

**1628** *RESOLUCION de 18 de diciembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por lo que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios y posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Eléctrica Fenosa, Sociedad Anónima» (zona centro).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Eléctrica Fenosa, Sociedad Anónima» (zona centro), que fue suscrito con fecha 2 de diciembre de 1992, de una parte por miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal en representación de los trabajadores, y de otra por la dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de dicho 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, 18 de diciembre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA UNION ELECTRICA FENOSA, SOCIEDAD ANONIMA (ZONA CENTRO)

#### CAPITULO I

##### AMBITO DE APLICACION

**Artículo 1º.** - **Ambito territorial:** El presente Convenio Colectivo afecta a los Centros de Trabajo de Unión Eléctrica Fenosa, S.A. donde Unión Eléctrica, S.A. venía desarrollando su actividad industrial de producción, transformación, transporte y distribución de energía eléctrica hasta su fusión con FENOSA.

**Artículo 2º.** - **Ambito personal:** Las normas de este Convenio serán de aplicación al personal de Unión Eléctrica Fenosa, S.A. que constituía la plantilla de Unión Eléctrica, S.A. adscrito a la Ordenanza Laboral de la Industria Eléctrica, y a quienes en lo sucesivo se integren, en las mismas condiciones, dentro del ámbito territorial definido en el artículo anterior.

**Artículo 3º.** - **Ambito temporal:** El presente Convenio se considera en vigor desde el 1 de enero de 1.991 hasta el 31 de diciembre de 1.994.

**Artículo 4º.** - **Prórroga:** Desde el 31 de diciembre de 1.994 se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, si no se denuncia por cualquiera de las partes con anterioridad de un mes a la de su terminación normal o de cualquiera de sus prórrogas.

#### CAPITULO II

##### ORGANIZACION DEL TRABAJO

**Artículo 5º.** - **Normas generales:** La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección, respetando las normas y legislación vigentes y, por tanto, podrá adoptar libremente las medidas que estime precisas en cuanto se refiere a la determinación, clasificación, modificación y supresión de los Servicios y Departamentos de la Empresa, pudiendo, asimismo, implantar cuantos sistemas crea necesarios en orden a su estructura, racionalización y automatización de las labores, debiendo oír a los trabajadores a través de sus representantes, en aquella materias que supongan modificación del contrato de trabajo.

Los sistemas que se adopten nunca podrán perjudicar la formación profesional, ni deberán producir merma alguna en la dignidad y situación económica de los trabajadores.

**Artículo 6º.** - **Relaciones de trabajo:** Corresponderá al personal con mando velar por la disciplina de sus subordinados y conseguir el mejor rendimiento y eficacia en el trabajo, para lo cual estará dotado de la autoridad y responsabilidad que implican el cumplimiento de su misión. Al propio tiempo, procurará elevar el nivel profesional de sus subordinados y aplicará en su trato con los mismos, los principios que rigen las relaciones humanas.

La buena organización, el perfeccionamiento técnico de los trabajadores y la consecución de un alto grado de productividad son los fundamentos de la prosperidad de la Empresa, y como consecuencia, del bienestar económico y social de todas las personas que la integran, a cuyo efecto el personal garantiza en todo momento la más completa colaboración mediante su dedicación, rendimiento y disciplina en su tarea. En consecuencia, podrán ser encomendadas a un solo trabajador funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de igual o inferior nivel al suyo propio, dentro de la jornada laboral, siempre que ello no se oponga a las disposiciones legales y sean de carácter transitorio.

El personal tendrá los deberes de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo, respetando los horarios y sometiéndose a los controles que la Dirección tenga establecidos o establezca en el futuro. Las faltas que se cometan sobre estas materias serán sancionadas de acuerdo con las normas laborales vigentes.

**Artículo 7º.** - **Valoración de Puestos de Trabajo:** El adecuado desenvolvimiento de la Empresa, como consecuencia de la integración en su seno de las diversas sociedades filiales, requirió, y así se estableció en el V Convenio Colectivo Sindical, la estructuración de puestos de trabajo mediante su valoración con arreglo a la técnica denominada "asignación de puntos por factores".

No obstante, la Dirección se reserva el derecho de volver al sistema anterior o implantar cualquier otro, siempre que, a su juicio, la experiencia así lo aconseje, respetando en todo caso los derechos adquiridos, cuando éstos sean más beneficiosos. Asimismo, la Dirección considerará cualquier petición razonada del personal en este sentido.

De acuerdo con el antedicho sistema, acoplado a las características propias de Unión Eléctrica Fenosa, los puestos de trabajo valorados según las distintas puntuaciones, continúan clasificados en los 16 escalones siguientes:

Escalones	Nº de puntos
1	de 130 a 140
2	de 141 a 150
3	de 151 a 170
4	de 171 a 190
5	de 191 a 210
6	de 211 a 230
7	de 231 a 250
8	de 251 a 280
9	de 281 a 310
10	de 311 a 340
11	de 341 a 370
12	de 371 a 410
13	de 411 a 450
14	de 451 a 490
15	de 491 a 540
16	desde 541

Los diversos grupos profesionales, mediante la Valoración de Puestos de Trabajo, quedan en perfecta correlación, en cuanto se refiere a la evaluación de sus funciones y correspondiente compensación económica, con lo que se consigue una mayor equidad para cada grupo respecto al conjunto.

Queda excluido del sistema de retribución mediante Valoración de Puestos de Trabajo, el personal aludido en el artículo 22 del presente Convenio.

El personal incluido en valoración tiene derecho a conocer a petición propia o a través de un Representante Sindical, previa delegación escrita, la descripción de su puesto de trabajo así como la hoja de datos complementarios que la acompaña.

**Artículo 8º. - Comisión de Valoración:** La calificación de los diversos puestos de trabajo seguirá siendo efectuada por la Comisión de Valoración, que será paritaria, en la que estarán integrados, como vocales con voz y voto, tres Representantes del Personal que serán designados, según lo establecido en el artículo 16, de entre los Representantes de los Trabajadores.

La composición y funciones de esta Comisión, serán las que se establecen en el anexo IV de este Convenio Colectivo.

Con carácter general la Comisión se reunirá dos veces al trimestre.

Con el mejor sentido de colaboración, la Empresa estudiará las propuestas razonadas que, en orden a la modificación del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo, actualmente vigente, le sean formuladas por la Comisión de Valoración o por una especialmente designada al efecto de similar composición a aquella.

**Artículo 9º. - Trabajos de superior escalón:** Sólo se abonarán diferencias de salarios, previa petición del Jefe de Servicio a la Subdirección General de Recursos Humanos, con el visto bueno del Director de su Unidad, en aquella suplencia plena cuya duración sea superior a 15 días laborables ininterrumpidos.

Cuando un trabajador perciba diferencias por realizar trabajos valorados con superior escalón -en puestos cuya vacante no entrañe situaciones de suspensión temporal de contrato con reserva de puesto (enfermedad, servicio militar, etc.) o amortización del mismo- durante seis meses en el plazo de un año y ocho en el de dos, siempre que, en cualquiera de ambos casos, dos meses sean consecutivos, adquirirá la adscripción definitiva de dicho puesto, cuando se hayan superado los plazos anteriormente señalados sin que se haya convocado concurso o curso para proveer dicha vacante o se haya decidido y anunciado su amortización. De estas situaciones se informará, mensualmente, a la Secretaría del Consejo de Delegados y, en el plazo de dos meses a partir del comienzo de la suplencia, se comunicará la situación a la Unidad para que solicite cubrir la correspondiente vacante.

Los plazos anteriormente establecidos se computarán desde la fecha en que tenga entrada la petición del Jefe del Servicio en la Subdirección General de Recursos Humanos. La interrupción de estos plazos se producirá con la convocatoria del concurso o con la comunicación de la Subdirección General de Recursos Humanos a la Unidad, a los cinco meses de la percepción correspondiente al trabajo de superior escalón.

Si el suplente no se presenta al curso o concurso convocado para cubrir la vacante perderá el derecho establecido en este artículo. La Empresa vendrá obligada a cubrir la vacante en el plazo máximo de cinco meses.

