



Diario Oficial de Galicia

DOG Núm. 95 Viernes, 18 de mayo de 2001 Pág. 6.630



III. OTRAS DISPOSICIONES

CONSELLERÍA DE JUSTICIA, INTERIOR Y RELACIONES LABORALES

RESOLUCIÓN de 31 de enero de 2001, de la Delegación Provincial de Lugo, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación, en el Diario Oficial de Galicia, del convenio colectivo de ámbito provincial para la empresa Barras Eléctricas Galaico-Asturias, S.A.

Visto el texto del convenio colectivo para la empresa Barras Eléctricas Galaico-Asturias, S.A. (código 2700082), de la provincia de Lugo, firmado el día 17 de enero de 2001, por la representación de la mencionada empresa y la de sus trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2º y 3º del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y en el Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, esta delegación provincial

ACUERDA:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el registro de convenios de esta delegación, así como su depósito.

Segundo.-Remitir el texto del mencionado convenio colectivo a la Dirección General de Relaciones Laborales de la Xunta de Galicia.

Tercero.-Disponer su publicación en el Diario Oficial de Galicia.

Lugo, 31 de enero de 2001.

Manuel Teijeiro Álvarez

Delegado provincial de Lugo

Barras Eléctricas Galaico-Asturias, s.A.

Convenio colectivo 2000-2001

Capítulo I

Cláusulas generales

Artículo 1º.-Ámbito territorial.

El presente convenio afecta a la provincia de Lugo, en la que desarrolla su actividad industrial Barras Eléctricas Galaico-Asturianas, S.A.

Artículo 2º.-Ámbito personal y funcional.

El presente convenio afecta a los trabajadores de la empresa cuyas relaciones de trabajo estén reguladas en el Estatuto de los trabajadores o en las disposiciones de este convenio.

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, queda expresamente excluido el personal cuya relación laboral se regule por el R.D. 1382/1985, de 1 de agosto, así como el que efectúe funciones de carácter directivo. Asimismo, la dirección de la empresa, a propuesta suya y previa aceptación voluntaria del interesado, podrá excluir del ámbito de aplicación del convenio al personal que, encuadrado en el grupo profesional I, realice funciones de especial responsabilidad.

Artículo 3º.-Ámbito temporal.

1. El presente convenio colectivo entrará en vigor con efectos desde 1 de enero de 2000, cualquiera que sea la fecha de su publicación, salvo en aquellas materias respecto de las que se haya convenido expresamente otra fecha, siendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2001.

2. Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, finalizado el período de vigencia, si no mediara denuncia de las partes, se entenderá prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2002.

3. El convenio colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación por escrito, con un plazo de preaviso de tres meses a la fecha de su vencimiento al 31-12-2002. En caso de no mediar denuncia, se entenderá prorrogado por períodos anuales.

Capítulo II

Régimen económico

Artículo 4º.-Estructura salarial.

1. La estructura salarial comprende un salario base (SB), que se corresponde con la retribución fijada por unidad de tiempo, y los complementos que puedan corresponder por calidad, cantidad o puesto de trabajo. Cada uno de los grupos profesionales se ordena en 10 niveles cuyo salario base es el que se detalla en la tabla del anexo I, para el año 2000.

2. A partir de la firma de este convenio, el salario base (SB) más los complementos de calidad, cantidad y puesto de trabajo y aquellos otros conceptos salariales expresamente

previstos en este convenio, constituyen el marco retributivo del personal de nuevo ingreso.

Atendiendo al grado de experiencia en la empresa y considerando que el proceso de adquisición de la misma se produce gradualmente y se completa a nivel satisfactorio en un plazo que se estima de 4 años, los trabajadores ingresarán en la empresa con un salario equivalente al 80% del correspondiente al nivel uno de su grupo profesional, incrementándose dicho porcentaje en un 5% anual a partir del primer año hasta alcanzar, el 5º año, el 100% del salario correspondiente al nivel uno de su grupo profesional.

Los años de permanencia en cada tramo de los citados anteriormente, se computarán a efectos de la promoción horizontal recogida en este convenio.

3. Sin perjuicio de la aplicación de lo establecido en el número 1 del presente artículo, la estructura salarial de los trabajadores que integran la plantilla actual se fijará atendiendo a las siguientes reglas:

a) Tendrán derecho al salario base (SB) que resulte de la aplicación de la tabla de equivalencias de su categoría a los grupos profesionales y niveles, conforme a lo establecido en el anexo II del presente convenio y, en su caso, al salario individual reconocido (SIR).

b) Se entiende por salario individual reconocido (SIR) la diferencia entre el salario base y el salario fijo (SF) que los trabajadores vienen percibiendo actualmente. Este salario (SIR) será revalorizable, en los mismos términos que el salario base, y no absorbible.

c) Los actuales conceptos salariales a incluir en el salario fijo (SF) serán determinados en el plazo máximo de 3 meses por la comisión mixta paritaria.

El salario fijo (SF) incluirá todas las retribuciones fijas de carácter colectivo que se determine, con respeto a la naturaleza de los conceptos.

Hasta tanto no se alcance acuerdo en el seno de la citada comisión, seguirán vigentes los actuales conceptos salariales.

d) El encuadramiento de los trabajadores actuales dentro de la nueva estructura salarial se efectuará en un nivel igual o inferior al nivel 7 de su grupo profesional, quedando el importe que exceda del salario base de nivel como salario individual reconocido.

e) El volcado de los conceptos retributivos actuales a la nueva estructura salarial se efectuará atendiendo a su naturaleza, características y condiciones, con los mismos efectos que actualmente tienen sobre la garantía del ERE, pensiones, y/o cualquier otro que pudiera derivarse del mismo.

f) Los conceptos fijos de carácter individual que vinieran percibiendo los trabajadores se mantendrán como complementos personales en función de su propia naturaleza.

5. El salario base (SB) y, en su caso, el salario individual reconocido (SIR) se distribuirán en doce pagas de igual importe más dos pagas extraordinarias que se

abonarán en los meses de julio y diciembre y en proporción al tiempo trabajado en el semestre inmediatamente anterior.

6. Los conceptos que tengan su origen en la permanencia o vinculación a la empresa (antigüedad, premios de vinculación, permanencia, etc.) pasarán a ser complementos personales para el personal en plantilla a la firma de este convenio, manteniéndose el sistema de devengo que tenían en el convenio vencido.

7. El salario real (SR) es la suma del salario base (SB) más los complementos de calidad, cantidad y puesto de trabajo, a los que se le añadirá, en caso de percibirlo, el salario individual reconocido (SIR) y los complementos fijos personales.

Artículo 5º.-Incremento tabla salarial.

Hasta tanto se produzca por la comisión mixta paritaria, el volcado en la nueva tabla retributiva y la adscripción del personal a la nueva estructura salarial aquí pactada, que tendrá como fecha límite el 28-2-2001, los salarios y demás conceptos económicos se incrementan para el año 2000 en el IPC previsto más medio punto, con respecto al valor que hubiera al 31-12-1999.

Para el año 2001 y, en su caso, para el año 2002, los conceptos salariales se incrementarán automáticamente en el IPC previsto más medio punto (0,5%).

A estos efectos, se tomará como referencia la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2000, o 2001 en el supuesto de prórroga, respectivamente, actualizadas, en su caso, con el incremento resultante de la aplicación de la cláusula de revisión prevista en este convenio.

Artículo 6º.-Plus de turno cerrado.

El valor del plus de turno cerrado para el año 2000 será de 919 pesetas por día efectivamente trabajado para el personal en régimen de turno de ocho horas continuadas, dentro de un servicio que cubra las veinticuatro horas del día. No se devengará este plus en ausencia por permisos retribuidos o cualquier tipo de descanso o ausencia legal, con excepción hecha de vacaciones, enfermedad, accidente, créditos de horas a que tienen derecho los miembros del comité de empresa y delegados de prevención.

Artículo 7º.-Plus de turno abierto.

El valor de este plus para el año 2000 será de 748 pesetas por día efectivamente trabajado, para el personal en régimen continuado dentro de su jornada de trabajo diaria completa y dentro de la media de su grupo correspondiente, con horario diferente al normal, con independencia que el turno sea o no rotativo. No se devengará este plus en ausencia por permisos retribuidos o cualquier tipo de descanso o ausencia legal, con excepción hecha de, vacaciones, enfermedad, accidente, créditos de horas a que tienen derecho los miembros del comité de empresa y delegados de prevención.

Artículo 8º.-Primas.

Este concepto para el año 2000 se verá incrementado en un 2,5% sobre sus correspondientes valores a 31 de diciembre de 1999.

Artículo 9º.-Plus nocturno.

Los valores de la nueva tabla de plus nocturno que regirá a partir del 1 de enero de 2000 y para ese año son los que figuran en el anexo número III que se acompaña.

El plus nocturno será percibido por todos los trabajadores de plantilla cuando realicen la jornada ordinaria de trabajo durante el período comprendido entre las 22 y 6 horas. No se devengará este plus en ausencia por permisos retribuidos o cualquier tipo de descanso o ausencia legal, con excepción hecha de vacaciones, enfermedad, accidente, créditos de horas a que tienen derecho los miembros del comité de empresa y delegados de prevención.

Artículo 10º.-Plus de conductores.

Cuando un trabajador que no perciba paga de conductores, sea requerido para conducir vehículos de la empresa percibirá un plus de 785 pesetas por cada día efectivo en que desempeñe esta actividad, no percibiéndose en caso de enfermedad, accidente, vacaciones, permiso legal, permisos por créditos de horas sindicales y cualquier otro tipo de descanso o ausencia legal o convencional.

Cada vehículo sólo generará un plus de conductor por cada jornada completa de trabajo.

La empresa se hará cargo de todos los gastos de defensa legal y responsabilidad civil del empleado originados por accidente de tráfico, siempre que éstos se produzcan conduciendo vehículos de la empresa y no sean como consecuencia de imprudencia temeraria del trabajador.

Se mantienen las penalizaciones previstas para caso de accidente con graves daños para el vehículo, cuando resulte culpable el empleado de Barras Eléctricas Galaico-Asturias, S.A.

Artículo 11º.-Trabajos extraordinarios (requerimiento).

Si, debido al carácter de servicio público de la empresa, surge la necesidad de efectuar trabajos extraordinarios por averías graves o por necesidades del servicio que puedan repercutir en la producción o distribución de energía, los trabajadores tendrán derecho a un incentivo para el año 2000 de 2.185

pesetas por trabajo realizado en día de descanso o festivo que le corresponda descansar por su calendario, cualquiera que sea la fecha de preaviso.

Este incentivo se aplicará también a todo aquel trabajador que, una vez finalizada su jornada de trabajo habitual o antes de las siete de la mañana, cuando inicie su jornada a las ocho, sea requerido para la realización de dichos trabajos extraordinarios. En este caso, será condición indispensable para su percepción que el requerimiento se realice con un preaviso igual o inferior a 48 horas.

Como regla general, sólo se abonará a cada trabajador un requerimiento por trabajos extraordinarios, con independencia del número de jornadas a que éstos den lugar.

Artículo 12º.-Horas extraordinarias.

El valor de las horas extraordinarias y los pagos correspondientes por trabajo o descanso en festivos para el año 2000 se verá incrementado en un 2,5% sobre sus correspondientes valores a 31 de diciembre de 1999.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, se abonará con el incremento porcentual del 75%. Las horas extraordinarias nocturnas, que son las que se realizan entre las 22 y las 6 horas, con el 100%.

Se acompañan nuevas tablas de valores de horas extraordinarias para 2000, como anexo número IV.

Artículo 13º.-Dietas.

1. Los trabajadores que, por necesidades del servicio, hayan de desplazarse, de su zona de trabajo, serán resarcidos por la empresa de los posibles gastos que se les originen.

Las condiciones generales para que se devenguen las correspondientes dietas, siempre que exista previa autorización del jefe respectivo, son las siguientes:

a) Dieta de desayuno.

-Cuando el trabajo o el viaje se inicie dos o más horas antes del comienzo de la jornada laboral.

-Cuando se regrese del trabajo o del viaje después de las 8 de la mañana.

b) Dieta de comida.

