitarán copias a la Empresa a través de Relaciones Laborales.

Artículo 55.- Delegados Sindicales. Se regulará su representación de acuerdo con el Art. 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 56.- Funciones de los Delegados Sindicales.

- a) Representar y defender los intereses de su Sindicatos y de los afiliados al mismo ante la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central o Sindicato y la Empresa.
- b) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con voz y sin voto.
- c) Facilitarles la misma información y documentación que al Comité Intercentros, según lo regulado, debiendo guardar sigilo

profesional en las materias que legalmente procedan.

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

Artículo 57.- Información. Deberán ser informados por la Empresa en los siguientes supuestos:

- a) Sobre los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a sus Sindicatos respectivos.
- b) En la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados a su Sindicato.

Artículo 58.- Recaudación de cuotas, reparto de propaganda sindical y reuniones. Quedan facultados para recaudar las cuotas a los afiliados de sus respectivos Sindicatos e igualmente para repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, pero siempre todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

Artículo 59.- Tablón de anuncios. Podrán fijar en los mismos (tablones de anuncios establecidos en el apartado d) del art. 54), todo tipo de comunicaciones, convocatorias y, en general, cualquier documento del Sindicato.

Artículo 60.- Disposición de local. Los Sindicatos debidamente implantados, de acuerdo con lo establecido en el art. 53, dispondrán de un local para ejercer sus funciones.

Artículo 61.- Excedencias. Aquel trabajador en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo y estatal en cualquier de sus modalidades, podrán solicitar la situación de excedencia, que se considerará forzosa, durante el tiempo de permanencia en el cargo, debiendo reincorporarse a la Empresa si lo solicita en el término de un mes, al finalizar el desempeño del mismo.

Artículo 62.- Secretario General de la Sección Sindical. Los Sindicatos que tengan acreditado de forma fehaciente el 10% de representación en la Empresa podrán designar un Secretario General de Sección Sindical a nivel de toda la Empresa. Dicho Secretario General disfrutará de un crédito mensual de 40 horas y de idénticas garantías que los miembros del Comité y Delegados Sindicales. Si por la amplitud de su cometido

el sindicato correspondiente lo estimase necesario, podrá tener dedicación permanente para sus funciones, previa comunicación a la Empresa.

El Secretario General de la Sección Sindical tendrá, además de las funciones que tengan asignadas los Delegados Sindicales, las de coordinación entre sus distintos Delegados. Recibirá también la misma información que los citados Delegados Sindicales.

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

B) COMITE INTERCENTROS.

Artículo 63.- Constitución. Al amparo de lo establecido al respecto en la Ley 8/80, Estatuto de los Trabajadores, y con el objeto de coordinar las relaciones sociolaborales por la diversidad y la ubicación en distintas provincias de los centros de trabajo y la complejidad de temas que pueden suscitarse, se constituye el Comité Intercentros de Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S.A., como órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores de la Empresa.

Artículo 64.- Composición. El número de componentes del Comité Intercentros será de doce, de entre los distintos Comités de Centro según las Elecciones Sindicales en PECSA y designados entre ellos por las Centrales Sindicales.

La distribución de los doce miembros será proporcional al resultado de las Elecciones Sindicales celebradas el día 14 de noviembre de 1990 las cuales dieron la siguiente composición:

- 8 miembros de CC.OO.
- 4 miembros de U.G.T.

Artículo 65.- Competencias.

- Tendrá plena capacidad de negociación de Convenios, siendo este Comité el que determinará la composición de los representantes sindicales que deban integrar la correspondiente Comisión Negociadora.
- Coordinación y control del funcionamiento de los Comités de Centro, haciendo suyos directamente los problemas globales de la Empresa, así como aquéllos 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. Tendrán además, las competencias y atribuciones establecidas por la Ley.

Artículo 66.- Atribuciones.

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

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

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

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

- a) Reestructuración de plantilla y cierres totales o parciales, definitivos o temporales de la Empresa.
- b) Reducciones de jornada y modificaciones de horario, y régimen del trabajo a turnos.
- c) Traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.
- d) Planes de formación profesional de la Empresa.
- e) Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- f) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos.
- g) Será informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

3. Emitirá también, informe sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

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

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

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

Artículo 67.- Asimismo se le encomienda la labor de la vigilancia sobre las materias contempladas en el artículo 64, 1.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 68.- Funciones de participación.

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

Artículo 69.- Capacidad procesal. El Comité Intercentros ostentará la capacidad procesal necesaria, como órgano colegiado, para ejercitar acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

Artículo 70.- Sigilo profesional. Los Miembros del Comité Intercentros, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1, 2, 3 y 4 del artículo 66 del presente Convenio, aun después de dejar de pertenecer al Comité Intercentros y en especial en todas aquellas materias, sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

Artículo 71.- Normas de funcionamiento.

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

- Se reunirá ordinariamente cada mes mediante convocatoria y con Orden del Día propuesto por el Presidente del Comité Intercentros.
- Extraordinariamente podrá convocarla el Presidente del Comité Intercentros a solicitud de un tercio de los miembros del Comité Intercentros o un tercio de los trabajadores de la Empresa.
- Se remitirá las convocatorias con el Orden del Día con un plazo de 8 días en caso ordinario y, en el extraordinario, con un plazo de 48 horas.
- Periódicamente se celebrará una reunión ordinaria entre el pleno del Comité y al representación de la Empresa. En otros casos podrán celebrarse similares reuniones integrándolas una delegación del Comité.
- Todos los acuerdos que se adopten requerirán la mayoría simple.

