

tinuidad a las ensañanzas que se venían impartiendo mediante su integración en el mismo».

Integrada aquella sección y a fin de cumplir el mandato de aquella Orden de 8 de julio de 1998, dando continuidad a las enseñanzas que en la mencionada sección venían impartíendose, se hace preciso adecuar la plantilla de puestos del primer ciclo de la Educación Secundaria Obligatoria para Maestros del instituto antes mencionado, así como dictar las instrucciones oportunas en orden a fijar la situación en que han de quedar los Maestros definitivos destinados en la sección que se suprime.

Por todo ello, este Ministerio ha dispuesto:

Primero. Se modifica la plantilla de Maestros del Instituto de Educación Secundaria «Doctor Fleming», de Oviedo (código 33013048), como consecuencia de la integración en el mismo de la sección de Educación Secundaria Obligatoria (código 33024101), de la misma localidad, quedando como sigue:

	IN	LL	MA	CN	GH	PT	AL
Situación anterior	1	2	2	1	2	1	1
Situación resultante	1	3	3	1	2	1	1

Segundo. Los Maestros con destino definitivo en la sección adscrita al Instituto «Doctor Fleming» (código 33024101), pasan automáticamente a los puestos de la misma especialidad del Instituto «Doctor Fleming» (código 33013048).

Tercero. A efectos de antigüedad en este último instituto, los Maestros que se integran conservarán la antigüedad acreditada en la sección.

Cuarto. Por la Dirección Provincial del Departamento en Asturias se adjuntarán las correspondientes diligencias de ceses y de toma de posesión, mencionando en las mismas la presente Orden.

Madrid, 11 de noviembre de 1998.—P. D. (Orden de 1 de marzo de 1996, «Boletín Oficial del Estado» del 2), la Directora general de Personal y Servicios, Carmen González Fernández.—El Director general de Centros Educativos, Francisco López Rupérez.

Ilmos. Sres. Directora general de Personal y Servicios y Director general de Centros Educativos.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

26795 RESOLUCIÓN de 3 de noviembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Eléctrica de Córdoba, Sociedad Anónima» (ENECO).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Eléctrica de Córdoba, Sociedad Anónima» (ENECO) (código de Convenio número 9001852), que fue suscrito con fecha 22 de septiembre de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por los Comités de Empresa de los distintos centros de trabajo, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General resuelve:

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

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

Madrid, 3 de noviembre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «ELÉCTRICA DE CÓRDOBA, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y SU PERSONAL LABORAL. 1997-2000

CAPÍTULO I

Extensión y ámbito del Convenio

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo entre la empresa «Eléctrica de Córdoba, Sociedad Anónima», y los trabajadores incluidos en su ámbito personal.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Las normas del presente Convenio serán de aplicación a la totalidad del personal de plantilla que figura en los escalafones de la empresa «Eléctrica de Córdoba, Sociedad Anónima», a excepción del personal directivo que figura como tal en dichos escalafones.

No obstante, al personal eventual le será de aplicación la tabla de retribuciones consignadas en el anexo I, la prima de asistencia y puntualidad, las dietas, el régimen de horas extraordinarias, la forma de pago de la nómina, el régimen económico de la incapacidad temporal y maternidad. La aplicación de estos beneficios quedará vinculada a la vigencia de su contrato de trabajo.

Se exceptúan de esta aplicación los trabajadores eventuales contratados para la construcción de nuevas instalaciones.

Queda expresamente exceptuado de su ámbito el personal a que se refiere el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Será de aplicación el presente Convenio en todo el territorio nacional donde la empresa «Eléctrica de Córdoba, Sociedad Anónima», desarrolle o desarrolle en el futuro su actividad industrial de producción, transformación, transporte, transmisión y distribución de energía eléctrica.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá su vigencia, salvo lo dispuesto expresamente en el mismo, desde el 1 de enero de 1997 hasta el 31 de diciembre de 2000.

Artículo 5. *Prórroga.*

El Convenio puede prorrogarse por años naturales al no existir solicitud de denuncia con preaviso de cualquiera de las partes contratantes, con tres meses de antelación a su vencimiento o de la prórroga en su caso.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 6. *Organización.*

Corresponde a la Dirección de la empresa la organización práctica del trabajo, sin otras limitaciones que las expresamente prevenidas en la legislación vigente.

Artículo 7. *Traslados.*

A) Forzoso: En el caso de traslados con este carácter, previstos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo que la propia Ley determina con las condiciones siguientes:

1.^a Análogo o similar puesto de trabajo. Cuando no exista puesto de trabajo análogo al que venía desempeñando, la empresa facilitará la preparación profesional adecuada para la mejor adaptación a su nuevo puesto de trabajo.

2.^a Una indemnización de seis mensualidades de su retribución, constituida por el salario base individual.

3.^a Análogas o similares condiciones de vivienda.

4.^a Sin pérdida económica.

5.^a Previo informe al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal, en su caso.

B) En los demás traslados, se estará a los términos del acuerdo alcanzado entre los trabajadores y la empresa.

Artículo 8. *Cambio de puesto de trabajo (opción).*

El trabajador que haya prestado servicios en régimen de turno continuo cerrado, durante un plazo de diez años, tendrá preferencia para ocupar las plazas vacantes de su grupo profesional y zona, teniendo que quedar sus retribuciones limitadas estrictamente a las condiciones del nuevo puesto de trabajo que pase a desempeñar.

Artículo 9. *Productividad.*

Como compensación de las mejoras que se implantan en este Convenio, el personal se compromete a alcanzar un alto grado de productividad. En consecuencia, deberá procurar la reducción al mínimo de las horas extraordinarias que la Dirección, teniendo en cuenta el carácter de servicio público, podrá imponer cuando las circunstancias lo aconsejen y de acuerdo con las disposiciones legales.

Artículo 10. *Rendimiento.*

Se entiende por rendimiento normal, el que corresponde a un trabajador o equipo de trabajo con perfecto conocimiento de su labor y diligencia en el desempeño del mismo. La retribución del trabajador corresponde a ese rendimiento normal.

Artículo 11. *Personal con mando.*

Es obligación del personal con mando velar por la disciplina de sus subordinados y conseguir la mayor eficacia y rendimiento en el trabajo, para lo cual gozará de autoridad suficiente, conjugando esa obligación con el deber de procurar elevar el nivel técnico, profesional y la seguridad de los trabajadores en un clima de respeto a los principios que rigen las relaciones humanas.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 12. *Clasificación profesional.*

1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio Colectivo serán clasificados en grupos profesionales en atención a las funciones que realicen.

2. Con el nuevo sistema de clasificación profesional se pretende obtener una organización productiva más racional, sin menoscabo de la dignidad, formación, promoción profesional y retribución de los trabajadores.

3. Cuando un trabajador desempeñe funciones propias de dos o más grupos profesionales será clasificado en atención a sus funciones prevalentes. A los efectos de la determinación de la prevalencia se estará tanto a los grados de aplicación de los criterios previstos en el artículo 13 como a la duración de las funciones.

Artículo 13. *Concepto y definición de los grupos profesionales.*

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

2. Los grupos profesionales se definen en base a criterios de formación, autonomía, mando, conocimientos, iniciativa, complejidad y responsabilidad de los puestos de trabajo que lo conforman.

3. Criterios de clasificación:

3.1 De acuerdo con lo dispuesto en el presente capítulo, el personal se clasificará en grupos profesionales, atendiendo a las funciones que realice en base a los siguientes criterios:

3.1.a) Formación: Factor que tiene en cuenta los conocimientos básicos adquiridos como consecuencia de haber cursado estudios académicos o experiencia profesional similar.

3.1.b) Autonomía: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones que se desarrollen.

3.1.c) Mando: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

Capacidad de ordenación y control de tareas.

Capacidad de interrelación.

Naturaleza del colectivo.

Número de personas sobre las que ejerce el mando.

3.1.d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se debe tener en cuenta el grado de autonomía en el ejercicio de la función como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

3.1.e) Conocimientos: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos.

3.1.f) Iniciativa: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función.

3.1.g) Complejidad: Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto seleccionado.

3.2 Nota aclaratoria: A título de ejemplos aclaratorios, y al objeto de que sirva como mera referencia, se relacionan, para cada grupo profesional, puestos/ocupaciones que pueden ser incluidos.

4. Grupo profesional 1.

4.a) Personal incluido: Trabajadores que realicen tareas basadas en operaciones sencillas, efectuadas según instrucciones específicas y que tienen alto grado de dependencia en su ejecución.

4.b) Criterios de clasificación:

Formación: Formación básica.

Autonomía: No tienen autonomía, al realizar las tareas bajo un alto grado de dependencia y una supervisión muy directa.

Mando: No tienen.

Responsabilidad: Son responsables del resultado de sus tareas las personas que las supervisan.

Conocimientos: Formación básica.

Iniciativa: Para la ejecución de sus actividades requieren instrucciones precisas.

Complejidad: Muy baja complejidad.

4.c) Actividades: En este grupo profesional se incluyen las actividades siguientes y las que, por analogía, son equiparables a las mismas:

Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiendo por tales aquellas que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos (ej. quitar hierba con desbrozadora).

Carga, transporte, apilamiento y descarga manual o con ayuda de elementos mecánicos simples.

Prestar apoyo y la ayuda necesaria a otro profesional cualificado en el desarrollo de su trabajo.

Limpieza de locales, instalaciones, maquinaria, material de oficina o laboratorio y enseres.

Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia y otras tareas subalternas.

Trabajo de oficina que no requiere iniciativa ni responsabilidad (ejemplo, fotocopia de documentos).

4.d) Ejemplos/referencias: Puestos/ocupaciones que, por analogía, pueden ser incluidos: Peón de Limpieza, Ordenanza.

5. Grupo profesional 2.

5.a) Personal incluido: Trabajadores que realizan operaciones sencillas que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental con alto grado de supervisión, siguiendo un método de trabajo preciso y concreto.

5.b) Criterios de clasificación:

Formación: Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o experiencia equivalente.

Autonomía: Alto grado de dependencia y una supervisión muy directa.

Mando: No tienen.

Responsabilidad: Exclusivamente sobre la labor realizada.

Conocimientos: Experiencia mínima necesaria para realizar las funciones propias del puesto de trabajo.

Iniciativa: Para la ejecución de sus funciones requiere instrucciones o directrices detalladas.

Complejidad: Las funciones realizadas son de baja complejidad.

5.c) Actividades: En este grupo profesional se incluyen las actividades siguientes y las que, por analogía, son equiparables a las mismas:

Introducción de datos.

Tratamiento de textos básicos.

Tareas de oficios industriales (electrónica, automatización, instrumentación, montaje, soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.) de trabajadores que se inician en la práctica de los mismos o tienen poca experiencia.

Labores elementales en laboratorio.

Telefonistas y recepcionistas sin conocimiento de idiomas extranjeros.

Trabajos de reprografía en general; reproducción y calco de planos.

Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo o similares de administración.

Operaciones diversas que no requieren especialización específica en las instalaciones de manipulación de carbones y cenizas.

Recepción y despacho de materiales, así como recuento y mantenimiento de los mismos en almacenes.

Vigilancia en recinto e instalaciones en general.

5.d) Ejemplos/referencias: Puestos/ocupaciones que, por analogía, pueden ser incluidos:

Almacenero.

Operario Ayudante de Mantenimiento.

Operario de Parque de Combustibles.

Auxiliar de Oficina.

6. Grupo profesional 3.

6.a) Personal incluido: Trabajadores que realizan funciones consistentes en la ejecución de tareas que aunque se realicen con órdenes precisas requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, siendo sus tareas supervisadas directamente.

6.b) Criterios de clasificación:

Formación: La concreta para la tarea a desarrollar y, en cualquier caso, la equivalente a Educación General Básica, Formación Profesional de primer grado o experiencia equivalente.

Autonomía: La ejecución de sus tareas se lleva a cabo de forma autónoma, aunque con órdenes precisas y con supervisión sistemática de sus superiores.

Mando: Sin mando.

Responsabilidad: Son responsables del correcto desempeño de las actividades que realicen, aunque las mismas sean sistemáticamente supervisadas.

Conocimientos: Adecuados conocimientos profesionales y aptitudes precisas para el correcto desempeño de sus funciones.

Iniciativa: Como norma general, las instrucciones que reciben no requieren un amplio detalle, ejecutando sus funciones con una cierta iniciativa.

Complejidad: Conforme a las tareas propias del oficio o labor realizada. Grado medio-bajo.

6.c) Actividades: En este grupo profesional se incluyen las actividades siguientes y las que, por analogía, son equiparables a las mismas:

Tareas de oficios industriales (electrónica, automatización, instrumentación, montaje, soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.), con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.

Archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

Tratamiento de textos con nociones de idioma extranjero.

Telefonista/recepcionista con nociones de idioma extranjero y operaciones de fax.

Mecanografía, con buena velocidad y esmerada presentación, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas.

Conducción de máquinas autopropulsadoras de elevación, carga o arrastre (ejemplo, palistas en carbones y cenizas, conductores).

Actividades de almacén que, en todo caso, exijan comprobación de entradas y salidas de mercancías bajo instrucciones o pesaje y despacho de las mismas, con cumplimentación de albaranes y partes.

Trabajos de maniobra, vigilancia, parada y puesta en marcha de las instalaciones, actuando con órdenes precisas.

6.d) Ejemplos/referencias: Puestos/ocupaciones que, por analogía, pueden ser incluidos:

Auxiliar administrativo.

Operario de Planta (no polivalente).

Operario de Mantenimiento.

Operario de Seguridad y Salud Laboral.

7. Grupo profesional 4.

7.a) Personal incluido: Trabajadores que realizan funciones consistentes en la ejecución de tareas que requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, no necesitando en todos los casos órdenes precisas y siendo ocasionalmente supervisadas sus tareas.

7.b) Criterios de clasificación.

Formación: La concreta para las tareas a desarrollar, con alto grado de experiencia profesional y en cualquier caso la equivalente a BUP, Formación Profesional de segundo grado o experiencia equivalente.

Autonomía: La ejecución de sus tareas se lleva a cabo de forma autónoma, sin requerir supervisión sistemática de sus superiores.

Mando: Ocasionalmente coordinará y supervisará tareas homólogas de un reducido grupo de trabajadores.

