

3.201 pesetas, cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas. Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta será de 2.675 pesetas a partir del octavo día.

Artículo 27. Se acuerda, en base al aumento salarial pactado, unificar el valor de la hora extraordinaria según los importes reflejados en el anexo salarial. Por tanto, dicho valor corresponderá, tanto a las horas extraordinarias laborables, como festivas, e igualmente las realizadas en jornada laboral diurna o nocturna.

Artículo 28. *Descanso anual compensatorio.*—Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre, así como la del 31 de diciembre al 1 de enero, percibirán una compensación económica de 5.300 pesetas o, en su defecto, la opción del trabajador de un día de descanso compensatorio, cuando así lo permita el servicio.

Artículo 37. *Jubilación.*—Los trabajadores que voluntariamente se

jubilén antes de los sesenta y cuatro años, percibirán de la Empresa 334.504 pesetas, por cada uno que anticipe su jubilación reglamentaria. Condición indispensable para la percepción de esta cantidad al encontrarse en situación de alta y con una antigüedad mínima de diez años en la Empresa.

Artículo 42. *Prestaciones sociales.*—Las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo, suscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores, por un capital de 4.176.930 pesetas, por muerte, y 5.305.830 pesetas, por incapacidad permanente total, ambas derivadas de accidente, sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículos de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

Artículo 47. Se pacta una subida para el año 1992 del 15 por 100, siendo los valores para dicho año los indicados en el anexo salarial.

TABLA SALARIAL 1992

	Salario base Pesetas	Plus transporte Pesetas	Plus Jefe de equipo Pesetas	Total Pesetas	Horas extras laborables y festivas diurnas y nocturnas Pesetas
<i>Personal directivo y técnico</i>					
Director general	142.497	7.498		149.995	
Director administrativo	142.497	7.498		149.995	
Director de Personal	142.497	7.498		149.995	
Jefe de Departamento	132.434	7.498		139.932	
Titulado grado superior	111.841	7.498		119.339	
Titulado grado medio	104.905	7.498		112.403	
<i>Personal administrativo</i>					
Jefe primera administrativo	115.633	7.498		123.131	1.227
Jefe segunda administrativo	107.534	7.498		115.032	1.143
Oficial de primera	92.647	7.498		100.145	984
Oficial de segunda	86.081	7.498		93.579	915
Auxiliar administrativo	79.685	7.498		87.183	843
Aspirante administrativo (menor dieciocho años)	59.375	7.498		66.873	629
Telefonista	69.440	7.498		76.938	738
<i>Mandos intermedios</i>					
Jefe general de Servicios	90.898	7.498		98.396	966
Jefe Servicios	84.545	7.498		92.043	850
Supervisor	77.070	7.498		84.568	820
Jefe de Equipo	68.862	7.498	18.975	95.335	1.016
<i>Personal operativo</i>					
Celador/a	68.862	7.498		76.360	737
Controlador/a	68.862	7.498		76.360	737
Azafata	68.862	7.498		76.360	737
Conductor Repartidor	68.862	7.498		76.360	737
<i>Oficios varios</i>					
Peón	65.010	7.498		72.508	690
Ayudante (menor de dieciocho años)	59.378	7.498		66.876	629

3518

RESOLUCION de 24 de enero de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto de los acuerdos de la Comisión de Reclasificación del XV Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional Hidroeléctrica del Ribagorzana, Sociedad Anónima» (ENHER).

Visto el texto de los acuerdos alcanzados por la Comisión de reforma salarial y clasificación profesional prevista en el artículo 71 bis a), XV Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional Hidroeléctrica del Ribagorzana, Sociedad Anónima» (ENHER), publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 17 de agosto de 1989, que fueron suscritos con fecha 15 de octubre de 1991, de una parte, por la dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por las representaciones sindicales de UGT y STE en la Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de los citados acuerdos 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, 24 de enero de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDOS DE LA COMISION DE RECLASIFICACION

En la ciudad de Barcelona, a quince de octubre de mil novecientos noventa y uno.

Reunidos, los miembros de la Comisión Paritaria constituida en el artículo 71.bis. a) del vigente XV Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional Hidroeléctrica del Ribagorzana, Sociedad Anónima» (ENHER), publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 17 de agosto de 1989, con asistencia de las personas que seguidamente se relacionan:

En representación de la Empresa:

Andrés Capdevila Salva.
Eusebio Estebanell Comas.
Carlos Paladella Oses.
Carlos Rodríguez Rodríguez.
Andrés Rotger Amengual.
José Viladecans Delicado.

En representación del personal y por las centrales sindicales que se indican:

Antonio Espinosa Marchal (UGT).
José Antonio Guevara Pérez (UGT).
Ramón Mateu Sentis (UGT).
José Auñón García (STE).
Juan de la C. Cano Salvador (STE).
Montserrat Guardiola Sánchez (STE).