Artículo 72.- Funciones del Presidente.

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

Artículo 73.- Funciones del Secretario.

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

Artículo 74.- El Secretario, por la amplitud de su cometido, tendrá dedicación permanente para sus funciones.

Artículo 75.- Con independencia de las funciones respectivas atribuidas al Presidente y Secretario, éstos desempeñarán aquellas otras que estén directamente relacionadas con dichas funciones.

Artículo 76.- Los miembros del Comité Intercentros dispondrán de 40 horas mensuales incluidas las propias de su representatividad, no computándose las efectuadas por reuniones de Convenio, convocatorias oficiales o de la Empresa.

Artículo 77.- Comisiones de Trabajo a nivel de Empresa.

a) COMISION REPRESENTANTE EN EL COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Estará constituida de acuerdo con el Decreto 432/1971, de 11 de marzo. Estando compuesta la representación que corresponda a los trabajadores por cinco miembros.

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

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

b) COMISION SOCIAL.-

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

- Grupo de Estancias Veraniegas: Constituido por cinco miembros.

- Grupo de Jubilados y Viudas: Constituido por cinco miembros. (Se mantiene la actual representación de jubilados en la administración del Fondo de Jubilados).

- Grupo Colonias Infantiles: Constituido por dos miembros.

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

c) COMISION DE RECLAMACIONES.-

Constituida por cinco miembros de la representación social. Dicha Comisión tiene las competencias de tramitar y gestionar todas las materias remitidas por los Comités de Centro y las originadas por el Comité

Intercentros, en especial, las referentes a Clasificación profesional.

Las ausencias o incomparecencias reiteradas a las convocatorias de reuniones de las citadas Comisiones, podrán dar lugar a una reestructuración de su composición.

Las Comisiones contempladas en este artículo, así como las que por el presente Convenio deberán constituirse, serán designadas por acuerdo del Comité Intercentros, garantizando la pluralidad sindical existente en dicho organismo.

C) COMITES DE CENTRO DE TRABAJO

Artículo 78.- Comités de Centro de Trabajo. En cuanto a su constitución, composición, competencias y normas de funcionamiento interno, se regirán por lo establecido por la Ley 8/80 del 10 de Marzo, Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable, dentro del ámbito exclusivo de sus competencias, transfiriendo cualquier otro que pudiera surgir al Comité Intercentros, pudiendo en su caso, delegar a un miembro del propio Comité de Centro para acompañar al Secretario del Comité Intercentros para el tratamiento del problema.

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

D) DELEGADOS DE PERSONAL

Artículo 79.- Delegado de Personal. La representación del Delegado de Personal corresponde a aquellos centros de trabajo en que, teniendo menos de cincuenta trabajadores y más de diez trabajadores fijos, no pueda aplicarse lo establecido en el art. 63, 2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

CAPITULO VIII

CLAUSULAS DE PARTICIPACION

Artículo 80.- Comisión Mixta de Formación y Promoción y Participación de los representantes del personal.

Se constituirá una Comisión Mixta que estudiará y, en su caso, propondrá modificaciones en las acciones formativas propuestas por la Dirección.

En la calificación de las pruebas de conocimientos en formación, promoción y reciclaje que se efectúen en la Empresa durante la vigencia del presente Convenio, intervendrán en el Tribunal de Examen 3 representantes del personal que serán nombrados, a estos efectos, por el Comité Intercentros y atendiendo al requisito de que sean de nivel igual o superior al de las pruebas convocadas, dentro del grupo profesional de que se trate.

Artículo 81.- Sistema y Equipo de clasificación de puestos de trabajo.

I.- Sistema de clasificación de puestos de trabajo.

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

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

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

GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORIAS

<u>NIVELES</u>	<u>Técnicos y Titulados</u>	<u>Administrativos</u>	<u>Operarios</u>
6	Técnico 2 Esp.	Admvo. 2 Esp.	--
5	Técnico 2	Admvo. 2	--
4	Técnico 3	Admvo. 3	Montador-Capataz
3	Técnico 4	Ofic. Admvo.	Ofic. Oper.
2	Auxiliar Técnico	Auxiliar Admvo.	Ayudante
1	---	Aux. Oficina	Aux. Oper.

2) El detalle de la reorganización de las categorías anteriormente existentes a los seis niveles profesionales antes indicados, queda incorporada al Convenio como Anexo núm. V.

Lo anterior supone que, a partir de la entrada en vigor del nuevo escalafón, la clasificación profesional y, consecuentemente las categorías profesionales en la Empresa, pasan a ser, a todos los efectos, las que se detallan en la columna que lleva por título Nuevo (incluidas en el detalle de reorganización acompañada de Anexo núm. V), que sustituyen totalmente a las anteriores que vienen señaladas en la columna que lleva por título Actual.

Las funciones propias de los nuevos niveles o categorías son los que correspondían a las categorías anteriores incluidas en cada una de las nuevas, así como aquellas que en atención a los criterios de clasificación utilizados para establecer los nuevos 6 niveles de clasificación, se incluyen en cada categoría o nivel profesional.

3) El nuevo escalafón, categorías profesionales y sistema de promoción, ha entrado en vigor a partir del primero de enero de 1989, prevaleciendo por su condición más beneficiosa sobre cualquier tipo de norma, ya sea estatal o paccionada, constituyendo lo acordado, por voluntad de las partes, fuente jurídica de carácter específico para estas materias, quedando por ello sin eficacia cualquier norma que se oponga a lo establecido, siempre que no vulnere principios de derecho necesario absoluto.

II.- Equipo de clasificación de puestos de trabajo.