Responsabilidad: Son responsables del correcto desempeño de las funciones que realicen, aunque ocasionalmente sean supervisados.

Conocimiento: Adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas para el correcto desempeño de sus funciones con un alto grado de experiencia profesional.

Iniciativa: La ejecución de sus funciones se realiza con iniciativa y razonamiento, no requiriendo, como norma general, instrucciones detalladas.

Complejidad: Conforme a las funciones que realice. Grado medio.

7.c) Actividades: En este grupo profesional se incluyen las actividades siguientes y las que, por analogía, son equiparables a las mismas:

Operador de ordenadores.

Mecanografía con buena velocidad y esmerada presentación de trabajo de ortografía correcta, capaz de redactar directamente correo de trámite según indicaciones verbales, con idioma extranjero.

Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y hacer propuestas de contestación.

Tareas que consistan en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

Cálculo de salarios y valoración de coste de personal.

Tareas de oficios industriales (electrónica, automatización, instrumentación, montaje, soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.), con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requisitos de su especialidad.

Trabajos de maniobra, vigilancia, parada y puesta en marcha de las instalaciones, no necesitando de órdenes precisas y actuando con iniciativa, salvo en tareas regladas.

Trabajos de báscula, toma-muestras automáticos, preparación de carbones para análisis determinación de humedades y granulometría con soporte informático.

Preparación de muestras y análisis elementales del agua, aceites, combustibles y parámetros medioambientales.

7.d) Ejemplos/referencias: Puestos/ocupaciones que, por analogía, pueden ser incluidos:

Administrativo.

Operario de Planta.

Operario Químico.

Operario de Gestión de Calidad.

Montador de Mantenimiento.

8. Grupo profesional 5.

8.a) Personal incluido: Trabajadores que realicen funciones de ordenar y supervisar el trabajo de un conjunto de operarios que realizan tareas homogéneas y, además, los que sin tener responsabilidad de mando, en el desarrollo de sus funciones requieren un alto grado de autonomía en su ejecución, así como un alto grado de conocimientos y experiencia.

8.b) Criterios de clasificación:

Formación: La formación básica exigible es equivalente a FP-2 o BUP, completada con una formación específica para desempeñar su función, y/o amplia experiencia profesional.

Autonomía: La ejecución de sus tareas se lleva a cabo de forma autónoma, sin requerir supervisión sistemática de sus superiores.

Mando: Coordinar y supervisar tareas homólogas de un conjunto de colaboradores, cuando éste exista.

Responsabilidad: Son responsables del correcto desempeño de las actividades que supervisan, así como de la ejecución de las actividades que desarrollan.

Conocimientos: El correcto desempeño requiere un alto grado de experiencia y de conocimientos específicos en relación con las funciones que deben supervisar, o, en su caso, realizar.

Iniciativa: Reciben directrices específicas sobre el desempeño de sus funciones, cuyo desarrollo complementan con sus propios conocimientos.

Complejidad: Grado medio-alto.

8.c) **Actividades:** En este grupo profesional se incluyen las actividades siguientes y las que, por analogía, son equiparables a las mismas:

Responsabilidad de supervisar según especificaciones generales recibidas, la ejecución práctica de las tareas de unidades operativas homogéneas (taller, parque de carbones, etc.).

Programador de informática.

Gestión de compra de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad.

Contabilidad, consistente en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar éstos, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.

Análisis físicos, químicos y biológicos y determinaciones de laboratorio, e interpretación de los mismos, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

Operaciones de control y maniobras en cuadros de operación en centrales térmicas, con conocimiento de los diferentes sistemas y procesos.

Interpretación de planos y esquemas de instalaciones, así como el montaje, ajuste y reparación de las mismas. Tienen bajo su responsabilidad la puesta a punto y localización de defectos que pudieran presentarse, reparando toda clase de estructuras necesarias.

Ejecución de croquis y planos de piezas, de máquinas, de estructuras no complejas, etc., a partir de la realidad o de esquemas sencillos, con alto conocimiento y dominio de las herramientas informáticas.

Ejecución y desarrollo o supervisión de proyectos sencillos, con cálculo de resistencia de materiales, cálculos eléctricos no complejos, confección de especificaciones, etc.

8.d) **Ejemplos/referencias:** Puestos/ocupaciones que, por analogía, pueden ser incluidos:

Operador de Control.

Analista Químico.

Encargado de una Sección.

9. Grupo profesional 6.

9.a) **Personal incluido:** Trabajadores que realicen funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Incluye, además, los que realicen tareas complejas que, sin implicar mando, exigen una alta cualificación teórico-práctica, y las consistentes en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas, todo ello siguiendo instrucciones generales.

9.b) Criterios de clasificación:

Formación: Formación académica de grado medio completada con un período de prácticas (o experiencia adquirida en trabajos análogos), o conocimientos equivalentes adquiridos a través de una amplia experiencia profesional.

Autonomía: La ejecución de sus funciones no requiere, necesariamente, ser supervisada por sus superiores.

Mando: Sus funciones pueden implicar la responsabilidad de ordenar el trabajo.

Responsabilidad: Son responsables de la ejecución del trabajo que desarrollan y/o de la ejecución del que ordenan a sus colaboradores.

Conocimientos: El correcto desempeño exige una alta cualificación teórico-práctica, requiriendo un alto grado de conocimientos en su área de responsabilidad.

Iniciativa: El desempeño de sus funciones se realiza siguiendo directrices de carácter general.

Complejidad: Sus tareas son, por lo general, de carácter complejo.

9.c) **Actividades:** En este grupo profesional se incluyen las actividades siguientes y las que, por analogía, son equiparables a las mismas:

Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control y calidad, estudios, proyectos, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

Analistas de aplicaciones informáticas.

Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento o servicios de administración.

9.d) **Ejemplos/referencias:** Puestos/ocupaciones que, por analogía, pueden ser incluidos:

Responsables de una Sección o Unidad Organizativa equivalente.

Jefe de Turno.

10. Grupo profesional 7.

10.a) **Personal incluido:** Trabajadores cuyas funciones consisten en la realización de actividades de la mayor complejidad y heterogeneidad, que requieren un muy alto grado de conocimientos, con un alto grado de exigencia, autonomía y responsabilidad, y partiendo de directrices muy amplias. Normalmente, dirigen e integran el trabajo de uno o varios equipos de colaboradores o bien tienen responsabilidad total sobre procesos básicos en la actividad de la empresa o ambas cosas.

10.b) Criterios de clasificación:

Formación: Formación académica de Grado Superior completada con un período de prácticas (o cierta experiencia), o conocimientos equivalentes adquiridos a través de una dilatada experiencia profesional.

Autonomía: Alto grado de autonomía.

Mando: Cuando se ejerce, es sobre una o varias Secciones/Unidades de la empresa, con total responsabilidad sobre las mismas.

Responsabilidad: Son responsables directos de la consecución de los objetivos que se les asigna y del desempeño de sus actividades, que pueden tener consecuencias directas en los resultados de gestión.

Conocimientos: Los correspondientes a la titulación requerida o los equivalentes obtenidos con una dilatada experiencia profesional, donde se destaca de manera particular la capacidad de gestión.

Iniciativa: El desempeño de sus actividades responde a objetivos generales de carácter general, que se definen mediante directrices generales amplias.

Complejidad: El desempeño de sus actividades implica la adecuada coordinación e integración de todos los factores anteriores para conseguir el éxito de las mismas.

10.c) **Actividades:** En este grupo profesional se incluyen las actividades siguientes y las que, por analogía, son equiparables a las mismas.

Funciones propias de su profesión, estando en posesión de la titulación superior correspondiente.

Funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

Responsabilidad de una Unidad Operativa.

Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.

Análisis de sistemas informáticos.

Planificación, ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.

Responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas informáticas.

10.d) **Ejemplos/referencias:** Puestos/ocupaciones que, por analogía, pueden ser incluidos:

Responsables de un Departamento, Área o Unidad Organizativa equivalente.

Artículo 14. *Prestación de servicios. Movilidad funcional.*

1. El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien éste delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno

de la empresa, ejerciendo como límite para la misma lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Dentro de cada grupo profesional podrán establecerse divisiones funcionales u orgánicas, sin que ello suponga un obstáculo a la movilidad funcional. Estas divisiones son las siguientes: Operación, Mantenimiento y Servicios de Apoyo. En todo caso, la referida Movilidad se producirá dentro del Grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

3. La realización de funciones de superior o inferior grupo, se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

3.1 Grupo superior: Por razones técnicas, organizativas o de producción de carácter temporal, los trabajadores podrán realizar tareas de superior grupo profesional. El cambio se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, percibiendo la retribución correspondiente al nivel salarial inmediato superior al que tenga reconocido, durante el tiempo que las realice.

3.2 Grupo inferior: Únicamente se podrán encomendar funciones correspondientes a un grupo profesional inferior, cuando concurran necesidades perentorias e imprevisibles y por el tiempo imprescindible para solventar esta situación, efectuándose sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de los derechos económicos del mismo.

En la medida de lo posible, se procurará que la asignación de funciones correspondientes a grupo inferior, cuando ésta deba tener lugar, recaiga en distintos trabajadores en cada ocasión.

La empresa deberá comunicar estas situaciones a los representantes legales de los trabajadores en el plazo más breve posible.

4. No cabrá invocar las causas del despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación, en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

5. En los casos en que la realización de las funciones que se encomienden supongan o conlleven una modificación sustancial de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, deberán existir probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y se realizarán por el procedimiento establecido en el citado artículo.

CAPÍTULO IV

Ingresos, ascensos y formación profesional

Artículo 15. *Capacitación y formación.*

La Dirección pretende que cada puesto de trabajo esté desempeñado por el trabajador más idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y humanas. A este logro se proyecta toda la política de personal de la empresa.

Cuando la modernización de los servicios o su automatización determinen la necesidad de capacitar o complementar la formación profesional del trabajador, la empresa proporcionará los medios para conseguirlo, y el trabajador vendrá obligado a someterse a las pruebas físicas, intelectuales o psicotécnicas que se previenen, así como a asistir a los cursos que se convoquen para tal perfeccionamiento.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 19 de diciembre de 1996, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Queda facultada la Comisión Mixta contemplada en la disposición final segunda del presente Convenio para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho acuerdo.

Anualmente, la empresa programará los distintos cursos de formación, capacitación y perfeccionamiento.

Paralelamente, se adoptarán las siguientes medidas con carácter general:

1.^a Intensificación de los cursos de preparación del personal de Plantilla.

2.^a La empresa podrá concertar con otros centros la preparación y asistencia del personal a cursillos especializados y de mandos intermedios.

3.^a Establecimiento de cursos por correspondencia o formación programada para que el personal pueda prepararse debidamente.

Artículo 16. *Personal de nuevo ingreso.*

Para el ingreso del personal en la plantilla de la empresa, los aspirantes habrán de superar las pruebas establecidas a tal fin por la Dirección de la misma.

La empresa realizará la mayor difusión posible de las vacantes en todos sus centros de trabajo.

Artículo 17. *Ascensos.*

Se entiende por ascenso, el paso de un grupo profesional a otro grupo superior.

Este cambio se producirá si un trabajador pasa a desempeñar, de forma permanente, otro puesto de trabajo que pertenece al nuevo grupo, o si las funciones inherentes al puesto que desarrolla pasan a ser, de forma permanente, propias del nuevo grupo profesional.

Independientemente de la facultad de la empresa para la contratación de nuevos trabajadores, que habrá de sujetarse a la legalidad vigente en cada momento, los ascensos en la empresa se producirán mediante uno de los dos sistemas siguientes:

1. Libre designación de la empresa: Se designarán por este sistema:

1.a) Todos los ascensos a los grupos profesionales 6 y 7.

1.b) Todos los ascensos al grupo 5, para desempeñar un puesto de trabajo que implique mando.

1.c) El 50 por 100 del resto de ascensos al grupo 5.

2. Por concurso-oposición: Se designarán por este sistema todos los demás ascensos, según el siguiente procedimiento:

1.º Convocará un concurso-oposición al que podrán concurrir todos los trabajadores que reúnan los requisitos establecidos en la convocatoria.

2.º La Dirección de la empresa deberá informar a la representación de los trabajadores sobre los requisitos del concurso-oposición y sobre la normativa de valoración establecida para el mismo.

3.º La referida normativa deberá contener:

a) Designación genérica de los trabajadores que pueden concurrir.

b) Requisitos exigidos para cubrir el puesto de trabajo.

c) Aspectos valorables para cubrir el puesto.

d) Sistema de cómputo de méritos.

Este sistema, de carácter objetivo, tendrá en cuenta, entre otras, las siguientes circunstancias:

Conocimiento de las funciones del nuevo puesto de trabajo.

Titulación adecuada.

Asistencia a cursos de formación y grado de aprovechamiento.

Antigüedad en el puesto de trabajo.

Historial profesional.

Valoración de los mandos.

Desempeño de funciones en el puesto actual.

Antigüedad en la empresa.

Pruebas a efectuar y sistema de valoración.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias, festividades, vacaciones y permisos

Artículo 18. *Jornada de trabajo.*

1. Personal de jornada partida.

1.1 Años 1997 y 1998.

La jornada de trabajo exigible en la empresa será de cuarenta horas semanales, de lunes a viernes, ambos inclusive, de cada semana.

Durante los períodos de tiempo comprendidos entre el 1 de mayo y 30 de septiembre y entre el 15 de diciembre y el 14 de enero, se establece la jornada intensiva, de treinta y cinco horas semanales, de lunes a viernes, ambos inclusive, todo ello sin perjuicio del compromiso de atención por las tardes de oficinas y demás servicios que así lo requieran en jornada intensiva.

1.2 Años 1999 y 2000.

La jornada efectiva de trabajo será de mil seiscientos setenta horas anuales, distribuidas de forma irregular, con la posibilidad de supe-

rar el tope máximo diario de nueve horas, en la forma y condiciones siguientes:

Del cómputo global anual pactado de mil seiscientos setenta horas, se establece un número de horas fijas distribuidas en siete diarias, de lunes a jueves, y de seis horas treinta minutos los viernes, y ciento treinta y tres horas anuales distribuidas de forma irregular que, sumadas a las realizadas, completen el cómputo global anual antes referido.