Se reúnen al objeto de mantener y proseguir las negociaciones encaminadas a reformar la estructura salarial de las retribuciones del personal de la Empresa y las clasificaciones profesionales actualmente existentes, en cumplimiento del mandato contenido en el referido artículo 71.bis.a) del Convenio Colectivo; y, tras amplias deliberaciones, se alcanzan los siguientes

Acuerdos colectivos, que pasan a formar parte del articulado del XV Convenio Colectivo según su artículo 71.bis. b) y sustituyen la parte del mismo que quede afectada por ellos

I. Creación de niveles funcionales en sustitución de categorías profesionales

1.1 Se crea un sistema de clasificación en niveles funcionales que sustituye las actuales categorías y denominaciones profesionales como sistema de clasificación profesional del personal.

1.2 Se definen en seis niveles funcionales. A partir de la entrada en vigor de los presentes acuerdos, todo el personal actualmente comprendido entre las categorías de Peón y Jefe Superior de 1.^a y asimilados serán clasificados, de acuerdo con sus funciones, en alguno de los seis niveles funcionales definidos.

1.3 En anexo I, y formando parte del presente acuerdo, se identifican los seis niveles funcionales con las denominaciones B, P1, P2, P3, M1 y M2; señalándose las funciones y tareas básicas que determinan el encuadramiento en cada uno de ellos, así como el grado de formación y especialización exigido para su desempeño.

1.4 Las funciones determinadas en todos los niveles funcionales definidos incorporan las que correspondían a todas las antiguas categorías profesionales, y aquellas que, en atención a los criterios de clasificación utilizados para establecer los nuevos niveles, correspondan en cada nivel funcional.

1.5 En consecuencia, y como efecto de esta clasificación, se procede a la equiparación salarial de los distintos grupos profesionales (Operarios, Administrativos, etc.), en cada uno de los niveles funcionales de referencia.

II. Estructura retributiva

II.1 En cada uno de los seis niveles funcionales definidos en 1.3, se distinguen once subniveles retributivos, identificados con las letras de la A a la K; correspondientes a las once posibles retribuciones diferenciadas dentro de cada uno de los niveles.

II.2 La diferencia retributiva entre un subnivel de cada uno de los niveles, con el mismo subnivel inmediato superior, será del 15 por 100.

La diferencia retributiva entre cada subnivel y su inmediato superior, dentro de un mismo nivel, será del 3 por 100 sobre el subnivel A.

Los porcentajes antes indicados determinan un escalonado retributivo y por tanto son fijos e inamovibles.

Como consecuencia de ello, las retribuciones correspondientes a los subniveles superiores de cada nivel, se superponen a las de los subniveles inferiores del nivel inmediato siguiente, lográndose una reducción del número de tipos retributivos actualmente vigentes.

III. Estructura salarial

Las retribuciones básicas del personal, de conformidad a lo establecido en el apartado II, se componen de: Escala salarial (17 pagas anuales) y paga de beneficios (anexo II).

Los anteriores conceptos retributivos constituyen y compensan los conceptos salariales regulados en los anexos II y IV del vigente Convenio Colectivo, más los correspondientes al anexo III que a continuación se relacionan: Complemento salarial por cambio de jornada, complemento mejora productividad, aumento retributivo I (letras).

En consecuencia, dejan de existir como tales conceptos retributivos los actualmente denominados: Complemento salarial por cambio de

jornada, aumentos retributivos I (letras), complemento por mejora de la productividad.

Los restantes complementos salariales establecidos en el Convenio Colectivo se mantienen en su misma denominación y naturaleza.

Los valores de los conceptos retributivos no incluidos en los párrafos anteriores que deban ser modificados como consecuencia del nuevo sistema, deberán ser determinados por las partes firmantes del acuerdo de manera que los nuevos valores tengan un efecto neutro en el coste medio de las retribuciones variables.

IV. Comisión de clasificación profesional

IV.1 Composición.—Se creará una Comisión Paritaria para el estudio y resolución de los problemas de clasificación profesional que surjan con motivo de la implantación y aplicación de estos acuerdos, compuesta por dos miembros de cada central sindical firmante del presente Acuerdo, y composición paritaria en representación de la Empresa.

Para el análisis y resolución de los casos planteados, la Comisión podrá solicitar información y asesoramiento tanto del personal afectado como de la estructura de sus direcciones.

La Comisión dictará su propio reglamento y normas de funcionamiento.

IV.2 Decisiones.—Las decisiones se adoptarán en la forma que acuerde la Comisión.

IV.3 Arbitraje.—Cuando no sea posible alcanzar un acuerdo en el seno de la Comisión, por no obtenerse la mayoría requerida, se someterá a arbitraje.

El árbitro será designado de común acuerdo por los miembros de la Comisión, y sus decisiones serán vinculantes para la misma. Su designación lo será por periodos de dos años, susceptibles de renovación, si media acuerdo en tal sentido de los miembros de la Comisión.

IV.4 Constitución.—La Comisión Paritaria se constituirá e iniciará sus trabajos inmediatamente después de la firma del próximo Convenio Colectivo, y no antes de seis meses después de la firma de todos los acuerdos relativos a la reclasificación.

IV.5 La representación de la Empresa y la representación del personal, podrán proponer a dicha Comisión Paritaria de clasificación que proceda a evaluar nuevamente un puesto de trabajo concreto, cuando estime que se sufrió error en la evaluación inicial, o cuando se modifiquen sustancialmente las características técnicas, organizativas o productivas del puesto en cuestión, que dieron lugar a la clasificación que se pretenda revisar.