**Artículo 10º. - Categorías laborales:** Se mantendrá el sistema de categorías profesionales a los solos efectos de cotización a la Seguridad Social.

En consecuencia, el nivel jerárquico del personal estará en función de su escalón de valoración. En igualdad de calificación tendrá mayor jerarquía el más antiguo en el escalón de que se trate.

No obstante, y al objeto de mantener la debida correlación entre los escalones de valoración y las categorías laborales, en el X Convenio, se constituyó una comisión mixta y paritaria, integrada por tres vocales de cada representación. Dicha comisión seguirá asignando las categorías profesionales correlativas a los puestos de nueva creación.

Los tres Representantes del Personal serán elegidos de acuerdo con lo establecido en el artículo 16.

Independientemente de la categoría, los niveles retributivos se establecerán de acuerdo con el escalón de valoración asignado a cada puesto.

**Artículo 11º. - Ascensos automáticos:** Los ascensos automáticos establecidos en el artículo 38, apartados d) y e) y el artículo 40, apartado a) de nuestra Ordenanza

Laboral, sólo se seguirán reconociendo al personal perteneciente a la plantilla de la Empresa al 31 de diciembre de 1.972. Dicho reconocimiento implicará el derecho a la garantía del escalón establecido en el artículo 18 del VI Convenio Colectivo.

**Artículo 12º. - Cambios de puestos:** La situación del trabajador derivada de un cambio de puesto, cuando origine un descenso de escalón, se ajustará, según la causa que determine dicho cambio, a las siguientes reglas:

1º) **Por necesidades del Servicio:** Cuando el cambio sea por iniciativa de la Empresa, el trabajador conservará su escalón de procedencia a título personal, hasta tanto se le destine a otro puesto de trabajo del mismo nivel y especialidad que el de su procedencia.

Si el trabajador no aceptara el nuevo puesto que se le ofrezca, cesará la garantía establecida y pasará a ocupar el escalón que corresponda al puesto que realmente ocupe, excepto cuando el puesto ofrecido supusiera cambio de residencia.

En todo caso, se respetarán los derechos establecidos en el Reglamento de Régimen Interior sobre traslados forzosos.

2º) **A petición del trabajador:** Cuando el cambio de un escalón superior a otro inferior se produzca a petición del interesado, éste pasará a percibir la remuneración del escalón que corresponda a la nueva situación.

3º) **Por capacidad disminuida:** El trabajador que resulte afectado por capacidad disminuida, cualquiera que fuese su causa, previa declaración del Servicio Médico de Empresa o Comisión de Evaluación de Incapacidades de la Seguridad Social, podrá ser destinado a otro puesto de trabajo distinto del habitual y más adecuado con sus aptitudes.

En este supuesto conservará a título personal el escalón correspondiente al puesto del que proceda.

El Servicio Médico de Empresa procurará la rehabilitación del personal con capacidad disminuida, al objeto de conseguir la posible recuperación del trabajador.

**Artículo 13º. - Traslados:** En relación con las peticiones de traslado que pudieran formularse, se mantendrá la preferencia establecida para el personal con destino en zona rural que tenga hijos en edad escolar y el de trabajos a turnos.

Cualquier petición de traslado estará condicionada a que el puesto solicitado sea del mismo escalón y de características semejantes.

El personal formado por la Empresa en técnicas específicas tendrá que negociar la posibilidad de su traslado o cambio de puesto.

**Artículo 14º. - Reclamaciones:** Cualquier trabajador podrá deducir libremente las reclamaciones que considere oportunas a la mejor defensa de sus derechos laborales, bien por sí o confiando su representación a otro compañero, ostente o no representación electiva. En caso de que el representante sea miembro del Comité o Delegado de Personal, la representación se otorgará simplemente por escrito.

Salvo en caso de sanción disciplinaria, se establece, con carácter previo, la reclamación ante la Dirección de la Empresa. Esta reclamación deberá formularse por escrito a la Dirección por conducto de sus jefes inmediatos. Una copia del escrito de reclamación será remitida directamente por el interesado a la Subdirección General de Recursos Humanos. Si pasados treinta días el asunto no ha sido resuelto o la solución no es de su conformidad, el trabajador podrá plantear el objeto de su petición ante la Autoridad Administrativa o Judicial, según corresponda.

En todo caso, las reclamaciones relativas a la valoración de los puestos de trabajo seguirán el procedimiento establecido en su propio Reglamento.

**Artículo 15º.- Absentismo:** Ambas partes consideran importante la reducción del absentismo laboral y para ello se han establecido retribuciones que, como el "Plus de Turnos" y la "Ayuda de Comida", suponen un incentivo adicional para la asistencia al trabajo.

Asimismo, los Servicios Médicos de Empresa intensificarán las campañas de medicina preventiva para mejorar el nivel sanitario del personal.

### CAPITULO III

#### FACULTADES DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

**Artículo 16º.- Organos de Representación de los Trabajadores:** Se establecen los siguientes Organos de Representación:

**a) Consejo de Delegados:**

Se constituirá con la totalidad de los Representantes de los Trabajadores y será el órgano supremo de decisión de los mismos.

Se regirá por las siguientes normas:

- En la primera reunión que se celebre, los asistentes designarán de entre los mismos:

- Un Presidente, que tendrá los siguientes cometidos:
  - Moderar el desarrollo de las reuniones.
  - Establecer el orden del día para la siguiente reunión.
  - Representar al Consejo de Delegados cuando así sea necesario.
- Un Secretario, que tendrá los siguientes cometidos:
  - Levantar acta de lo tratado en la reunión.
  - Efectuar la convocatoria para la siguiente reunión.
  - Recoger cuantas sugerencias puedan hacerse por los miembros con derecho a asistencia, con objeto de someterlas al Presidente para su posible inclusión como puntos del orden del día de la siguiente reunión.

- Se reunirá cada 2 meses en sesiones ordinarias.

- Se reunirá en sesión extraordinaria por convocatoria del Presidente o a petición del 25% de los miembros del Consejo de Delegados.

- Las reuniones de los miembros representantes a que se refieren los párrafos anteriores, podrán celebrarse además a petición de la Dirección de la Empresa, previa determinación por ésta de las materias objeto de las mismas.

- A las reuniones, tanto ordinarias como extraordinarias, podrán asistir, sin voto, dos Representantes o Delegados de la Empresa, designados por ésta.

- Los acuerdos que, en su caso, se adopten en las reuniones cualquiera que sea la clase de éstas, se adoptarán por mayoría. Tales acuerdos, una vez adoptados, se pondrán en conocimiento de cada uno de los Comités de Empresa de los distintos Centros de Trabajo, en la primera reunión que éstos celebren.

- Toda reunión celebrada por los miembros-representantes deberá hacerse sobre el orden del día previamente fijado, sin que puedan adoptarse acuerdos sobre puntos no incluidos en aquel.

- Estará validamente constituida cuando esté presente al menos la mitad más uno de sus miembros.

- Designará a los componentes de las Comisiones de Valoración, Correlación, Asuntos Sociales, Formación, Promoción, Horas Extraordinarias, Transporte, del Comité Central de Seguridad e Higiene, a los 3 Representantes de Personal miembros de la Junta Rectora de la Fundación Laboral de Unión Eléctrica Fenosa y cualesquiera otras de ámbito general de la Empresa que estén reconocidas.

La designación de los Representantes de la Junta Rectora de la Fundación Laboral se hará mediante propuestas en ternas, por el siguiente procedimiento:

- Los miembros Representantes de los Comités elegrán una terna por cada representante que hubiere de designarse. En todo caso, cada terna corresponderá a distinto grupo profesional de entre los tres siguientes: Técnicos, Administrativos y Profesionales de Oficio.

- Las ternas elegidas por dichos miembros representantes se remitirán a la Junta Rectora de la Fundación, la cual designará uno de los tres propuestos para cada grupo profesional o solicitará nueva terna o ternas, en cuyo caso aquellos procederán a una segunda y última designación, en que no entrará ninguno de los nombres ya propuestos.

- La Empresa deberá ser notificada del orden del día, con cinco días de antelación a la fecha de cada reunión. Cuando la convocatoria se haga por iniciativa de la Empresa, podrá incluir asuntos a tratar en el orden del día.