Cada trabajador, del cómputo global anual, pondrá a disposición de la empresa las citadas ciento treinta y tres horas anuales para atender necesidades del servicio en un número diario mínimo de dos horas treinta minutos, y un máximo de cuatro horas, no fraccionable en períodos inferiores a treinta minutos, que comenzarán a realizarse finalizada la jornada fija y el descanso para la comida. Estas horas se considerarán de naturaleza ordinaria y formarán parte del cómputo anual de jornada.

Los días a realizar esta jornada irregular vendrán determinados por el número de horas utilizadas en cada caso, con un máximo de diez días cada mes y hasta un máximo de cincuenta días al año.

El reparto de la jornada irregular de cada año deberá hacerse de tal manera que entre los días 1 y 14 de diciembre sólo pueda llevarse a cabo durante un máximo de tres días. Además, a partir del día 15 de diciembre la citada jornada irregular deberá haberse efectuado en su totalidad, dejando de realizarse, en caso contrario, las horas de la jornada irregular que faltasen.

La comunicación de los días afectados por la jornada irregular deberá realizarse al trabajador antes de finalizar la jornada de trabajo inmediatamente anterior. A los representantes de los trabajadores se les comunicará mensualmente la jornada irregular realizada, indicando los trabajadores afectados, número de horas y días.

Si en el transcurso de la vigencia del Convenio se redujese por Ley la duración máxima de la jornada máxima legal y ésta quedase fijada en treinta y cinco horas semanales, dicha reducción afectaría al número de horas de distribución irregular en el 25 por 100 del total de éstas.

2. Personal de turno.

La jornada de trabajo, de ocho horas diarias, será para el personal de turno continuo cerrado de doscientas veinticuatro horas de trabajo, en el ciclo de seis semanas, o su equivalente en ciclos de distinta duración.

Este personal percibirá igualmente un complemento salarial denominado antes «Cuarto de Hora», y hoy integrado en el plus de turno, el cual compensa la disponibilidad del trabajador a tomar dicho descanso a lo largo de la jornada, cuando el servicio lo permita, a interrumpirlo, fraccionarlo o tomarlo a pie de máquina en el puesto de trabajo, si el servicio lo exigiera.

Su cuantía se integra en el plus de turno, devengándose por día efectivamente trabajado.

Artículo 19. Horario.

El personal de jornada partida tendrá el siguiente horario:

1. Años 1997 y 1998:

Centro de trabajo Puente Nuevo:

Lunes a jueves, de ocho a trece y de catorce a diecisiete treinta horas.
Viernes, de ocho a catorce horas.

Centro de trabajo Puertollano:

Lunes a jueves, de ocho a trece quince y de quince a dieciocho horas.
Viernes, de ocho a quince horas.

Córdoba:

Lunes a jueves, de ocho a catorce y de quince treinta a dieciocho horas.
Viernes, de ocho a catorce horas.

Durante el período de tiempo comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre, el horario será de ocho a quince horas, de lunes a viernes.

Durante el período de tiempo comprendido entre el 15 de diciembre y el 14 de enero, el horario será de ocho a catorce treinta horas, de lunes a viernes, sin que ello suponga reducción de la jornada establecida en el artículo 18 del presente Convenio.

El tiempo de descanso a que pudiera dar lugar el establecimiento de la jornada intensiva y la continuada del viernes, no se computará, en ningún caso, como tiempo de trabajo efectivo.

2. Años 1999 y 2000.

Con carácter general, el horario fijo diario para todos y cada uno de los trabajadores afectados será el siguiente:

Lunes a jueves, de siete cuarenta y cinco a catorce cuarenta y cinco horas.

Viernes, de siete cuarenta y cinco a catorce quince horas.

El tiempo de descanso a que pudiera dar lugar el establecimiento del horario indicado no se computará, en ningún caso, como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 20. Ordenación de la jornada.

Con independencia de lo dispuesto en los artículos 18 y 19 del presente Convenio, podrá establecerse una distribución irregular de la jornada que implique la posibilidad de superar el tope máximo diario de nueve horas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Del calendario laboral individual de cada trabajador, la Dirección podrá disponer, como jornada flexible, de hasta cuarenta horas anuales que, consideradas de naturaleza ordinaria, formarán parte del cómputo anual de jornada.

Para la aplicación de la jornada flexible se tendrá en cuenta el criterio de causalidad y deberán comunicarse al trabajador, al menos, antes de finalizar la jornada inmediatamente anterior y al Comité de Empresa a la mayor brevedad posible.

La compensación de las horas flexibles realizadas será de una hora de descanso por cada hora flexible.

El descanso compensatorio correspondiente será acumulable en días completos y se disfrutará en un período máximo de cuatro meses desde la fecha de realización de dicha jornada flexible.

El presente artículo no será aplicable al personal de los grupos profesionales 6 y 7 y el afecto a los regímenes específicos de trabajo de turnos, mantenimiento y almacenes.

Artículo 21. Puntualidad.

Se reconoce expresamente la exigibilidad del deber de puntualidad y asistencia, así como la congruencia de las medidas de sanción por las faltas que se cometan en este orden de disciplina.

La Dirección, sin perjuicio de la regulación de una prima de asistencia y puntualidad que más adelante se detalla, podrá establecer los controles que estime oportunos a este respecto.

Artículo 22. Festividades.

El día 1 de junio, fiesta de la Virgen de la Luz, y el 26 de diciembre, segundo día de Pascua, se considerarán como fiestas abonables y no recuperables. En el supuesto de que cualquiera de dichas fechas coincidan en domingo o festivo, se disfrutarán el lunes o día laborable inmediatamente posterior.

Artículo 23. Horas extraordinarias y figuras afines.

1. Normas generales.

El personal deberá realizar los trabajos que se establezcan por la Dirección, a fin de atender las exigencias del servicio; si tal circunstancia determinase la obligación de trabajar en festivo o día libre semanal, se producirá un descanso compensatorio igual al tiempo trabajado, dentro de los cuatro meses siguientes, pagándose los recargos correspondientes a las horas efectivamente trabajadas en dichos días.

Cuando por necesidades del servicio sea imposible la concesión de dicho descanso compensatorio, se abonarán como horas extraordinarias el exceso de la jornada prestada.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, sólo tendrán la naturaleza de extraordinarias las que rebasen la jornada ordinaria establecida en el presente Convenio que, a estos efectos, se contabilizarán en cómputo anual.

Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

Horas extraordinarias habituales: Supresión.

Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias

de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Realización, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La empresa informará mensualmente, por centro de trabajo, a los Comités, Delegados de Personal o Delegados Sindicales, en su caso, sobre el número de horas extraordinarias realizadas en dicho centro de trabajo, especificando sus causas y su naturaleza.

El precio por nivel salarial de la hora ordinaria, de la hora extraordinaria y del recargo serán los que figuran en la tabla del anexo VI del presente Convenio.

2. Retribución y compensación.

a) Excesos de la jornada ordinaria en día laborable.

1.º Normas generales.

Las horas de trabajo efectivo que se realicen en día laborable, sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo, se abonarán como extraordinarias, según los precios establecidos en la tabla de anexo VI del Convenio Colectivo.

No obstante, en virtud de pacto con el trabajador, podrán compensarse con un descanso igual al tiempo trabajado, pagándose los recargos correspondientes a las horas efectivamente trabajadas en dichos días, según los precios establecidos en el anexo VI del Convenio Colectivo.

2.º Trabajos anteriores al comienzo de la jornada ordinaria.

Si durante las ocho horas anteriores al inicio de la jornada ordinaria del trabajador, éste hubiese realizado algún trabajo extraordinario, podrá retrasar el comienzo de su jornada ordinaria en un tiempo de hasta el 50 por 100 de las horas realizadas en dicho período.

Cuando el trabajador utilice esta posibilidad, el tiempo de retraso del comienzo de la jornada se considerará como descanso compensatorio de una parte igual del tiempo trabajado en el indicado período de ocho horas, abonándose los recargos legales correspondientes. El resto del tiempo trabajado en el citado período se retribuirá de acuerdo con lo establecido en el apartado a.1 anterior, relativo a normas generales.

b) Horas trabajadas en días festivos o descanso semanal.

1.º Normas generales.

Como regla general, el trabajador que se halle en esta situación tiene derecho a un descanso compensatorio igual al tiempo trabajado, junto con los recargos correspondientes a las horas realizadas.

Las horas de trabajo en días festivos o de descanso semanal que sobrepasen la duración de la jornada ordinaria correspondiente a un día de trabajo, se retribuirán o compensarán, de acuerdo con lo establecido en el apartado a.1 relativo a las normas generales sobre los excesos de la jornada ordinaria en día laborable.

2.º Festivos del personal de turno continuo.

Sólo se consideran festivos a estos efectos, aquellos que no coincidan en sábado.

Cuando un trabajador a turno continuo le coincide un festivo con un día en el que, según cuadrante, le corresponda trabajar, se estará a una de las dos situaciones siguientes:

Si por razones de servicio, falta de actividad de su centro de trabajo o razones análogas, no fuese preciso que el empleado trabaje efectivamente, se procederá a darle descanso el día festivo sin recargo alguno, procurando comunicárselo, con una antelación de veinticuatro horas.

En el supuesto de que fuera necesaria la prestación de sus servicios, se dará el mismo tratamiento previsto en el apartado b.1 anterior relativo a las normas generales.

Cuando coincidiera un festivo con un día en el que, según cuadrante, correspondiera descansar, se estará a lo siguiente:

Con carácter general, se abonarán al trabajador los recargos legales correspondientes y se le concederá una jornada de descanso compensatorio.

En el supuesto de que se hubieran utilizado los servicios del trabajador en dicho día, además del tratamiento previsto en la letra a) anterior, el tiempo trabajado se retribuirá de acuerdo con lo dispuesto en el apartado b.1 anterior relativo a las normas generales.

c) Normas comunes al disfrute del descanso compensatorio.

El disfrute del descanso compensatorio tendrá lugar dentro de los cuatro meses siguientes a aquel en que se realizaron las horas. Cuando se devengue el derecho a descansar fracciones de jornada se disfrutará el descanso una vez se haya devengado el derecho a descansar una jornada completa.

El día en que se disfrute el descanso compensatorio no se percibirán los complementos salariales asociados al día efectivo de trabajo.

Cuando por necesidades del servicio no sea posible la concesión del descanso compensatorio, se abonarán como horas extraordinarias el exceso de la jornada prestada, suprimiéndose las denominadas «Horas Compensatorias por Trabajos en Festivos».

Para el disfrute del descanso se seguirá el siguiente procedimiento:

1. Durante el primer mes, a partir del día en que se produjo el derecho al disfrute del descanso compensatorio, el trabajador debe solicitar descanso y proponer la fecha del mismo.

2. En el caso de no producirse dicha solicitud, o la fecha propuesta no fuera posible por necesidades del servicio, durante el segundo mes, y de mutuo acuerdo entre el trabajador y su Jefe inmediato, se fijaría una fecha.

En caso de que no exista mutuo acuerdo, deben quedar documentadas, por escrito, las fechas propuestas por trabajador y por empresa.

3. Finalmente, en caso de no lograrse acuerdo para la fecha del disfrute del descanso compensatorio dentro del segundo mes, dicha fecha será fijada por la empresa, y comunicada por escrito al trabajador, dentro de los dos meses siguientes, es decir, dentro del plazo máximo de cuatro meses contemplado en el Convenio.

d) Tiempo de presencia y puesta a disposición.

Cuando el tiempo de presencia y puesta a disposición de la empresa como consecuencia de desplazamientos, esperas, etc., sumado a las horas de trabajo efectivo, exceda de la duración de la jornada ordinaria, el exceso se abonará en igual cuantía que las horas ordinarias, según los valores establecidos en la tabla del anexo VI del Convenio Colectivo.

3. Lo dispuesto en el presente artículo será de aplicación, salvo lo previsto en los artículos 18, 19, 20, 36 y 41.2.2 del presente Convenio.

Artículo 24. *Vacaciones.*

Se establece con carácter general un período de vacaciones anuales de treinta días naturales, o la parte proporcional que corresponda, en el caso de que no se llevara trabajando en la empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

En los casos en los que se produzca fraccionamiento en su disfrute, el cómputo de las vacaciones se hará por días laborables, con el límite de veintidós días laborables en el año.

A partir del día 1 de enero de 1999, el número de días de vacaciones será de veinticuatro laborables.

Artículo 25. *Permisos retribuidos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales o diez días laborables en caso de matrimonio.
- Tres días laborables en caso de nacimiento de hijo.
- Dos días naturales en caso de enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Tres días naturales en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

Para los apartados b), c) y d) anteriores, cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se aumentará en dos días.

Artículo 26. *Permisos no retribuidos.*

Los trabajadores podrán solicitar, sin derecho a retribución alguna, dos licencias especiales al año, que no excederán de diez días naturales, siendo su concesión potestativa de la empresa.

CAPÍTULO VI

Régimen económico

SECCIÓN PRIMERA. RÉGIMEN ECONÓMICO GENERAL

Artículo 27. *Régimen económico.*

I. Disposiciones generales.

1. El salario base mensual es el resultado de dividir por 18,88 el importe del salario anual, incluidas pagas extraordinarias y de participación en beneficios.

El salario base anual de cada trabajador será el correspondiente a su nivel salarial, salvo que tenga asignado a título individual o por su clasificación profesional anterior otro superior, en cuyo caso se respetará este último.

2. Año 1997.

Transitoriamente, para el año 1997, se mantiene la estructura salarial del Convenio Colectivo anterior.

A todo trabajador se le garantiza un 2,1 por 100 de incremento, aplicado sobre su salario base individual a 31 de diciembre de 1996.

3. Años 1998 al 2000, inclusive.

a) El régimen económico para los años 1998 al 2000 del presente Convenio estará constituido por los salarios base anuales, por niveles, contenidos en el anexo I, vigentes en la fecha de 31 de diciembre del año anterior, incrementados con el crecimiento que el Gobierno de la Nación prevea del IPC para cada año con motivo de la presentación a las Cortes de los Presupuestos Generales del Estado.

A todo trabajador se le garantiza en la citada fecha de 1 de enero de cada año, un incremento igual al mencionado crecimiento del IPC previsto por el Gobierno aplicado sobre su salario base individual de diciembre del año anterior.