La revisión, si procede, se llevará a cabo respetando los derechos económicos del empleado que ocupe el puesto de trabajo reclasificado.

V. Cobertura de vacantes

V.1 En los procesos de cobertura de vacantes, los puestos de trabajo a cubrir tendrán un nivel funcional determinado en atención a las tareas básicas que deba realizar de aquel puesto de trabajo; sin que la definición de esas tareas básicas que dan lugar a la descripción, libere al empleado de la realización esporádica de otras tareas complementarias, que serían básicas de otros niveles funcionales inferiores sin que, en ningún caso suponga vejación o deterioro de su dignidad profesional.

V.2 Dentro de cada nivel funcional el empleado quedará clasificado en alguno de los siguientes grupos profesionales: Técnicos, Administrativos, Operarios o Auxiliares de oficina.

La denominación correspondiente a cada grado de cualificación se establece en el anexo III.

VI. Promoción

VI.1 En el futuro, el paso de un empleado de un subnivel al inmediato superior tendrá lugar:

VI.1.1 Por el transcurso de los años de permanencia en el subnivel en los casos en que así se establece, de acuerdo con el esquema de promociones que se incorporan como anexo V.

En los niveles M1 y M2 y para el personal en plantilla en el momento de la firma del presente Acuerdo se garantiza un recorrido adicional a los diez años de permanencia en el subnivel en los casos que por conceptos personales la retribución aplicable sea la del subnivel retributivo C o posterior. En el nivel P3 el recorrido será de dos subniveles adicionales a los diez años de permanencia en el subnivel, si por conceptos personales la retribución aplicable es la del subnivel D o posterior.

Para el personal que actualmente ostenta alguna categoría de las «sin gradación» y que por conceptos personales, la retribución aplicable sea la del subnivel F o posterior, se le garantiza un recorrido adicional de subnivel a los seis años.

Todo ello salvo informe desfavorable de la Jefatura.

VI.1.2 Por decisión de la Dirección de la Empresa, en base a los méritos profesionales del empleado en el desempeño de las funciones encomendadas.

VII. Nuevas contrataciones

Cualquier trabajador de nueva contratación en la Empresa que entre por los grupos que se citarán a continuación, tendrá el siguiente tratamiento:

Nivel B: Al año de antigüedad en la Empresa pasará al subnivel E.
 Nivel P1: Al año de antigüedad en la Empresa pasará al subnivel D.
 Nivel P2: Al año de antigüedad del que ingrese con la categoría laboral de Oficial primera, pasará al subnivel C y el Montador de segunda pasará a subnivel F.

VIII. Seguridad Social

La desaparición de las actuales categorías profesionales obliga a determinar en la nueva estructura de niveles funcionales los grupos de tarifa de cotización a la Seguridad Social que a efectos de no introducir ninguna modificación en las actuales bases de cotización, los nuevos grupos de cotización serán los reflejados en el anexo VI.

Los actuales Montadores de segunda continuarán cotizando por el grupo de tarifa 4.

IX. Comisión de polivalencia

Se acuerda crear una comisión que analice los criterios de polivalencia. Iniciará sus trabajos después de finalizar la actual Comisión. Dicha Comisión deberá estudiar los Planes de Formación para Polivalencia, Pruebas de Nivel y Planes de carrera.

X. Implantación del nuevo sistema

X.1 El paso de la actual clasificación profesional del personal, a la prevista en este documento, se efectuará teniendo en cuenta uno de los dos criterios siguientes:

A) Adecuación de las actuales categorías profesionales a alguno de los niveles funcionales y subniveles retributivos. Ello se efectuará de acuerdo con la tabla de inclusión incorporada como anexo IV de este Acuerdo.

Aunque las categorías de Telefonista especial, Almacenero de primera y Especialista de reprografía de primera se sitúan a título personal en el nivel P2, la función se establece en P1.

B) Clasificación de la función desempeñada por cada empleado, de acuerdo con la definición de niveles funcionales contenida en el anexo I del presente documento.

X.2 Para la clasificación a que se refiere el acuerdo X.1, B), anterior, se procederá en la siguiente forma:

1. Partiendo del contenido funcional de los distintos niveles funcionales, según se definen en el anexo I, se clasificarán las funciones correspondientes al puesto de trabajo en alguno de los seis niveles funcionales.

2. La clasificación prevista en X.1, B), se realizará para los ocupantes de aquellos puestos de trabajo que determine la Comisión nombrada por las partes firmantes de este Acuerdo, tomando en consideración la información aportada por los representantes de la Dirección de la Empresa, y la que aporten los representantes de los trabajadores, miembros de la Comisión.

XI. Coste y aplicación retributiva

XI.1 El coste total con carácter compensatorio de la implantación y aplicación de estos acuerdos, para la Empresa, en términos de una anualidad, y con valores referidos al ejercicio de 1990, se fija en la cuantía total de 235 millones de pesetas.