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

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

Asimismo, y en cuanto a la clasificación vertical, el personal quedará incluido en 6 niveles, exclusivamente en función del puesto de trabajo que se 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 22 a 24, inclusivos. Los años de experiencia empezarán a computarse en 1.º de enero de 1989.

b) - La clasificación de los puestos de trabajo en cada uno de los 6 niveles señalados, se efectuará de acuerdo al sistema establecido por el Equipo creado y teniendo en cuenta que la que corresponde al puesto de trabajo se refiere, como se ha indicado, al escalón 0 de cada nivel.

c) - El Equipo de clasificación es el único Órgano competente en la Empresa para determinar los niveles que corresponden a cada puesto de trabajo.

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

Artículo 82.- Participación en el Equipo de Clasificación Profesional. La representación del personal en el Equipo de Clasificación será de tres miembros que se designarán por el Comité Intercentros.

Artículo 83.- Comisión Mixta para la refundición y acomodación del contenido de la Ordenanza Laboral de Energía eléctrica y del Reglamento de Régimen Interior.

Por imperativo de la Disposición Transitoria 2a. del Estatuto de los Trabajadores, las actuales Ordenanzas de Trabajo mantienen su vigencia en calidad de norma de derecho dispositivo.

Por su parte, el actual Reglamento de Régimen Interior ha quedado totalmente obsoleto respecto a las modificaciones introducidas por la Legislación Laboral y por los cambios organizativos habidos en la Empresa.

Ante el vacío normativo que puede conllevar la derogación de la Ordenanza indicada, que afectará por extensión al Reglamento de Régimen Interior, que dimana de la misma, por aplicación de sus artículos 86 a 88, se crea una Comisión Mixta, encargada de redactar, refundir, actualizar y dejar sin efecto, en su caso, las normas y disposiciones contenidas en los textos señalados y que no estén previstas en el Convenio Colectivo.

Una vez finalizada la labor llevada a cabo por esta comisión, el texto resultante pasará a formar parte integrante, como Anexo, del presente Convenio Colectivo.

Aún en el supuesto que se haya procedido oficialmente a la derogación legal de la Ordenanza, ambas representaciones convienen en mantener su aplicación hasta tanto no quede aprobado el texto referido en el párrafo anterior.

Artículo 84.- Normas comunes mínimas para las Comisiones Mixtas.

1a.- Las Comisiones Mixtas desarrolladas en los anteriores artículos se regirán por las siguientes normas mínimas. El Comité Intercentros designará los representantes que deban incorporarse como miembros a cada una de ellas.

2a.- Los acuerdos alcanzados se incorporarán al Convenio, como anexos.

3a.- Los estudios, elaboración de propuestas y contenido definitivo de su alcance deberán llevarse a término bajo el principio de la buena fe, por parte de todos y cada uno de los componentes de las Comisiones Mixtas que se creen.

4a.- Si la Autoridad laboral estimase y la jurisdicción laboral competente ratificase que cualquiera de las cláusulas incorporadas como anexos al

Convenio por cualesquiera de las Comisiones antes indicadas, vulnerase la legalidad vigente, este hecho se considerará que desvirtúa totalmente los trabajos de la Comisión, quedando sin eficacia la totalidad de sus acuerdos, que serán nuevamente negociados, modificándolos en lo que fuese necesario. Dichas modificaciones deberán quedar ultimadas en el plazo más breve posible.

CAPITULO VIII

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 85.- Comisión Paritaria. Las incidencias que puedan derivarse de la aplicación o interpretación de este Convenio, serán obligatoriamente estudiadas y, en su caso, resueltas, por una Comisión Paritaria y, de no llegarse a acuerdo alguno en el plazo de 15 días, se elevará lo actuado al organismo competente. La Comisión Paritaria estará integrada por tres representantes de cada una de las partes, elegidos de entre los que hayan firmado el presente Convenio.

Artículo 86.- Prelación de normas. Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la Empresa y su personal con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general, que regirán con carácter supletorio.

Artículo 87.- Sujeción al cómputo anual. Las normas contenidas en el presente Convenio son, en su conjunto, más beneficiosas para el personal que las establecidas en las disposiciones vigentes, Convenio Colectivo anterior y Reglamento de Régimen Interior.

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

Artículo 88.- 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.

DISPOSICION TRANSITORIA

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

En la actualidad, este personal está excluido del ámbito del Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria del Convenio, dentro de los seis meses siguientes al de la fecha de su firma, determinará las condiciones que permitan incluir en el Convenio a dicho personal, y que regirán para el mismo.

Acordado lo anterior, el personal de este colectivo podría optar, individual y expresamente, a su inclusión en el Convenio.

NORMAS DE APLICACION DE LOS ACUERDOS QUE SUPONGAN MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

PREAMBULO

Se ha planteado por la Dirección de la Empresa al Comité Intercentros, la existencia de una serie de necesidades técnicas, organizativas y productivas, en que la Empresa, considerada en su totalidad, se encuentra inmersa. El Comité Intercentros entiende que estas circunstancias se dan efectivamente y ambas partes consideran que las mismas requieren, en algunos casos, la modificación sustancial de condiciones de trabajo. No obstante, estiman que es imprescindible establecer unas normas de aplicación de los acuerdos específicos que al respecto se adopten, que confieran al personal seguridad jurídica, homogeneidad de tratamiento y consideración de los derechos económicos y profesionales en los términos que se establecen en el presente documento. Estas normas serán de aplicación obligada para todos los procesos organizativos puntuales incluidos en el Art. 41 del E.T. a medida que se vayan acordando, y de referencia en aquellos casos individuales en que concurran circunstancias de modificación sustancial a los que sea posible la aplicación total o parcial de las mismas.