- Los gastos y dietas que ocasionen las reuniones anteriores serán a cargo de la Empresa en las convocadas por ella y hasta seis reuniones más al año, siempre que las mismas tengan lugar en Madrid.

- En todo caso, los Comités de Empresa de cada Centro de Trabajo mantendrán las competencias que les atribuye la legislación vigente.

**b) Comité Central de Empresa:**

- Estará formado por doce miembros y estará constituido de forma proporcional a la representatividad obtenida en las elecciones sindicales.

- Se reunirá a petición del Consejo de Delegados, a través de su Presidente, y su cometido fundamental es el de ser portavoz y negociador del Consejo de Delegados ante la Empresa y Organismos Oficiales. Su capacidad negociadora será determinada en cada caso por el Consejo de Delegados.

- Los gastos y dietas que ocasionen las reuniones anteriores serán a cargo de la Empresa en las convocadas por ella y hasta seis reuniones más al año, siempre que las mismas tengan lugar en Madrid.

**Artículo 17º.- Competencias de la Representación de los Trabajadores:** Con el fin de potenciar al máximo la integración de personas e intereses en que la Empresa consiste, todos los Comités y Consejo de Delegados tendrán a su cargo las siguientes funciones y cometidos:

1.- Recibir periódicamente y a intervalos no superiores a tres meses, un informe de la Dirección de la Empresa sobre la situación económica de la misma, que deberá comprender, como mínimo, las cuestiones que siguen:

- Evolución de las operaciones económicas de la Empresa y marcha general de la producción.

- Perspectivas del mercado y cualesquiera otros datos de análoga naturaleza.

- Inversiones acordadas en cuanto repercutan sobre la situación del empleo, con atención especial a los incrementos o disminuciones previsibles de plantilla, previsión de vacantes, en su caso, y demás materias de personal.

2.- Conocer y tener a su disposición el Balance y la Memoria anuales y cuantos otros documentos y antecedentes que la Dirección considere oportunos para el fin indicado; siendo al menos, los mismos documentos y comunicaciones que deban conocer los accionistas.

3.- Transmitir a la generalidad de los trabajadores, por los medios más apropiados, la información relativa a la marcha de la Empresa.

Asimismo, la Dirección informará previa y necesariamente al Comité afectado sobre acuerdos relativos a la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo, modificación de jornada y demás asuntos que afecten al personal.

Los Comités tendrán los derechos y facultades que en cada caso les estén reconocidos por la legislación en vigor.

Tanto la Empresa como los Representantes de los Trabajadores se comprometen a facilitar y ejercer, respectivamente, las funciones tendentes a la mejor colaboración y responsable desempeño de las actividades representativas, en orden a estimular y velar por el cumplimiento de las obligaciones laborales.

**Artículo 18º.- Acción Informativa:** La Empresa reconoce el derecho que asiste a los Representantes de los Trabajadores a facilitar al personal la más completa información de cuantos asuntos se refieran a las relaciones laborales, así como aquella que la propia Empresa facilite a los Comités. A tal fin, y continuando en la línea de actuación mantenida hasta el presente, facilitará dicha actividad, reconociéndola como instrumento positivo de armonía en la Empresa.

En los Centros de Trabajo se pondrá a disposición de su Comité un local adecuado al desarrollo de sus actividades, de acuerdo con las posibilidades existentes en cada momento, así como un tablón de anuncios, de cuyo uso se dará previo conocimiento a la Jefatura del Centro, y en las Oficinas Centrales, a la Subdirección General de Recursos Humanos.

**Artículo 19º.- Ejercicio de las funciones representativas:** Los Delegados de Personal y los miembros de los Comités podrán justificar hasta cuarenta horas al mes, que serán retribuidas, para atender a sus funciones representativas, así como quince días de permiso al año, no retribuidos y con igual finalidad. El disfrute de las horas y días indicados deberá notificarse previamente al jefe inmediato con, al menos, 24 horas de antelación, salvo en casos de manifiesta urgencia en que se comunicará en el mismo momento.

En ningún caso la ausencia podrá hacerse con perjuicio grave del servicio público que la Empresa presta.

**Artículo 20º.- Derecho de asociación:** Se reconoce a los trabajadores la más plena protección contra todo acto de discriminación tendente a menoscabar la libertad sindical. Este reconocimiento impide todo acto que tenga por objeto:

- Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un Sindicato, o a la de dejar de ser miembro de un Sindicato
- Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividades sindicales, desarrolladas dentro del marco establecido por las leyes.

## CAPITULO IV

### REGIMEN ECONOMICO

**Artículo 21º.- Incrementos y cláusulas de revisión:**

1.- El Sueldo y Pagas Extra tendrán los siguientes incrementos económicos:

Año 1.991: ..... 7%  
 Año 1.992: ..... IPC real más 1%  
 Año 1.993: ..... IPC real más 1%  
 Año 1.994: ..... IPC real más 1%

2.- Las magnitudes económicas no incluidas en el apartado anterior de este artículo y cuyo incremento no venga determinado por su regulación específica, tendrán los siguientes incrementos económicos:

Año 1.991: ..... 7%  
 Año 1.992: ..... IPC real más 1,5%  
 Año 1.993: ..... IPC real más 1,5%  
 Año 1.994: ..... IPC real más 1,5%

3.- En el año 1.992 se adicionará una cantidad equivalente al 0,5% del Sueldo y Pagas Extra a la Paga de Convenio y en los años 1.993 y 1.994 a la Paga de Productividad.

4.- Compensación por Cambio del Sistema de Pensiones: El personal con contrato indefinido, anterior al 1 de octubre de 1.991, percibirá las siguientes compensaciones por el Cambio del Sistema de Pensiones:

**Año 1992:** La cantidad correspondiente a la retención del 1% practicada en virtud del artículo 61 del XVII Convenio Colectivo, correspondiente a los años 1.989, 1.990, 1.991 y 1.992. A partir del 1 de diciembre de 1.992 se dejará de realizar dicha retención.

**Año 1993:** Una cantidad, de naturaleza salarial, equivalente al 2% del Sueldo, Pagas Extra, Plus de Jornada Partida, Paga de Productividad (Plus de Productividad + Paga de Convenio), Antigüedad y Vinculación, aplicado a los valores de 1.992.

**Año 1994:** Una cantidad, de naturaleza salarial, equivalente al 2% de los conceptos relacionados en el párrafo anterior, aplicado a los valores de 1.993, incluyendo la Compensación por Cambio de Sistema de Pensiones cobrada en 1.993.

5.- Los aumentos a cuenta experimentados en 1.991 y 1.992, del 6,5% y 5% respectivamente, por aplicación del Acuerdo de 8 de octubre de 1.991, quedan englobados en los recogidos en el presente Convenio.

6.- El 1 de enero de 1.993 y 1.994 se revisarán las magnitudes económicas en la forma señalada en los apartados anteriores de este artículo, tomando para ello el IPC previsto por la Administración para cada uno de estos años. En el caso de que la Administración no hiciera previsión del IPC se tomará el valor que se asigne a este concepto en los Presupuestos Generales del Estado.

7.- En el caso de que el IPC emitido por el Instituto Nacional de Estadística registrara al 31 de diciembre de 1.992, 1.993 y 1.994 unos incrementos superiores al del IPC previsto para dichos años, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el referido IPC.

**Artículo 22º.- Personal excluido del régimen de Valoración:** Queda excluido del sistema de retribución mediante Valoración de Puestos de Trabajo, el personal a que

se refieren los artículos 23 (Categoría Superior) y 24 (Niveles Especiales), cuyo tratamiento se regulará por las normas que en dichos artículos se establecen.