-Cuando el trabajador tenga que permanecer durante el tiempo de descanso intermedio de la jornada normal partida en el lugar del desplazamiento.

-Cuando finalice la jornada de mañana o regrese al centro de trabajo con más de una hora de retraso sobre su horario normal.

c) Dieta de cena.

-Cuando en los desplazamientos del personal a localidad o instalación diferente, se comience el viaje entre las 20 y las 22 horas, o se regrese después de las 22 horas.

-Cuando termine el trabajo después de las 22 horas, o después de las 23 horas, si se trata de jornada de tarde en régimen de turno cerrado.

d) Dieta completa.

-Cuando el trabajador tenga que desayunar, comer, cenar y pernoctar en localidad distinta a su domicilio, por razones de trabajo.

e) Plus semirruta.

-Este plus se devenga cuando, en situación de desplazamiento a dieta completa, la comida del mediodía se realiza en localidad distinta de la de residencia.

f) Complemento dieta por día de desplazamiento.

-Este complemento se abonará por día de desplazamiento, siempre que éste exceda de 10 días consecutivos y de 100 km de distancia del centro de trabajo.

2. Las dietas por desplazamiento para el año 2000 se abonarán de acuerdo con los valores de las tablas que se acompañan como anexo número V, a partir de la firma del presente convenio.

El personal desplazado a capital de provincia o grandes núcleos de población, podrá optar entre percibir las correspondientes dietas de viaje o acogerse al régimen de gastos justificados. Se consideran grandes núcleos de población los siguientes: Burela, Ribadeo, Foz, Vivero y Vilalba.

Cuando se acoja al régimen de gastos justificados podrá hacer uso de hoteles de tres estrellas, autorizándose, al propio tiempo, la utilización del mismo hotel que el acompañante de mayor categoría, y si no realizara el desayuno, comida o cena en el hotel en que esté alojado, percibirá el importe de la dieta fraccionada.

Artículo 14º.-Gastos de locomoción.

Con efectos 1-11-2000, cuando por necesidades del servicio el trabajador ponga su vehículo a disposición de la empresa, percibirá una compensación de 36 pesetas por kilómetro recorrido.

Por cada plaza ocupada, además del conductor, se abonará un suplemento de dos pesetas por kilómetro recorrido, con un máximo de 4 acompañantes, con independencia del precio del kilometraje.

Artículo 15º.-Quebranto de moneda.

Los trabajadores que habitualmente realicen cobros o pagos en metálico por cuenta de la empresa percibirán, en concepto de quebranto de moneda una gratificación anual de 45.252 pesetas, distribuidas en doce pagos iguales de 3.771 pesetas cada uno.

El percibo de esta gratificación estará condicionado a la continuidad en la realización de las funciones de cobros y pagos en metálico, por lo que dejará de percibirse a partir del momento en que cese en la prestación efectiva de las mismas, excepción hecha de vacaciones y crédito de horas a que tienen derecho los miembros del comité de empresa y delegados de prevención.

En caso de que la función de cobro y pago en metálico no sea habitual o se interrumpa por ausencias, aún justificadas, que no sean las establecidas en el párrafo anterior, esta gratificación se percibirá proporcionalmente al tiempo en que se haya realizado la función.

Artículo 16º.-Cláusula de revisión salarial.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrara a 31 de diciembre de 2000 un incremento superior al 2% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC a 31 de diciembre de 1999, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso correspondiente, de forma que al final

del ejercicio estos se hayan incrementado en el IPC real más medio punto (0,5%). Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2000, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 2001, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas finales de 1999 utilizados para realizar los aumentos pactados para el año 2000.

Igual cláusula de revisión salarial operará para el año 2001 y, en su caso, para el año 2002.

La revisión salarial se abonará en una sola paga, en el primer trimestre del año siguiente a aquel que se revisa.

Capítulo III

Tiempo de trabajo

Artículo 17º.-Jornada de trabajo.

1. El personal de nuevo ingreso tendrá una jornada de 1.716 horas ordinarias anuales de trabajo efectivo, distribuidas de conformidad con lo establecido en los horarios aplicables en cada centro de trabajo.

2. A los trabajadores que a la firma del presente convenio disfruten de una jornada laboral inferior a las 1.716 horas, se les respetara como condición más beneficiosa ad personam, de acuerdo con la jornada anual y horarios que constan en la disposición adicional segunda.

El personal contratado a tiempo parcial percibirá su retribución en proporción al tiempo contratado.

De acuerdo con el artículo 34.4º del Estatuto de los trabajadores, en las jornadas con horario continuado, el tiempo de interrupción preceptivo denominado de bocadillo, no se considerará tiempo de trabajo efectivo a efectos de la jornada anual de tiempo efectivo pactada en este artículo.

En atención a las causas técnicas, organizativas, productivas o económicas que se den en cada momento, se podrá establecer excepcionalmente para un colectivo concreto y

para un determinado tiempo (máximo de 3 meses), un régimen de horarios distinto al fijado en este convenio colectivo y previa apertura del período de consultas con la representación del personal de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores. Para períodos superiores se requerirá acuerdo con la representación del personal.

Horario de trabajo.

1. Horario continuado.

Para el personal en horario exclusivo de oficinas: con carácter general se establece para todo el personal hasta hoy denominado jurídico, administrativo (subgrupo I) y técnico, con trabajo exclusivo de oficinas el horario continuado de lunes a viernes de 7.55 a 15.05 horas y para el resto del personal excepto el de turnos, de 7.40 a 15.05 horas.

En este horario de trabajo se establece una interrupción de 15 minutos de la jornada, denominado tiempo de bocadillo, a tenor de lo previsto en el artículo 34.4º del Estatuto de los trabajadores, que no tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

2. Horario partido.

Si por necesidades del servicio la dirección de la empresa precisa que algún trabajador realice este horario, se podrá acordar con el mismo, a título per

sonal, la realización de la jornada en horario partido, previa información a sus representantes del personal.

El horario a desarrollar será el siguiente:

A. Personal con trabajo exclusivo de oficinas.

Se establece para este personal la siguiente jornada de trabajo:

a) Jornada de invierno, 8 meses (octubre a mayo, ambos inclusive), con arreglo al horario siguiente:

Mañana:

Lunes a jueves: de 7.55 a 14.

Viernes: de 8 a 15.

Tarde:

Lunes a jueves: de 15.25 a 17.30.

-Navidad (de 25 de diciembre a 7 de enero):

Lunes a viernes: de 8 a 15.

-Semana Santa y semana de Pascua:

Lunes a viernes: de 8 a 15.

b) Jornada de verano, cuatro meses (junio a septiembre, ambos inclusive): treinta horas semanales con jornada continuada de seis horas, de 8 a 14 horas de lunes a viernes y sábados libres.

B. Resto del personal.

Se establece para este personal la siguiente jornada de trabajo:

a) Jornada de invierno, ocho meses (octubre a mayo, ambos inclusive):

Mañana:

Lunes a jueves: de 7.55 a 14.

Viernes: de 8 a 15.

Tarde:

Lunes a jueves: de 15.25 a 18.10.

-Navidad (de 25 de diciembre a 7 de enero):

Lunes a viernes: de 8 a 15.

-Semana Santa y semana de Pascua:

Lunes a viernes: de 8 a 15.

b) Jornada de verano, cuatro meses (junio a septiembre ambos inclusive): treinta horas semanales con jornada continuada de seis horas, de 8 a 14 horas de lunes a viernes y sábados libres.

3. Horario del personal con trabajo en régimen de turno:

Este personal trabajará durante todo el año 40 horas semanales, a razón de ocho horas continuadas diarias.

El personal que presta servicios de atenciones disfrutará de la jornada continuada, sin detrimento de su acoplamiento al trabajo de sustitución de turnos. El cómputo anual, a los solos efectos de la compensación horaria del personal de atenciones, queda establecido en 1.716.

El personal de régimen de turno disfrutará de un descanso de 5 días distribuidos a lo largo de los doce meses del año, a fin de totalizar, en cómputo anual la jornada pactada de 1.716 horas ordinarias de trabajo efectivo.

4. Distribución irregular.

En el horario continuado, la realización de la jornada ordinaria diaria elevada a su cómputo anual, determina la realización de un número de horas inferior a la jornada ordinaria anual pactada de jornada efectiva, que denominaremos bolsa de horas ordinarias o jornada irregular.

En consecuencia, con el fin de atender necesidades del servicio, cada trabajador, del cómputo global anual, pone a disposición de la empresa la siguiente bolsa de horas:

- a) Personal hasta ahora denominado jurídico, administrativo (subgrupo I) y técnico con trabajo exclusivo de oficinas una bolsa de 45 horas.
- b) Resto del personal, una bolsa de 60 horas.
- c) Asimismo, en ambos casos, ponen a disposición de la empresa una bolsa de 18 horas, que denominaremos adicional, correspondiente a 5 minutos de cada jornada diaria de trabajo efectivo.

Estas horas tendrán la consideración de horas ordinarias y su uso se registrará por las siguientes normas:

- a) Cada vez que un trabajador sea requerido para realizar un trabajo a cuenta de la citada bolsa de horas, se computarán 2 horas si el trabajo realizado es de menor duración, y las que se realicen si el tiempo es mayor, haciendo redondeo hacia la hora inmediata superior.

Asimismo, las horas con cargo a la bolsa que se realicen en período nocturno, se computarán por el doble de las efectivamente realizadas:

- b) Los días en que se podrá hacer uso de dichas horas, serán los lunes, martes, miércoles y jueves que no coincidan en festivo, excepción hecha de las dos semanas de Navidad, Semana Santa y Pascua y los meses de julio y agosto.

- c) La comunicación para la realización de dichas horas se hará con carácter ordinario con 3 días de antelación, salvo en casos urgentes en que se comunicará de un día para otro, y catastróficos, que será sobre la marcha.

- d) El resto de horas sobre la jornada ordinaria no contempladas en los días anteriormente señalados, así como el exceso sobre la bolsa, tendrán la consideración de horas extraordinarias.

- e) La efectiva realización de la jornada irregular (bolsa) de cada año, deberá hacerse de manera que al día 20 de diciembre la citada jornada deberá haberse efectuado en su totalidad, dejando de realizarse las horas de jornada irregular (bolsas) que faltasen.

- f) Si en el transcurso de la vigencia del convenio, se redujese la duración máxima de la jornada, se destinará el 4% de dicha jornada anual para la distribución irregular (bolsa), adecuando los horarios de entrada y/o salida.

g) Con respecto a la bolsa adicional de 18 horas que ambos colectivos ponen a disposición de la empresa, correspondientes a los 5 minutos de cada jornada de trabajo, han de utilizarse en las siguientes condiciones:

g.1. Esta bolsa se divide en dos partes de 9 horas cada una, para utilizar en cada uno de los semestres.

g.2. Para poder utilizar esta bolsa de 9 horas semestral es necesario que previamente se haya utilizado el 50% de la bolsa principal.

g.3. En el supuesto de que, al 30 de junio no fuera necesario utilizar esta bolsa adicional de 9 horas en su totalidad o en parte, en el primer semestre, se considerará como utilizada en lo que falte hasta alcanzar las 9 horas.

g.4. Las 9 horas restantes fijadas de bolsa adicional para el segundo semestre se regirá por lo recogido en el punto e) anterior.

5. Personal localizable (retén).

a) Normas generales.

Cuando además del tiempo de cobertura del servicio, en jornada ordinaria de trabajo, fuera necesaria la disponibilidad y localización del personal fuera de esta, se establecerá un retén de localización, prestado por uno o más trabajadores que, semanalmente, como máximo, se encontrará en esta situación fuera de su jornada normal.

El objetivo del retén de localización es que la actividad inherente a la finalidad de servicio público de la empresa pueda ser realizada con mayor efectividad, al tener localizados a aquellos empleados a quienes afectará, tras la realización de la jornada laboral así como en el día de descanso y festivos comprendidos en su semana, sin estar presentes en el puesto de trabajo, consiguiendo su incorporación al mismo en un tiempo razonable, caso de ser requeridos.