En este sentido se establecen las presentes normas:

1.0 PARTES CONTRATANTES

Las presentes normas se establecen por acuerdo específico entre la Dirección de la Empresa y el Comité Intercentros.

2.0 AMBITO DE APLICACION

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

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

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

3.0 AMBITO TEMPORAL

Estas normas estarán vigentes desde el momento de la firma de las mismas hasta el 31 de diciembre de 1992, pudiendo prorrogarse por acuerdo de las partes o denunciarse por incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente documento.

4.0 CAMBIO DE HORARIO DE TRABAJO

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

5.0 CAMBIOS FUNCIONALES

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

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

La Comisión de Valoración establecida en el Art. 8j del Convenio vigente interviene cuando en función de lo previsto en el citado Art. sea procedente.

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

- Si implicase circunstancias en función de las cuales se devesen pluses homogenizados, se percibirán los que correspondan a la función que desempeñe.

6.0 TRATAMIENTO DE LAS PERCEPCIONES DE PLUSES**6.1 Incremento de percepciones**

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

6.2 Decremento de percepciones

Cuando por causa de la modificación sustancial de condiciones, ocurra que algún trabajador deje de realizar determinadas prestaciones que daban lugar a la percepción de pluses, se le indemnizará de acuerdo con el siguiente escalado:

- 1º año: 75% de la merma total
- 2º año: 75% de la merma total
- 3º año: 25% de la merma total
- 4º año: 25% de la merma total

Estas cantidades quedarán fijadas en el momento del cambio de las condiciones percibiéndose mensualmente, y mientras el trabajador permanezca en activo.

Cuando un empleado de los incluidos en el presente supuesto cambie posteriormente a otras condiciones o a otro puesto de trabajo, en el que tenga unas remuneraciones más elevadas, se recalcularán las cantidades que le correspondan a partir de ese momento.

7.0 CLAUSULAS ADICIONALES**Clausula adicional primera**

En el supuesto de que como consecuencia de la implantación de modificaciones sustanciales que se refieran a jornada, horario y régimen de turnos, hubiese personal incluido en las mismas que optase por acogerse al Art. 41, apart. 3 del E.T. y la Licencia Especial ofertada por la Empresa, la Empresa se obliga a ingresar personal en un porcentaje equivalente al 25% del número de personas que pasen a Licencia Especial, con el objetivo de que queden incorporados a la plantilla fija, y distribuido por años de la siguiente forma:

1988/89:	20% mínimo.
1990:	20% "
1991:	30% "
1992:	El número de personas adecuado para completar el 25% total establecido.

Los citados porcentajes numéricos se entienden en el sentido de que si una anualidad se sobrepasa el porcentaje previsto, el número de ingresos en exceso se computará de forma acumulativa para los años sucesivos y cómputo del porcentaje final.

Por trimestres naturales se efectuará el seguimiento de los ingresos y bajas del personal correspondientes.

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

Clausula adicional segunda

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

Clausula adicional tercera

La Empresa aplicará un criterio restrictivo con relación a las prestaciones de los pluses.

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

Clausula adicional cuarta**Cambio de lugar de trabajo****1-Que no implique cambio de domicilio**

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

Se consideran el Grupo y Categoría Profesional, de acuerdo con lo que se establece en el apartado 5.0

2-Que implique cambio de domicilio (Traslado)

Los posibles traslados tendrán en cuenta el carácter de voluntariedad, tratando la Empresa de llegar a un acuerdo con el afectado. En los casos de justificada necesidad y en el supuesto de no darse el previo acuerdo entre las partes, al trabajador se le aplicará la condición más beneficiosa de acuerdo con la vigente normativa interna de la Empresa.

ANEXO II-1
TABLA SALARIAL MES/AÑO 1990

Nivel 1

Escalón	Técnico		Administrativo		Operario		Titulado		S. R.
			Auxiliar Oficial 3		Auxiliar Op.				
0			Portero B.	93.416/1.709.512	Peón.	93.416/1.709.512			93.416/1.709.512
1									96.219/1.760.797
2									99.115/1.813.792
3			Portero A/O.	102.104/1.868.496	Peón E/0.	102.104/1.868.496			102.104/1.868.496
4									105.187/1.924.910

ANEXO II-2

1990

Nivel 2

Escalón	Técnico		Administrativo		Operario		Titulado		S. R.
	Auxiliar Técnico		Auxiliar Adm/Auxiliar Oficial 2		Ayudante		Auxiliar titulado		
0			Portero A/1. Aux. Ad/0. Aux. Cons/0.	108.270/1.981.824 108.270/1.981.824 108.270/1.981.824	Peón E/1. Ayte./0. End. Peón/0.	108.270/1.981.324 108.270/1.981.324 108.270/1.981.324			108.270/1.981.324
1			Portero A/2. Aux. Ad/1. Aux. Cons/1.	111.539/2.041.157 111.539/2.041.157 111.539/2.041.157	Peón E/2. Ayte./1. End. Peón/1.	111.539/2.041.157 111.539/2.041.157 111.539/2.041.157			111.539/2.041.157
2									114.902/2.102.699
3			Aux. Ad/2. Aux. Cons./2.	118.358/2.165.951 118.358/2.165.951	Ayte./2. End. Peón/2.	118.358/2.165.951 118.358/2.165.951			118.358/2.165.951
4			Aux. Cons./3.	121.908/2.230.913					121.908/2.230.913