Con cargo a esta cuantía total se abonará:

a) El coste que supone la adecuación de las actuales categorías a los niveles funcionales definidos, de acuerdo con lo establecido en el anexo IV.

b) El coste derivado de dar satisfacción a la equiparación salarial entre personal del actual grupo operario y sus homólogos administrativos. Para ello se complementarán las cantidades resultantes del punto anterior hasta alcanzar en total los siguientes importes:

	Pesetas/año
Encargado de Taller. Capataz. Contramaestre. Oficial Operario primera especial. Operador de primera.	164.000
Especialista de reprografía de primera. Almacenero de primera. Operador de segunda. Oficial Operario de primera.	140.000

Ayudante de Operación de primera.
Conductor de primera.

Pesetas/año
140.000

Operador de tercera.
Oficial Operario de segunda.
Ayudante de Operación de segunda.
Almacenero de segunda.
Lector Cobrador.

127.000

c) El coste que suponga la regularización de las situaciones de desajuste que se produzcan como consecuencia de la implantación de este sistema, tras su identificación y análisis por la Comisión Paritaria (de acuerdo con lo prevenido en el apartado X.2.2 anterior).

A esta partida se destina un fondo de 35.000.000 de pesetas.

d) Después de atender a los costes a que se refieren los apartados a), b) y c) de este Acuerdo, con el saldo restante de los 235.000.000 de pesetas, se garantizarán los incrementos mínimos siguientes:

Nivel M2: 90.000 pesetas/año.

Nivel M1: 85.000 pesetas/año.

Nivel P3: 80.000 pesetas/año.

Nivel P2: 80.000 pesetas/año.

Nivel P1: 75.000 pesetas/año.

Nivel B: 75.000 pesetas/año.

XI.2 El encuadramiento definitivo de cada uno de los empleados en un subnivel retributivo, dentro del nivel funcional en el que hayan quedado clasificados de conformidad al apartado XI.1, A), anterior, se efectuará ajustando al subnivel más próximo, por defecto, la suma de los siguientes conceptos:

a) Retribución del subnivel al que haya sido adscrito, incrementado con la cantidad que pudiera corresponderle por la aplicación del criterio de mínimos o de equiparación.

b) Aumento retributivo I (letras) (si las hubiere).

c) Complemento salarial por cambio de jornada (según grupo profesional).

d) La diferencia resultante si la hubiere, la percibirá el empleado bajo la denominación de Aumento Retributivo II de carácter personal no absorbible, revalorizable y de naturaleza salarial.

XI.3 Al personal reclasificado le será de aplicación lo previsto en el artículo 21.3 del vigente Convenio Colectivo. No obstante lo anterior, se le garantiza a este personal los incrementos que, con carácter general, se aplican a toda la categoría a la que pertenezca el empleado.

XI.4 La actualización retributiva derivada de la aplicación de XI.1, B), se efectuará con los siguientes términos:

a) Para incrementos de retribución inferiores a 250.000 pesetas, aplicación íntegra con efectos de 1 de octubre de 1990.

b) Para incrementos de retribución superiores a 250.000 pesetas e inferiores a 400.000 pesetas, aplicación del criterio a) para las primeras 250.000 pesetas, y reconocimiento del exceso comprendido en el citado intervalo con efectos de 1 de octubre de 1991.

c) Para incrementos de retribución superiores a 400.000 pesetas, aplicación de los criterios a) y b) para las primeras 400.000 pesetas y reconocimiento del exceso sobre 400.000 pesetas, con efectos de 1 de octubre de 1992.

XI.5 Todos estos incrementos se entienden en términos de una anualidad y pesetas 1990. En las fechas citadas los empleados habrán alcanzado íntegramente los niveles retributivos resultantes de la reclasificación, siendo exigibles jurisdiccionalmente las diferencias, en otro caso.

XII. Vinculación a la totalidad

Los presentes acuerdos constituyen un todo orgánico inescindible, y obligan y vinculan a todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de ENHER.

XIII. Efectividad de estos acuerdos

Los presentes acuerdos entrarán en vigor desde el día de hoy y su contenido anula y sustituye al de los acuerdos firmados en fecha 27 de septiembre de 1991. No obstante, los efectos que individualmente se derivan de su aplicación, no entrarán en vigor en tanto el trabajador de la plantilla no haya manifestado en forma expresa su adhesión a los mismos.

Las adhesiones registradas con anterioridad al 1 de diciembre de 1991, darán derecho a quienes las suscriban a los beneficios económicos que les sean de aplicación con efectos retroactivos de 1 de octubre de 1990.

ANEXO I

OCTUBRE 1991

NIVEL FUNCIONAL B

Criterios generales.—Tareas que constituyen en la ejecución de operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, concreto y preestablecido, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Formación.—La formación básica requerida es la equivalente a Graduado Escolar.

Funciones a desarrollar.—Como criterio general se incluyen dentro de este grupo las funciones que dentro del Convenio Colectivo y Ordenanza Laboral vigente se asignan a las categorías de:

Ayudante de reprografía de segunda.
Peón especial.
Peón.
Enfermero.
Camarero.
Vigilante.
Guarda.
Personal de limpieza.