Se define como tal, la disposición para la rápida localización e incorporación al servicio, fuera de las horas laborales, a cambio de una compensación diaria fijada independientemente del trabajo efectuado; el tiempo de disponibilidad en el retén no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Ello no excluye que el personal no afectado por el retén acuda cuando se le localice para atender aquellos daños urgentes que se produzcan, en las condiciones previstas en este convenio.

b) Régimen económico del retén de localización.

El trabajador que se encuentre en retén de localización, además de los complementos que reglamentariamente correspondan por los trabajos efectivos que realice fuera de la jornada laboral, devengará el plus de 2.614 pesetas por día efectivamente prestado en retén de localización, no devengándose en consecuencia en vacaciones, descansos, permisos retribuidos (excepto crédito de horas a que tienen derecho los miembros del

comité de empresa, delegados sindicales y delegados de prevención), ni en baja por incapacidad laboral de cualquier clase, maternidad, etc.

Asimismo, por cada semana completa de retén de localizable, se percibirán como garantía dos pluses de trabajos extraordinarios (plus de requerimiento o de llamada por trabajos extraordinarios), si se producen menos de 2 requerimientos. En el supuesto de que se produzcan más de 2 requerimientos en la semana, se abonará la cantidad devengada correspondiente a los requerimientos efectivamente realizados, con el máximo de 1 requerimiento en cada 8 horas de retén de localizable.

El importe de las horas trabajadas efectivamente se abonará de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo para las horas extraordinarias.

c) Aplicación de los servicios de retenes.

En cada centro, según las características de las zonas a atender y/o del tipo de función a desarrollar, se confeccionarán cuadrantes de retenes, estableciéndose las alternancias en los descansos y períodos de vacaciones, así como el régimen de sustituciones por las diversas causas de ausencias.

A fin de no alterar el normal desarrollo de la vida familiar y social del trabajador, salvo situaciones de carácter excepcional, la organización de los retenes deberá contemplar que los empleados de los servicios afectados no sean requeridos más de siete días de retén en un período de cuatro semanas. Excepcionalmente para períodos de cadencia inferiores, se requerirá acuerdo expreso con sus representantes.

Con carácter general, la duración del retén será semanal, iniciándose al final de la jornada ordinaria del lunes y concluyendo al comienzo de la jornada ordinaria del lunes siguiente.

Para facilitar la prestación de este servicio, la empresa dotará al personal que lo realice de sistemas de localización de acuerdo con las posibilidades técnicas y en el plazo más breve posible.

El empleado, una vez avisado, deberá confirmar de forma inmediata su localización mediante llamada telefónica o medio más adecuado a su alcance al centro de llamadas correspondiente.

Con carácter general se establece que desde la confirmación de la llamada, el tiempo de incorporación a su centro de trabajo o lugar próximo donde sea requerida su presencia no superará en circunstancias normales los treinta minutos.

El tiempo de trabajo, para su posterior abono, se computará a partir del momento en que el trabajador se encuentre en el centro de trabajo.

La existencia de guardias y turnos es compatible con la existencia de retenes de localizables, en aquellos lugares que las necesidades del servicio así lo aconsejen.

6. Guardias.

El personal del servicio de guardias realizará su jornada diaria con arreglo al siguiente horario y condiciones:

Lunes a viernes: de 14.45 a 22 horas.

Sábados, domingos y festivos: de 7.45 a 15 horas.

Durante la semana en que dura la guardia se percibirá un plus diario de 830 pesetas. El sábado y domingo se compensará con dos días de descanso, preferentemente el jueves y viernes de la semana siguiente, y el 0,75 de las horas trabajadas en dichos días, de acuerdo con el valor-base de las horas extras. Cada día festivo trabajado en este régimen se compensará con el abono de 8 horas extraordinarias.

Durante la guardia se prestará el trabajo habitual, con atención prioritaria a las averías.

Artículo 18º.-Fiestas.

Se establece como festivos los siguientes días del año:

El lunes de Pascua, o el siguiente si dicho lunes fuera fiesta nacional, de Comunidad Autónoma o Local.

El primer lunes de junio, o al día siguiente si este fuera festivo, como fiesta del sector.

Todas las fiestas nacionales o de Comunidad Autónoma o local que coincidan con sábado de acuerdo con el calendario anual de fiestas se disfrutará el primer día hábil siguiente al festivo.

Se considerarán festivos a partir de las 12 horas los días 24 y 31 de diciembre, o sus vísperas si dichas fechas no fueran días laborables.

Artículo 19º.-Vacaciones.

Todos los trabajadores de plantilla disfrutarán de un período de vacaciones anuales, no sustituible por compensación económica, de 24 días laborables, en el año 2000, de 25 días laborales en el año 2001 y de 26 días laborables en el año 2002, respetándose aquellos supuestos en los que se tenga derecho a un período superior.

Se podrán disfrutar fraccionadamente las vacaciones de acuerdo con la vigente norma:

-Ocho días fraccionados en uno o más días.

-El resto en períodos no inferiores a cinco días laborables, con un máximo de tres fraccionamientos.

Las vacaciones deben de ser solicitadas previamente por el interesado a su jefe respectivo, quedando supeditada su concesión a las necesidades del servicio. En caso de no poderse disfrutar en la fecha de la concesión, se fijará una nueva fecha de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Una vez comenzado el disfrute de las vacaciones, no se interrumpirán estas por enfermedad, maternidad o accidente del trabajador, ni cuando concurren alguno de los motivos que dan derecho a la ausencia del trabajo con derecho a remuneración por permiso legal. Solamente se suspenderán las vacaciones en caso de intervención quirúrgica que necesite hospitalización como consecuencia de enfermedad del trabajador y en caso de hospitalización del trabajador por tiempo superior a tres días coincidentes con el período de su disfrute, iniciándose, en ambos supuestos, la suspensión de las mismas a partir del día de la hospitalización.

La situación de incapacidad temporal nacerá al día siguiente de finalizar el período de vacaciones, sin perjuicio de que subsista la obligación de presentar, en su momento, los correspondientes partes médicos justificativos de tal situación.

Las vacaciones deben quedar disfrutadas totalmente en el mes de diciembre de cada año, realizándose el necesario ajuste entre el personal de cada servicio, al objeto de que se disfruten escalonadamente a lo largo del año. Con carácter excepcional y cuando por necesidades del servicio no se hayan podido disfrutar dentro del año natural, podrá prorrogarse el plazo hasta el 31 de enero siguiente.

Las vacaciones señaladas corresponden al año natural. Aquellos que no permaneciesen en alta, al servicio de la empresa durante dicho período, disfrutarán la parte proporcional al tiempo trabajado, calculada por doceavas partes, considerándose como unidad la fracción mensual.

El personal que sustituya a un trabajador de turnos que tome vacaciones fraccionadas en sábado o domingo será compensado con un día de descanso y el abono del 0,75 sobre el valor base de las horas extraordinarias correspondientes a su categoría profesional.

Artículo 20º.-Licencias sin sueldo.

Los trabajadores podrán solicitar, sin derecho a retribución alguna, una licencia especial al año que no podrá exceder de diez días laborables, cuya concesión será potestativa de la empresa.

Artículo 21º.-Permisos legales.

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cinco días naturales en los casos de fallecimiento de cónyuge, padres, hijos, padres e hijos políticos, hermanos y nietos.
- c) Tres días naturales, ampliables a cinco en caso de desplazamiento, por enfermedad grave de los familiares enumerados en el apartado b anterior.
- d) Dos días naturales, ampliables a cuatro en caso de desplazamiento, por fallecimiento o enfermedad grave de abuelos, abuelos políticos, hermanos y nietos políticos.

e) Tres días laborables, por nacimiento de hijo.

f) Un día por traslado del domicilio actual, ampliable a dos días cuando el traslado esté motivado por cambio de centro de trabajo.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

h) En caso de enfermedad, por el tiempo indispensable para acudir a consulta médica, previa notificación al jefe respectivo y justificación posterior.

Tendrá lugar la ampliación del número de días en caso de desplazamiento cuando el trabajador tenga que pernoctar en localidad distinta a la de su domicilio habitual.

Los días que comprenden estos permisos tienen el carácter de máximos.

Artículo 22º.-Horas extraordinarias.

1. Dado el servicio público, esencial para la comunidad, que presta la empresa, la estructura de la misma y el deseo común de reducir las horas extraordinarias al mínimo indispensable, se acuerda:

-Horas extraordinarias habituales: supresión.

-Horas extraordinarias urgentes: realización.

-Horas extraordinarias fuerza mayor: realización, siempre que no sea posible la sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la ley.

Se considerarán horas extraordinarias urgentes las derivadas de los diferentes supuestos de fuerza mayor o caso fortuito, daños extraordinarios y urgentes, y averías de reparación inaplazables; las motivadas como consecuencia de trabajos que, aún programados,

precisen su realización urgente, las que vengan exigidas para evitar el riesgo de pérdida de materias primas, y, en general, todas aquellas que por su trascendencia sean de inevitable e inaplazable realización. Asimismo, se incluyen las necesarias por períodos punta de producción, períodos extraordinarios de construcción, mantenimiento o puesta en marcha de instalaciones, paradas programadas, trabajos inaplazables, ausencias imprevistas, sustitución de turnos o de servicios inaplazables por enfermedad, permisos, ausencias imprevisibles, cambio de turno, cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, realización de funciones sindicales o de representación de personal, trabajos en festivos obligados por necesidades de servicio o cualesquiera otros trabajos imprescindibles derivados de la naturaleza de la actividad que desarrolla la empresa.

2. Cuando a un trabajador se le requiera para realizar horas extraordinarias en domingo o día festivo, percibirá, como mínimo, el importe de cuatro horas con el recargo del 75%, si el número de horas no excede de cuatro y ocho horas con el mismo recargo del 75% si excediere de cuatro horas extraordinarias.

Al trabajador, que habiendo terminado su jornada normal de trabajo, se le requiera para trabajar horas extraordinarias después de las diez de la noche y antes de las seis de la mañana, se le abonarán como mínimo cuatro horas extraordinarias con el 100% de recargo.

3. Ambas partes se comprometen a reducir la realización de horas extras.

En los supuestos de realización de horas extraordinarias, el trabajador podrá optar entre su abono en metálico, de acuerdo a lo indicado en este convenio, o su compensación por descansos, siempre que ello no origine nuevas horas extraordinarias, no deje los equipos de trabajo en menos del 50% de su dotación normal y tome dicha compensación dentro de los trescientos sesenta días naturales siguientes a la terminación de su realización, de mutuo acuerdo con la empresa. Los descansos se efectuarán por días completos.

A efectos de determinar el cómputo de los referidos descansos, se establece la siguiente tabla de equivalencias:

-Horas del 75%: 105 minutos de descanso.

-Horas del 100%: 120 minutos de descanso.

Artículo 23º.-Suministro de energía eléctrica.

El personal de nuevo ingreso a partir de la firma del convenio, disfrutará exclusivamente de la tarifa eléctrica de empleado con un tope de 15.000 kW/h anuales, al precio de referencia a efectos de IRPF vigente en cada momento, facturándose el resto a precio de mercado. De acuerdo con el artículo 26 del Estatuto de los trabajadores, serán a cargo del empleado las cargas fiscales derivadas del mencionado suministro.

Cada trabajador tendrá derecho a la contratación, dentro del cupo máximo anual en un máximo de dos viviendas, de la potencia que estime adecuada a sus

necesidades, en las condiciones y requisitos establecidos para el personal en plantilla al 31-12-1999.

Capítulo IV

Atenciones sociales

Artículo 24º.-Clases pasivas.

La empresa continuará, y hasta tanto no se realice la exteriorización de estos compromisos de acuerdo con lo previsto en la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de ordenación y supervisión de los seguros privados, y en los términos que se acuerde, abonando a su cargo, a todos los trabajadores y familiares en su caso, ingresados en la empresa antes del 1 de enero de 1994, los siguientes complementos de pensión:

-1º complemento de pensión por jubilación.

-2º complemento de pensión por invalidez.

-3º complemento de pensión por viudedad.

-4º complemento de pensión por orfandad.

La pensión en favor de familiares que concede la Seguridad Social a las hijas mayores de 45 años, por haber estado atendiendo al pensionista causahabiente, queda asimilada, a los efectos de complemento de pensión a la viudedad y orfandad.