Los pluses o conceptos retributivos que para el año 1997 han tenido un crecimiento del 2,1 por 100, tendrán desde 1 de enero de cada año, la mejora señalada para los salarios básicos, antes expresados, del incremento del IPC previsto por el Gobierno para cada año, siempre que no se haya previsto expresamente su importe para ese año.

También quedan exceptuados de lo anteriormente expuesto los conceptos salariales y extrasalariales que se hubieran excluido de incremento de forma expresa.

b) Cláusula de revisión: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de un año un incremento superior al porcentaje previsto de IPC que ha servido de base para fijar el incremento de ese año, respecto del anterior, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el citado porcentaje. Es decir, que dando por supuesto que el IPC medido en la fecha que ha quedado expresada rebase el IPC previsto que sirvió de base para fijar el incremento de un año, el exceso de dicho porcentaje se aplicará como mejora, tomando como base las retribuciones afectadas por la cuantía que tuvieron en diciembre del año anterior, o sea, las que sirvieron como base para la negociación de ese año.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero del año afectado por la revisión, dentro del primer trimestre del año siguiente.

Niveles salariales:

1. Para cada grupo profesional se establecen unos niveles salariales, distinguiéndose dentro de ellos:

1.1 Nivel de ingreso: Corresponde al nivel inferior del grupo profesional. Se aplicará a los trabajadores de nuevo ingreso, que permanecerán en él durante los dos primeros años de prestación laboral en la empresa. A estos efectos, computarán las anteriores prestaciones de servicio en el grupo profesional, cualesquiera que hubiese sido el tipo de contratación.

1.2 Nivel de consolidación: Es el nivel retributivo fijado para el normal desempeño de las funciones del grupo profesional con el grado de experiencia requerido. Se aplicará a los trabajadores que alcancen el citado nivel de desempeño, a partir del tercer año de ingreso en la empresa. A estos efectos, computarán las anteriores prestaciones de servicio en el grupo profesional, cualesquiera que hubiese sido el tipo de contratación.

1.3 Niveles de desarrollo: Son los niveles retributivos superiores al nivel de consolidación del grupo profesional, en los que el trabajador podrá promocionar a través de acciones de desarrollo.

2. Relación grupo profesional-niveles salariales.

Grupo profesional	Nivel de ingreso	Nivel de consolidación	Niveles de desarrollo
1	1	2	3 al 8
2	3	4	5 al 11
3	5	6	7 al 14
4	7	8	9 al 17
5	9	10	11 al 20
6	11	12	13 al 25
7	15	16	17 al 30

Desarrollo profesional.

La promoción económica se producirá cuando la empresa reconozca la adquisición y aplicación de nuevas competencias a un trabajador o cuando consolide un nivel de desempeño de las funciones de su ocupación.

La promoción económica se producirá por un sistema objetivo de cómputo de méritos, en el que se tendrán en cuenta los siguientes factores:

- 1.º Conocimiento de las funciones de la ocupación.
- 2.º Eficiencia en el desempeño de las funciones.
- 3.º Adquisición y aplicación de nuevas competencias.
- 4.º Asistencia a cursos de formación, propuestos por la empresa.
- 5.º Grado de aprovechamiento de la formación.
- 6.º Actitud del trabajador.
- 7.º Contribución a la mejora de los procesos asociados a la función.
- 8.º Observancia y cumplimiento Normativa Seguridad y Salud Laboral.
- 9.º Contribución a la mejora de los índices de seguridad.
10. Antigüedad en el nivel salarial.
11. Contribución a la disminución del absentismo laboral.
12. Contribución en la obtención de mejoras en las autoevaluaciones de su centro de trabajo o unidad organizativa.
13. Realización temporal de funciones de grupo superior.

Garantías:

1. El trabajador que sea ascendido pasará a percibir el nivel de ingreso del grupo profesional en el cual quede clasificado, siempre que éste sea mayor que el nivel salarial que tenga reconocido. De no ser así, percibirá el nivel salarial inmediatamente superior al que tenga reconocido.

2. Tras la reclasificación profesional de los trabajadores actualmente en activo, éstos mantendrán como mínimo el salario base individual resultante de la clasificación profesional anterior, aunque ello suponga no coincidir o estar fuera de los niveles salariales de su grupo profesional.

Artículo 28. *Plus de actividad.*

El actual plus de actividad para todos los trabajadores de la empresa «Eléctrica de Córdoba, Sociedad Anónima», totalmente independiente del salario base y sin repercusión en el cálculo de ningún complemento, será de 344.543 pesetas anuales para los trabajadores con jornada completa, y se hará efectivo en doce mensualidades.

Los trabajadores con jornada reducida percibirán la parte proporcional del importe señalado, de acuerdo con su jornada.

A partir del día 1 de octubre de 1998, este concepto queda extinguido, siendo incluido en el salario base individual de cada uno de los trabajadores afectados.

Artículo 29. *Pagas extraordinarias y participación en beneficios.*

El personal incluido en el ámbito de este Convenio percibirá anualmente cuatro pagas extraordinarias (de marzo, julio, octubre y Navidad), cuyo importe vendrá constituido para cada trabajador por la cuantía de su salario base individual correspondiente a un mes para los empleados o a treinta días para el personal operario.

Igualmente participará en los resultados favorables de la empresa mediante una paga de participación en beneficios constituida por el 24 por 100 del salario base individual correspondiente a doce mensualidades.

Para los trabajadores que ingresen o cesen en la empresa durante el año y, en general, para todo trabajador que no preste sus servicios el año completo, las pagas extraordinarias y de participación en beneficios se abonarán en proporción al tiempo que se trabaje durante el año y a su salario base individual. Las pagas extraordinarias de julio y Navidad

se ajustarán igualmente a esta regla de proporcionalidad, que se aplicará sobre la base del período de devengo correspondiente a cada una de ellas, que será semestral. Se respetarán los cómputos de devengos anteriores al día 1 de enero de 1997, a los efectos de liquidaciones por baja, cualquiera que fuese su causa.

Artículo 30. *Forma de pago de la nómina.*

El importe total de las pagas normales y extraordinarias de marzo, octubre, julio, Navidad y participación en beneficios, se dividirá por catorce, a los efectos de pagar 1/14 durante todos los meses del año, otro 1/14 a mediados de julio y otro 1/14 el día 22 de diciembre.

Teniendo en cuenta la organización administrativa dada a estos pagos, las variaciones de salario que se produzcan por ascensos, aplicaciones de aumentos periódicos o cualquiera otra circunstancia, tendrá efecto económico desde la fecha en que realmente se haya producido la modificación. En consecuencia, la parte proporcional de las gratificaciones reglamentarias de marzo y octubre serán satisfechas desde la fecha en que la variación se haya producido.

El abono de nómina se efectuará por el sistema de transferencia bancaria a la entidad que libremente designe el trabajador.

Artículo 31. *Suplemento de remuneración por trabajo nocturno.*

El valor del suplemento de remuneración por trabajo nocturno, para jornada de ocho horas, será del 50 por 100 del salario base diario del nivel salarial correspondiente con los valores establecidos en el anexo VI.

Artículo 32. *Prima de asistencia y puntualidad.*

Por la asistencia y puntualidad en el trabajo, acreditada necesariamente por el control que se establezca en su centro de trabajo respectivo, se establece la prima de 281 pesetas brutas por día efectivo de trabajo en jornada ordinaria, así como durante el período de disfrute de las vacaciones anuales, según le hubiera correspondido por su calendario laboral, no abonándose en consecuencia en descansos, permisos retribuidos ni en baja por incapacidad laboral de cualquier clase y maternidad.

La falta de asistencia y puntualidad, aún justificada, da lugar a la pérdida de la prima correspondiente al día en que se produzca. Se exceptúan de lo anterior y se darán por tanto como asistentes, los que con la conformidad de su Jefe respectivo acrediten que se encuentran desarrollando su labor fuera del centro habitual de trabajo.

El importe de las primas no devengadas por el personal, por falta de puntualidad y asistencia, tal como se describe en los párrafos anteriores, se destinará a obras sociales, determinadas por los respectivos Comités de Empresa.

Artículo 33. *Aumentos periódicos (antigüedad).*

Partiendo de la fecha de ingreso del trabajador en la plantilla de la empresa, se mantiene el régimen de aumentos periódicos en base a trienios de antigüedad, cuyo valor se establece en 21.444 pesetas anuales para 1997.

Dado el concepto especial de esta percepción que constituye un premio a la permanencia en la plantilla de la empresa, se devengará únicamente en las doce mensualidades normales del año, sin repercusión, por tanto, en pagas extraordinarias, participación en beneficios, dietas, pluses, complementos salariales y horas extraordinarias.

Artículo 34. *Plus de jornada flexible.*

Se crea un plus de jornada flexible para el personal afectado por lo dispuesto en el artículo 20 del presente Convenio, que se devengará a partir de la entrada en vigor del citado artículo.

El importe de dicho plus será de 190 pesetas por día de trabajo efectivo en jornada ordinaria, así como durante el período de disfrute de vacaciones anuales, no abonándose en consecuencia en descansos, permisos retribuidos, ni en baja por incapacidad laboral de cualquier clase y maternidad.

El abono de este plus será incompatible con los conceptos que se identifican en el anexo IV.

Artículo 35. *Plus de jornada partida.*

El plus de jornada partida se abonará al personal de jornada partida que no esté afecto a algún régimen de trabajo específico.

Su importe será de 574 pesetas por día de trabajo efectivo en jornada ordinaria, no abonándose en consecuencia en vacaciones, descansos, permisos retribuidos, ni en baja por incapacidad laboral de cualquier clase y maternidad.

El abono de este plus será incompatible con los conceptos que se identifican en el anexo IV.

Artículo 36. *Desplazamiento de jornada en día laborable.*

El personal de jornada partida, clasificado en los grupos profesionales 1, 2, 3, 4 ó 5 (es decir, todo el personal, excepto los de los grupos 6 y 7), podrá ser requerido para realizar su jornada de trabajo ordinaria en día laborable, en un horario distinto del habitual.

Para hacer efectivo el requerimiento, se tendrá en cuenta el criterio de causalidad y deberá comunicarse al interesado, al menos, el día anterior.

Cuando el desplazamiento de horario sea, al menos, del 50 por 100 de la duración de la jornada ordinaria, percibirá una prima de desplazamiento de jornada de 6.340 pesetas por cada día que se produzca dicho desplazamiento.

Cuando el desplazamiento de horario sea inferior al 50 por 100 de la duración de la jornada ordinaria, percibirá media prima de desplazamiento de jornada.

El devengo de la citada prima no se producirá en los casos de prolongación de jornada del artículo 20, ni de la aplicación de la distribución irregular contemplada en los artículos 18 y 19, todos del presente Convenio.

Artículo 37. *Premio de fidelidad.*

Cuando un trabajador cumpla veinticinco o cuarenta años de servicio efectivo en la empresa, sin interrupción alguna por excedencia voluntaria o por licencias sin sueldo superiores a tres meses, y sin que haya sido sancionado por falta muy grave, percibirá una retribución de carácter excepcional, para señalar dichas fechas, de una o tres mensualidades, respectivamente, compuestas de los siguientes conceptos salariales en su cuantía correspondiente a la fecha de devengo del premio de fidelidad: El salario base mensual para los empleados o el correspondiente a treinta días para el personal operativo, la doceava parte de las pagas extraordinarias y de la participación en beneficios y la doceava parte del importe anual del complemento de antigüedad y de la prima de asistencia y puntualidad.

En el supuesto de que se produzca el cese en la empresa por jubilación, con treinta y cinco años de antigüedad y menos de cuarenta, se percibirá la retribución correspondiente a los cuarenta años de servicio.

Artículo 38. *Suministro de energía eléctrica.*

A. Personal en activo.

Para el personal de plantilla afectado por el presente Convenio, la empresa concederá el suministro de energía eléctrica, exclusivamente para alumbrado y usos domésticos propios, con arreglo a las condiciones siguientes:

a) El trabajador tendrá derecho a contratar la potencia que desee, de acuerdo con sus necesidades, sin más limitaciones que las que establezca o tenga la compañía distribuidora.

b) El trabajador no abonará alquiler de contador ni término de potencia.

c) Se establece un cupo máximo anual, por unidad familiar, de 25.000 kWh/año, al precio de 0,15 pesetas/kWh. A partir del primer día del mes siguiente de la firma del presente Convenio, el cupo máximo será de 30.000 kWh/año.

d) El consumo que supere el cupo máximo anual será abonado por el trabajador al precio que las compañías distribuidoras facturasen a la empresa o al interesado.

e) Este beneficio alcanzará a la energía eléctrica consumida en el propio domicilio del trabajador, debiendo justificarse debidamente ante la empresa que el consumo es para uso exclusivo del trabajador y de los familiares a su cargo o ascendientes que vivan con él.

f) El trabajador no podrá utilizar la corriente suministrada en estas condiciones para usos comerciales o industriales.

g) Todos los impuestos correspondientes serán de cuenta del trabajador.

B. Personal jubilado.

El suministro de energía eléctrica se concederá en las mismas condiciones anteriores, y siempre que resida en localidades dentro del territorio nacional, a:

Personal de plantilla que se jubile en la empresa o quede afecto a una situación de invalidez permanente, total, absoluta, o gran invalidez, declarado oficialmente por los órganos competentes de la Seguridad Social.

Al cónyuge viudo de personal de plantilla, con domicilio propio, que, siendo el principal sostén de los familiares con los que conviva, figure como beneficiario de pensión oficial de la Seguridad Social.

C. A partir del mes siguiente a la firma del Convenio Colectivo, se establece en favor del personal de plantilla, el suministro de energía eléctrica para la segunda residencia, en los mismos términos y condiciones recogidos en los apartados anteriores.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será igualmente de aplicación en favor del personal, o sus beneficiarios, que se hubieran jubilado o se jubilen en la empresa a partir del día 1 de enero de 1997.

Artículo 39. *Otros conceptos.*

Compensación por modificación de sistema de trabajo.—Las cantidades que se abonen en concepto de compensación por modificación de sistema de trabajo serán compensables y absorbibles, a partir de la firma del Convenio, con el importe medio anual del incremento de los complementos salariales que se pudiera asignar al trabajador afectado con posterioridad al establecimiento de dichas compensaciones o que le pudieran corresponder en el supuesto de cambio de régimen de trabajo. Asimismo, dejarán de abonarse en los supuestos de traslado o cambio de sistema de trabajo que se produzcan a petición del trabajador afectado.