**Artículo 23º.- Clasificación y retribución de la Categoría Superior:** El personal adscrito a esta categoría percibirá durante el año 1.991, las remuneraciones mínimas que a continuación se indican, según la clasificación y el nivel libremente otorgados a cada uno por la Dirección en base a sus circunstancias personales y a la complejidad y responsabilidad inherentes a la función encomendada:

Categorías	Retribución íntegra año 1.991 (Pesetas)	
	Anual	Mensual
Superior 2ª (Escalón B)	3.808.406	272.029
Superior 2ª (Escalón A)	4.095.042	292.503
Superior 1ª (Escalón B)	4.515.378	322.527
Superior 1ª (Escalón A)	5.336.982	381.213
Superior Especial	6.244.630	446.045

**Artículo 24º.- Clasificación y retribución de los Niveles Especiales:** Se establecen, dentro de la Segunda Categoría, cuatro Niveles Especiales para distinguir a aquellos miembros del personal, cualquiera que sea su categoría de procedencia que, a juicio de la Dirección, se hayan destacado por sus valores humanos, méritos profesionales, plena dedicación y probada lealtad a la Empresa en las misiones encomendadas.

La promoción del personal a los antedichos Niveles Especiales será de libre decisión de la Dirección. Estos niveles, en cuanto suponen una distinción de carácter individual, se concederán a título personal.

El personal comprendido en estos Niveles Especiales percibirá, durante el año 1.991, las remuneraciones que a continuación se indican:

Categorías	Retribución íntegra año 1.991 (Pesetas)	
	Anual	Mensual
Nivel Especial Cuarto	3.832.290	273.735
Nivel Especial Tercero	4.023.390	287.385
Nivel Especial Segundo	4.214.434	301.031
Nivel Especial Primero	4.453.302	318.093

**Artículo 25º.- Clasificación y retribución del Personal sujeto al Sistema de Valoración:** El personal sujeto a Valoración percibirá sus retribuciones en función del escalón de calificación de su puesto de trabajo, de acuerdo con la escala salarial que, para el año 1.991, a continuación se relaciona:

Escalón	Retribución íntegra año 1.991 (Pesetas)	
	Anual	Mensual
2	1.795.808	128.272
3	1.843.926	131.709
4	1.903.006	135.929
5	1.958.320	139.880
6	2.021.586	144.399
7	2.098.530	149.895
8	2.210.502	157.893
9	2.351.734	167.981
10	2.494.744	178.196
11	2.637.978	188.427
12	2.805.236	200.374
13	2.996.252	214.018
14	3.187.380	227.670
15	3.402.378	243.027
16	3.617.278	258.377

La retribución anual para cada escalón antes figurada se abonará al personal cuya jornada de trabajo se ajuste a la establecida por la Empresa con carácter general.

En consecuencia, la retribución que se establece para el personal que no efectúa la jornada completa, aunque mantenga este privilegio como derecho personal, cualquiera que sea el título de que se derive, se fija la parte proporcional del Sueldo anual que le corresponda en función de su jornada real de trabajo. Este mismo régimen se aplicará también para el personal técnico y administrativo que continúa acogido a la jornada de treinta y seis horas semanales, en virtud de la opción establecida en su favor a la entrada en vigor de la Reglamentación Nacional de Trabajo en nuestra Industria de 22 de diciembre de 1.944 (Boletín Oficial del Estado de 30 de diciembre de 1.944), todo ello sin perjuicio del derecho que se les reconoce a estos últimos de optar por la jornada general, siempre que se efectúe, al menos, con dos años de antelación a su jubilación.

**Artículo 26º.- Premio de Vinculación al Escalón:** Los trabajadores sujetos al Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo que hayan cumplido o cumplan ocho años de permanencia en el mismo escalón pasarán a percibir, a título personal, la remuneración correspondiente al escalón inmediatamente superior.

Este Premio de Vinculación es de naturaleza análoga al Premio de Antigüedad, y por tanto, únicamente será computable a efectos de jubilación.

Será absorbible por futuros ascensos o mejoras de escalón de valoración, con la única excepción de que éstos se hayan producido mediante concurso o curso de promoción.

A partir del 1 de enero de 1.993, cuando un trabajador esté generando el primer Premio de Vinculación y se produzca cambio de escalón como consecuencia de la implantación de los nuevos Modelos Organizativos, se le respetarán los años transcurridos a efectos del cómputo de los ocho años necesarios para generar el correspondiente Premio. En este caso el Premio de Vinculación se percibirá transcurridos ocho años desde la fecha en la que se accedió al escalón de origen.

Cuando el trabajador esté generando el segundo Premio de Vinculación, y se produzca cambio de escalón, se respetarán los años transcurridos desde la fecha de percepción del primer Premio de Vinculación, a efectos del cómputo de los ocho años para el correspondiente Premio. En este supuesto, el segundo Premio de Vinculación se percibirá transcurridos ocho años desde la fecha en que se cobró el primero.

Una vez devengados dos Premios de Vinculación, el importe de los mismos queda consolidado a todos los efectos, sin que pueda absorberse por futuras mejoras del escalón ni por cualquier otra circunstancia.

Como excepción, será aplicable también el Premio de Vinculación al personal que se jubile, en cuyo caso devengará la parte proporcional que tenga cumplida de ocho años.

En todo caso el Premio de Vinculación establecido en el presente artículo no podrá originar más de dos aumentos para una misma persona.

**Artículo 27º.- Paga de Convenio:** En el año 1.992 se percibirá una Paga de Convenio que estará constituida por tres quintos de una mensualidad del Sueldo. A esta cantidad se le adicionará una cantidad equivalente al 0,5% de los valores del Sueldo y Pagas Extra del año 1.991.

La Paga de Convenio se integrará, a partir del 1 de enero de 1.993, en la nueva Paga de Productividad.

**Artículo 28º.- Productividad:** Como contrapartida al compromiso de colaboración del personal en la implantación y desarrollo de los nuevos proyectos y sistemas de gestión, que permitan adecuar los niveles de productividad y de calidad a los requerimientos actuales de competitividad de nuestra Empresa, se establece:

1.- **Premio de Productividad:** En los años 1.991 y 1.992 se percibirá una cantidad equivalente al 1,2% del Sueldo y Pagas Extra asignado a cada trabajador, incluyendo, en su caso, en dicha base el Plus de Jornada Partida.

A partir del 1 de enero de 1.993 desaparece este concepto retributivo, integrándose el 1,2% de este Premio de Productividad correspondiente al Sueldo y Pagas Extra, en la nueva Paga de Productividad y, el 1,2% correspondiente al Plus de Jornada Partida en dicho Plus.

2.- **Paga de Productividad:** El 1 de enero de 1.993 se crea la Paga de Productividad que estará integrada por la Paga de Convenio percibida en el año 1.992 y por el 1,2% del Premio de Productividad correspondiente al Sueldo y Pagas Extra del año 1.992.

En los años 1.993 y 1.994 se adicionará a la Paga de Productividad una cantidad equivalente al 0,5% del Sueldo y Pagas Extra.

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, la Paga de Productividad quedará consolidada en el año 1.994 en una Paga del importe mensual del Sueldo.

Esta Paga se percibirá dentro del primer semestre de cada año y concretamente en 1.993 y 1.994 en el mes de marzo.

**Artículo 29º.- Premios de Antigüedad:** Se establece un Premio a la antigüedad por cada dos años de servicio en la Empresa, cuyo importe íntegro en el año 1.991 será de 2.399,-pts. mensuales en 14 Pagas. El cómputo de cada Premio de Antigüedad se efectuará de acuerdo con el régimen de aumentos periódicos establecidos en el artículo 18 de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria de Energía Eléctrica.

Una vez cumplida la edad de sesenta y cinco años, no se devengarán nuevos Premios de Antigüedad.

Los Premios de Antigüedad se refieren al personal que trabaje la jornada completa. El personal que no cumpla la jornada completa percibirá el importe de dichos Premios en proporción a la jornada que efectivamente realice.

**Artículo 30º.- Plus de Jornada Partida:** El personal que, mediante pacto con la Dirección, esté acogido o en el futuro se acoja a la nueva jornada de trabajo, establecida en el artículo 48, percibirá en el año 1.991 una compensación económica de 20.535,-pts. mensuales en 14 Pagas. Esta compensación tendrá carácter salarial a todos los efectos.

El nuevo Plus de Jornada Partida incorporará a partir de 1 de enero de 1.993 el 1,2%, que sobre este concepto figuraba en el anterior Premio de Productividad.