El complemento de empresa consistirá en la diferencia que resulte entre la pensión que por el mismo concepto conceda el correspondiente organismo de la Seguridad Social, en base y de acuerdo con su normativa vigente en la fecha de la firma del pacto de 14 de abril de 1986, aprobado por resolución de la Dirección General de Trabajo de 12 de mayo de 1986, y la que se obtenga de aplicar al salario computable del empleado que cause el derecho a la pensión, el porcentaje que corresponda según la normativa actualmente vigente en la empresa, de acuerdo con la clase de pensión causada. Se abonarán en las mismas condiciones que las de la Seguridad Social, y siempre que se perciban de ésta, no generando, por tanto, derecho al complemento de pensión de empresa, si no se tiene derecho a la correspondiente de la Seguridad Social.

Artículo 25º.-Complemento de pensión de jubilación.

Son beneficiarios los trabajadores que se jubilen a los 64 o 65 años. Cuando el trabajador no acepte a jubilarse al cumplir los 65 años o semestre siguiente, quedará sin efecto el compromiso de pago de complemento alguno de pensión por parte de la empresa, cuando en su día solicite y obtenga la jubilación a cargo de la Seguridad Social.

El que pretenda jubilarse al cumplir los 64 años deberá hacerlo como máximo dentro del mes siguiente de cumplirlos.

El personal operario que preste servicio en líneas puede jubilarse a los 60 años.

Al personal ingresado en la empresa con posterioridad al 31-12-1971 se le aplicará este complemento de pensión, reduciéndose el porcentaje del complemento de pensión a cargo de la empresa, en un 1% por cada año completo o fracción de año que le falte para completar los 20 años de servicio efectivo en

la plantilla de Barras Eléctricas Galaico-Asturianas, S.A.

El complemento de pensión por jubilación consiste en abonar al jubilado la diferencia que existe entre la pensión que le corresponda por la Seguridad Social y el 100% del salario computable que estuviera percibiendo en el momento de la jubilación, con la reducción, en su caso, del párrafo anterior.

Para determinar el salario computable a los efectos de establecer el complemento de pensión, se tendrán en cuenta los siguientes conceptos salariales, siempre que los hubiere venido devengando el beneficiario en razón a su puesto de trabajo.

- Salario anual bruto.
- Pagas extraordinarias.
- Antigüedad.
- Plus nocturno.
- Plus de turno abierto y cerrado.
- Compensación de turno.
- Prima de cobradores.
- Prima de lectores.
- Prima de inspectores.
- Dieta de representación.
- Prima de conductores.
- Complemento de dedicación especial.

Queda, por tanto, excluidos para el cálculo del complemento salarial cualquier tipo de plus, primas, horas extraordinarias, distintos de los expresamente enumerados.

No obstante lo anterior, se procederá a la acomodación del salario pensionable una vez se efectúe el volcado y adscripción del personal a la nueva estructura salarial, de forma que a estos efectos sea neutral tanto para la empresa como para el trabajador el nivel de compromiso adquirido.

Artículo 26º.-Complemento de pensión por invalidez.

Al trabajador que, por causa de enfermedad o accidente le sea reconocida por el organismo competente de la Seguridad Social una incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, la empresa se compromete a abonarle sobre la pensión de invalidez de la Seguridad Social, incluido el incremento establecido para los mayores de 55 años, la diferencia hasta completar el 100% del salario computable en el momento de serle declarada la invalidez.

Para el cálculo del salario computable a los efectos de establecer el complemento de pensión, se tendrán en cuenta los mismos conceptos salariales y las mismas exclusiones que para el cálculo del complemento de la pensión de jubilación.

Artículo 27º.-Complemento de pensión de viudedad y orfandad.

Se continúa abonando por la empresa el complemento de pensión de viudedad y orfandad, consistente en la diferencia que resulte entre la pensión que por estos conceptos concede la Seguridad Social y la que

se obtenga de aplicar al salario computable del empleado fallecido o de la pensión de jubilación, en su caso, el mismo tanto por ciento establecido por la Seguridad Social, según que el fallecimiento sea causado por enfermedad o accidente, para determinar la pensión correspondiente a los beneficiarios.

El complemento de pensión de viudedad será, en todo caso, único por trabajador fallecido, con independencia del número de beneficiarios y en la proporción que en su caso corresponda a cada uno.

Para el cálculo de este complemento se utilizarán los mismos conceptos salariales y exclusiones que para la jubilación y la invalidez.

Si el causante de la pensión de viudedad o de orfandad fallece en situación pasiva, el porcentaje, se aplicará sobre el salario computable que sirvió para determinar la pensión de jubilación o invalidez, añadiendo a dicho salario todos los incrementos de pensión por revisión del complemento de empresa que hayan tenido desde el inicio de la pensión hasta la fecha del fallecimiento del causante.

En este caso, para establecer la diferencia de pensión de viudedad o/y orfandad con cargo a la empresa, se tomará en cuenta la pensión básica de jubilación o invalidez de la Seguridad Social sin inclusión de las mejoras posteriores.

Cuando, como consecuencia del fallecimiento de un trabajador, se devengasen complementos de pensión y de orfandad, en ningún caso la suma de ambos complementos podrá superar el 100% del salario computable del empleado fallecido al momento del hecho causante.

Si en el momento del fallecimiento del trabajador únicamente se generase pensión de orfandad, por no existir viuda, el importe del complemento de la pensión de viudedad se incrementaría al de orfandad.

Artículo 28º.-Garantía mínima.

A toda pensión de Barras Eléctricas se le garantiza una cuantía mínima, a pagar en 12 mensualidades y 2 pagas extraordinarias, comprendiendo dicha cantidad la pensión de la Seguridad Social y el complemento abonado por la empresa.

Cuando la Seguridad Social no aplicase los importes de los mínimos establecidos para las pensiones de jubilación, invalidez o viudedad, orfandad y pensión en favor de familiares, por asistirle al beneficiario el derecho al disfrute de más de una pensión, trabajar éste, o cualquier otro criterio que establezca la Seguridad Social para la mejoras de pensiones, se tendrá en cuenta:

1. Si la pensión de vejez o invalidez no llegase al importe de los mínimos establecidos por la Seguridad Social, a efectos de determinar el complemento, se tomará como base el importe de la pensión mínima de la Seguridad Social, según la edad del beneficiario y el estado civil, o el grado de calificación de la invalidez.

2. Si el importe de la pensión de viudedad fuere inferior a los mínimos establecidos, según las condiciones exigidas a la beneficiaria, se tomará como

base el importe de la pensión mínima de la Seguridad Social que le hubiere correspondido por su edad o criterios que la regulan.

3. Igualmente se procederá con el resto de las pensiones en los que haya de abonarse complemento de pensión con cargo a la empresa.

4. En el caso de que se diera una simultaneidad en una misma persona respecto a las situaciones de jubilación, viudedad o/y orfandad, el interesado percibirá únicamente el complemento de pensión pagado por la empresa, hasta alcanzar el mínimo, por la más favorable de dichas situaciones.

Las posibles mejoras o revalorizaciones de las pensiones de la Seguridad Social, no serán absorbibles y quedarán en beneficio del pensionista.

Artículo 29º.-Revisión de los complementos de pensión.

Cualquier modificación total o parcial de la normativa actualmente vigente en materia de pensiones de la Seguridad Social no afectará a los complementos de pensiones establecidos con arreglo a lo dispuesto en este capítulo.

Si se produjese modificación, la empresa únicamente estará obligada a complementar las pensiones otorgadas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social u organismo que lo sustituya, de acuerdo con lo pactado, es decir, con arreglo a las normas, fórmulas y porcentajes establecidos hasta la fecha, incluida la Ley de 31 de julio de 1985 y el Real decreto 1799/1985, de 2 de octubre.

En ningún caso la modificación de la normativa actual en materia de pensiones de la Seguridad Social, podrá significar un incremento de la aportación de la empresa, que seguirá calculándose según las normas actuales y el régimen vigente a la fecha de la firma del pacto de 14 de abril de 1986 aprobado por resolución de la Dirección General de Trabajo de 12 de mayo de 1986.

La revisión de los complementos de pensión se efectuará anualmente de forma automática, a ser posible en el mes de enero, de la manera siguiente:

1. Las pensiones mínimas se incrementarán anualmente en un porcentaje igual al del IPC previsto.
2. Todos los demás complementos se incrementarán en el 50% del IPC previsto.

Los complementos de pensión que se generen tendrán un año de carencia sin revalorización.

El segundo año tendrán una revalorización del 25% del IPC previsto.

Artículo 30º.-Trabajadores ingresados entre el 1-1-1994 y 31-12-1999.

Para los trabajadores que ingresen en la empresa a entre el día 1 de enero de 1994 y el día 31-12-1999, ambas partes acuerdan que se constituirá un plan de pensiones de

empleo contributivo y de aportación definida, de acuerdo con la Ley 8/1987, de 8 de junio, de regulación de los planes y fondos de pensiones y demás disposiciones legales.

La aportación de los trabajadores de nuevo ingreso y de la empresa será del 50% y lo suficiente para procurar que sea similar y homologable con el nivel de cobertura que tenga en cada momento el personal ingresado con anterioridad al 1 de enero de 1994.

Artículo 31º.-Trabajadores ingresados con posterioridad al 1-1-2000.

1. El régimen de previsión previsto en el convenio colectivo ahora renovado no será aplicable al personal que ingrese con posterioridad al 1-1-2000.

2. El sistema de previsión social para los nuevos ingresos a partir del 1-1-2000, se instrumentará mediante la promoción o inclusión dentro del correspondiente plan de pensiones de su empresa, pero constituyendo un subcolectivo de sistema mixto, combinando:

a) Aportación definida para la cobertura de las contingencias de jubilación: la aportación consistirá en un 3% del salario base, por parte de la empresa y de una aportación voluntaria por parte del trabajador.

b) Prestación definida para las contingencias de fallecimiento e invalidez total o absoluta del personal en activo en el momento de producirse el hecho causante: la prestación consistirá en el valor de los derechos consolidados más, en su caso, la cantidad necesaria para que, sumada a los derechos consolidados, garantice dos anualidades de salario base.

3. En todo caso, la obligación de aportación empresarial será como mínimo del 3%.

Artículo 31 bis.-Sistema complementario de pensiones.

La representación de los trabajadores y la empresa acuerdan constituir, en el plazo de dos meses, una comisión negociadora, a los efectos de dar aplicación a la disposición adicional de la Ley de planes y fondos de pensiones de 1987, en la redacción dada por la Ley 30/1995, de ordenación y supervisión de los seguros privados. Asimismo, ambas partes acuerdan que todos los trabajadores fijos a 31 de diciembre de 1993, adquieren, desde la entrada en vigor del presente convenio, los derechos económicos sobre las prestaciones del sistema de previsión social que se promueva en la empresa y cuya determinación y cuantía, se establecerá conforme a las normas reguladoras de dicho sistema.

Dichos derechos económicos se adquieren con independencia de cual sea el instrumento de financiación del sistema de previsión y la causa que ocasione la baja en la empresa del trabajador, a excepción de despido declarado procedente.

Artículo 32º.-Reingreso de incapacitados.

1. Los incapacitados permanentes, cualquiera que sea la causa de su invalidez, que hubieran sido declarados aptos de nuevo para el trabajo, tendrán derecho a que se les reingrese al puesto que, con carácter normal, desempeñaban al tiempo de la baja, salvo

en el supuesto de que hayan cumplido la edad de jubilación, con derecho a la correspondiente pensión, debiendo solicitar el reingreso dentro del mes siguiente a la declaración de aptitud y estando obligada la

empresa a que aquel se produzca dentro de los 15 días siguientes a la solicitud.

2. Los trabajadores que hubieran cesado en la empresa por haber quedado incurso en una incapacidad permanente, cualquiera que sea la causa de la misma, cuando tengan su recuperación funcional para oficio distinto al que venían desempeñando con anterioridad a la baja, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la primera vacante que se produzca que sea acorde con la función que pueda realizar con arreglo a sus condiciones físicas e intelectuales, sea cual fuera su edad al producirse la recuperación, y siempre que en tal fecha no tengan derecho a pensión de jubilación, y de que el trabajo a realizar por los interesados no represente un peligro para su vida o salud.