SECCIÓN SEGUNDA. RÉGIMENES ESPECÍFICOS DE TRABAJO

Artículo 40. *Organización del trabajo a turnos.*

Uno. Jornada de trabajo.—Se aplicará el régimen de jornada regulado en el artículo 18 del presente Convenio, bajo el epígrafe correspondiente a «Personal de Turno», con las siguientes modalidades:

1.a) Turno continuo cerrado.—Este sistema cubre el servicio todos los días del año, durante las veinticuatro horas del día en tres turnos de ocho horas.

1.b) Turno continuo abierto.—Este sistema cubre el servicio todos los días del año, si bien en uno o dos turnos de ocho horas.

1.c) Turno discontinuo.—Este sistema cubre el servicio de lunes a viernes (excepto festivos), en dos turnos de ocho horas.

Dos. Régimen económico de trabajo a turno.

2.a) Pluses de turno.—Se establece un complemento salarial de puesto de trabajo para compensar los inconvenientes propios y específicos del sistema de trabajo a turno y el tiempo de relevo, así como el descanso de quince minutos a que se refiere el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores, en los términos establecidos en el artículo 18 del presente Convenio.

El antiguo plus de relevo que compensaba y sigue compensando en su actual denominación el tiempo normal empleado en esta operación, se integra en el plus de turno.

Si por cualquier circunstancia esta prolongación superase los quince minutos, dicha prolongación se abonará como extraordinario todo el tiempo transcurrido a partir de quince minutos desde la terminación de la jornada.

El complemento salarial antes denominado «Cuarto de Hora» del artículo 18 queda, asimismo, integrado en el plus de turno que compensa la disponibilidad contenida en el apartado 2, párrafo segundo, de dicho artículo.

La cuantía del plus de turno será de 2.258 pesetas/día para el plus de turno continuo cerrado; 2.169 pesetas/día para el plus de turno continuo abierto, y 1.807 pesetas/día para el plus de turno discontinuo.

El plus de turno no influirá para nada en el cálculo de otros complementos salariales cuya cuantía sea en función del salario.

Los pluses de turno se pagarán por cada día de trabajo efectivo en jornada ordinaria, así como durante el período de disfrute de las vacaciones anuales, según le hubiera correspondido por su cuadrante, no devengándose, en consecuencia, en descansos, permisos retribuidos ni en baja por incapacidad temporal o maternidad. El mismo régimen de devengo se aplicará a la nocturnidad en el personal de turno continuo cerrado.

El abono del plus de turno, en cualquiera de sus modalidades, será incompatible con los conceptos que se identifican en el anexo IV.

Se establece para el personal de trabajo en régimen de turno continuo un plus de sábados, domingos y festivos, cuya cuantía será de 1.148 pesetas

por día de trabajo efectivo en jornada ordinaria en sábados, domingo o festivo, no abonándose, en consecuencia, en vacaciones, descansos, permisos retribuidos y baja por incapacidad temporal o maternidad.

2.b) Garantía.—Si por disposición con fuerza de obligar, cualquiera que sea su rango, se estableciera un complemento salarial de esta naturaleza, tan sólo resultará aplicable si aisladamente considerado y en cómputo anual, resultara más beneficioso. En caso contrario, se entenderá absorbido y compensado por el presente.

Tres. Aplicación de los sistemas de turno.

1. Para la aplicación de los sistemas de turno se confeccionarán cuadrantes rotativos anuales en función de las necesidades del servicio y número de empleados disponibles, ajustándose a los horarios correspondientes, estableciéndose los descansos semanales y festivos, así como el régimen de sustituciones por las diversas causas de ausencias mediante el establecimiento de corretornos o turnos cero y/o W.

2. Si no fuera precisa la prestación de servicios del trabajador en turno cero y/o W en el sábado, domingo o festivo inicialmente asignados, se podrá sustituir por la prestación de servicios en otro día de la misma semana o de la semana siguiente inicialmente previsto como de descanso.

3. Los trabajadores que estén en turno de tarde, pasarán al turno de mañana y los que estén en el de noche al de tarde o mañana cuando las necesidades del servicio lo requieran, comunicándose por su Jefe inmediato con veinticuatro horas de antelación si no es posible sustituirlo con el turno cero y/o W.

Asimismo, manteniendo sus devengos económicos y con el mismo preaviso, podrán pasar a jornada partida en los casos de realización de cursos de formación.

4. El personal que esté en turno cero y/o W realizará las funciones propias de su grupo profesional y puesto de trabajo, en horario de mañana, tarde o noche, en función de las necesidades del servicio, comunicándose por su Jefe inmediato con veinticuatro horas de antelación.

Artículo 41. *Organización del trabajo de mantenimiento y de almacenes en centrales térmicas.*

El trabajo del personal de mantenimiento y de almacenes de las centrales térmicas se reorganiza en base al principio de garantizar su presencia en la central, cuando sea necesario, para efectuar trabajos de su incumbencia, cuya realización sea necesaria o conveniente fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

Para ello, se organiza el trabajo de mantenimiento y de almacenes en las centrales térmicas de la forma siguiente:

1. **Ámbito de aplicación.**—Se aplicará exclusivamente a aquellos trabajadores que, perteneciendo a los grupos profesionales 1 a 5, inclusive, estén adscritos a mantenimiento o a almacenes.

Para determinados aspectos, se distinguen los que realizan trabajos directos, tanto de mantenimiento como de almacenes, del resto de los trabajadores incluidos en este ámbito.

2. **Organización.**

2.1 **Jornada de trabajo y horario.**—El personal de mantenimiento y de almacenes prestará jornada y horario habituales en jornada partida, tal y como se regula en los artículos 18 y 19 del presente Convenio, excepto en los casos que se especifican más adelante.

2.2 **Retén flexible de fin de semana.**—Todo trabajador adscrito a mantenimiento o a almacenes podrá ser requerido para trabajar en fines de semana (sábados y/o domingos), hasta noventa horas anuales que, consideradas de naturaleza ordinaria, formarán parte del cómputo anual de jornada.

Para hacer efectivo el requerimiento se tendrá en cuenta el criterio de causalidad y deberá comunicarse a los interesados con la antelación que permita la causa que lo origina.

Cada hora de trabajo realizada en este retén, hasta cubrir la jornada de siete horas treinta minutos, será compensada con una hora de descanso, y serán acumulables en días completos, que se disfrutarán en un período máximo de cuatro meses, desde la fecha de realización.

Al resto de horas que trabaje por encima de dicha jornada se le aplicará la normativa general de horas extraordinarias (artículo 23).

Si el número de horas de trabajo realizadas en una jornada es igual o inferior a tres horas cuarenta y cinco minutos, el trabajador podrá optar entre que se le aplique la normativa general de horas extraordinarias o que se consideren horas ordinarias y compensación en igual número de horas de descanso.

2.3 **Retén de localizables.**—Se constituirán grupos de trabajadores que efectúan trabajos directos de mantenimiento, y por tanto no se encuentran

incluidos los de almacenes y oficina de mantenimiento, para que estén localizables y en disposición de intervenir tan pronto sean requeridos sus servicios durante la pausa del medio día, descanso interjornada, sábados, domingos y festivos comprendidos en los siete días de su ciclo.

Este retén se realizará cada ocho semanas.

Si un trabajador en retén de localizables solicita un permiso voluntario que le imposibilite cumplir su condición de localizable, deberá solicitar y obtener de la dirección de la central el oportuno permiso a la vez que designar a un compañero que voluntariamente acepte la sustitución para estar localizable en su lugar durante el tiempo que dure el permiso.

Con el fin de hacer más cómoda y fácil la localización, se procurará dotar a los componentes del retén de algún elemento de localización personal a distancia.

3. Régimen económico.—Los incentivos y primas que percibe el personal de mantenimiento y de almacenes, y que se reflejan en este artículo, tienen por objeto el compensar a estos trabajadores por la aceptación de la organización del trabajo que se implanta y las molestias inherentes al mismo, su disponibilidad para la realización de trabajos fuera de la jornada laboral pactada, su disposición a intervenir tan pronto sean requeridos sus servicios por la central, su aceptación de las modalidades de trabajo en revisión en cada central térmica, tales como jornada extraordinaria, horario, etc., y, en definitiva, la dedicación y atención que requiere el trabajo de mantenimiento de centrales térmicas, habida cuenta de la importancia de ello en esta empresa.

3.1 Complemento de mantenimiento.—Complemento salarial de puesto de trabajo que compensa los inconvenientes propios y específicos del sistema organizativo que se establece y la disponibilidad, dedicación y atención que requiere el trabajo de mantenimiento.

Este complemento se percibirá por todos los trabajadores adscritos a mantenimiento y a almacenes de las centrales térmicas con una cuantía de 578 pesetas diarias, igual para todos los trabajadores, por cada día de trabajo efectivamente realizado en jornada ordinaria, así como durante el período de disfrute de vacaciones anuales, no devengándose, en consecuencia, en descansos, permisos retribuidos ni en baja por incapacidad temporal y maternidad.

Su cuantía no influirá en el cálculo de aquellos otros complementos que sean en función del salario.

3.2 Retén flexible de fin de semana.—Complemento salarial de puesto de trabajo que compensa la aceptación de la flexibilidad pactada en el apartado 2.2 del presente artículo.

Este complemento se percibirá por todos los trabajadores adscritos a mantenimiento o a almacenes, con una cuantía de 463 pesetas diarias, igual para todos los trabajadores, por cada día de trabajo efectivamente realizado en jornada ordinaria, así como durante el período de disfrute de vacaciones anuales, no devengándose, en consecuencia, en descansos, permisos retribuidos ni en baja por incapacidad temporal y maternidad.

Este complemento incluye todos los recargos que pudieran corresponder por trabajos realizados. Su cuantía no influirá en el cálculo de aquellos otros complementos que sean en función del salario.

3.3 Retén de localizables.—El trabajador que se encuentre en retén de localizables devengará, además de los complementos que reglamentariamente correspondan por los trabajos efectivos que realice, fuera de la jornada ordinaria, una prima de 3.195 pesetas diarias.

El referido complemento no influirá en el cálculo de cualquier otro que sea función del salario y se devengará exclusivamente por los días efectivamente prestados en retén de localizables, sin repercusión en vacaciones, descansos, permisos retribuidos ni en baja por incapacidad temporal y maternidad.

4. Compensación al régimen económico anterior.—Como compensación al régimen económico aplicable al retén de mantenimiento de la anterior organización, que se suprimió en el Convenio 1995-1996, se mantiene un complemento salarial de «Compensación por Supresión de Retén de Mantenimiento» (CSRM), aplicable exclusivamente a los trabajadores adscritos al mismo al día 14 de noviembre de 1995, y mientras permanezcan adscritos a mantenimiento o almacenes, en cada caso.

Los importes mensuales de dicha compensación, a los que no les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 27, serán los que se indican a continuación para los años 1997 y siguientes, diferenciando al personal de mantenimiento y almacenes, no incluyéndose, y por consiguiente sin derecho a percibirlo, al personal de oficina de mantenimiento, ya que no se encontraban adscritos a dicho sistema a la firma del Convenio 1995-1996:

Personal de almacén CTP: 34.929 pesetas/mes.
 Personal de almacén CTPN: 20.398 pesetas/mes.
 Personal de mantenimiento: 10.366 pesetas/mes.

Artículo 42. *Sistema de trabajo y remuneración de los trabajadores del grupo profesional 6 de producción.*

Las circunstancias de disponibilidad, dedicación y localización que requiere la misión de los trabajadores pertenecientes al grupo profesional 6 que atienden la producción (operación, mantenimiento, etc.) de energía eléctrica para garantizar la continuidad del servicio, aconsejan considerar sus condiciones de trabajo de manera especial, compensándoles con unos complementos salariales de puesto de trabajo.

Estos complementos compensan y sustituyen a la totalidad de las remuneraciones que se venían abonando por conocimientos, responsabilidad, mayor dedicación y localización derivados de su misión profesional y atención al servicio fuera de su jornada laboral, y son los siguientes:

1. Complemento de dedicación, disponibilidad y/o localización.—Este complemento compensa la disponibilidad, dedicación requeridas fuera de su jornada de trabajo habitual y la localización periódica, con instrumento de localización a distancia, para aquellos puestos de trabajo que habitualmente presten su apoyo a la explotación de la central y la localización conveniente no periódica que las necesidades del servicio requiera de cada puesto de trabajo. Su importe bruto anual pagadero en doce mensualidades, en función de cada puesto de trabajo, será el que se especifica en la columna B del anexo III.

2. Complemento salarial de puesto de trabajo.—Este complemento compensa las responsabilidades, mando e inconvenientes, de los puestos en cuestión, que prestan sus servicios en centros de producción. Su importe bruto anual pagadero en doce mensualidades, en función de cada puesto de trabajo, será el que se especifica en la columna A del anexo III.

Este sistema retributivo será incompatible con los conceptos que se establecen en el anexo IV.

Para el personal de nueva incorporación a los puestos citados, la percepción de los complementos establecidos tendrá lugar una vez que hayan adquirido la formación y experiencia necesaria para cumplir sus misiones a satisfacción, que se estima entre seis meses y un año.

Como ha quedado expuesto, los complementos salariales que se establecen lo son en función del puesto de trabajo y, por lo tanto, no consolidables. Por ello, en el supuesto de modificación de las circunstancias de la prestación laboral que implique la desaparición del supuesto de hecho de devengo de algunos de esos complementos salariales, el mismo dejará de abonarse.

Artículo 43. *Absorción.*

Serán compensables y absorbibles con las anteriores retribuciones todas las mejoras que puedan establecerse por los organismos oficiales y cuya total cuantía sea inferior a las condiciones del presente Convenio.

La Dirección se reserva el derecho durante la vigencia de este Convenio de revisar los ingresos de aquellos trabajadores que sean promovidos a grupo superior, cuando sus percepciones brutas sean superiores a las señaladas como mínimas para su nuevo grupo en la tabla salarial.