ANEXO II-3

1990

Nivel 3

Escalón	Técnico		Administrativo		Operario		Titulado		S. R.
	Técnico 4		Oficial Adm./Auxiliar Oficial 1		Oficial Operario		Titulado		
0	Téc. 5B/0. Téc. 5B/1. Téc. 5B/2.	119.420/2.185.370 123.633/2.262.476 125.552/2.297.584	Cons. 1.ª/0. Of. Ad. B/0. Cons. 1.ª/1. Of. Ad. B/1. Cons. 1.ª/2.	119.420/2.185.370 122.466/2.241.124 123.633/2.262.476 125.552/2.297.584 125.552/2.297.584	Of. Op. B/0. Of. Op. B/1. Of. Op. B/2.	119.420/2.185.370 123.633/2.262.476 125.552/2.297.584	Aux. tit. 5B/0. Aux. tit. 5B/1. Aux. tit. 5B/2.	119.420/2.185.370 123.633/2.262.476 125.552/2.297.584	125.552/2.297.584
1	Téc. 5B/3. Téc. 5A/0. Téc. 5A/1.	129.288/2.365.964 126.559/2.316.016 129.288/2.365.964	Of. Ad. B/2. Cons. 1.ª/3. Of. Ad. A/0. Cons. Esp./0. Cons. Esp./1.	129.288/2.365.964 129.288/2.365.964 129.288/2.365.964 126.559/2.316.016 129.288/2.365.964	Of. Op. B/3. Of. Op. A/0. Of. Op. A/1. Of. Op. E/0.	129.288/2.365.964 126.559/2.316.016 129.288/2.365.964 129.288/2.365.964	Aux. tit. 5B/3. Aux. tit. 5A/0. Aux. tit. 5A/1.	129.288/2.365.964 126.559/2.316.016 129.288/2.365.964	129.288/2.365.964
2	Téc. 5A/2. Téc. 4/0.	133.212/2.437.764 133.212/2.437.764	Of. Ad. B/3. Of. Ad. A/1. Cons. E/2. Of. Ad. E/0.	133.212/2.437.764 133.212/2.437.764 133.212/2.437.764 133.212/2.437.764	Of. Op. E/1. Of. Op. A/2.	133.212/2.437.764 133.212/2.437.764	Aux. tit. 5A/2. Tit. 4/0.	133.212/2.437.764 133.212/2.437.764	133.212/2.437.764
3	Téc. 5A/3. Téc. 4/1.	137.229/2.511.273 137.229/2.511.273	Of. Ad. A/2. Cons. E/3. Of. Ad. E/1.	137.229/2.511.273 137.229/2.511.273 137.229/2.511.273	Of. Op. A/3. Of. Op. E/2.	137.229/2.511.273 137.229/2.511.273	Aux. tit. 5A/3. Aux. tit. 4/1.	137.229/2.511.273 137.229/2.511.273	137.229/2.511.273
4	Téc. 4/2.	141.339/2.586.491	Of. Ad. E/2.	141.339/2.586.491			Aux. tit. 4/2.	141.339/2.586.491	141.339/2.586.491

ANEXO II-4

1990

Nivel 4

Escalón	Técnico		Administrativo		Operario		Titulado		S. R.
	Técnico 3		Administrativo 3		Montador Capataz		Titulado 3		
0	Téc. 4/3.	145.543/2.663.419	Of. Ad. A/3.	145.543/2.663.419	Of. Op. E/3.	145.543/2.663.419	Aux. tit. 4/3.	145.543/2.663.419	145.543/2.663.419
	Téc. 3B/0.	140.950/2.579.377	Of. Ad. E/3.	145.543/2.663.419	Capataz/0.	140.950/2.579.377	Aux. tit. 3B/0.	140.950/2.579.377	
	Téc. 3B/1.	145.514/2.662.895	S.J. Sec. B/0.	140.950/2.579.377	Capataz/1.	145.514/2.662.895	Aux. tit. 3B/1.	145.514/2.662.895	
	Téc. 3B/2.	145.543/2.663.419	S.J. Sec. B/1.	145.514/2.662.895	Capataz/2.	145.543/2.663.419	Aux. tit. 3B/2.	145.543/2.663.419	
	Téc. 3A/0.	145.543/2.663.419	S.J. Sec. B/2.	145.543/2.663.419	Capataz E/0.	145.543/2.663.419	Aux. tit. 3A/0.	145.543/2.663.419	
1	Téc. 3A/1.	149.933/2.743.766	S.J. Sec. A/1.	149.933/2.743.766	Capataz E/1.	149.933/2.743.766	Aux. tit. 3A/1.	149.933/2.743.766	149.933/2.743.766
2	Téc. 3B/3.	154.417/2.825.823	S.J. Sec. B/3.	154.417/2.825.823	Capataz /3.	154.417/2.825.823	Aux. tit. 3B/3.	154.417/2.825.823	154.417/2.825.823
3	Téc. 3A/2.	158.994/2.909.589	S.J. Sec. A/2.	158.994/2.909.589	Capataz E/2.	158.994/2.909.589	Aux. tit. 3A/2.	158.994/2.909.589	158.994/2.909.589
4	Téc. 3A/3.	163.852/2.998.484	S.J. Sec. A/3.	163.852/2.998.484	Capataz E/3.	163.852/2.998.484	Aux. tit. 3A/3.	163.852/2.998.484	163.852/2.998.484