3. Los incapacitados a que se refiere el número uno tendrán derecho a acceder directamente a las plazas de que se trate, computándosele asimismo la antigüedad ya devengada en la empresa con anterioridad a la fecha de la baja.

Artículo 33º.-Complemento incapacidad temporal.

La empresa complementará el subsidio de IT, hasta alcanzar el 100% de las percepciones salariales de los trabajadores de plantilla, en los casos de enfermedad común y accidente no laboral.

Asimismo complementará el subsidio de IT, actualmente del 75%, hasta alcanzar el 100% de las percepciones salariales de los trabajadores de plantilla en caso de accidente laboral.

La empresa seguirá abonando el 100% de las percepciones salariales de los trabajadores de plantilla durante los tres primeros días de los procesos de enfermedad común y accidente no laboral.

Capítulo V

Formación y promoción

Artículo 34º.-Formación.

El personal tiene el derecho y la obligación de adquirir la formación necesaria que garantice la mejor realización de los diferentes trabajos y tareas, y permitan su completa formación en el orden profesional y humano.

Las partes consideran la formación una herramienta estratégica básica dentro de la política de recursos humanos, que potencia el desarrollo personal y profesional de los trabajadores en busca de la consecución de una permanente actualización de los niveles de cualificación.

A tal efecto, se fomentará la formación en orden a conseguir los siguientes objetivos:

- a) Eficiencia en el desempeño de las necesidades ocupacionales o puestos de trabajo.
- b) Desarrollo de posibilidades profesionales.
- c) Adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos, productivos y tecnológicos, con una atención especial a la formación en las nuevas tecnologías.
- d) Posibilitar el cambio cultural y la creación de una identidad corporativa común.

La dirección, como responsable de la gestión de la formación, proveerá la dotación de recursos en orden a la consecución de los objetivos anteriores, siendo obligación de los empleados realizar la formación necesaria para el desarrollo de sus conocimientos, habilidades, destrezas y experiencia.

En consecuencia, la dirección facilitará todos los medios económicos y materiales para conseguir una mejora progresiva de la formación de los trabajadores. Por tal motivo y en orden a conseguir una formación integral de calidad que permita alcanzar los fines propuestos, la asistencia a cursos de formación profesional de base, de recolocación, de perfeccionamiento y de formación para la ocupación, será de carácter obligatorio, realizándose con carácter general dentro de la jornada laboral. De resultar imprescindible su realización fuera de la jornada, se informará previamente a la representación de los trabajadores, teniendo derecho el trabajador a una compensación equivalente al tiempo empleado en el curso.

Por ello, y aparte de las providencias que personalmente tome cada uno en este sentido, la formación en la empresa se realizará a través de los sistemas siguientes:

1. Cursos de capacitación o adaptación.

Cuando la modernización de los servicios o instalaciones, o su automatización determine la necesidad de capacitar o complementar la formación profesional del trabajador, la empresa proporcionará los medios precisos para que el trabajador adquiera los conocimientos necesarios para el buen desempeño del trabajo, organizando cursos de capacitación o adaptación.

Estos cursos estarán 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 al terminar el curso el trabajador demuestra la formación necesaria, se le acoplará al nuevo puesto de trabajo en el grupo profesional categoría que corresponda a dicho puesto en el que deberá demostrar la eficiencia necesaria durante el correspondiente período de prueba.

2. Cursos de formación.

Para el acceso a un puesto de trabajo vacante, serán impartidos por la empresa cursos de formación, dentro del trimestre anterior a la fecha de la celebración de los concursos-oposición.

La organización de estos cursillos será realizada por la empresa previo informe del comité de empresa, a fin de que puedan impartirse para los exámenes del año próximo.

3. Programa de formación.

La comisión de F.P. y N.T. elaborará programas de formación anuales que serán sometidos para su aprobación a la dirección de la empresa.

La dirección se compromete a informar periódicamente a los representantes sindicales sobre los cursos

que se vayan a impartir en la empresa, aportando los siguientes datos:

-Contenido de los cursos.

-Medios a utilizar.

-Selección de personal.

Así como del seguimiento posterior que se realice sobre los resultados y cumplimiento de objetivos de los mencionados cursos.

4. Adhesión al Forcem.

Barras Eléctricas se adhiere al acuerdo sectorial estatal de formación continua en el sector eléctrico, de 18 de enero de 1994, suscrito para desarrollar el acuerdo de formación continua, firmado el 16 de diciembre de 1992, por CEOE y CEPYME, por un lado y UGT, CC.OO. y CIG, por otro.

5. Comisión paritaria de formación, promoción y nuevas tecnologías.

La comisión paritaria de formación, promoción y nuevas tecnologías estará formada por dos representantes designados por el comité de empresa y otros dos de la empresa y su presidente será elegido por ésta. Dicha comisión llevará a cabo y resolverá cuantas cuestiones se susciten en materia de formación, promoción y nuevas tecnologías, elevando a la dirección de la empresa cuantos acuerdos se lleven a cabo en esta materia, siendo necesaria la mayoría absoluta.

Dicha comisión se reunirá cada 2 meses con carácter normal en la sede social de la empresa.

Artículo 35º.-Cobertura de vacantes.

Sistemas de promoción.

La promoción profesional en la empresa se producirá teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia del trabajador así como la facultad organizativa del empresario.

La promoción se efectuará a través de alguno de los siguientes sistemas:

- a) Promoción horizontal.
- b) Cobertura de vacantes.
- c) Libre designación.

Promoción horizontal.

1. La promoción horizontal, basada en un proceso de formación permanente, pretende aunar el desarrollo profesional de los trabajadores con una mayor eficacia que mejore la competitividad de las empresas y favorezca su adaptación a las nuevas formas de innovación tecnológica y organización del trabajo.

2. La promoción horizontal tiene por finalidad el impulsar y compensar los factores de eficiencia y dedicación en el desempeño de las funciones propias de su ocupación, proporcionando la necesaria motivación y estímulo al trabajador.

3. La promoción horizontal, que comporta el incremento del nivel económico del trabajador dentro del mismo grupo profesional, se regirá por los siguientes criterios:

- a) Concurriendo los requisitos enunciados anteriormente y contando el trabajador con una antigüedad de 7 años en el nivel, promocionará al nivel económico

superior, cuando exista informe favorable de la dirección. Transcurridos dos meses sin la emisión del informe, se entenderá que éste es favorable. En caso contrario, se informará a la representación del personal acreditando las causas.

- b) La promoción horizontal quedará comprendida entre los 10 niveles económicos de cada grupo profesional.

4. La promoción en curso de devengo a la firma de este convenio se regirá por el sistema establecido en el convenio colectivo anterior. A la siguiente promoción, le será de aplicación el nuevo sistema, salvo que, a juicio del trabajador, en el convenio anterior le correspondiera una más favorable. Para el resto de supuestos, el plazo de cómputo para la promoción horizontal se iniciará a partir del momento en que tenga lugar el encuadramiento del trabajador en el grupo profesional que le corresponda. A estos exclusivos efectos, se mantendrán vigentes las tablas salariales del convenio vencido actualizadas con los crecimientos económicos previstos en el presente convenio.

La incorporación al nuevo sistema de promoción tendrá lugar por tanto, una vez devengada la promoción en curso y/o, en su caso, ejercitada la opción a la que se refiere el párrafo anterior.

5. El proceso de homogeneización de las tablas salariales no retrasará el inicio de la promoción horizontal ni podrá ser utilizado para disminuir sus efectos económicos.

Cobertura de vacantes derivadas de necesidades ocupacionales: principios generales.

1. Las vacantes producidas como consecuencia de las necesidades ocupacionales, existentes en las empresas, podrán proveerse con personal propio o acudiendo a la contratación externa.
2. Para la cobertura de las mismas, se utilizarán los sistemas de libre designación o las pruebas de selección que en cada caso se establezcan.
3. Las vacantes que se produzcan en el grupo I se cubrirán mediante el sistema de libre designación.
4. Las restantes serán cubiertas, inicialmente, mediante provisión interna, teniendo preferencia los trabajadores que hubieran sido declarados disponibles o se encontraran sin ocupación efectiva, siempre que cumplieran los requisitos y capacidades requeridas.
5. La provisión se ajustará a criterios objetivos de mérito, capacidad e idoneidad, teniendo en cuenta las capacidades técnicas, profesionales y personales de los candidatos, pudiendo acordarse la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico.
6. Si la cobertura comportara una promoción vertical, se encuadrará necesariamente al trabajador en el nivel 1 del grupo profesional superior. En todo caso, dicha promoción supondrá un incremento del 5% sobre el salario base de origen del empleado. Igual tratamiento se otorgará en los supuestos de reclasificación profesional.
7. La comisión paritaria tendrá, en esta materia, las siguientes competencias:

a) Analizar y conocer las necesidades ocupacionales, así como su probable evolución, siendo informada de

las vacantes que se produzcan, con especificación de su número, características, perfil profesional, naturaleza del contrato, lugar de prestación del servicio y contenido de las pruebas, si las hubiere, del resultado de las mismas, así como de las contrataciones celebradas.

b) Conocer la relación de personal disponible, si lo hubiera, así como sus posibles vías de recolocación.

c) Conocer y analizar, con carácter previo, los criterios de promoción y los sistemas de evaluación del proceso de cobertura de vacantes.

La comisión se reunirá trimestralmente y, con carácter extraordinario, cuando sea solicitado por cualquiera de las representaciones.

Cobertura de vacantes derivadas de necesidades ocupacionales mediante el sistema de selección interna.

1. Las vacantes serán publicadas a través de los medios de difusión habituales en la empresa con la suficiente antelación a efectos de su conocimiento por los interesados.

2. Para la cobertura de estas necesidades ocupacionales tendrán preferencia aquellos trabajadores que se hubieran declarado disponibles. A tal efecto la representación social intervendrá en los procesos que afecten a la recolocación de los trabajadores antes citados, al objeto de lograr la máxima empleabilidad del personal afectado.

Personal de nuevo ingreso

1. La cobertura de necesidades ocupacionales con personal de nuevo ingreso se efectuará mediante sistema de selección, debiendo los candidatos superar las pruebas establecidas a tal fin por la dirección de la empresa.
2. Los trabajadores contratados se incorporarán al nivel salarial que les corresponda de acuerdo con lo dispuesto en este convenio.
3. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que no excederá de seis meses para los trabajadores de los grupos profesionales I y II y de tres meses para los trabajadores del resto de grupos profesionales.
4. El período de prueba se entiende de trabajo efectivo, pudiendo interrumpirse por cese o suspensión en la prestación de servicios por cualquier causa. En el caso de reanudación de la prestación de servicios, se reanudará igualmente el período de prueba inicialmente pactado.
5. Para el cómputo de la duración del período de prueba que se pudiera establecer a los trabajadores que presten servicio a tiempo parcial, se contabilizarán exclusivamente los días de trabajo efectivo en jornada ordinaria, entendiéndose que queda superado el mismo cuando se hayan prestado servicios tantos días laborables como los que queden comprendidos en el período de prueba de la misma duración que se pudiera establecer para un trabajador a jornada completa del mismo sistema de trabajo.

Artículo 36º.-Traslado a solicitud del interesado.

Si, como consecuencia de la promoción, el trabajador tuviese que trasladarse de domicilio, el traslado ten

drá, a todos los efectos, la consideración de traslado a solicitud del interesado, sin que el trasladado tenga derecho a indemnización alguna por los gastos que el cambio de domicilio le origine, gratificación, derecho a vivienda o cualquier otra compensación.

Capítulo VI

Régimen disciplinario

Artículo 37º.-Faltas y sanciones.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones de acuerdo con las normas establecidas en el presente capítulo y demás normas de obligado cumplimiento.

Artículo 38º.-Faltas.

Se entiende por falta laboral toda conducta del trabajador que, por acción u omisión, constituya una infracción o incumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias o convencionales.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo su importancia, trascendencia y culpabilidad en:

-Leve.

-Grave.

-Muy grave.

Artículo 39º.-Faltas leves.