**Artículo 31º.- Compensación por Cambio del Sistema de Pensiones:** El personal con contrato indefinido anterior al 1 de octubre de 1.991, percibirá a partir del 1 de enero de 1.993 la compensación establecida en el punto 4 del artículo 21

En adelante esta compensación tendrá la misma naturaleza que el resto de los conceptos salariales.

**Artículo 32º.- Ayuda de Comida:** La ayuda de comida para el personal de plantilla que trabaje en la jornada partida será, para el año 1.991, de 687,-pts. por día realmente trabajado en dicho régimen.

A partir del 1 de enero de 1.993, la ayuda correspondiente a los viernes del periodo de jornada partida, que dejará de percibirse ese día como consecuencia del nuevo horario establecido, se distribuirá proporcionalmente entre los restantes días de la semana.

Esta ayuda será incompatible con cualquier otro tipo de dieta o percepción de naturaleza similar.

#### Artículo 33º.- Plus de Turnos:

1.- **Régimen general:** El personal que preste su actividad laboral de acuerdo con alguna de las modalidades de turno establecidas en el artículo 50 percibirá, por cada día de trabajo realizado en dichas condiciones, un plus denominado de turno, equivalente al importe de aplicar el tanto por ciento que se indica en la tabla inserta a continuación, al cociente que resulte de dividir el importe anual del escalón de valoración del puesto por 219 días.

Este cálculo económico se ha establecido para los turnos cerrados, sobre la base de 1.095 turnos por puesto de trabajo y año, a desempeñar por una plantilla de cinco trabajadores por puesto, salvo disposición de obligado cumplimiento. Se continuará completando la dotación de cinco personas por puesto de turno, de acuerdo con el módulo de cálculo establecido.

Porcentajes			
Escalón	Turno Cerrado	Turno Abierto	
		Modalidad A	Modalidad B
4	24	20,5	14
5	24	20,5	14
6	24	20,5	14
7	24	20,5	14
8	24	20,5	14
9	23,5	20	13
10	23,5	20	13
11	23,5	20	13
12	23,5	20	12
13	22,5	19	12
14	22	18,5	11
15	21	17,5	11
16	21	17,5	11

Cuando por necesidades del servicio se efectúen las suplencias a que se refiere el apartado primero del artículo 50, dando lugar a la realización de turno y medio o dos turnos en el mismo día, percibirán plus y medio o dos pluses, en función de la jornada realizada. Con independencia de dicho plus, el personal de turnos percibirá:

- El 25 por 100 de la hora tipo fijada en el Convenio Colectivo para las realizadas en el periodo nocturno.
- Los recargos reglamentados correspondientes a las horas trabajadas en su día libre o festivo, cuando opte por descansar otro día.

En dicho plus se encuentran comprendidos y compensados los siguientes conceptos:

- Todos los inconvenientes que se derivan de esta peculiar forma de prestación de trabajo.
- La disponibilidad, en cuanto a cambio de jornada y horario laboral, cuando circunstancias de emergencia u organizativas del ciclo de turnos lo requieran.
- El importe de la media hora extraordinaria establecida en el artículo 45 del X Convenio Colectivo.
- Los pluses de turnicidad hasta ahora establecidos en anteriores Convenios Colectivos.
- Todos los recargos adicionales que la Empresa venía abonando, correspondientes a los turnos trabajados en domingos, días festivos y libres.

Los días que este personal no trabaje a turnos se aplicará el régimen establecido para la jornada partida y por consiguiente no se devengará el plus de turnos.

2.- **Régimen especial:** El personal de turnos no acogido al régimen económico general antes regulado, se regirá por el siguiente:

- Un plus, para el año 1.991, de 793,-pts. por turno trabajado de ocho horas, más el importe de media hora extraordinaria, en compensación del tiempo destinado al "bocadillo". Cuando por necesidades del Servicio, se efectúen las suplencias a que se refiere el apartado primero del artículo 50, se abonará el importe de plus y medio o dos pluses en función de la jornada realizada.
- Cuando, por necesidades del servicio, se trabaje en día que correspondería descansar se abonarán, para el año 1.991, las horas extraordinarias trabajadas más 1.278,-pts. por turno realizado.
- Cuando el turno se realice en domingo, festivo de calendario o día libre, percibirá los recargos correspondientes a las horas trabajadas.

**Artículo 349.- Plus de Nocturnidad:** El personal que trabaje en jornada nocturna percibirá un Plus de Nocturnidad equivalente al 25 por 100 del valor establecido en el artículo 35 para la hora tipo que corresponda a su escalón, salvo que por Ley se establezca una compensación superior.

**Artículo 359.- Horas Extraordinarias:** Es deseo de ambas partes que el trabajo se ejecute con eficiencia durante la jornada laboral normal. Por ello se aconseja a los trabajadores que desarrollen su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir un rendimiento óptimo durante la jornada de trabajo, a fin de que la realización de actividades en horas extraordinarias se reduzca al límite de lo imprescindible.

Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las Horas Extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1. - Horas Extraordinarias habituales: supresión.
2. - Horas Extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
3. - Horas Extraordinarias necesarias por suministros 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 trata: mantenimiento.

A los efectos establecidos en el artículo 2 del Real Decreto 1858/1981, las partes acuerdan definir las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales derivadas de la propia naturaleza del servicio público encomendado.

En consecuencia serán:

1. - Horas motivadas por causa de fuerza mayor: Las horas extraordinarias originadas por averías en los centros de producción, transformación y redes de distribución, tanto en baja como en alta tensión. También tendrán esta consideración las realizadas por los conductores y las esporádicas del personal que habitualmente no hace horas extraordinarias y que por alguna emergencia se vea obligado a realizarlas.
2. - Se consideran horas estructurales las derivadas de la propia organización, tales como suplencias por permisos, vacaciones, ausencias imprevistas, enfermedad o accidente, cambio de turnos, cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, funciones

sindicales o de Representación del Personal, formación, comisión de servicio, reducción de jornada por imperativo legal, fiestas laborales trabajadas dentro del régimen de turnos rotativos y retenes de emergencia, toma de cargas, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley. La calificación de cualquier otro supuesto como circunstancia estructural se negociará con el Comité del Centro de Trabajo afectado.

La Empresa informará a los Representantes legales de los Trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, así como sobre la calificación de las mismas, de acuerdo con la legislación vigente.

Sin embargo, el trabajador está obligado a realizar aquellas horas extraordinarias necesarias para atender al servicio público que la Empresa presta o aquellas que, de no realizarse, den lugar a un perjuicio notoriamente grave para la misma.

El personal de categoría superior no percibirá el importe de las horas extraordinarias que realice, dada la índole del servicio que tiene encomendado.

El personal comprendido en el Sistema de Valoración adscrito a los escalones 13 al 16, ambos inclusive, cuando por razones del servicio se vea obligado a prolongar de forma habitual su jornada de trabajo percibirá, en el año 1.991, una compensación mensual de 16.942,-, 33.805,- o 50.462,- pesetas brutas, según el sobreesfuerzo en cada caso realizado. Esta compensación, a propuesta de la línea jerárquica, será concedida por la Dirección, después de comprobar que las exigencias de cada puesto de trabajo en ese período la justifican.

No obstante, este personal podrá optar entre acogerse al referido sistema de compensaciones o percibir el importe de las horas extraordinarias que efectivamente realice, manteniéndose el régimen elegido durante un período mínimo de seis meses.

La Dirección resolverá trimestralmente la concesión de estas compensaciones, que se abonarán mensualmente por trimestres vencidos. No se aplicará dicha compensación al personal que trabaja en turnos rotativos, mientras esté sujeto a este régimen.

Cuando el interesado así lo desee, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá optar por percibir solamente el recargo legal de sus horas extraordinarias, librándolas posteriormente.

Se acuerda fijar un valor único para la hora tipo de trabajo, en función de cada escalón de valoración.