ANEXO II-5

1990

Nivel 5

Escalón	Técnico		Administrativo		Operario		Titulado		S. R.
	Técnico 2		Administrativo 2		-		Titulado 2		
0	Téc. 2B/0.	160.258/2.932.710	J. Sec. B/0.	160.258/2.932.710			Tit. 2B/0.	160.258/2.932.710	168.710/3.087.378
	Téc. 2B/1.	166.343/3.044.074	J. Sec. B/1.	166.343/3.044.074			Tit. 2B/1.	166.343/3.044.074	
	Téc. 2B/2.	168.710/3.087.378	J. Sec. B/2.	168.710/3.087.378			Tit. 2B/2.	168.710/3.087.378	
1	Téc. 2A/0.	173.754/3.179.692	J. Sec. A/0.	173.754/3.179.692			Tit. 2A/0.	173.754/3.179.692	173.754/3.179.692
	Téc. 2B/3.	173.754/3.179.692	J. Sec. B/3.	173.754/3.179.692			Tit. 2B/3.	173.754/3.179.692	
2	Téc. 2A/1.	178.985/3.275.424	J. Sec. A/1.	178.985/3.275.424			Tit. 2A/1.	178.985/3.275.424	178.985/3.275.424
3	Téc. 2A/2.	184.404/3.374.576	J. Sec. A/2.	184.404/3.374.576			Tit. 2A/2.	184.404/3.374.576	184.404/3.374.576
4									189.915/3.475.437

ANEXO II-6

1990

Nivel 6

Escalón	Técnico		Administrativo		Operario		Titulado		S. R.
	Técnico 2 E		Administrativo 2 E		-		Titulado 2 E		
0	Téc. 2 A/3.	195.613/3.579.718	J. Sec. A/3.	195.613/3.579.718			Tit. 2 A/3.	195.613/3.579.718	195.613/3.579.718
	Téc. 2 E/0.	190.564/3.487.319	J. Sec. E/0.	190.564/3.487.319			Tit. 2 E/0.	190.564/3.487.319	
	Téc. 2 E/1.	195.613/3.579.718	J. Sec. E/1.	195.613/3.579.718			Tit. 2 E/1.	195.613/3.579.718	
1	Téc. 2 E/2.	201.499/3.687.417	J. Sec. E/2.	201.499/3.687.417			Tit. 2 E/2.	201.499/3.687.417	201.499/3.687.417
2	Téc. 2 E/3.	207.477/3.796.826	J. Sec. E/3.	207.477/3.796.826			Tit. 2 E/3.	207.477/3.796.826	207.477/3.796.826
3									213.736/3.911.363
4									220.182/4.029.319

ANEXO III
PLUS TURNO ROTATIVO Y HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 1990

N. AC.	N. AN.	TEC.	AD. 1	AD. 2	OP. 1	OP. 2	A	B	C	D	E	F
6	11	Tec. 2E	Ad. 2E	-	-	-	1.441	1.081	721	932	1.631	699
5	10	Tec. 2A	J. Sec. A	-	-	-	1.249	937	625	804	1.407	603
		Tec. 2B	J. Sec. B	-	-	-	1.203	903	602	774	1.355	581
4	8	Tec. 3A	Sj. Sec. A	-	Capt. E	-	1.077	808	539	694	1.215	521
		Tec. 3B	Sj. Sec. B	-	Capt.	-	1.069	802	535	685	1.199	514
3	6	Tec. 4	Of. Ad. E	-	-	-	929	697	463	598	1.047	449
		-	-	-	Of. Esp.	-	890	668	445	572	1.101	429
		-	Of. Ad. A	-	-	-	929	697	465	598	1.047	449
		Tec. 5A	-	Cons. E	-	-	929	697	465	598	1.047	449
		-	-	-	Of. Op.	-	867	651	434	598	1.047	449
		-	-	-	-	-	845	634	423	544	952	408
		-	Of. Ad.	-	-	-	929	697	465	598	1.047	449
		Tec. 5B	-	Cons.	-	-	929	697	465	584	1.022	438
		-	-	-	Of. Op.	-	808	606	404	567	993	426
		-	-	-	-	-	805	604	403	521	912	391
2	3	-	-	Aux. Co.	-	-	799	600	400	516	903	387
		-	Aux. Ad.	-	-	-	802	602	401	516	903	387
		-	-	-	End. Pn.	-	802	602	401	516	903	387
		-	-	Ayte.	-	-	792	594	396	511	895	384
1	2	-	-	Port. A	-	-	692	519	346	445	779	334
		-	-	Port. B	-	Peón E	692	519	346	445	779	334
		-	-	-	-	Peón	692	519	346	445	779	334
		-	-	-	-	-	692	519	346	445	779	334

A: Turno rotativo cerrado.
 B: Turno rotativo abierto A.
 C: Turno rotativo abierto B.
 D: Horas extras: Módulo pactado base 100 por 100.
 E: Horas extras: Importe total con recargo del 75 por 100.
 F: Horas extras: Importe recargo 75 por 100.