Se considerarán faltas leves, las siguientes:

1. Hasta tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo que, no excediendo de treinta minutos, se cometan en un período de treinta días.
2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes de producirse la ausencia, la razón de la falta al trabajo, a no ser que se pruebe por el trabajador la imposibilidad de haberlo hecho.
3. No cursar en tiempo oportuno los partes de baja, confirmación o alta médica correspondientes cuando se falte al trabajo por motivos de enfermedad, accidente o maternidad, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. El abandono del servicio, sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se generasen situaciones de peligro o riesgo grave para las personas o las instalaciones, o perjuicio grave a la empresa, clientes, proveedores o público en general, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material y herramientas de trabajo.
6. Falta de aseo y limpieza personal.
7. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, en un plazo de treinta días, desde su realización.
9. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo o en actos de servicio. Si las discusiones versasen sobre asuntos extraños al trabajo produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave, según los casos.

10. Faltar al trabajo un día durante un período de 30 días naturales, sin causa que lo justifique.

Artículo 40º.-Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días naturales.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días naturales sin causa que lo justifique.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la relación laboral. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo o en actos de servicio.
5. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por aquél.
6. La desobediencia a las órdenes de trabajo. Cuando de ello se derivase perjuicio notorio para la empresa o peligro de avería, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
9. Realizar trabajos particulares durante la jornada sin el oportuno permiso, así como emplear, sin autorización, para fines propios, herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
10. La inobservancia de las normas sobre prevención y salud laboral, impuestas por normas legales, por procedimientos o métodos de trabajo de orden interno, o por indicación empresarial. Si implicara riesgo para la vida del trabajador o para alguno de sus compañeros, esta conducta podrá ser considerada como muy grave.
11. La simulación de enfermedad o accidente.
12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un semestre y habiendo mediado amonestación verbal o escrita.
13. La simulación o falsedad de los datos necesarios para la concesión, por parte de la empresa, de préstamos, anticipos, ayudas, o cualquier otra prestación.

Artículo 41º.-Faltas muy graves.

Se consideraran como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo superiores a treinta minutos cada una, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquiera otra persona, realizada dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
3. La realización en situación de baja por enfermedad o accidente, de cualquier clase de trabajo, remunerado o no remunerado, por cuenta propia o ajena, contraviniendo las indicaciones médicas. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
4. El hurto de fluido eléctrico o complicidad con el mismo.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
6. La embriaguez o toxicomanía durante el servicio.
7. La violación del secreto de la correspondencia, sigilo profesional o de documentos reservados o confidenciales de la empresa.
8. Revelar datos de reserva obligada relativos a la explotación y negocio de la empresa o relativos a los trabajadores.
9. Dedicarse a actividades que la empresa, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, hubiese declarado incompatibles o prohibidas, o que implicaran competencia desleal hacia la misma.
10. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración, a los superiores, compañeros y subordinados, así como a sus familiares como consecuencia de la relación laboral.
11. Encubrir conductas que puedan ser constitutivas de falta muy grave.
12. Causar accidentes graves por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
14. Aceptar propinas, regalos o cualquier otra ventaja que pueda constituir soborno.
15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajo.

16. Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

17. Las conductas que atenten contra la libertad sexual y supongan acoso sexual, tanto verbal como físico.

18. El abuso de autoridad. Se entiende como tal cuando un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior.

19. Las derivadas de lo previsto en las causas cuarta y novena del artículo 55 y en las tercera, sexta, octava y décima del artículo 56.

20. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro del período de un semestre.

Artículo 42º.-Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

a) Por falta leve:

-Amonestación verbal.

-Amonestación por escrito.

-Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

b) Por falta grave:

-Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta 15 días.

c) Por falta muy grave:

-Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

-Traslado forzoso a distinta localidad sin derecho a indemnización alguna.

-Despido con pérdida total de sus derechos en la empresa.

Artículo 43º.-Normas y procedimientos.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. En el supuesto de que por la empresa se estime conveniente la incoación de expediente informativo para el esclarecimiento de los hechos, dichos plazos quedarán interrumpidos durante la tramitación del mismo.

En el supuesto de faltas graves y muy graves imputadas a miembros de comités de empresa, delegados de personal, delegados de prevención y delegados sindicales se procederá a la apertura de expediente contradictorio que será tramitado de acuerdo con lo legalmente establecido a este respecto.

La empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones que les fuesen impuestas. Estas anotaciones quedarán sin efecto, tratándose de faltas leves, si transcurriesen seis meses sin haber incidido en nuevas sanciones. Si se tratase de faltas graves o muy graves, el plazo anteriormente indicado se elevará a uno y dos años respectivamente.

Toda sanción se entiende impuesta sin perjuicio del recurso ante los tribunales del orden de lo social.

Capítulo VII

Condiciones de trabajo y salud laboral

Artículo 44º.-Trabajo y salud laboral.

La atención de la empresa a la salud laboral y a la prevención de riesgos del trabajo será prioritaria sobre cualquier otro aspecto del desarrollo de sus actividades. Esta premisa marcará la actuación de todas las unidades de la empresa y será manifestada expresamente por los máximos responsables en las directrices que impartan para la ejecución de cualquier tipo de trabajo, de conformidad con lo preceptuado

en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y normas reglamentarias que la desarrollen, en tanto estén vigentes, con las siguientes especificidades:

1. Podrán ser designados delegados de prevención empleados que no ostenten la calidad de miembro del comité de empresa o delegado sindical.
2. La periodicidad en las reuniones de los comités de seguridad y salud será de 2 meses.
3. Los delegados de prevención dispondrán de un crédito horario de 18 horas mensuales para el ejercicio de las funciones derivadas de su cargo.
4. En las reparaciones que hayan de realizarse bajo cualquier tensión, o con la instalación en descargo, además de la formación específica y herramienta que para la realización de tales trabajos ha de procurarse a los trabajadores, el número mínimo del equipo de trabajo será de dos trabajadores. Cualquier trabajador, previa comunicación cursada al efecto a su jefe de línea, podrá negarse a realizar un trabajo con tensión o con la instalación en descargo, si no se cumplen los requisitos anteriores.

Capítulo VIII

Acción sindical en la empresa

Barras Eléctricas, S.A. reconoce el papel de los sindicatos debidamente implantados en la empresa para el adecuado tratamiento de las relaciones con sus trabajadores.

A tal efecto, los sindicatos ostentarán el régimen jurídico que se regula en la Ley orgánica de libertad sindical, con la particularidades que se estipulan en el presente convenio colectivo, en la medida que les afectan.

Artículo 45º.-Secciones sindicales.

Los sindicatos que tengan una participación de al menos un 10% en la totalidad de los miembros de los comités de empresa podrán constituir secciones sindicales conforme se regulan en el presente artículo, siempre y cuando su constitución se ajuste a las condiciones estipuladas; en caso contrario, su regulación se ajustará exclusivamente a lo previsto en la Ley orgánica de libertad sindical.

Cada sindicato constituirá una sección sindical a nivel de la totalidad de la empresa.

Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, la empresa descontará de la nómina mensual de tales trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de banco o caja de ahorros a la que será transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario durante períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia, si la hubiere, al delegado sindical o persona debidamente apoderada por el sindicato.

Excedencias trabajadores que ostenten cargo sindical.

Podrán solicitar la situación de excedencia el trabajador en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la empresa si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En tales situaciones, se estará a cuanto dispone el artículo 46.4º del Estatuto de los trabajadores y el artículo 9 de la Ley orgánica de libertad sindical.

Garantías de los miembros de los comités de empresa.

1. Durante el período del ejercicio de sus funciones y año siguiente al de expiración de su mandato, salvo que dicha expiración se produzca por revocación o dimisión, no podrá ser despedido o sancionado por actuación basada en el ejercicio de su representación ningún miembro del comité de empresa. Si el despido o cualquier otra situación por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa. Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de

trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

2. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

3. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desarrollo del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente al efecto.

4. Dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales que serán acumulables, a los distintos miembros del comité, con carácter mensual y comunicación trimestral. Dicha comunicación trimestral podrá ser modificada con 8 días de antelación, por causa de enfermedad o accidente de duración superior a 10 días.

No se computará, dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de su designación como componente de la comisión negociadora del convenio colectivo de la empresa, de las diferentes comisiones de participación conjunta existentes en la empresa y de las reuniones a que sean convocados por la empresa o citados por la autoridad laboral.

5. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas dichas horas retribuidas para asistir a convocatorias y cursos de formación organizados por sus sindicatos, comunicándolo previamente a la empresa el sindicato correspondiente.

6. Todos los miembros de comités de empresa podrán celebrar dos reuniones anuales conjuntas o por secciones sindicales de un día de duración en el centro de trabajo que soliciten y así se acuerde.

La reunión se habrá de comunicar previamente a la empresa con antelación suficiente.

Los gastos de locomoción y dietas de desplazamiento que se deriven de la celebración de estas reuniones serán a cargo del comité de empresa. Al objeto de contribuir a sufragar estos gastos, la empresa entregará al comité de empresa la cantidad de 675.684 pesetas en el año 2000, esta cantidad anual se abonará en dos plazos iguales, uno en el mes de enero y otro en el mes de julio.

Comités de empresa.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconocen a los comités de empresa las siguientes funciones:

1. Ser informado por la dirección de la empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la misma, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En la función de la materia de que se trata:

* Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o de incentivos y valoración de puestos de trabajo.

* Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

* La empresa facilitará al comité el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

* Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

* En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

2. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas

ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

c) Participar como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

d) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procure el mantenimiento y el incremento de la actividad de la empresa.

e) Se reconoce al comité de empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales, en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

f) Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto 1º de este apartado, aún

después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

g) El comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de la no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Capítulo IX

Varios

Artículo 46º.-Fusión e integración.

En el supuesto de fusión o integración en otra empresa, los trabajadores tendrán opción a acogerse a las condiciones más beneficiosas globalmente consideradas de una u otra empresa.

El comité de empresa y las centrales sindicales serán informados del ritmo de las negociaciones que, para la fusión o integración con otras empresas, puedan producirse.

Artículo 47º.-Reordenación legal del sistema eléctrico.

Si durante la vigencia del presente convenio y como consecuencia de la nueva regulación del sector eléctrico, Barras Eléctricas, S.A. hubiera de segregarse sus actividades a través de la constitución de dos o más entidades distintas, dotadas de personalidad jurídica independiente, de forma que hubiera de producirse un trasvase total o parcial de recursos humanos de la empresa, Barras Eléctricas garantiza, hasta su vencimiento, a todos los empleados, todas y cada una de las cláusulas contenidas en el convenio colectivo.

Asimismo, se convocará de forma inmediata a la comisión mixta del convenio para analizar la situación creada.

Artículo 48º.-Normativa aplicable.

Ambas partes negociadoras expresamente manifiestan que en la negociación, procedimiento, tramitación y efectos del presente convenio colectivo se aplican las disposiciones del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 49º.-Productividad y absentismo.

Los representantes de los trabajadores y de la empresa se comprometen a poner los medios necesarios para conseguir el aumento de la productividad en la empresa, así como a la reducción del absentismo.

El comité de seguridad y salud analizará las causas que originan el absentismo existente en la actualidad y se adoptarán las medidas necesarias para su reducción y mejora.

Se concederá un día más de vacaciones al personal que en el respectivo año anterior no hubiese faltado al trabajo más de siete días, cualquiera que sea la causa de la ausencia,

excepción hecha de los permisos a que tienen derecho los miembros del comité de empresa y delegados de prevención. Este beneficio quedará derogado cuando se alcancen los 26 días laborables de vacaciones.

Artículo 50º.-Seguro de vida.

La comisión mixta de interpretación de convenio estudiará la posible modificación del seguro de vida actualmente vigente.

La comisión presentará a la dirección de la empresa y a la representación sindical, unas primeras conclusiones en el plazo de 6 meses a partir de su constitución.

Artículo 51º.-Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones del presente convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

2. En el supuesto de que los órganos judiciales competentes, en ejercicio de las funciones que le son propias, declararan la nulidad total del presente convenio, las partes firmantes se comprometen, en el plazo de treinta días, a renegociar otro nuevo, ajustado a la legalidad. En el caso de nulidad parcial, que afectara a cualquiera de sus partes, el convenio colectivo deberá ser revisado en su totalidad si alguna de las partes firmantes, en el plazo de treinta días, así lo requiere en forma escrita.