El módulo que servirá de base para la aplicación del incremento del 75%, previsto en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con las horas extraordinarias, será, para cada uno de los escalones y durante la vigencia del presente Convenio, el que a continuación se especifica:

Escalones	Importe horas tipo año 1.991 (Pesetas)
2	447,-
3	454,-
4	456,-
5	458,-
6	463,-
7	501,-
8	550,-
9	596,-
10	648,-
11	695,-
12	732,-
13	785,-
14	824,-
15	872,-
16	912,-

Las Horas Extraordinarias que se realicen entre las 22 y las 6 horas, se abonarán con un incremento del 100%, sirviendo de base para la aplicación de dicho incremento el módulo anterior.

Asimismo, cuando un trabajador interrumpe su descanso bien sea en festivo o día libre, o en día laborable entre las 22 horas y las 6 horas, percibirá el importe de cuatro horas extraordinarias cuando el número de las trabajadas no exceda de 4, o de jornada completa, si excede de este número.

Cuando a un trabajador se le requiera para trabajar en día de descanso, y tenga que desplazarse a su Centro de Trabajo desde localidad distinta del mismo, se le abonarán los gastos de desplazamiento.

Ambas partes, siguiendo la tendencia de lo pactado en Convenios anteriores, manifiestan que la fijación del módulo de referencia y, por tanto, la determinación del valor resultante de la hora extraordinaria, se ha llevado a cabo teniendo en cuenta el total de las mejoras retributivas pactadas en los Convenios.

**Artículo 36º.- Compensación por Trabajos Extraordinarios Programados:** Cuando a requerimiento de la Empresa un trabajador tenga que realizar trabajos de naturaleza extraordinaria en las instalaciones, programados con antelación, en sábados, domingos o festivos, si se trata de personal acogido al régimen de jornada partida, o en su día de descanso si se trata de personal acogido al régimen de turnos, percibirá una compensación, para el año 1.991, de 1.183,- ptas. si su duración es de hasta cuatro horas y de 2.366,- ptas., cuando la duración sea mayor de cuatro horas.

Esta compensación comenzará a percibirse por el personal en régimen de turnos a partir del 1 de enero de 1.993.

**Artículo 37º.- Dietas:** El personal técnico, administrativo y titulado de la Categoría Superior, así como el que esté adscrito a los escalones de valoración 13 al 16, ambos inclusive, no percibirá dieta por desplazamiento, ya que la Empresa le abonará los gastos de viaje, previa justificación de su cuantía. Cuando el desplazamiento tenga una duración superior a cuatro días se abonarán, en el año 1.991, 787,-pts. diarias por "gastos de bolsillo" desde el primer día.

Para el resto del personal se establecen, para el año 1.991, las siguientes dietas e importes brutos unificados:

Dietas	Pesetas
Desayuno	249,-
Comida o cena	1.546,-
Cama	1.780,-
Completa (modalidad A)	3.224,-
Completa (modalidad B)	6.374,-

La modalidad A comprende las dietas completas devengadas en puestos de trabajo distantes del centro habitual hasta un máximo de 75 kilómetros. La modalidad B para distancias superiores. Por lo tanto, la dieta completa solamente se devengará cuando por razones de trabajo sea obligado a pernoctar fuera del lugar de residencia, con unos límites mínimos que en Madrid será el correspondiente a la tarifa normal de taxis y, en otras provincias, a partir de los 30 kilómetros, medidos en el plano de carreteras del Ministerio de Obras Públicas y Transportes por la distancia más corta.

En aquellos desplazamientos en que en atención a la circunstancia del lugar pueda resultar insuficiente el importe de la dieta, el interesado podrá solicitar y el jefe del Servicio autorizar, la aplicación del régimen de gastos pagados.

Durante la jornada de verano, cuando por necesidades del Servicio se prolongue la jornada de trabajo después de la interrupción para el almuerzo, se abonará la ayuda de comida. Si dicha prolongación fuese superior a dos horas, se abonará en su lugar la dieta de comida.

El régimen de dietas pactado sustituye plenamente al establecido por la Ordenanza Laboral.

**Artículo 38º.- Locomoción con vehículo propio:** Se establece en 27,00,-pts. por kilómetro, para el año 1.991, la compensación que la Empresa abonará al personal cuando, previa autorización del Jefe del Servicio, viaje en su propio vehículo en comisión de servicio.

A partir del 1 de enero de 1.993 dicho importe será revisado semestralmente en función de las futuras variaciones del precio del combustible.

**Artículo 39º.- Gratificación por trabajos en Navidad y Fin de Año:** Se establece, para el año 1.991, una gratificación de 13.961,-pts. para todo el personal que, por razón de servicio, se vea obligado a trabajar las tardes y noches del 24 al 25 de diciembre o del 31 de diciembre al 1 de enero, así como las mañanas de Navidad y Año Nuevo.

**Artículo 40º.- Compensación por supresión del Economato:** Por haber dejado de tener el interés social que llevó a su creación, a partir de 1 de enero de 1.993 se suprimirá la prestación de Economatos, estableciéndose una compensación anual para el personal en activo cuyo importe será de 8.000 pesetas en 1.993 y de 8.500 pesetas en 1.994. Estos importes se harán efectivos en el mes de septiembre.

Estas cantidades absorben las que se pudieran estar cobrando actualmente por este concepto.

Dadas sus características especiales, se mantienen los depósitos existentes en la Central Nuclear José Cabrera y en la Central Hidráulica de Bolarque, por lo que el personal de estos Centros de Trabajo no percibirá dicha compensación.

**Artículo 41º.- Premios de Fidelidad:** Por el concepto de Premios de Fidelidad se percibirá:

- **A los 25 años de servicio:** El importe equivalente a una mensualidad del Sueldo vigente en la fecha de su devengo y 3 días de licencia.
- **A los 35 años de servicio:** El importe equivalente a 3 mensualidades con el antedicho criterio y 3 días de licencia.
- **A los 45 años de servicio:** El importe equivalente a 4 mensualidades con el antedicho criterio y 5 días de licencia.

El personal que cause baja en la Empresa por jubilación, fallecimiento o incapacidad permanente absoluta, devengará en función de los años de servicio, la parte proporcional del Premio más inmediato que le falte por percibir.

**Artículo 42º.- Régimen de Primas e Incentivos:**

A) En esta materia se aplicarán las siguientes normas:

- 1º - En cuanto a las primas que se devengan por unidad de trabajo o servicio cuyo importe viene determinado en función del valor hora tipo, se revisarán las fórmulas empleadas para su cálculo, de modo que su incremento no sobrepase, para el año 1.991, el 7% sobre su valor en 1.990.
- 2º - Las primas cuyo valor unitario sea fijo y no tengan establecido un procedimiento específico de revisión, se incrementarán, en el año 1.991, en un 7% sobre sus importes brutos referidos al año 1.990.
- 3º - La prima nuclear experimentará el incremento que corresponda como consecuencia de la elevación de los valores bases de cálculo, en el año 1.991, en un 7% sobre sus importes referidos al año 1.990.

4ª.- Suprimido el Servicio de Inspección de Fraude, queda sin efecto el artículo 128 del Reglamento de Régimen Interior.

B) La Comisión Mixta a la que se refiere el artículo 91 del presente Convenio estudiará el régimen de primas e incentivos, elevando la propuesta correspondiente a la Comisión Negociadora del próximo Convenio Colectivo.

**Artículo 43º.- Personal de nuevo ingreso:** El personal de nuevo ingreso que después de superar las pruebas de selección que la Empresa considere en cada caso necesarias, se contrate sin experiencia, quedará, durante un año, excluido del régimen general. Durante dicho período percibirá el noventa por ciento de la retribución anual que corresponda al escalón de valoración de su puesto de trabajo. Cuando se trate de personal perteneciente a la Categoría Superior, dicho porcentaje se aplicará sobre el nivel económico que corresponda al Superior 2º B.

Cuando el personal de nuevo ingreso acceda a la Empresa con experiencia adquirida con anterioridad, de forma que ésta le sea reconocida por la Dirección, percibirá directamente el importe correspondiente al escalón de su puesto de trabajo o, en el caso de la Categoría Superior, el nivel que se le asigne.

**Artículo 44º.- Conceptos comprendidos en la retribución anual:** Las retribuciones anuales establecidas en este Convenio sustituyen a todos los conceptos retributivos que venía satisfaciendo la Empresa y, por tanto, quedan comprendidos en las mismas los Sueldos reglamentarios y voluntarios, Pagas Extra de uno u otro carácter y participación en beneficios, así como cualquier otra remuneración que a título general o particular la Empresa haya venido satisfaciendo a sus trabajadores, conceptos que quedan absorbidos o compensados.