CAPÍTULO VII

Indemnizaciones y suplidos

Artículo 44. *Dietas.*

A) Dietas de viaje.—El personal que, en comisión de servicio previamente autorizada, se desplace de la localidad donde tiene establecida su residencia con carácter fijo, percibirá las dietas con los valores comprendidos en el anexo II desde la fecha de la firma del presente Convenio.

El personal podrá hacer uso de hoteles de tres estrellas en la forma que se establezca por la empresa o percibir la dieta de alojamiento correspondiente.

El trabajador que se encuentre desplazado temporalmente de su localidad habitual de trabajo, podrá optar, siempre que el servicio lo permita, por regresar a pernoctar en su domicilio una vez completada su jornada, siendo por cuenta de la empresa los gastos de viaje cuando el desplazamiento se realice en transporte público o vehículo propio, previa justificación de los mismos, y con un límite que no podrá exceder de la suma de los importes de las dietas de cena y habitación. El trabajador permanecerá en situación de desplazado y, por tanto, deberá comenzar su jornada de trabajo en el centro o lugar de trabajo en el que esté desplazado, sin que los desplazamientos originados por pernoctar en su domicilio den lugar a ningún tipo de abono a cargo de la empresa distinto al de los gastos de viaje antes aludidos.

El abono de dietas requerirá, en todo caso, la justificación documental, por parte del trabajador, de haber incurrido en el gasto cuya compensación se pretende (con independencia de que el gasto efectivamente realizado sea superior o inferior al importe de la dieta), mediante la presentación de factura, vale numerado, o, en su defecto, «ticket» expedido por máquina registradora que contenga los siguientes datos o requisitos:

Número y, en su caso, serie.
NIF del expedidor.
Tipo impositivo aplicado o la expresión «IVA incluido».
Contraprestación total.

Siempre que sea posible, la justificación documental deberá realizarse mediante factura a nombre de la empresa, comprensiva del servicio prestado, con desglose de la base imponible, el tipo aplicado y la cuota repercutida.

Se establece un plus de desplazados de 2.500 pesetas semanales, para el personal que se encuentre desplazado durante la mayor parte de la semana fuera de su provincia y devengue por ello en una semana las dietas correspondientes a las contingencias comprendidas entre la comida del lunes y el desayuno del viernes, ambos inclusive.

B) Dietas por prolongación de jornada.—En el supuesto de prolongación de la jornada ordinaria, con una duración mínima de cuatro horas, cuando resulte materialmente imposible la justificación documental del gasto en concepto de comida o cena porque el trabajador lleve la comida hasta el lugar de trabajo, se le abonará el 65 por 100 de la dieta establecida para dicha contingencia, salvo que la empresa facilite la manutención por dichos conceptos.

Artículo 45. *Quebranto de moneda.*

Se mantiene el quebranto de moneda para compensar el riesgo por movimiento de dinero en efectivo en el importe total de 85 pesetas por día efectivo de trabajo en caja.

CAPÍTULO VIII

Derechos sociales y asistenciales

Artículo 46. *Complemento de incapacidad temporal y maternidad*

Se establece con cargo a la empresa un complemento para las situaciones de incapacidad temporal y maternidad, con baja médica y con una duración máxima igual a la duración máxima establecida legalmente para las mismas, que será igual a la diferencia entre la prestación oficial de la Seguridad Social y el 100 por 100 de la base constituida por el salario base, partes proporcionales de pagas extraordinarias y de participación en beneficios y complemento personal de antigüedad. En cualquier caso, dicho complemento no podrá ser inferior al 20 por 100 de la base reguladora del trabajador desde el primer día en caso de accidente y desde el decimosexto si es por enfermedad común o accidente no laboral.

En cualquier caso, el complemento a cargo de la empresa se perderá en los casos de fraude. En estos supuestos, serán oídos previamente los Servicios Médicos de empresa y el Comité de Empresa.

Artículo 47. *Préstamos para la adquisición de viviendas.*

Podrán otorgarse préstamos a los trabajadores para la adquisición de su vivienda hasta 1.000.000 de pesetas sin interés, para amortizar en cinco años.

El prestatario deberá previamente concertar su seguro de pago del descubierto, de manera que, de producirse su fallecimiento, sus familiares queden relevados de la liquidación del saldo pendiente. La prima irá a cargo del interesado.

El préstamo quedará cancelado, con obligación de devolución de todas las cantidades pendientes, en el supuesto de extinción del contrato de trabajo por cualquier causa.

Artículo 48. *Anticipos.*

Igualmente, la empresa podrá conceder anticipos reintegrables a los trabajadores de plantilla para la adquisición de vehículos utilitarios, aparatos electrodomésticos, etc., atendiendo a la necesidad o precisión de

las solicitudes. El importe máximo de dichos anticipos será de 500.000 pesetas a reembolsar en un plazo de dos años, a partir de su concesión. El reembolso de las cantidades debidas deberá producirse en el momento de la liquidación, saldo y finiquito en el supuesto de extinción del contrato por cualquier causa.

Artículo 49. *Compensación por atenciones sociales y becas.*

Para el personal fijo de plantilla de ENECO en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, se establece una compensación en sustitución de las atenciones sociales hasta ahora existentes y que se extinguen (becas, economato, Reyes), totalmente independiente del salario y sin repercusión en el cálculo de ningún complemento, por un importe por trabajador y año de:

Año 1998: 105.000 pesetas.
Año 1999: 130.000 pesetas.
Año 2000: 165.000 pesetas.

Estas cantidades serán abonadas cada año coincidiendo con la nómina de septiembre.

Transitoriamente, y para 1997, se mantendrán las anteriores condiciones pactadas en el artículo 50 del Convenio Colectivo 1995-1996, siendo de aplicación a la cantidad que en el citado artículo se indica, el porcentaje de incremento previsto para ese año en el artículo 27 del presente Convenio.

Artículo 50. *Incapacidad permanente.*

Los trabajadores que a partir de la entrada en vigor del Convenio sean declarados por los órganos oficiales en situación de incapacidad permanente (total o parcial) para la profesión habitual, serán acoplados a las vacantes disponibles que se produzcan adecuados a sus condiciones, procediéndose seguidamente a la homologación de su expediente ante la autoridad competente para que dicho trabajador reciba la calificación y tratamiento de minusválido previstos en las leyes.

De la retribución correspondiente al nuevo puesto de trabajo se deducirá, en su caso, el importe de la pensión oficial de la Seguridad Social por dicha contingencia, pudiendo el trabajador solicitar la reducción de jornada correspondiente.

Artículo 51. *Ayuda al trabajador con hijos disminuidos físicos-psíquicos.*

El complemento de pensión, a cargo de la empresa, se establece para el año 1997 en 13.150 pesetas por hijo disminuido físico-psíquico así calificado.

Artículo 52.

Se amplía la reducción de la jornada de trabajo por razones de guarda legal de un menor, establecida en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, hasta que éste haya cumplido los diez años de edad.

Artículo 53.

La excedencia para atender al cuidado de un hijo, prevista en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

CAPÍTULO IX

Salud laboral

Artículo 54.

La Dirección de la empresa y su Comité de Empresa, conscientes de la gravedad de los accidentes de trabajo, propugnan la intensificación de una eficaz política preventiva. Estiman que deben ponerse en práctica todos los medios para su evitación, manteniendo constante vigilancia a fin de que sean debidamente observadas las normas de seguridad, cuya infracción puede denunciar todo trabajador.

Para conseguir este clima en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la Dirección de la empresa apoyará todas las decisiones que tome el distinto Comité de Seguridad e Higiene en el desempeño de sus funciones.

El Comité de Empresa, su Comité de Seguridad, el Médico de empresa, los Ingenieros y Monitores de Seguridad trabajarán en estrecha colabo-

ración y realizarán las campañas o cursillos pertinentes para la creación de un clima preventivo del accidente, que produzca como resultado la disminución de siniestros.

Todas las instalaciones deberán ser revisadas de modo continuo y sistemático, y sus trabajadores serán sometidos, por lo menos una vez al año, a cursillos de prevención o a examen recordatorio.

Se tomarán las medidas conducentes ante la falta de utilización de equipos y prendas de protección expresamente señaladas en las normas vigentes, cuyo conocimiento será obligatorio.

Será objeto de una Comisión Paritaria el estudio y adaptación, si fuera necesario, del presente articulado, en función de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO X

De los Sindicatos y de los Comités de Empresa

Artículo 55. *De los Sindicatos, Secciones Sindicales y Delegados sindicales.*

1. La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. Admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa. No podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a la empresa, si disponen de suficiente o apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

2. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados a los Sindicatos y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en los centros de trabajo y en el lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) Asimismo, en los centros de trabajo con más de 250 trabajadores, las Secciones Sindicales tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que pudieran desarrollar sus actividades.

3. En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales constituidas por los Sindicatos con presencia en el Comité de Empresa estarán representados por Delegados sindicales según la siguiente escala:

a) Si el Sindicato ha obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité:

Centro de 250 a 750 trabajadores: Uno.

Centro de 751 a 2.000 trabajadores: Dos.

Centro de 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.

Centro de 5.001 en adelante: Cuatro.

b) Si el Sindicato no ha obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité, un solo Delegado sindical.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en la empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

Los Delegados sindicales poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el Convenio Colectivo a los miembros del Comité, y en concreto:

1.º Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección de la empresa.

2.º Asistir a las reuniones de Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités paritarios de interpretación con voz y sin voto.

3.º Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo

con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

4.º Serán oídos por la empresa, previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato, en particular, especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

4. Cuota sindical.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual de los 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, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiera.

5. Excedencias.—Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara 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 su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Artículo 56. *De los Comités de Empresa.*

1. Funciones: Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados 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 entidad, 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 función de la materia de que se trata:

d.1) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

d.2) Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

d.3) El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

d.4) Sobre sanciones impuestas sobre faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

d.5) 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.

B) 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) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) 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 procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en 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 A) de este artículo, 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 no discriminación, igualdad de sexo o fomento de una política racional de empleo.

2. Garantías:

A) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este cese se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción 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 o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato a que pertenezca en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la 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, económicas, organizativas y de producción

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

C) 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 desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

D) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine en cada momento.

Se establece la posibilidad de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité o Delegados de Personal, dentro del respectivo centro de trabajo y sin rebasar el máximo total que determine la Ley en cada momento.

Para ello, deberá pactarse en cada centro de trabajo, entre el empresario y los representantes de los trabajadores afectados que lo soliciten, el régimen de acumulación con el fin de no interferir la normalidad del proceso productivo.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

E) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

Artículo 57. *Prácticas antisindicales.*

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

CAPÍTULO XI

Previsión social

Artículo 58. *Previsión social.*

El régimen de previsión social vigente en ENECO, regulado en sucesivos Convenios Colectivos y, en concreto, en el artículo 59 y anexo VII del

Convenio Colectivo 1995-1996, queda derogado y sustituido para los trabajadores con contrato indefinido vigente a partir del 1 de septiembre de 1998, por un nuevo sistema de previsión social que se desarrollará a partir de las presentes bases, con un ámbito temporal indefinido, salvo acuerdo expreso entre las partes.

La empresa promoverá la creación de un plan de pensiones bajo la modalidad de empleo, de aportación definida, que tendrá carácter complementario del sistema público de previsión social, pero independiente y desvinculado del mismo, y cubrirá las contingencias de jubilación, invalidez permanente y fallecimiento.

Todas las prestaciones podrán percibirse, a elección del partícipe o beneficiario, en forma de capital, de renta en cualquiera de sus modalidades o como combinación de ambas, siempre dentro de la legalidad vigente. En caso de optarse por una renta con componente actuarial, el Plan procedería a su aseguramiento. En todo caso se estará a lo dispuesto en las especificaciones del Reglamento.

El nuevo sistema de previsión se concreta en lo siguiente:

1. Prestación de jubilación.

a) Personal fijo con contrato anterior al 1 de septiembre de 1998.—La prestación individual para cada trabajador será la resultante de la adición de los siguientes componentes:

Servicios pasados: La empresa reconocerá el capital calculado en el dictamen actuarial emitido conjuntamente por los actuarios de las partes firmantes, cuyo importe se relaciona individualizado para cada trabajador en dicho estudio.

Dicho capital será financiado por la empresa y, en tanto no sea posible su integración en un plan de pensiones, será capitalizado hasta la fecha en que se produzca la contingencia, al tipo de interés de, al menos, el 5,5 por 100 anual, sin que la diferencia entre el interés y el IPC pueda ser en ningún caso inferior a 3 puntos. A partir del momento en que el capital se integre en un plan de pensiones, la capitalización vendrá determinada por el rendimiento obtenido por el fondo de pensiones.

Las bajas que se produzcan desde el 1 de septiembre de 1998 hasta la integración de los servicios pasados reconocidos en el plan de pensiones, disminuirán el capital reconocido por los servicios pasados, en la cuantía individual que corresponda según el estudio actuarial anteriormente mencionado. Al trabajador que cause baja, o a sus beneficiarios, le será reintegrada la cantidad reconocida más su capitalización correspondiente.

Aportaciones futuras: Con efecto desde el día 1 de enero de 1998, la aportación será, para cada trabajador, la resultante de aplicar, sobre el nuevo salario pensionable, un porcentaje constante establecido en el informe emitido conjuntamente por los actuarios de las partes firmantes. Adicionalmente, los partícipes podrán realizar voluntariamente aportaciones propias dentro de los límites legales.

El cálculo de las aportaciones a cargo de la empresa se ha efectuado teniendo en cuenta una aportación mínima del 4 por 100 del salario pensionable. En los casos en que el porcentaje sea inferior al 4,5 por 100, la empresa aportará la diferencia hasta alcanzarlo, siempre que el trabajador aporte el 0,5 por 100.

Las aportaciones a cargo de la empresa serán independientes de la efectividad de las aportaciones previstas a cargo del trabajador, excepto lo indicado en el párrafo anterior.

El nuevo salario pensionable estará constituido por los siguientes conceptos:

- Salario base individual.
- Pagas extraordinarias.
- Participación beneficios.
- Antigüedad.
- Prima de asistencia y puntualidad.
- Nocturnidad.
- Complemento puesto trabajo grupo profesional 6.
- Complemento disponibilidad grupo profesional 6.
- Incentivos y complementos PPT y DPO.
- Plus turno discontinuo.
- Plus turno continuo abierto.
- Plus turno continuo cerrado.
- Plus sábados, domingos y festivos.
- Compensación modificación sistema de trabajo turnos.
- Recargo 75 por 100 festivo.