NIVEL FUNCIONAL PI

Criterios generales.—Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, estando su responsabilidad limitada por una supervisión sistemática.

El tipo de trabajo suele consistir en la ejecución de tareas concretas dentro de una actividad general más amplia.

En general se trata de los «ayudantes» de oficiales; pueden ser mandados funcionalmente por éstos.

Formación.—La formación básica requerida equivale a Formación Profesional de primer grado o Graduado Escolar complementada con una amplia formación específica en el puesto de trabajo.

Funciones a desarrollar.—Con criterio general se incluye en este grupo las tareas que dentro del Convenio Colectivo y Ordenanza Laboral vigente se asignan a las categorías de:

Auxiliar Administrativo de primera, Auxiliar Administrativo siete años.

Calcadores.
Almacenero de primera, segunda y tercera.
Encargado residencia de primera, segunda y tercera.
Especialista reprografía de primera, segunda y tercera.
Ayudante reprografía de primera.
Telefonista especial.
Telefonista.
Ayudante Operador ordenador de tercera.
Auxiliar Operador ordenador de primera.
Operador comunicaciones de tercera.
Operador de tercera, Auscultación y Geodesia.
Oficial Operario de tercera.
Encargado Cobrador.
Encargado Lector.
Lector-Cobrador.
Encargado de economato.
Encargado de vigilantes.
Conserje.
Ordenanza.
Peón especial, diez años.
Supervisor de sistemas de control.
Portero.

—Ejemplos.—En este nivel funcional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a:

Tareas administrativas, cuando se ejecuta alguna de las siguientes: Archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

Tareas de recepción y despacho de pedidos, revisión de mercancía y distribución con registro de los movimientos, al efecto del control diario.

Tareas de lectura, anotación y control bajo instrucciones detalladas de procesos industriales y/o equipos de contaje.

Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y función de toma y preparación de muestras para análisis.

Tareas de vigilancia jurada.

Tareas de mecanografía y taquigrafía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada.

Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o Recepcionista.

Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calco de planos.

Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar, recoger y distribuir la correspondencia, etcétera.

NIVEL FUNCIONAL P2

Criterios generales.—Se incluyen dentro de este grupo aquellas tareas de ejecución autónoma que requieren el desarrollo de una cierta iniciativa y razonamiento pudiendo darse la ayuda, a nivel operativo por parte de otros trabajadores. La programación y posterior control de los trabajos a realizar es efectuada por un responsable, a nivel superior.

Se trata de trabajos que implican la ejecución de distintas tareas dentro de una actividad principal más amplia.

Formación.—La formación requerida equivale al nivel de BUP, FP2 y FPI, completada con formación adicional y amplia experiencia en el puesto de trabajo.

Funciones a desarrollar.—Como criterio general se incluyen dentro de este grupo las funciones que dentro del Convenio Colectivo y Ordenanza Laboral vigente se asignan a las categorías de:

Oficial de primera especial Administrativo.
Oficial de primera-segunda Administrativo.
Delineante de primera y segunda.
Programador de segunda.
Montador de segunda.
Auxiliar Técnico.
Auxiliar Técnico especial.
Oficial de primera especial Operario.
Oficial de primera-segunda Operario.
Operador de primera especial.
Operador de primera.
Operador ordenador de primera-segunda.
Operador comunicaciones de primera-segunda.
Agente comercial permisos de segunda.
Ayudante Operador de primera.

Responsabilidad sobre explotación y mantenimiento del Centro de Cálculo e instalaciones y equipos de informática distribuida.

Responsabilidad sobre los servicios centralizados de atención al cliente.

Tareas de análisis de sistemas informáticos.

NIVEL FUNCIONAL P3

Criterios generales.—Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas, con contenido homogéneo, realizadas por un grupo reducido de colaboradores. También se incluyen en este grupo aquellas actividades que sin implicar responsabilidad de mando requieren un alto grado de autonomía en su ejecución, siendo el nivel de conocimientos y experiencia necesario el más alto dentro de su nivel de formación.

Formación.—La formación requerida equivale a Formación Profesional de 2.º grado complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Funciones a desarrollar.—Como criterio general se incluyen dentro de este grupo las funciones que dentro del Convenio Colectivo y Ordenanza Laboral vigente se asignan a las categorías:

Técnico especialista de primera, segunda y tercera.
Jefe Administrativo de primera y segunda.
Analista de tercera.
Programador de primera especial.
Programador de primera.
Jefe Operación de primera y segunda.
Montador de primera.
Operador ordenador de primera especial.
Delineante Proyectista especial.
Delineante Proyectista.
Agente comercial y de permisos de primera.
Encargado de taller.
Conductor de primera-segunda.
Encargado de reprografía.
Encargado de almacén.
Jefe Operación de tercera.
Capataz.
Contramaestre.
Contramaestre-Montador.
Operador Auscultación de primera y segunda.
Operador Geodesia de primera y segunda.
Ayudante Operación de segunda.

Ejemplos.—En este nivel funcional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a:

Tareas de mantenimiento de instalaciones (móviles de distribución, equipos centralizados, EE.RR., líneas, mecánica de centrales, obra civil,

etcétera), realizadas bajo supervisión y con las necesidades de formación y experiencia establecidas para este nivel.