Capítulo X

Estructura profesional

Artículo 52º.-Principios generales.

1. El sistema de clasificación profesional a partir de la firma de este convenio será el regulado a continuación, derogando que se venía aplicando hasta la fecha. A estos efectos, los trabajadores con contrato de trabajo en vigor serán adscritos a un determinado grupo profesional, en función de su categoría profesional de procedencia, de conformidad con la tabla de equivalencias que figura como anexo II, que será objeto de confirmación en el seno de la comisión mixta paritaria en el plazo de 4 meses desde la firma de este acuerdo.

En este mismo plazo, la comisión decidirá los mecanismos necesarios para la adscripción del personal a la nueva tabla.

2. La adscripción del trabajador a un determinado grupo profesional define el contenido básico de la prestación laboral pactada, determinado por las ocupaciones, titulaciones académicas o profesionales y puestos existentes en la empresa.

Grupos profesionales.

1. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. Todo trabajador será clasificado en alguno de los grupos siguientes:

Grupo I: quedarán clasificados en este grupo profesional aquellos trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Para la pertenencia a este grupo profesional se requerirá titulación universitaria de grado superior, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, y experiencia consolidada.

Grupo II: quedarán clasificados en este grupo profesional aquellos trabajadores que tienen un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas complejas, homogéneas o heterogéneas, con un alto contenido de actividad intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores.

Para la pertenencia a este grupo profesional se requerirá titulación universitaria de grado medio, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa adquiridos por experiencia profesional.

Grupo III: quedarán clasificados en este grupo profesional aquellos trabajadores que, con responsabilidad de mando, tienen un contenido alto de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel de complejidad elevado y autonomía dentro del proceso establecido.

Para la pertenencia a este grupo profesional se requerirá formación profesional, o denominada ciclo formativo, de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, con experiencia prolongada en la ocupación, o cualificación específica para la misma.

Grupo IV: quedarán clasificados en este grupo profesional aquellos trabajadores que, sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel medio de complejidad y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente aquellos cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destreza dentro de las diferentes especialidades o dominios de una de las mismas

Para la pertenencia a este grupo profesional se requerirá formación profesional, hoy denominada ciclo formativo, de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, con experiencia

prolongada en la ocupación, o cualificación específica para la misma.

Grupo V: quedarán clasificados en este grupo profesional aquellos trabajadores que, aunque realicen tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas y exigencia de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución bajo supervisión de sus superiores jerárquicos.

Para la pertenencia a este grupo profesional se requerirá formación profesional, hoy denominada ciclo formativo, de grado medio, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa adquiridos por experiencia profesional.

Grupo VI: quedarán clasificados en este grupo profesional aquellos trabajadores que realizan tareas según instrucciones concretas con alto grado de dependencia o supervisión, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto período de adaptación. Igualmente aquéllos cuyas ocupaciones signifiquen la mera aportación de esfuerzo físico.

Para la pertenencia a este grupo profesional se requerirá formación a nivel de enseñanza secundaria obligatoria, graduado escolar, certificado de escolaridad o equivalentes.

3. La conversión del actual sistema de clasificación profesional a los seis grupos aquí definidos se hará en base a la tabla de equivalencias mencionada en el anexo II.

Artículo 53º.-Comisión mixta de convenio.

Se mantiene la comisión mixta de convenio, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, cuyas funciones son las recogidas tanto en este artículo como en el resto del texto de este convenio colectivo.

Las incidencias, dudas o reclamaciones que pudieran derivarse de la aplicación de este convenio serán obligatoriamente estudiadas y, en su caso, resueltas, por esta comisión como trámite previo obligatorio a la vía administrativa y/o jurisdiccional.

Esta comisión deberá resolver en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la correspondiente reclamación:

1. Mediante estimación o desestimación total o parcial de la reclamación presentada, que será vinculante para la empresa y trabajadores, si la resolución es adoptada por unanimidad de todos los miembros de la comisión.

2. Acta de desacuerdo con lo que la parte reclamante podrá iniciar el procedimiento a través del órgano administrativo y/o jurisdiccional competente.

La comisión estará constituida por dos vocales: José Ramón Soto Martínez y Celestino Valín Pardo, suplente José Luis Lombao Martínez, en representación de los trabajadores y Rafael Charro Menéndez y Luis García Santalla, y suplente Vicente Cuétara Caso en representación de la empresa.

A las distintas reuniones técnicas podrán asistir los dos titulares o aquellos que siendo representantes del personal sean designados al efecto y les sustituyan.

Artículo 54º.-Determinación de partes contratantes.

En la elaboración, concertación y firma del presente convenio colectivo han intervenido:

Por la representación de los trabajadores:

José Manuel Lombao Ferreiro.

José Ramón Soto Martínez.

Manuel Casas Blas.

Alfonso Díaz Geda.

José Luis Lombao Martínez.

Celestino Valín Pardo.

Luis López Núñez.

Arturo León González.

Isidro Fernández Pérez.

Por la representación empresarial:

Rogelio Rafael Charro Menéndez.

Vicente Cuétara Caso.

Luis García Santalla.

Disposiciones transitorias

Primera.-Para el personal en plantilla al 31-12-1999, se mantienen los siguientes complementos de carácter personal, como condición más beneficiosa, sin que sean extensibles al personal que ingrese a partir de dicha fecha:

Antigüedad.

El valor del trienio para 2000 será de 42.516 pesetas anuales, a percibir en doce mensualidades de 3.543 pesetas cada una.

Premios de permanencia.

Consisten en el abono de una mensualidad de 1/14 de su salario bruto anual al cumplir los 25 años de servicio y tres mensualidades de 1/14 al cumplir los 40 años de servicio.

No serán computables a estos efectos las situaciones de excedencia, bajas por enfermedad en situación de invalidez provisional, computándose únicamente la ausencia en el trabajo por motivos de servicio militar y excedencia forzosa.

En el caso de que en el momento de la jubilación, o en la liquidación por fallecimiento, el empleado no alcanzara 40 años en activo pero hubiera cumplido 30 años de servicio, recibirá una mensualidad de 1/14 de su salario bruto anual, incrementándose esta

cantidad en 0,0166667 mensualidades por cada mes de servicio que exceda de treinta años, hasta un tope máximo de tres mensualidades de 1/14 del salario bruto anual.

Complemento de ayuda familiar.

El valor de la ración o unidad para 2000 será de 25.704 pesetas anuales a percibir en doce mensualidades iguales de 2.142 pesetas cada una.

Para el pago de este complemento familiar se tendrá en cuenta la situación familiar de cada empleado al 1º de enero de cada año y no tendrá variación ni por altas ni por bajas durante el año a que se refiere.

Segunda.-Suministro de energía eléctrica para el personal y pensionistas en plantilla al 31-12-1999.

1. La empresa garantizará a estos trabajadores y pensionistas la tarifa eléctrica de empleado al precio de 0,15 pesetas el kW/h, siempre que se demuestre que en la vivienda a la que se suministra viva él o su familia, sin que afecte este reconocimiento a las circunstancias de contratación laboral ni signifique variación alguna de las mismas. Este precio únicamente lo será a efectos de precio de kW/h cobrado por la empresa, con independencia de la valoración que se dé a efectos del salario en especie y del IVA.

Si durante la vigencia de este convenio se llegase a un acuerdo a nivel de Grupo Viesgo o sector eléctrico, sobre la tarifa de empleado, éste se considerará incorporado al convenio colectivo, en sustitución de la actual regulación, con las adaptaciones que, en su caso, fueren necesarias.

2. Los empleados de plantilla y los pensionistas tendrán derecho a disfrutar también de la citada tarifa de empleados en la llamada segunda vivienda, bajo las siguientes condiciones:

- a) Que el empleado o su esposa sea propietario y titular registral de la vivienda.
- b) Que la utilice personalmente el empleado y que su uso sea alternativo al de la vivienda primera o principal, siendo por tanto el consumo de energía doméstica exclusivo del trabajador y de los familiares a su cargo y ascendientes o descendientes que convivan con él.
- c) Este uso alternativo se entiende en otra población distinta de la habitual.
- d) El límite de consumo en la citada tarifa será de 10.000 kW/h al año. Rebasada dicha cifra se pagará la tarifa ordinaria por los kW/h que se consuman.
- e) El incumplimiento de las condiciones que se establecen y se complementen, para el mejor desarrollo de esta aplicación de tarifa dará lugar a la pérdida definitiva de su disfrute.
- f) La regulación, adjudicación y control del beneficio de tarifa especial para la segunda vivienda se llevará a cabo por la comisión de anticipos, préstamos y estudios.

g) La concesión de esta tarifa fuera de la zona de suministro de Barras Eléctricas está supeditada a los pactos de reciprocidad con otras empresas eléctricas vigentes en cada momento.

Tercera.-Préstamos y anticipos para el personal en plantilla al 31-12-1999.

Para este personal, los préstamos para adquisición y reparación de vivienda y anticipo de atenciones familiares se unifican en un solo modelo de anticipo unificándose todos los fondos existentes en la actualidad para su dotación.

La regulación, concesión y control de estos anticipos, así como el préstamo de adquisición de vivienda con cargo a la reserva social, se llevará a través de la comisión de anticipos, préstamos y estudios, que estará compuesta por dos representantes de los trabajadores elegidos por el comité de empresa y dos representantes de la empresa que designará al presidente.

Esta comisión propondrá a la comisión mixta de interpretación del convenio, las condiciones necesarias para la concesión de los préstamos y anticipos existentes así como la cuantía de los mismos.

Cuarta.-Ayuda de estudios y fondo social para el personal al 31-12-1999.

El fondo de estudios, cuya finalidad es contribuir a la mejor formación de los empleados y de sus hijos, será gestionado por la comisión de anticipos, préstamos y estudios, sobre la base de lo dispuesto en el Reglamento de Electra de Viesgo aprobado con fecha 4 de julio de 1994.

El fondo social, creado para promover entre los empleados de la empresa actividades culturales, sociales y deportivas, será gestionado por la comisión paritaria de fondo social.

Quinta.-Promoción para el personal en activo al 31-12-1999.

Para este personal, cuando optase por el sistema de promoción por antigüedad del convenio al 31-12-1999, en lugar del recogido en el articulado de este convenio, se realizará de la siguiente forma y plazos, para cuyo único efecto se mantiene en vigor la tabla de categorías existentes a dicha fecha:

Promoción por antigüedad.

Se establecen los siguientes ascensos automáticos y asimilaciones por antigüedad:

1. Ascensos automáticos.

a) Personal técnico.

De 5ª a 4ª categoría, nivel 9, a los doce años.

De 2ª B a 2ª A, nivel 17, a los siete años.

b) Personal administrativo. Subgrupo I.

De 5ª a 4ª B, nivel 6, a los siete años.

De 4ª B a 4ª A, nivel 9, a los siete años.

De 2ª B a 2ª A, nivel 17, a los siete años.

Al personal administrativo perteneciente a este subgrupo I, que hubiere ingresado en la empresa con anterioridad al día 1 de enero de 1991, se le reconocen los siguientes derechos:

Ascenso automático de 5ª a 4ª B, nivel 8, a los siete años.

Ascenso automático de 4ª B a 4ª A, nivel 11, a los siete años.

c) Personal administrativo. Subgrupo II.

De 3ª a 2ª, nivel 3, a los siete años.

d) Personal operario. Subgrupo I.

De 3ª a 2ª B, nivel 4, a los siete años.

De 2ª B a 2ª A, nivel 5, a los siete años.

2. Asimilaciones por antigüedad.

a) Los trabajadores que cumplan 15 años en la misma categoría profesional percibirán la cuantía económica mínima correspondiente a la categoría inmediata superior.

b) Los peones especialistas se asimilarán, a los seis años de permanencia en la categoría, a la 3ª categoría del subgrupo I de personal operario. A los ocho años de permanencia en esta última categoría, ascenderán a 2ª B, nivel 4, previa prueba de aptitud.

c) Al personal técnico y administrativo que más adelante se especifica, que hubiera ingresado en la empresa con anterioridad al día 1 de enero de 1991, se le reconocen los siguientes derechos:

-El personal técnico perteneciente a la 3ª categoría quedará asimilado económicamente al nivel 16, cuando cumpla 15 años en dicha categoría profesional.