Complemento de mantenimiento.
Retén flexible fin de semana.
Retén de localizable CT.
Compensación supresión retén de mantenimiento.
Plus jornada partida.
Plus jornada flexible.
Compensación por atenciones sociales.
Mayor dedicación.
Conocimientos especiales.
Plus Convenio 76.
Compensación modificación sistema de trabajo (clave 361).

b) Personal fijo con contrato posterior al 1 de septiembre de 1998.—Los trabajadores fijos ingresados en ENECO con posterioridad al 1 de septiembre de 1998 se integrarán en el plan de pensiones.

La cuota de aportación será del 5 por 100 sobre el mismo salario pensionable establecido en el apartado a) anterior, en forma contributiva, de la que el 3 por 100 será a cargo de la empresa y el 2 por 100 a cargo del trabajador.

c) Si la legislación no permitiera la integración total en el plan de pensiones de los derechos económicos reconocidos, tanto por los servicios pasados como por aportaciones futuras, bien global o individualmente, las partes buscarán otra vía para poder asumir legalmente aquella parte que no pudiera integrarse en el plan.

A partir de la fecha en que el partícipe del plan cumpla los requisitos legales para tener derecho a percibir la prestación de jubilación del sistema público de la Seguridad Social equivalente al 100 por 100 de su base reguladora, y como máximo al cumplir los sesenta y cinco años, si no ejercita el derecho de jubilación, la empresa dejará de efectuar las aportaciones obligatorias al fondo.

2. Prestaciones por invalidez permanente y fallecimiento.—Se establecerá una póliza de seguros que garantizará para contingencias de muerte o invalidez permanente de trabajadores en activo, con efecto del día 1 de enero de 1999, una prestación de 4.000.000 de pesetas, igual para todos los trabajadores, y el doble en caso de accidente.

3. Régimen transitorio.—Al personal que el día 31 de octubre de 1998 tenga cumplidos los sesenta y cinco años de edad y no haga uso de su derecho de jubilación no se le reconocerán derechos por servicios pasados en el nuevo sistema.

4. Cláusula adicional.—La modificación del plan requerirá de un acuerdo con mayoría de más del 75 por 100 de los miembros de la Comisión de Control del Plan y otro acuerdo en el seno de la negociación colectiva con un acuerdo de más del 50 por 100.

Disposición final primera. *Vinculación a la totalidad del Convenio.*

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

Si la autoridad competente declarase la nulidad de alguno de los preceptos de este acuerdo y el hecho alterase fundamentalmente el contenido del mismo, a juicio de ambas partes, el Convenio quedará sin eficacia en su totalidad, debiendo iniciarse nuevas deliberaciones a los efectos oportunos.

Disposición final segunda. *Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento.*

Se crea una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y seguimiento del cumplimiento del presente Convenio, compuesta por un máximo de ocho miembros, designando cada una de las partes de la Comisión Negociadora un máximo de cuatro.

Para la reclamación de derechos y obligaciones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio a instancias jurisdiccionales y administrativas, las cuestiones que se susciten se someterán previa y obligatoriamente a la citada Comisión.

Asimismo, la Comisión estudiará y resolverá sobre la inclusión y encuadramiento en el grupo profesional correspondiente de las nuevas funciones que pudieran realizarse en la empresa.

Los acuerdos que se adopten en las Comisiones creadas en el presente Convenio se incorporarán como parte integrante del mismo, una vez ratificados por la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento.

Disposición final tercera. *Comisión de Desarrollo Profesional.*

Se crea una Comisión de Desarrollo Profesional, cuyas funciones serán las siguientes:

a) Ser informada por la empresa de las propuestas de promoción por desarrollo profesional.

b) Ejercer el control y vigilancia sobre la objetividad en el cumplimiento del Convenio en esta materia.

La Comisión estará compuesta por tres miembros de la empresa y uno por cada representación sindical firmante del Convenio, y se reunirá con carácter ordinario una vez al año y con carácter extraordinario siempre que cualquiera de las partes lo proponga, con un preaviso no menor de quince días naturales.

Disposición final cuarta. *Comisión de Adaptaciones.*

Se crea esta Comisión para la adaptación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y del Régimen de Faltas y Sanciones al presente Convenio.

La Comisión será paritaria y estará compuesta por un máximo de ocho miembros, designando cada una de las partes de la Comisión Negociadora un máximo de cuatro; deberá constituirse y comenzar sus trabajos en el plazo de treinta días a partir de la firma del presente Convenio.

Los acuerdos a los que llegue esta Comisión, una vez ratificados por la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento, se incorporarán al texto del presente Convenio Colectivo.

Disposición final quinta. *Empleo.*

Los trabajos de carácter normal propios de la actividad de la empresa se irán efectuando paulatinamente por personal de plantilla.

En este sentido, durante la vigencia del Convenio se procederá al estudio por las partes firmantes del Convenio de aquellos trabajos que, realizándose hoy por personal ajeno a la empresa, puedan ser absorbidos y realizados por personal en plantilla. El estudio y la negociación sobre esta materia se regirá fundamentalmente por criterios de rentabilidad.

En todo caso, se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores. Para ello la información que haya de facilitarse por la empresa deberá ir necesariamente acompañada de los correspondientes justificantes de solvencia, seriedad y estructura, tanto de medios materiales como de estructura de mando de la empresa contratada.

Disposición final sexta. *Incompatibilidades.*

En orden a incompatibilidades, las referidas en el texto del Convenio se atenderán al contenido de la tabla del anexo IV, cuyo criterio será de aplicación preferente.

Disposición final séptima.

Para la adopción válida de acuerdos en todas las Comisiones creadas en el presente Convenio será necesario el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

A estos efectos, en el caso de la representación social, se guardará la proporcionalidad de los sindicatos en función del número de miembros de dicha parte social en la Comisión Negociadora.

Disposición final octava.

Las Comisiones que se regulan en el presente Convenio se reunirán, a petición de la mayoría de cualquiera de las dos partes, en el plazo máximo de quince días desde que se produzca la petición.

Cláusula derogatoria.

El presente Convenio, dado que regula la totalidad de las relaciones y condiciones de trabajo entre ENECO y los trabajadores incluidos en su ámbito personal, deroga los Convenios anteriores al mismo, salvo los apartados que expresamente se declaran en vigor.

Disposición transitoria primera.

A las situaciones de incapacidad temporal y maternidad existentes a la firma del presente Convenio les será de aplicación la normativa anterior hasta su extinción.

En cualquier caso, el complemento a cargo de la empresa se perderá en los casos de fraude.

Disposición transitoria segunda. *Comisión de Clasificación Profesional.*

Se crea una Comisión de Clasificación Profesional, cuya misión será revisar la propuesta de adscripción de los trabajadores en activo a la firma del presente Convenio a los grupos profesionales.

La Comisión, que será paritaria y estará compuesta por un máximo de ocho miembros, designando cada una de las partes de la Comisión Negociadora un máximo de cuatro, deberá constituirse e iniciar sus trabajos en el plazo de treinta días a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

La empresa presentará a la Comisión su propuesta de adscripción en el plazo máximo de quince días y la Comisión deberá decidir sobre la misma en el plazo de treinta días a partir de la recepción de la propuesta.

Una vez finalizadas las tareas asignadas a esta Comisión, las discrepancias sobre clasificación profesional que pudieran surgir serían examinadas por la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio Colectivo.

Disposición transitoria tercera.

Exclusivamente para los trabajadores ingresados antes del 31 de diciembre de 1997 que se relacionan en el anexo V, se prorroga en sus efectos económicos, y con carácter personal, el contenido de los artículos 23 y 24 del Convenio 1993-1994, hasta el momento en que perfeccionen todos los ascensos y/o asimilaciones, a los que hubieran tenido derecho conforme a la categoría que ostentaba el trabajador de acuerdo con el Convenio Colectivo 1995-1996 y al sistema previsto en los citados artículos del Convenio 1993-1994.

Los efectos económicos del párrafo anterior se aplicarán incrementando, cuando proceda, el salario base individual, sin que afecte a la clasificación profesional del trabajador, teniendo en cuenta las bases económicas establecidas en las tablas de referencia contenidas en el anexo V, incrementadas cada año con el crecimiento pactado en cada Convenio Colectivo para las tablas salariales del anexo I.

A los efectos de las absorciones que se pudieran producir por otras mejoras, no se tendrá en cuenta el incremento del salario base individual que se ha llevado a cabo por la integración en el mismo del plus de actividad.

Disposición transitoria cuarta.

Con el fin de evitar vacíos de cobertura de riesgos, se mantiene vigente hasta el día 31 de diciembre de 1998 el seguro de vida colectivo del Convenio 1995-1996.

Disposición adicional primera.

El reconocimiento de nivel salarial a cada uno de los trabajadores en activo a la firma del presente Convenio se realiza, exclusivamente, en función del salario base individual que actualmente perciben, tanto por su anterior clasificación profesional, como por el sistema de ascensos y asimilaciones, como por cualesquiera otras mejoras que tuviera reconocidas a título individual. Por tanto, el salario que se perciba superior al salario del nivel reconocido tendrá la consideración de salario base individual a todos los efectos.

Disposición adicional segunda.

A los trabajadores con contrato en vigor a la firma del presente Convenio se les mantienen los valores/precios de las horas ordinarias, horas extraordinarias, recargos y suplemento por trabajo nocturno que tenían

a 31 de diciembre de 1996, más los incrementos señalados en el artículo 27 del presente Convenio, aunque su cuantía fuese distinta a la señalada en el anexo VI para el nivel que tengan reconocido, teniendo en cuenta lo indicado en la disposición adicional primera.

ANEXO I

Nivel salarial	Salario base año 1997 - Pesetas
1	2.322.775
2	2.373.825
3	2.450.400
4	2.526.975
5	2.629.075
6	2.731.175
7	2.833.275
8	2.935.375
9	3.037.475
10	3.139.575
11	3.241.675
12	3.343.775
13	3.471.400
14	3.599.025
15	3.752.175
16	3.905.325
17	4.058.475
18	4.211.625
19	4.364.775
20	4.517.925
21	4.671.075
22	4.849.750
23	5.028.425
24	5.207.100
25	5.385.775
26	5.589.975
27	5.794.175
28	5.998.375
29	6.228.100
30	6.457.825

ANEXO II

Dietas voluntarias

Desayuno: 354 pesetas

Una comida: 2.748 pesetas.

Alojamiento: 4.288 pesetas.

ANEXO III

Complementos salariales*Grupo profesional 6 de Producción*

Puesto de trabajo	A	B
Jefes Talleres	451.455	660.666
Jefe Operación	451.455	605.610
Jefe Parque de Carbones y Cenizas	341.344	467.971
Jefe Gestión de Calidad	341.344	275.277
Jefe de Seguridad	341.344	176.177
Jefe Of. Técnica y Gest. Mantenim.	470.874	631.645
Técnico de Lab. Químico y M.A.	341.344	176.177
Jefe Almacén	341.344	176.177
Jefe Turno	330.333	495.499

A: Complemento de puesto de trabajo.

B: Complemento de disponibilidad, dedicación y localización.

ANEXO V

Salario 1997

Denominación	Salario base mes o día — Pesetas	Salario 12 mensualid. — Pesetas	Pagas extras M. J. O. D. — Pesetas	Participación beneficios — Pesetas
GRUPO I. PERSONAL TÉC.				
1.ª categoría:				
Sup. Esp.	299.035	3.588.415	1.196.138	861.220
Sup. 1.ª	277.002	3.324.029	1.108.010	797.767
Sup. 2.ª	223.774	2.685.283	895.094	644.468
2.ª categoría:				
Nivel A	203.748	2.444.972	814.991	586.793
Nivel B	189.805	2.277.659	759.220	546.638
3.ª categoría	175.965	2.111.583	703.861	506.780
4.ª categoría	163.905	1.966.863	655.621	472.047
5.ª categoría	153.661	1.843.926	614.642	442.542
GRUPO II. PERSONAL ADVO.				
1.ª categoría:				
Sup. Esp.	265.318	3.183.817	1.061.272	764.116
Sup. 1.ª	245.995	2.951.936	983.979	708.465
Sup. 2.ª	223.774	2.685.283	895.094	644.468
2.ª categoría:				
Nivel A	203.748	2.444.972	814.991	586.793
Nivel B	189.805	2.277.659	759.220	546.638
3.ª categoría	176.572	2.118.861	706.287	508.527
4.ª categoría:				
Of. nivel A	163.648	1.963.775	654.592	471.306
Of. nivel B	152.409	1.828.905	609.635	438.937
5.ª categoría:				
Auxiliar administrativo	137.425	1.649.095	549.698	395.783

Denominación	Salario base mes o día — Pesetas	Salario 12 mensualid. — Pesetas	Pagas extras M. J. O. D. — Pesetas	Participación beneficios — Pesetas
<i>Sub. Gr. II Aux. O.</i>				
Categ. Esp.	150.701	1.808.407	602.802	434.018
1.ª categoría	144.224	1.730.693	576.898	415.366
2.ª categoría	138.195	1.658.345	552.782	398.003
3.ª categoría	133.777	1.605.318	535.106	385.276
GRUPO III. PERSONAL OPE.				
<i>Sub. L. Prof. Ofic.</i>				
1.ª categoría:				
Nivel A	5.375	1.961.709	644.945	470.810
2.ª categoría:				
Of. nivel A	5.007	1.827.549	600.838	438.612
Of. nivel B	4.750	1.733.638	569.963	416.073
3.ª categoría Ay.	4.533	1.654.633	543.989	397.112
<i>Sub. Gr. II Peón</i>				
2.ª categoría:				
Peón Esp.	4.398	1.605.441	527.816	385.306
GRUPO IV. PERS. JURÍDICO, SANIT. Y DE ACTIV. COMPLEMENTARIAS (NO COMPRENDIDAS EN GRUPOS ANTERIORES)				
1.ª categoría:				
Sup. Esp.	280.657	3.367.879	1.122.626	808.291
Sup. 1.ª	266.439	3.197.270	1.065.757	767.345
Sup. 2.ª	223.774	2.685.283	895.094	644.468
2.ª categoría:				
Nivel A	203.748	2.444.972	814.991	586.793
Nivel B	191.552	2.298.622	766.207	551.669
3.ª categoría	175.965	2.111.583	703.861	506.780