Funciones administrativas que supongan la ejecución de varias tareas del tipo: Tratamiento de textos, confección de expedientes de pago, partes internos, archivo verificación de datos y otras tareas similares.

Tareas comerciales, tales como establecimiento de contratos preestablecidos, cobro de recibos, información de tarifas y servicios, y otras de naturaleza análoga.

Tareas de profesionales de oficio en todas las especialidades, sabiendo resolver todos los requerimientos de su especialidad.

Tareas de delineación en toda clase de trabajos, partiendo de información recibida y realizando los tanteos y cálculos necesarios a la vez que se eligen las soluciones adecuadas.

Tareas de coordinación de un grupo de colaboradores que realiza labores auxiliares, de abastecimiento y preparado de materiales, equipos, herramientas, etcétera, realizando el control de las mismas.

Ejercer la coordinación de un conjunto de colaboradores que receptionan, clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como el control de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

Tareas que consisten en establecer, en base a documentos u otros medios de información, partes de contabilidad, valoración de costes, estadísticas y otras tareas análogas.

NIVEL FUNCIONAL M2

Criterios generales.—Funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, que implican el más alto nivel de competencia profesional dentro de su especialidad, o bien, funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores.

Formación.—La formación requerida equivale a titulación universitaria de grado medio completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Funciones a desarrollar.—Como criterio genérico se incluyen en este nivel las funciones que dentro del Convenio Colectivo vigente se asignan a las categorías de:

Técnico medio de primera.
Jefe superior de primera.
ATS de primera.

Ejemplos.—En este nivel funcional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a:

Tareas técnicas/administrativas de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de Ingeniería, desarrollo de sistemas y procesos, administración, actividades comerciales, etcétera.

Coordinación y supervisión de actividades desarrolladas por colaboradores cuyo nivel y complejidad de funciones requiera conocimientos de nivel medio o FP2 con amplia experiencia.

Funciones de análisis informático con responsabilidad sobre el desarrollo parcial de aplicaciones.

Funciones de tipo comercial que supongan el análisis, estudio técnico, negociación y supervisión de ejecución del proyecto de instalaciones solicitadas por los clientes.

Funciones de análisis e implantación de sistemas de gestión y aplicaciones ofimáticas.

Responsabilidad sobre mantenimiento de instalaciones, en equipos centralizados o zonas geográficas amplias, ejerciendo la coordinación de un grupo de colaboradores con autonomía de actuación.

Responsabilidad sobre operación, mantenimiento y montaje de instalaciones de CC.HH. y EE.RR. de especial importancia.

Funciones de realización de proyectos de instalaciones para la cual sea necesario el nivel de conocimiento y autonomía establecidos con carácter general para este grupo.

Responsabilidad de un conjunto de actividades que constituyendo una unidad funcional suponen el desarrollo de tareas heterogéneas (por ejemplo oficinas comerciales, almacenes centrales, reprografía, laboratorio y otras unidades organizativas de naturaleza parecida).

Funciones que suponen la aportación de conocimientos técnicos/administrativos a nivel medio y poseen una componente de gestión: Trámites oficiales, gestión comercial, marketing.

NIVEL FUNCIONAL M1

Criterios generales.—Funciones que suponen la realización de tareas complejas exigiendo un buen nivel de conocimientos dentro de su especialidad profesional. Asimismo se incluyen en este grupo aquellas funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas heterogéneas realizadas por un conjunto de colaboradores.

Formación.—La formación requerida equivale a nivel de titulación universitaria de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Funciones a desarrollar.—Como criterio general, se incluyen en este grupo las funciones que dentro del Convenio Colectivo vigente se asignan a las categorías de:

Técnico medio de segunda-tercera.
Jefe superior de segunda-tercera.
Analista de primera y segunda.
ATS de segunda-tercera.
Jefe de Operación de primera especial.

Ejemplos.—En este nivel funcional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a:

Funciones del carácter técnico/administrativo, al nivel de conocimientos de grado medio consistente en el estudio y propuestas de solución a los problemas que se le plantean.

Ejemplos.—En este nivel funcional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a:

Tareas que consisten en la ejecución de mando directo sobre un conjunto de profesionales de oficio o en instalaciones de producción, transformación y distribución.

Responsables de una pequeña sección de actividades homogéneas, dentro de cualquier área de actividad de la Empresa (mantenimiento, NN.SS., contabilidad, oficinas comerciales, etcétera).

Tareas de programación informática de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

Supervisión, según especificaciones generales recibidas de mando superior, de la ejecución práctica de tareas en talleres y laboratorios.

Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica, automatismos, mecánica y electricidad.

Tareas de gestión de compra de aprovisionamientos y bienes normalizados con capacidad de decisión final, o de aprovisionamiento y bienes complejos sin autoridad sobre la misma.

Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.
Funciones de tipo administrativo-comercial que requieran el uso habitual de un idioma extranjero, para acciones de comunicación, traducción y correspondencia.