**Artículo 45º.- Absorción y compensación:** Las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio absorben y compensan, en cuanto no sean rebasadas por ellos, los posibles aumentos y modificaciones que en el futuro pudieran establecerse por la Administración Pública o por cualquier resolución que en su día pudiera dictarse.

**Artículo 46º.- Forma de pago de la nómina:** El importe anual de los devengos que a cada trabajador corresponda en virtud de lo establecido en los artículos anteriores, se abonará en doce mensualidades vencidas, dos Pagas Extra y una Paga de Convenio, en los años 1.991 y 1.992, quedando esta Paga de Convenio sustituida por la Paga de Productividad a partir del año 1.993.

## CAPITULO V

### JORNADA DE TRABAJO, DESCANSO ANUAL Y LICENCIAS

**Artículo 47º.- Jornada de Trabajo:** Con las limitaciones propias de la naturaleza del servicio público que atiende la Empresa, la jornada actual de trabajo es de cuarenta horas semanales durante todo el año, con horario intensivo de ocho a quince horas, de lunes a viernes, y los sábados que será de ocho a trece horas.

Durante la jornada de verano se mantendrá el mismo horario intensivo sólo de lunes a viernes, sin que ello suponga merma de la productividad.

La organización de cuanto se refiere a la jornada de trabajo y el establecimiento de los servicios de guardia indispensables serán facultades de la Dirección, oído el Comité afectado y, en su virtud, ésta podrá:

- Volver a implantar la jornada partida, si la continuada no diese el resultado apetecido, o cuando las circunstancias lo exijan.
- Extender la jornada continuada a aquellos Centros de Trabajo o grupos de personal que no la disfrutaban actualmente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

c) Implantar la jornada móvil o flexible en aquellos Centros de Trabajo en que la concentración de personal así lo aconseje.

d) Establecer el horario más conveniente, de acuerdo con las características de cada servicio o Centro de Trabajo.

En cualquier caso, la distribución de la jornada se efectuará de tal forma que queden libres las tardes de los sábados.

Cuando el personal, para iniciar la jornada laboral, acuda desde su domicilio a trabajar a una instalación distinta a la de su Centro de Trabajo habitual o de retén, y existan medios de transporte, deberá cumplir en la misma su jornada normal de trabajo, siempre que el tiempo que necesite en el recorrido de ida o regreso no supere en un cuarto de hora el tiempo que invierte habitualmente en acudir a su Centro de Trabajo.

Cuando se interrumpa el trabajo durante más de media hora para poder efectuar la comida, este tiempo no se computará como parte integrante de la jornada, ni se abonará como extraordinario.

Todo lo establecido en el presente artículo en materia de jornada no será de aplicación para el personal que trabaje en turnos rotativos, a quien se le aplicará el régimen especial regulado en el artículo 50.

**Artículo 48º.- Nueva Jornada Laboral:** A partir del 1 de enero de 1.993, el personal acogido al artículo 52 del XVII Convenio Colectivo, realizará desde el 1 de octubre al 31 de mayo (jornada partida) una jornada, de lunes a viernes, de cuarenta horas semanales, más una hora como compensación de la nueva distribución horaria acordada en el presente Convenio, y desde el 1 de junio al 30 de septiembre (jornada intensiva) una jornada, de lunes a viernes, de treinta y una horas y quince minutos semanales.

La jornada laboral partida se realizará del siguiente modo:

- De lunes a jueves se trabajarán, ocho horas y treinta minutos con una interrupción de una a dos horas para almorzar; se iniciará de ocho a nueve de la mañana, y la hora de salida será la que corresponda en función de la hora de entrada y del tiempo tomado para almorzar.
- Los viernes se trabajarán siete horas; se iniciará a las ocho de la mañana, siendo la hora de salida las quince horas.

La jornada laboral intensiva se realizará del siguiente modo: de lunes a viernes seis horas y quince minutos; se iniciará de ocho a nueve de la mañana y la hora de salida será la que corresponda en función de la hora de entrada.

La jornada laboral de las dos semanas comprendidas entre el 24 de diciembre y el 6 de enero será de treinta horas semanales, realizándose seis horas diarias, de lunes a viernes. Se iniciará de ocho a nueve de la mañana y la salida será la que corresponda en función de la hora de entrada.

El personal que siga realizando la jornada de ocho a quince horas podrá solicitar acogerse a esta jornada, pero será necesario, en cada caso, la aceptación de la Dirección, con el fin de programar y estudiar debidamente los servicios en su conjunto.

**Artículo 49º.- Jornada Nocturna:** Se considerará como Jornada Nocturna la trabajada durante el período comprendido entre las 22 y las 6 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

**Artículo 50º.- Régimen del Personal a Turnos:**

- Condiciones generales del trabajo:** El personal que trabaja en turnos rotativos vendrá obligado, por imperativo de las circunstancias, a continuar prestando servicio en turnos continuados de ocho horas.

En la suplencia de personal por enfermedad, accidentes, etc. no habrá obligación de continuar doblando el turno normal (8 horas) mas que en el primer día. En caso de tener que continuar más días, la suplencia se efectuará en jornadas de 4 horas extraordinarias, antes o después del turno normal. Cuando la suplencia se efectúe por razón de baja en la Empresa, jubilación, traslado o cualquiera otra causa que no tenga carácter de eventualidad, la Dirección cubrirá en el menor plazo posible la vacante producida, dentro de la normativa vigente y en los plazos que de la misma se derivan. Cuando el interesado así lo desee, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan, podrá optar por percibir solamente el recargo legal de sus horas extraordinarias, librándolas posteriormente. En los Centros de Trabajo donde la organización del trabajo lo permita, se procurará la creación de puestos polivalentes, cuyo contenido configurará una nueva descripción de tareas. Estos puestos serán cubiertos de común acuerdo con los interesados y en las condiciones que en cada caso se determinen.

Se facilitará el acceso del personal de turnos a los puestos polivalentes, dándoles los cursos de formación teórico-práctica correspondientes a los puestos a cubrir.

El personal con 10 años ininterrumpidos de servicio en turnos cerrados y rotativos tendrá derecho, si lo solicita, a ocupar cualquier vacante que se produzca en puestos de su mismo escalón y nivel de conocimientos, previo reconocimiento de su idoneidad. Si hubiere varios solicitantes, tendrá preferencia el más antiguo en turnos. El traslado quedará sujeto al régimen general.

El mismo derecho se le reconoce al cumplir los 57 años de edad, siempre que viniera prestando servicio en turnos cerrados y rotativos durante un mínimo de 5 años.

La Dirección, en el menor plazo de tiempo posible, revisará la organización del trabajo en las grandes instalaciones de Producción y Transformación de energía, cuando por su complejidad, aislamiento y extraordinaria extensión del recinto se haga preciso que el turno, particularmente durante la noche, se realice con una dotación especial. A dicho fin se relacionarán aquellas instalaciones en que concurren las circunstancias señaladas y se informará al correspondiente Comité.

El personal que trabaja en turnos rotativos, como normalmente no puede disfrutar de "puentes", podrá -si lo desea- disfrutarlos en una fecha distinta de acuerdo con la Jefatura del Centro, y recuperar las horas dejadas de trabajar, amortizándolas con cargo a las horas extraordinarias que tenga devengadas o prolongando la jornada de la forma que la referida Jefatura determine.

El personal de turnos que, mediante pacto con la Dirección, esté acogido a la nueva jornada de trabajo establecida en el artículo 48, percibirá la compensación económica que se fija en el artículo 30 del presente Convenio.

La planificación y desarrollo del cuadro de turnos, vacaciones, revisiones, etc., será competencia de la Jefatura del Centro de Trabajo correspondiente, de acuerdo con las características específicas del Centro, oído su respectivo Comité y se publicará dentro del primer trimestre del año.

Asimismo este personal adecuará su jornada anual a la del personal acogido a la nueva jornada.