CUADRO A
Cláusula séptima

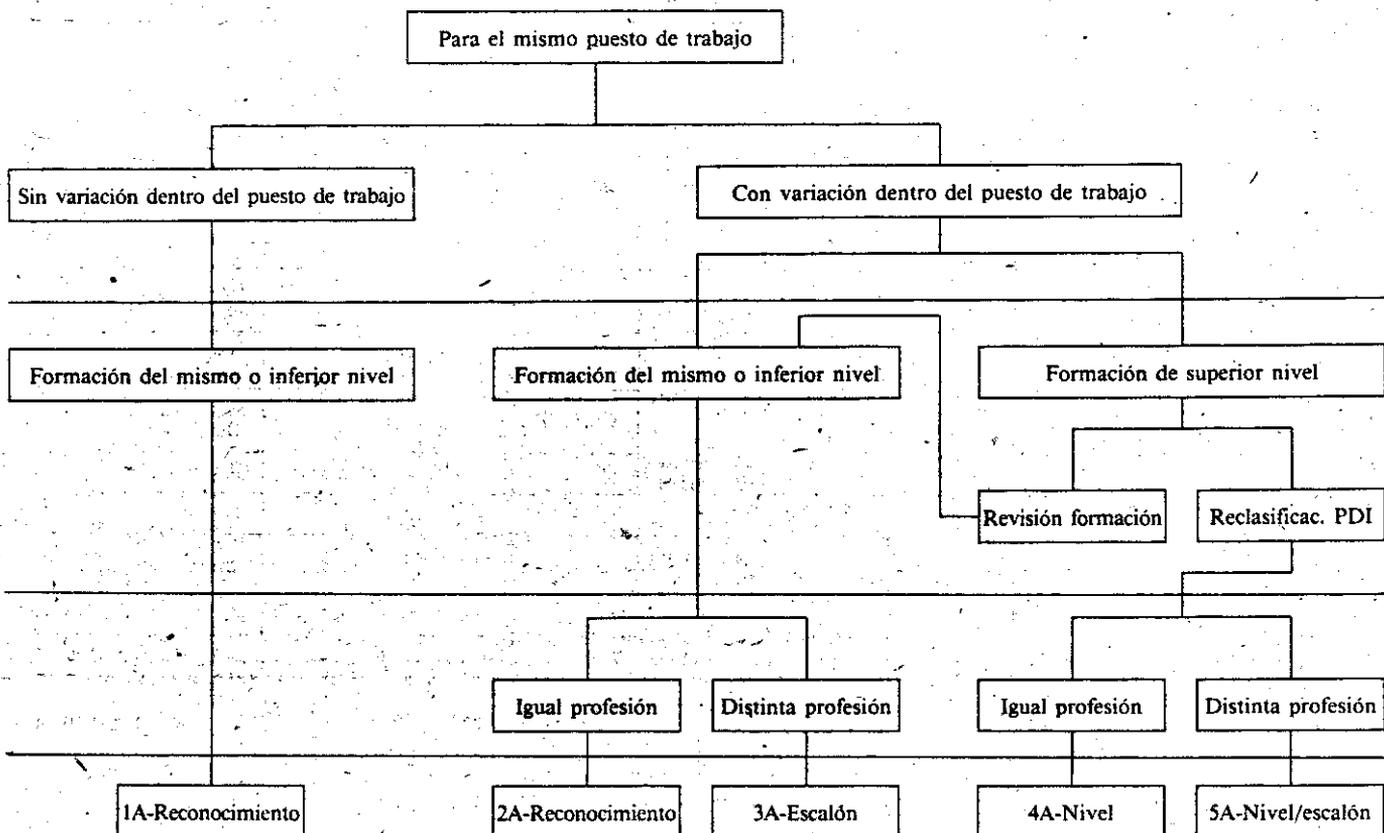
a) Incentivos a la formación

Formación	Condiciones de acceso			Incentivos			
	A propuesta de la Dirección de la 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 período de tiempo	-	X	-	X	-	-	-
Para otro período de tiempo (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.