Tareas de contabilidad, consistentes en reunir la información necesaria para confeccionar estados, balances, costos provisiones tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la Empresa.

Tareas de recopilación de información para la elaboración de nómina, cálculo de salarios, valoración costos, liquidación Seguridad Social, control ausentismo y otros trabajos, de acuerdo con la política salarial establecida en cada momento.

ANEXO II
VALORES RETRIBUCIONES SALARIALES
DE CADA SUBNIVEL DEL NIVEL FUNCIONAL
(TRAMOS 15% Y 3%)

PLAS 1990

(MILLAS DE SUABRANT)

		SUBNIVELES RETRIBUTIVOS										
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
M2	TOTAL	311760	329728	349763	403281	416322	437333	438684	449841	460994	472147	483300
	ENC. SALAR	335769	345787	355805	365823	376841	386859	396877	406895	416913	426931	436949
	P. BENEFIC.	360479	371242	382055	392868	403681	414494	425307	436120	446933	457746	468559
M1	TOTAL	332781	352795	372809	426327	439368	460379	461730	472741	483752	494763	505774
	ENC. SALAR	291934	300945	309956	318967	327978	336989	345999	355010	364021	373032	382043
	P. BENEFIC.	313417	322819	332221	341623	351025	360427	369829	379231	388633	398035	407437
P3	TOTAL	281114	289547	297980	306413	314846	323279	331712	340145	348578	357011	365444
	ENC. SALAR	253677	261734	269891	278048	286205	294362	299519	307676	314783	322890	330947
	P. BENEFIC.	272537	280713	288889	297065	305241	313417	321593	329769	337945	346121	354297
P2	TOTAL	244447	251780	259113	266446	273779	281112	288445	295778	303111	310444	317777
	ENC. SALAR	220748	227342	233936	240530	247124	253718	260312	266906	273500	280094	286688
	P. BENEFIC.	236989	244098	251207	258316	265425	272534	279643	286752	293861	300970	308079
P1	TOTAL	212508	218974	225440	231906	238372	244838	251304	257770	264236	270702	277168
	ENC. SALAR	191952	197715	203478	209241	214973	220736	226500	232263	238027	243790	249554
	P. BENEFIC.	206077	212259	218441	224623	230805	236987	243169	249351	255533	261715	267897
B	TOTAL	184833	190304	195775	201246	206717	212188	217659	223130	228601	234072	239543
	ENC. SALAR	169915	171923	173930	181938	183946	191954	193962	201970	203978	211986	213994
	P. BENEFIC.	179197	184373	189549	195725	200901	206077	211253	216429	221605	226781	231957

NOTA: El valor de la Paga de Beneficios se ha obtenido a partir de un subíndice sueldo del año 1989.
 La Paga de Beneficios de 1991 y sucesivos será el resultado de aplicar la formulación del actual Convenio Colectivo.

ANEXO III

DENOMINACION DE LOS GRADOS DE CUALIFICACION
EN RELACION AL NIVEL FUNCIONAL Y GRUPO PROFESIONAL

NIVELES FUNCIONALES	TECNICOS	ADMTVOS. JURID./SANIT.	OPERARIOS	AUX.OFICINA
M2	M2 TECNICO	M2 ADMINISTRATIVO		
M1	M1 TECNICO	M1 ADMINISTRATIVO		
P3	P3 TECNICO	P3 ADMINISTRATIVO	P3 OPERARIO	
P2	P2 TECNICO	P2 ADMINISTRATIVO	P2 OPERARIO	P2 AUXILIAR
P1	P1 TECNICO	P1 ADMINISTRATIVO	P1 OPERARIO	P1 AUXILIAR
B			B OPERARIO	B AUXILIAR