ANEXO VI

Ascensos y asimilaciones

Apellidos y nombre	1.ª asimilación	Fecha 1.ª asc./asim.	2.ª asimilación	Fecha 2.ª asc./asim.
Moreno Abarca, Francisco Jesús	Ascenso Técnico 2.ª A	11-12-1998		
Ríos López, Alfonso	Ascenso Técnico 2.ª A	1- 1-2002		
Rodríguez Sánchez, Sixto	Ascenso Técnico 2.ª A	1- 1-2004		
Flor Castillo, Santiago de la	Asimilac. Técnico 2.ª B	11- 7-1999		
Isasi del Valle, José	Asimilac. Técnico 2.ª B	1- 2-2000		
Bujalance Muñoz, Manuel	Asimilac. Técnico 2.ª B	1- 2-2000		
Martín Arroyo, Ramón	Asimilac. Técnico 2.ª B	1- 2-2000		
Caballano Velasco, Rafael	Asimilac. Técnico 2.ª B	31- 7-2000		
Díaz Sánchez, Manuel Jesús	Asimilac. Técnico 2.ª B	31- 8-2000		
Rodríguez Rodríguez, José	Asimilac. Técnico 2.ª B	31- 8-2000		
Santos Arcos, Gabriel	Asimilac. Técnico 2.ª B	31- 1-2001		
Pedrosa Pérez, Manuel	Asimilac. Técnico 2.ª B	1-10-2003		
Conde Ruiz, Tomás	Asimilac. Técnico 2.ª B	1-10-2003		
Sobrino Suárez, José M.	Asimilac. Técnico 2.ª B	31-10-2005		
Machuca Silvestre, Dionisio	Asimilac. Técnico 2.ª B	30-11-2005		
Jara Rolando, Antonio	Asimilac. Técnico 2.ª B	30-11-2005		
Carnicer Chaparro, Rafael	Asimilac. Técnico 2.ª B	31-12-2005		
Sánchez Galán, José	Asimilac. Técnico 2.ª B	18- 2-2006		
Armaza Murillo, José	Asimilac. Técnico 2.ª B	1- 1-2008		
Herrera Hidalgo, Francisco M.	Ascenso Administrativo 2.ª A	1- 3-2004		
Alarcón Pineda, Manuel	Ascenso Administrativo 2.ª A	1- 3-2004		
Rubio Ortiz, José Carlos	Asimilac. Administrativo 2.ª B ...	1- 1-2003		
Mérida García, José María	Asimilac. Administrativo 2.ª B ...	31-12-2005		
León Gómez, Rafael	Asimilac. Administrativo 2.ª B ...	7- 5-2006		

Apellidos y nombre	1.ª asimilación	Fecha 1.ª asc./asim.	2.ª asimilación	Fecha 2.ª asc./asim.
Gimeno Infante, Vicente A.	Asimilac. Administrativo 3.ª	1- 1-2000		
Rodríguez Álvarez, Andrés R.	Asimilac. Administrativo 3.ª	16- 2-2002		
Viles Echeverría, María Flor	Asimilac. Administrativo 3.ª	1- 1-2004		
Guerrero Nieto, Francisco	Asimilac. Administrativo 3.ª	5- 5-2004		
Jara Caballero, Roberto	Asimilac. Administrativo 3.ª	31-12-2004		
Rodríguez Gómez, Antonio	Asimilac. Administrativo 3.ª	31-12-2004		
Castellano Benavente, José Luis	Asimilac. Administrativo 3.ª	1- 8-2006		
Ciudad Castillo, Luis	Ascenso Administrativo 4.ª A	2- 7-2001	Asimilac. Administrativo 3.ª	2- 6-2011
Campos Rodríguez, M. Isabel	Ascenso Administrativo 4.ª A	15- 6-2001	Asimilac. Administrativo 3.ª	15- 6-2011
Barranco Jiménez, Manuel	Ascenso Administrativo 4.ª A	9- 7-2001	Asimilac. Administrativo 3.ª	9- 7-2011
Richard Nevado, María Loreto	Ascenso Administrativo 4.ª A	1- 7-2003	Asimilac. Administrativo 3.ª	30- 6-2013
Martín Cáceres, María Ángeles	Ascenso Administrativo 4.ª A	1-10-2003	Asimilac. Administrativo 3.ª	30- 9-2013
Ruz Haro, M. Inmaculada	Ascenso Administrativo 4.ª A	2-11-2003	Asimilac. Administrativo 3.ª	1-11-2013
Calderón Romero, Antonio Luis	Asimilac. Aux. Oficina Esp		Asimilac. Administrativo 4.ª A	1-11-2004
Merchán Cuesta, Antonio Manuel	Asimilac. Aux. Oficina 2.ª		Asimilac. Aux. Oficina 1.ª	1- 1-2002
García Castillejo, Vidal	Asimilac. Técnico 3.ª	1- 2-2000		
Fernández Moreno, Fausto	Asimilac. Técnico 3.ª	31- 3-2001		
Murillo Luján, Juan Antonio	Asimilac. Técnico 3.ª	31-12-2005		
Pozo Fornelio, Carlos	Asimilac. Técnico 3.ª	31-12-2005		
Santos Arcos, Luis	Asimilac. Técnico 3.ª	31-12-2005		
Díaz Caballero, José	Asimilac. Técnico 3.ª	31-12-2005		
Rodríguez Blázquez, Francisco	Asimilac. Técnico 3.ª	31-12-2005		
Cid Cabezas, Juan Carlos	Asimilac. Técnico 3.ª	31-12-2005		
Bravo Castaño, José Luis	Asimilac. Técnico 3.ª	31-12-2005		
Moreno Pulgarín, José Carlos	Asimilac. Técnico 3.ª	31-12-2005		
Guzmán Moya, Alejandro	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	1- 1-1999		
Urbano Ramírez, Julio	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	1- 1-1999		
Martín Duque, Agustín	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	1- 1-1999		
Sánchez Moreno, Anacleto	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	1- 1-1999		
Gómez Mansilla, Francisco	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	1- 1-1999		
Puche Hernández, Antonio Pedro R.	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	1- 2-2000		
Castillejo Hernández, José Roque	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	31- 5-2000		
Moreno Castellanos, Jesús	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	30- 9-2000		
Sillero Caballero, Francisco	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	31-12-2000		
Bueno Arias, Eusebio	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	31- 3-2001		
Cano Prieto, Manuel	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	30- 6-2001		
Guerrero Litón, Ángel	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	1- 5-2002		
Mozos Rodríguez, Emilio	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	1- 6-2002		
Alonso Gallego, Pedro	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	1-11-2002		
Castillejo Herrera, Antonio Fco	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	4-11-2002		
Castro Pérez, Pablo	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	10-11-2002		
López García, José María	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	1- 1-2003		
Zazo Leal, Alfonso	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	1- 1-2003		
Gavilán Ruiz, Ángel	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	1- 1-2003		
Cuenca Berzagay, Juan José	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	1- 3-2003		
Merino Pérez, Fernando	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	1- 4-2003		
Lucena Gómez, José	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	15- 4-2003		
Batres Palomo, José Luis	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	1- 9-2003		
Moyano Molera, Eloy	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	1- 1-2004		
Cortés Mateo, Hernán	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	1- 1-2004		
Castellanos Tabas, Ricardo	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	10- 2-2004		
Sánchez Serrano, Ramón	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	30- 4-2004		
Jara Macías, Francisco	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	12- 8-2004		
Rodrigo Vicario, Antolín	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	30- 9-2004		
Sendarrubias Fúnez, Carmelo	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	30- 9-2004		
Muñoz Medina, Germán	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	31-12-2004		
Aranda Delgado, Francisco	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	31-12-2004		
Galea Molero, Antonio	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	31-12-2004		
Santos Peña, Manuel	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	31-12-2004		
Merino Pérez, José Antonio	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	31-12-2004		
Espadas Sánchez, Rafael	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	31-12-2004		
Mateo Alamillo, Francisco	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	31-12-2004		
Núñez Muñoz, Carlos	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	31-12-2004		
Ladero Muñoz, Miguel	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	1- 1-2007		
Acero G. de la Santa, Arcadio	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	1- 1-2008		
Cascado Olmo, Emilio	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	1- 1-2008		
Culebras Díaz, Miguel	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	1- 1-2008		
García Sánchez, Tomás	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	1- 1-2008		
Montero Figueroa, Juan Enrique	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	1- 1-2008		
Arévalo Bajo, Julián	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	1- 1-2008		
Asensio Calero, José Luis	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	1- 1-2008		
Muñoz Medina, Lucio	Ascenso Prof. Oficio 2.ª A	1- 9-2000	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	1- 9-2010
Montero Félix, Alejandro	Ascenso Prof. Oficio 2.ª A	1- 9-2000	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	1- 9-2010

Apellidos y nombre	1.ª asimilación	Fecha 1.ª asc./asim.	2.ª asimilación	Fecha 2.ª asc./asim.
González Zamora, Adrián	Ascenso Prof. Oficio 2.ª A	1- 9-2000	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	1- 9-2010
Roldán Rodríguez, Mariano	Ascenso Prof. Oficio 2.ª A	1- 9-2000	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	1- 9-2010
Torres Torres, Urbano	Ascenso Prof. Oficio 2.ª A	1- 9-2003	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	31- 8-2013
Arriaga Laguna, Santiago	Ascenso Prof. Oficio 2.ª A	1- 9-2003	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	31- 8-2013
González Martín, Julio	Ascenso Prof. Oficio 2.ª A	1-10-2003	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	30- 9-2013
Peco Serrano, Francisco	Ascenso Prof. Oficio 2.ª A	1-10-2003	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	30- 9-2013
Gijón Adán, Antonio	Ascenso Prof. Oficio 2.ª A	1-10-2003	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	30- 9-2013
Machuca Silvestre, José	Ascenso Prof. Oficio 2.ª A	1-10-2003	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	30- 9-2013
Torres Torres, Antonio	Ascenso Prof. Oficio 2.ª A	1-10-2003	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	30- 9-2013
Relaño Ortiz, Cristóbal	Ascenso Prof. Oficio 2.ª A	5-10-2003	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	4-10-2013
Lozano Santos, Antonio	Ascenso Prof. Oficio 2.ª A	8-10-2003	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	7-10-2013
Castellanos Almodóvar, José C.	Ascenso Prof. Oficio 2.ª A	1- 1-2006	Asimilac. Prof. Oficio 1.ª A	1- 1-2016

ANEXO VII

Nivel salarial — Pesetas	Hora ordinaria — Pesetas	Hora extra — Pesetas	Recargo — Pesetas	Salario base diario — Pesetas
1	922	1.613	691	4.057
2	946	1.655	709	4.146
3	981	1.717	736	4.279
4	1.017	1.780	763	4.413
5	1.065	1.863	798	4.591
6	1.112	1.946	834	4.770
7	1.160	2.030	870	4.948
8	1.207	2.113	905	5.126
9	1.255	2.196	941	5.305
10	1.302	2.279	977	5.483
11	1.350	2.363	1.013	5.661
12	1.398	2.446	1.048	5.840
13	1.457	2.550	1.093	6.063
14	1.517	2.654	1.137	6.285
15	1.588	2.779	1.191	6.553
16	1.659	2.904	1.244	6.820
17	1.731	3.029	1.298	7.088
18	1.802	3.154	1.352	7.355
19	1.873	3.278	1.405	7.623
20	1.945	3.403	1.459	7.890
21	2.016	3.528	1.512	8.158
22	2.099	3.674	1.575	8.470
23	2.183	3.820	1.637	8.782
24	2.266	3.965	1.699	9.094
25	2.349	4.111	1.762	9.406
26	2.444	4.278	1.833	9.762
27	2.540	4.444	1.905	10.119
28	2.635	4.611	1.976	10.476
29	2.742	4.798	2.056	10.877
30	2.849	4.985	2.137	11.278

Esta Dirección General resuelve:

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

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

Madrid, 27 de octubre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «COMERCIAL DE ENVASES DE NAVARRA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo laboral es de obligatoria aplicación para la empresa «Comercial de Envases de Navarra, Sociedad Anónima», en sus dos centros de trabajo, en el polígono industrial, sin número, de San Adrián (Navarra), y en carretera de Logroño, número 18, de Calahorra (La Rioja), así como para todo el personal a su servicio respectivo.

Artículo 2. *Vigencia.*

Este Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma, y tendrá vigencia durante el año 1998, si bien, los efectos de sus pactos económicos se retrotraerán desde el 1 de enero, excepto lo dispuesto en el artículo 8.1 del mismo.

Dicho Convenio quedará automáticamente denunciado con la antelación de tres meses respecto a la fecha de su vencimiento, subsistiendo sus preceptos hasta la entrada en vigor del que lo sustituya.

Artículo 3. *Legislación complementaria.*

Lo serán las disposiciones legales de carácter general y la derogada Ordenanza Laboral específica en cuanto no resulten válidamente modificadas por el presente Convenio.

Artículo 4. *Vacaciones.*

Todo el personal laboral, sin distinción de grupo, categoría o antigüedad, disfrutará de una vacación anual retribuida de treinta días naturales, de los que a lo máximo cinco serán inhábiles, entendiendo por tales los domingos y las fiestas oficiales de carácter nacional, de la autonomía y locales de Calahorra, y siendo facultad de la empresa señalar las fechas de su disfrute según las necesidades de producción.

Al menos catorce serán sucesivos e ininterrumpidos, y dentro del período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Artículo 5. *Permisos y licencias.*

El trabajador, avisando con la posible antelación tendrá derecho a permiso retribuido sin pérdida de sus derechos económicos por el tiempo y en los casos siguientes:

a) El tiempo necesario para la asistencia del trabajador o de alguno de sus hijos menores de dieciséis años a consulta de medicina general.

Este derecho, por lo que respecta a consulta de hijos, corresponderá a la madre, o a falta de ésta o de su incapacidad física justificada, al padre.

26796 RESOLUCIÓN de 27 de octubre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Comercial de Envases de Navarra, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Comercial de Envases de Navarra, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9009022), que fue suscrito, con fecha 29 de junio de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,