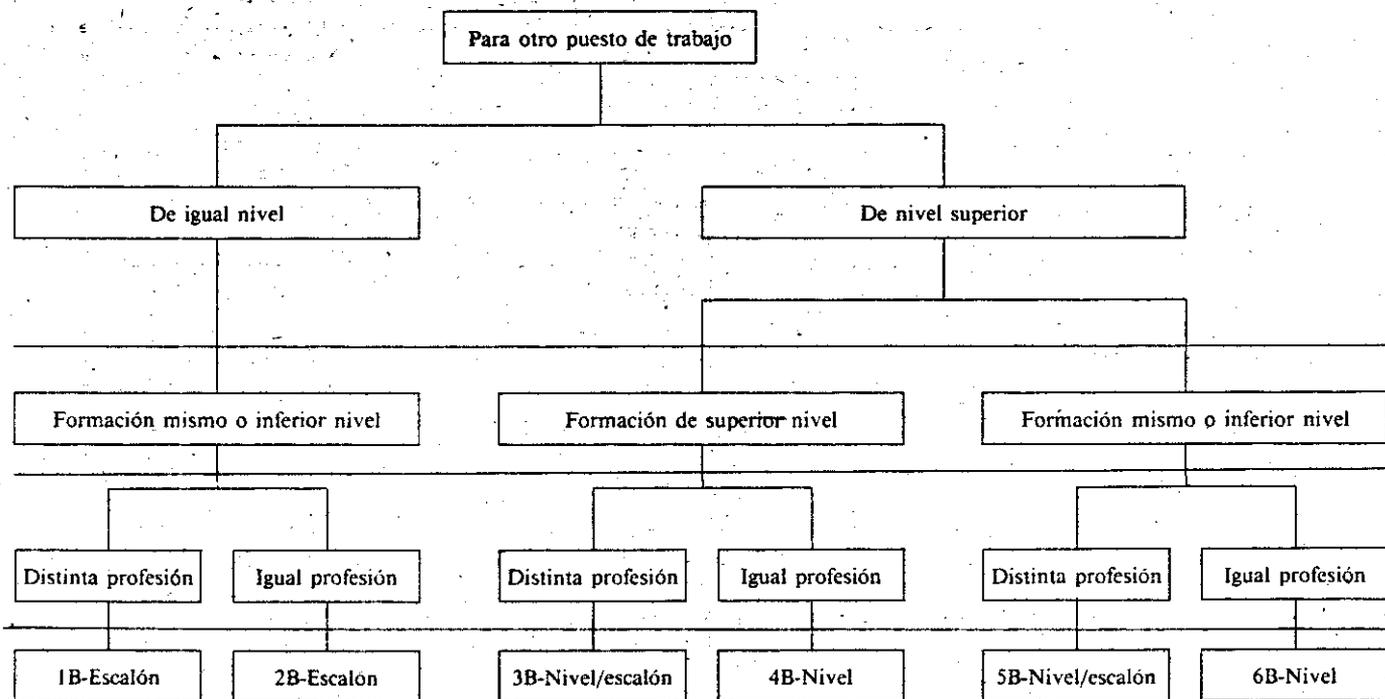
CUADRO B

Incentivos a la formación



CUADRO C

Incentivos a la formación



CLAUSULA PRIMERA

Detalle de la reordenación de las actuales categorías y niveles en seis niveles profesionales

Formación	Niveles profesionales		Grupo I Técnicos y Titulados		Grupo II Administrativos			Grupo III Operarios		
	Nueva	Actual	Nuevo	Actual	Nuevo	Subgrupo 1.º Actual	Subgrupo 2.º Actual	Nuevo	Subgrupo 1.º Actual	Subgrupo 2.º Actual
TM (x)	6	11	Téc. 2E	Téc. 2E	Admto. 2E	Jefe Sec. E				
TM (x)	5	10	Téc. 2.ª	Téc. 2.ª A	Admto. 2.ª	Jef. Sec. A				
		9		Téc. 2.ª B		Jef. Sec. B				
FP II (x)	4	8	Téc. 3.ª	Téc. 3.ª A	Admto. 3.ª	Subjefe Sec. A		Capataz Montador	Capataz E Montad. Jefe	
		7		Téc. 3.ª B		Subjefe Sec. B			Capataz Montador	
FP II (x)	3	6	Téc. 4.ª	Téc. 4.ª	Ofic. Admto. Aux. Oficina 1	Of. Ad. E	Of. Ad. A	Conserje E, etc.	Ofic. Oper.	Subcapataz Ofic. Esp.
		5		Téc. 5.ª A		Of. Ad. B				Of. Oper. A
		4		Téc. 5.ª B		Conserje, etc.				Of. Oper. B
FP I (x)	2	3	Aux. Téc.		Aux. Admto. Aux. Oficina 2	Aux. Admto.	Aux. Conserje, Ord. E, etc.	Ayudante	Ayudante	Endo. Peones
EGB (x)	1	2			Aux. Oficina 3		Orden. A, etc.	Aux. Oper.		Peón Esp.
		1				Orden. B, etc.			Peón	

ACTA ADICIONAL DEL CONVENIO COLECTIVO
DE FUERZAS ELECTRICAS DE CATALUÑA, S.A. 1990/1992

Reunidos los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de FUERZAS ELECTRICAS DE CATALUÑA, S.A. y que figuran reseñados en el Acta formalizada con fecha 19 de diciembre de 1990, bajo la Presidencia de D. Francisco Payá Agustí y actuando en calidad de Secretario D. José Manuel López Guerra, acuerdan:

Establecer una prima en función de las mejoras de gestión que se obtendrán en el transcurso de los tres años de vigencia del Convenio, por la aplicación de las medidas reguladas en los artículos 12 bis y 83 bis del Texto del Convenio Colectivo y que son:

- Comisión Mixta de estudio, refundición y determinación de los regímenes complementarios de los puestos de trabajo.
- Comisión Mixta para la refundición y acomodación del contenido de la Ordenanza Laboral de Energía Eléctrica y del R.R.I.

El cálculo de la misma se establece cada año, de la siguiente forma:

19.- Para el año 1990 se establece un porcentaje del 1% sobre el salario anual a 31 de diciembre de 1989 de cada trabajador. El importe resultante se abonará por una sola vez, el 15 de noviembre de 1.990.

Para la determinación del salario anual a 31 de diciembre de 1990 se añadirá el importe antes citado al salario anual de 1 de enero de 1.990, el cual será la base para la determinación del salario anual de 1991.

20.- Para el año 1991, se establece un porcentaje del 1,6% sobre el salario anual a 31 de diciembre de 1990 de cada trabajador. El importe resultante se abonará, por una sola vez, el 15 de noviembre de 1991.

Para la determinación del salario anual a 31 de diciembre de 1991 se añadirá el importe antes citado al salario anual de 1 de enero de 1991, el cual será la base para la determinación del salario anual de 1992.

30.- Para el año 1992, se establece un porcentaje del 1,9% sobre el salario anual a 31 de diciembre de 1991 de cada trabajador. El importe resultante se abonará, por una sola vez, el 15 de noviembre de 1992.

Para la determinación del salario anual a 31 de diciembre de 1992, se añadirá el importe antes citado al salario anual de 1 de enero de 1992, el cual será la base para la determinación del salario de 1993, quedando extinguido y sin efecto dicha prima por mejoras de gestión.

- Aplicación tarifa empleado en segunda vivienda. A los efectos de posibilitar la concesión de la tarifa a precio de empleado en la segunda vivienda, se ha establecido el Reglamento que determina su concesión y las bases sobre las cuales ésta se concede.

- Durante la vigencia del Convenio el personal de limpieza que actualmente figura contratado, referido en el artículo 12 de la Ordenanza Laboral de Energía Eléctrica (Aseadoras), alcanzará el salario del nivel 1 del Convenio, a razón de 1/3 cada año, y en proporción a su jornada.