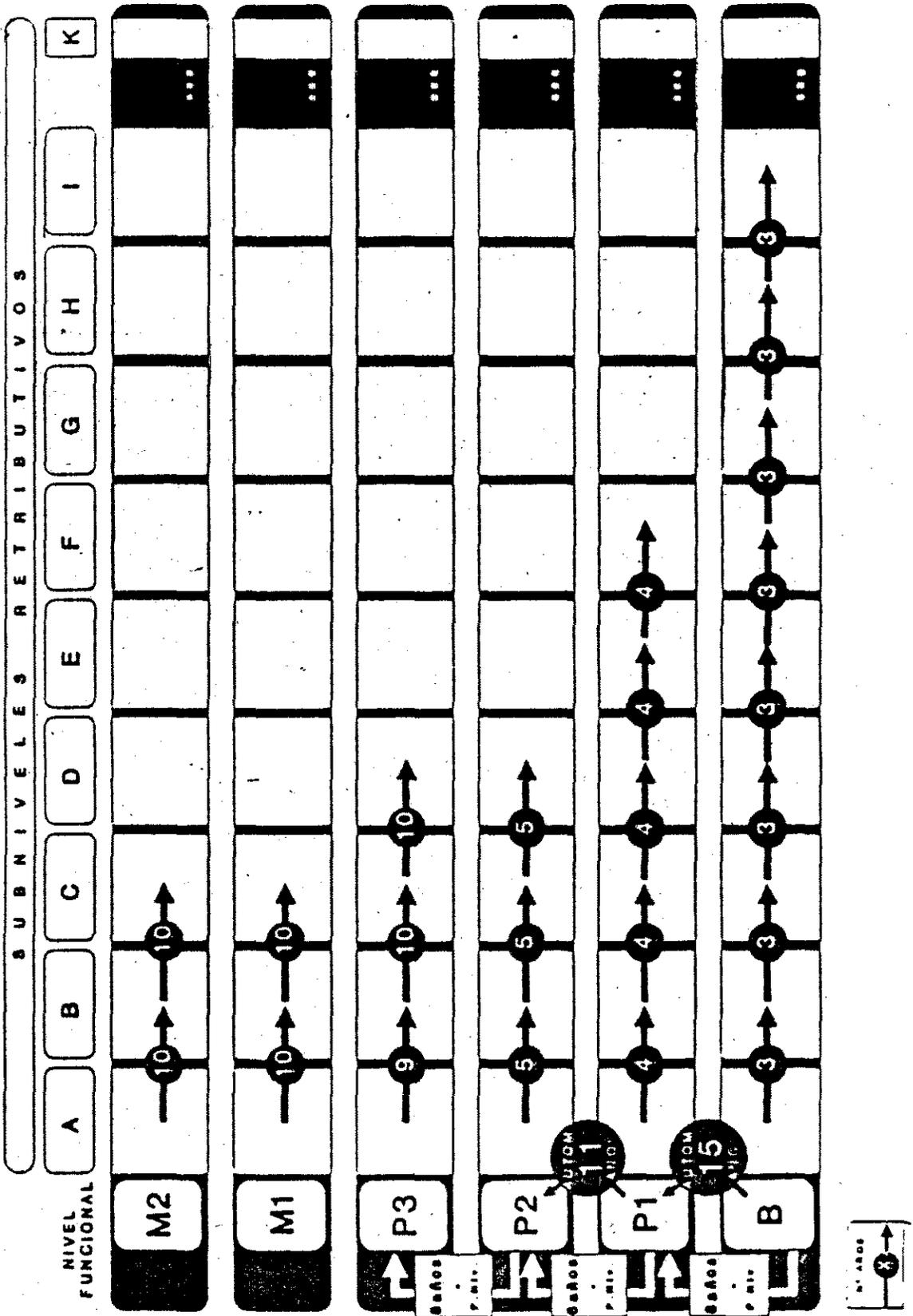
ANEXO IV

CATEGORIAS INCLUIDAS EN CADA NIVEL FUNCIONAL
EQUIPARACION SALARIAL DENTRO DE CADA NIVEL (RETR.SUBNIVEL)

NIVEL FUNCIONAL	SUBNIVELES RETRIBUTIVOS											
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	
M2	T.MED.1 J.SUP.1 ATG 1											
M1	T.MED.2 J.SUP.2 ATG 2 J.OP.12			T.MED.2 J.SUP.2 ATG 2								
P3	T.ESP.2	T.ESP.2 JEFE 2 J.OP.2 DEL.PR. AB.C.P.1 T.M.E. MONT.1		T.ESP.1 JEFE 1 J.OP.1 DEL.PR.2								
P2	OF.A.2 OF.O.2 AY.OP.2		OF.A.1 OF.O.1 OPER.2 AUX.T. DEL.2 PROGR.2 COND.1 AY.OP.1 EN.RES1 ALMAC.1 ESP.R.1		OF.A.1E OPER.1 AUX.T.E DEL.1 EN.NEPR EN.ALM CAPATAZ CONTR. OP.AU 1 OP.DE 1 TELEF.E	MONT.2 COMMON OPER.1E						
P1				ALMAC.3 OF.O.3 AY.OP.3 AUX.A.1 ORDEN. PEON E10	SP.BB.CC ESP.R.3 EN.RES.3 CONSERJ	ALMAC.2 ESP.R.2 EN.RES.2 EN.COBR AUX.A.7 TELEF. LEC/COB						
B					PEON		PEON E GUARDA					

ANEXO V

ESQUEMA PROMOCIONES CRITERIO "AUTOMATISMOS"





NIVELES FUNCIONALES

ANEXO VI

GRUPOS DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL EN RELACION AL NIVEL FUNCIONAL Y GRUPO PROFESIONAL

GRUPOS PROFESIONALES

NIVELES FUNCIONALES	TECNICOS	ADMTVOS. JURID./SANIT.	OPERARIOS	AUX.OFICINA
M2	M2 TECNICO (2)	M2 ADMINISTRATIVO (3)		
M1	M1 TECNICO (2)	M1 ADMINISTRATIVO (3)		
P3	P3 TECNICO (4)	P3 ADMINISTRATIVO (3)	P3 OPERARIO (4)	
P2	P2 TECNICO (4)	P2 ADMINISTRATIVO (5)	P2 OPERARIO (4/8)	P2 AUXILIAR (7)
P1	P1 TECNICO (7)	P1 ADMINISTRATIVO (7)	P1 OPERARIO (9)	P1 AUXILIAR (7)
B			B OPERARIO (9)	B AUXILIAR (6)