-El personal administrativo, subgrupo I, perteneciente a la 3ª categoría, quedará asimilado económicamente al nivel 16, cuando cumpla 15 años en dicha categoría profesional.

-El personal técnico perteneciente a la 4ª categoría, quedará asimilado económicamente al nivel 13, cuando cumpla 15 años en dicha categoría profesional.

-El personal administrativo, subgrupo I, perteneciente a la 4ª categoría, A, quedará asimilado económicamente al nivel 13, cuando cumpla 15 años en dicha categoría profesional.

Sexta.-Régimen retributivo.

La nueva estructura salarial que se contiene en el presente convenio será de aplicación desde la firma del mismo, salvo para el conjunto de los trabajadores actuales, que se efectuará una vez realizada la adaptación de los sistemas y la conclusión de los trabajos de la comisión técnica que efectúe el volcado en la tabla aquí pactada.

Séptima.-Constitución del grupo profesional II bis.

Teniendo en cuenta que con anterioridad a la firma del presente convenio existe una diversidad de sistemas de clasificación y valoración profesional, las partes acuerdan con carácter exclusivo para los trabajadores integrados a la fecha de firma del presente acuerdo en el grupo profesional II, mantener un subgrupo adicional denominado grupo profesional II bis.

La pertenencia a este subgrupo se efectuará en función de la responsabilidad, complejidad de funciones realizadas, mando, experiencia, conocimientos, formación y nivel salarial actual.

En consecuencia, los trabajadores actuales que realicen funciones correspondientes a titulación universitaria de grado medio podrán quedar clasificados en el grupo profesional II o en el grupo profesional II bis, con los niveles económicos que constan en el anexo I.

Disposiciones adicionales

Primera.-La comisión mixta paritaria realizará la adscripción del personal a la nueva estructura profesional y nueva estructura salarial.

Segunda.-Para el personal en plantilla al 31-12-1999, la jornada de trabajo durante la vigencia del presente convenio colectivo será de 1.579 horas ordinarias anuales de trabajo efectivo para el hasta ahora denominado personal jurídico, administrativo (subgrupo I) y técnico con trabajo exclusivo de oficinas y 1.656 horas ordinarias anuales de trabajo efectivo, para el Personal con trabajo en régimen de turno y resto del personal, de acuerdo con los cuadrantes y calendarios laborales vigentes en la empresa. En los años bisiestos se aumentará una jornada más.

Tercera.-Horario del personal ingresado antes del 1-1-2000, con trabajo en régimen de turno.

Este personal trabajará durante todo el año 40 horas semanales, a razón de ocho horas continuadas diarias.

El personal que presta servicios de atenciones disfrutará de la jornada continuada, sin detrimento de su acoplamiento al trabajo de sustitución de turnos. El cómputo anual, a

los solos efectos de la compensación horaria del personal de atenciones, queda establecido en 1.656.

El personal de régimen de turno disfrutará de un descanso de 12 días, distribuidos a lo largo de los doce meses del año, a fin de totalizar, en cómputo anual la jornada pactada de 1.656 horas ordinarias de trabajo efectivo.

Cuarta.-Neutralidad de la adscripción del personal actual en la nueva tabla retributiva.

La adscripción del personal a la nueva tabla clasificatoria y retributiva debe ser económica y profesionalmente neutra, de forma que no suponga ni mejora ni perjuicio para el trabajador.

Quinta.-Mediación y arbitraje.

Las partes convienen en someter las controversias relativas a la interpretación y aplicación del presente convenio que no fueran resueltas por la comisión de seguimiento, al acuerdo de solución extrajudicial de conflicto (ASEC) y a los mecanismos de resolución conflictual previstos en el SIMA.

Sexta.-Jornada irregular.

Entre el horario fijado en este convenio y la jornada anual pactada de 1.716 horas, sumada la bolsa de horas dedicada a distribución irregular, existe otra bolsa de horas, cuya realización no queda fijada en el convenio, por lo que se estará al acuerdo final que en dicha materia y para esta bolsa se acuerde en Electra de Viesgo, en el bien entendido que si al 31-12-2001 no se hubiera alcanzado un acuerdo en dicho ámbito, esta bolsa pasará a formar parte de la bolsa de jornada irregular pactada en este convenio.

Disposición final

Exclusivamente para el personal en plantilla al 31-12-1999 quedan subsistentes y en pleno vigor todas aquellas normas y ventajas sociales que se encuentren vigentes a la firma del presente convenio, a no ser que hayan resultado o resulten derogadas, sustituidas o modificadas por el mismo.

Para el personal de nuevo ingreso a la firma de este convenio le serán de aplicación exclusivamente las normas y ventajas sociales contempladas en el mismo.

En lo no pactado en los convenios colectivos se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y en las demás disposiciones vigentes.

En Lugo, 17 de enero de 2001.

Rubricado

Acta complementaria al convenio colectivo 2000-2001

En Lugo a diecisiete de enero de 2001.

Reunidos José Manuel Lombao Ferreiro, José Ramón Soto Martínez, Manuel Casas Blas, Alfonso Díaz Geadá, José Luis Lombao Martínez, Celestino Valín Pardo, Luis López Núñez, Arturo León González y Isidro Fernández Pérez, en calidad de miembros del comité de empresa de Barras Eléctricas, S.A. y Rafael Charro Menéndez en representación de la empresa, acuerdan lo siguiente:

Primero.-Fondo de ayuda de estudios.

El fondo de ayuda de estudios será de 4.218.900 pesetas para el año 2000 y de 4.324.372 pesetas para 2001, que serán gestionados por la comisión de anticipos, préstamos y estudios, de acuerdo con las disposiciones del Reglamento para la concesión de ayuda de estudios aprobado por la comisión mixta del convenio de Electra de Viesgo con fecha 4 de julio de 1994.

Segundo.-Fondo para actividades culturales, sociales y deportivas.

El fondo para actividades culturales, sociales y deportivas queda fijado en 1.476.615 para el año 2000. La cantidad disponible y no gastada a 31-12-2000, se incrementará a la de los años 2001 y 2002.

Tercero.-Fondo para préstamos y anticipos.

El fondo para el préstamo de adquisición de vivienda y anticipos de reparación de vivienda y atenciones familiares con cargo a la reserva social, queda establecido en 15.067.500 pesetas.

Cuarto.-Tolerancia horaria.

Se establece como tiempo de tolerancia, cinco minutos a la entrada y otros cinco a la salida de ambos colectivos, es decir, de siete horas y cincuenta y cinco minutos a ocho horas (7.55 a 8) y de quince horas a quince horas cinco minutos (15 a 15.05) para el primer colectivo y de siete horas cuarenta minutos a siete horas cuarenta y cinco minutos (7.40 a 7.45) y de quince horas a quince horas cinco minutos (15 a 15.05) para el segundo.

Si hubiese acuerdo en alguna modificación en los cuadros de turno que implicase menores ingresos pensionables, derivados de dicha modificación, se estará al acta complementaria del convenio para 1996-1998.

Quinto.-Exteriorización de compromisos por pensiones.

El proceso de exteriorización de los compromisos por pensiones en BEGASA se realizará en condiciones homogéneas a los de Electra de Viesgo y con la mayor urgencia, una vez que se haya alcanzado un acuerdo en la empresa matriz.

Sexto.-Jornada de trabajo.

Si durante la vigencia del convenio colectivo de referencia se alcanzase un acuerdo que afecte a la jornada laboral éste será incorporado a esta acta complementaria.

Séptimo.-Traslados por causas técnicas, organizativas o productivas.

Una vez acreditadas las causas organizativas, tecnológicas y productivas alegadas por la empresa en el expediente de modificación de condiciones de trabajo cuyo período de consultas se inició el 27-3-1999 y habiendo concluido, para el personal afectado por dicho expediente cuya relación se acompaña, las partes acuerdan pactar las siguientes condiciones económicas:

1. Desplazamientos, que no implican cambio de residencia del trabajador:

a) A centro distante a menos de 20 km de su actual centro:

a.1. Cuando se le acerque a su domicilio y no viniera cobrando kilometraje por desplazamiento, se le abonará

una paga extra en concepto de indemnización y no tendrá derecho a kilometraje.

a.2. Cuando se le acerque a su domicilio y viniera percibiendo kilometraje, mantendrá éste en el importe correspondiente a la distancia del nuevo centro a su domicilio, así como la indemnización de una paga extra.

a.3. Cuando el nuevo centro se aleja de su domicilio con respecto a su actual centro, se le abonará el importe de dos pagas de una mensualidad de indemnización y el kilometraje diario, debiendo comenzar y finalizar su jornada en el centro de trabajo al que se le adscribe.

El kilometraje diario es el que corresponda a la distancia entre el nuevo centro y su domicilio, descontando los kilómetros que realizaba desde dicho domicilio hasta su anterior centro de trabajo, del que es desplazado.

a.4. Cuando se le aleje de su domicilio y viniera cobrando kilometraje por la incorporación al trabajo en virtud de acuerdos anteriores, se le abonarán éstos desde su domicilio al nuevo centro de trabajo, percibiendo además la indemnización de dos pagas recogidas en el apartado anterior.

b) A un centro distante a más de 20 km:

Se le abonará el kilometraje y tres pagas extras de una mensualidad de indemnización, en los mismos supuestos del apartado a).

En este grupo de trabajadores, cuando realicen jornada partida, sólo cobrarán un kilometraje de ida y vuelta, percibiendo por cada día de dicha jornada una dieta de comida.

2. Traslados.

En el supuesto de que el trabajador cambie de residencia en los casos anteriores, se le abonarán los gastos de traslado, las pagas extras de indemnización que corresponda a cada tramo de distancia, más una paga extra adicional a éstas, en su caso, y se le

facilitará un préstamo de hasta 8.000.000 de pesetas con interés del 2,5% a 20 años para la adquisición de vivienda.

Los préstamos para adquisición de vivienda se efectuarán con garantía hipotecaria.

Los traslados a otro centro de trabajo serán, en cualquier caso, de carácter voluntario.

3. En cuanto a las condiciones económicas del personal de turnos que cambie de régimen de jornada, se estará a lo estipulado en el acta complementaria del convenio colectivo firmada el 21-12-1996.

No obstante lo anterior, éste personal de turnos que se encuentre afectado por el ERE y que cambie de régimen de jornada, seguirá rigiéndose por el acta complementaria de 21-12-1996, mientras permanezca en activo, y cuando se incorpore al ERE causando baja en la empresa, volverá a percibir los complementos que ahora se le suprimen y que están recogidos en el plan social como si volvieran a estar en turno cerrado.

Octavo.-Vacaciones atrasadas.

La empresa reconoce que todos los trabajadores que hayan causado alta en la misma con anterioridad al 3 de noviembre de 1986, vienen disfrutando de sus vacaciones con un año de desfase. Estas vacaciones se disfrutarán, de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, durante la vigencia del presente convenio.

Noveno.-Ortodoncia y farmacia.

La ayuda de ortodoncia quedaba establecida en 75.000 pesetas, por cada miembro de la unidad familiar que requiriese tal intervención, para el año 2000. Esta cantidad será incrementada en el IPC real más 0,5% en todos y cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

La prestación de farmacia, a cargo de la empresa, queda establecida en los mismos términos y condiciones que en la actualidad.

Décimo.-Ámbito personal de aplicación.

La presente acta complementaria al convenio colectivo 2000-2001, será de aplicación exclusivamente a todos los trabajadores que figuran en plantilla a fecha de 31-12-1999.

Lo que en prueba de absoluta conformidad, se firma por triplicado en el lugar y fecha de encabezamiento.

- [Ir al anterior](#)
- [Ir a la sección](#)
- [Ir al siguiente](#)



[Oficina de Registro único e Información](#) | [Sugerencias y quejas](#) | [Aviso legal](#) | [Le atendemos](#)