2. - **Tipo de Turnos:** Se reconocen dos tipos de turnos que vienen determinados por las características de su realización:

1. - **Turnos cerrados,** que son los realizados de manera rotativa durante mañana, tarde y noche.

2. - **Turnos abiertos,** que son realizados en cualquiera de las siguientes modalidades:

- A) En rotación de mañana y tarde para mantener el servicio durante todos los días naturales.
- B) En rotación de mañana y tarde para mantener el servicio los días laborables.

3. - **Comisión de Turnos:** A fin de estudiar la temática que afecta al personal que trabaja en régimen de turnos rotativos, se constituirá una Comisión que iniciará sus reuniones dentro del mes siguiente al de la firma del presente Convenio. Los acuerdos que adopte se elevarán por vía de propuesta, a los órganos de representación competentes.

**Artículo 51º.- Descanso anual:** Como compensación al compromiso formal adquirido por el personal de un mayor incremento de la productividad y un fiel cumplimiento de los deberes de asistencia y puntualidad, se establece para todos los trabajadores fijos y temporales, un descanso anual que se regirá por la siguiente escala:

Antigüedad	Período de vacaciones
Menos de un año	30 días naturales
Más de un año	24 días laborables hasta el año 1.992 25 días laborables desde el año 1.993

Para el personal con antigüedad superior a un año y no acogido a la jornada partida, el período de vacaciones será de un mes natural, incrementándose a partir del año 1.993 en un día.

Los trabajadores que tomen todas sus vacaciones entre los días 1 de noviembre y 30 de abril, tendrán derecho a disfrutar cinco días más de los que les correspondan y a una compensación económica, para el año 1.991, de 13.427,-pts. Cuando un trabajador tenga programadas todas sus vacaciones, de acuerdo con la Empresa, entre el 1 de mayo y el 31 de octubre y haya de dividirlos, debido a las necesidades del Servicio, la parte que disfrute en aquel período, gozará de la proporción de los cinco días de vacaciones y de la referida compensación económica.

**Artículo 52º.- Festividad de Nuestra Patrona y programación de "puentes":**

1. - El día 1 de junio, con motivo de la celebración de Nuestra Señora de la Luz, se considerará festivo a todos los efectos.
2. - Siempre que las necesidades del Servicio lo permitan se concede al personal la opción de librar todos los días-puente derivados de las fiestas nacionales y autonómicas, incluido el que se puede producir por la festividad de nuestra Patrona, con la obligación de recuperar las horas correspondientes prolongando la jornada 30 minutos. Igualmente la recuperación de los días-puentes podrá realizarse en su caso con el descanso correspondiente a horas extraordinarias acumuladas.

Cuando una fiesta local coincida con día no laborable, se trasladará a otro día laborable.

3. - La recuperación correspondiente a los días 24 y 31 de diciembre será de cuatro horas por cada día. El personal a turnos, al que corresponda trabajar en cualquiera de dichos días, podrá disponer de cuatro horas libres acumulables a sus días de descanso.

**Artículo 53º.- Licencias retribuidas:** El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- 16 días naturales en caso de matrimonio
- 3 días en caso de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite realizar un desplazamiento, el plazo podrá ser de hasta 5 días en función de las necesidades

- 1 día por traslado del domicilio, sin que implique cambio de provincia de residencia, y 2 días cuando implique cambio de provincia de residencia.

## CAPITULO VI

### FORMACION

**Artículo 54º.- Norma general:** Ambas partes son conscientes de la necesidad de la Formación de todos los trabajadores, tendente a un desarrollo armónico entre lo estrictamente profesional y lo cultural a través de cursos estructurados en los siguientes bloques:

1. Formación Nuevo Ingreso
2. Formación Continuada
3. Formación para la Promoción
4. Formación Complementaria
5. Formación de Gestión
6. Formación Tutelada
7. Carreras Profesionales

Los cursos a realizar se programarán de acuerdo con las necesidades expuestas directamente por las Unidades, los Coordinadores de Formación, los Vocales de la Comisión de Formación y a través de los Comites de los respectivos Centros de Trabajo, informando de dicha programación a la Comisión de Formación, siendo obligatoria la asistencia a los mismos cuando así venga determinado por las Unidades correspondientes, a cuyo efecto se habilitarán los permisos oportunos.

**Artículo 55º.- Formación de Nuevo Ingreso:** La Formación de Nuevo Ingreso se encuentra inculcada dentro del proceso de selección y está dirigida al personal que, una vez realizado el proceso de preselección, haya sido declarado APTO.

Tiene un doble objetivo, el aprendizaje de las funciones y tareas correspondientes a los puestos de trabajo que puedan desempeñar y el conocimiento de la Empresa, en aquellos aspectos de carácter general que necesiten conocer los seleccionados.

La configuración de las acciones formativas estará en función del colectivo objeto del marco de la selección: personal con titulación universitaria de grado superior o de grado medio y personal con titulación no universitaria.

Al personal titulado se le procurará dar fundamentalmente la adecuada formación para su integración en la Empresa.

**Artículo 56º.- Formación Continuada:** Tiene por finalidad la adecuación del personal de plantilla de la Empresa a las funciones que demande en cada momento la organización, como consecuencia de la implantación de nuevas tecnologías, modificación de las estructuras organizativas, cambio de los procedimientos de realización de funciones y, en general, cualquier circunstancia que requiera tal adecuación.

El bloque de Formación Continuada se configura en los siguientes tipos de acciones formativas:

- **Reciclaje:** Acciones formativas dirigidas al personal que, ocupando un puesto de trabajo, necesite actualizar conocimientos, como consecuencia de la modificación de la aplicación de las funciones que hasta el momento venía realizando.

- **Nuevas tecnologías:** Acciones formativas dirigidas al personal que, ocupando un puesto de trabajo, vea modificadas sus funciones como consecuencia de la implantación de Nuevas Tecnologías o modificación de los procedimientos de trabajo.

- **Proyectos específicos:** Acciones formativas dirigidas a colectivos específicos de las distintas Unidades de la Empresa.

La participación en cualquiera de las actividades de este bloque tiene carácter obligatorio, dado que todas ellas significan una puesta al día profesional. Por ello, los cursos o acciones formativas correspondientes serán impartidos dentro de la jornada laboral, facilitándose al personal implicado en los mismos los medios y permisos necesarios para acudir al Centro donde sean llevados a cabo. Dichos medios se acordarán a través de la Comisión de Formación.

El personal titulado tendrá que realizar los cursos de especialización necesarios cuando las exigencias del puesto lo requieran.

**Artículo 57º.- Formación para la Promoción:** Ambas partes convienen que la formación es el instrumento más importante en orden a la promoción y el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y a la consecución del más alto grado de productividad.

De acuerdo con este criterio, el personal vendrá obligado a participar en cuantas acciones formativas se convoquen como requisito exigible a determinadas promociones.

Este bloque formativo tiene por finalidad atender la cobertura de vacantes que signifiquen una opción de promoción profesional, mediante cursos o concursos de formación.

La Unidad de Formación facilitará las correspondientes convalidaciones a las personas que hayan superado distintos itinerarios de una Carrera Profesional o cursos de Formación Tutelada, o acredite suficientemente otros estudios.

**Artículo 58º.- Formación Complementaria:** Se incluyen en este apartado todas aquellas acciones formativas que, no siendo necesarias para el desarrollo de las funciones específicas de cada puesto de trabajo, la Empresa considere que, de alguna forma, pueden mejorar el desarrollo de las mismas. Así, por ejemplo, se incluirán en este apartado todos los cursos de idiomas, informática, etc. que no estén ya recogidos en el artículo 56.

Estos cursos que estarán dirigidos a mejorar la "cultura general" de los trabajadores, serán de carácter voluntario y tendrá derecho a beneficiarse de los mismos cualquier trabajador que así lo desee siempre que las limitaciones lógicas de espacio y tiempo lo permitan.

Dichos cursos serán impartidos fuera de la jornada laboral.

**Artículo 59º.- Formación de Gestión:** Está dirigida al personal con responsabilidades de mando o a aquel al que sus funciones, a juicio de la Dirección de la Empresa, signifiquen una proyección especial, interna o externa, de la Organización.

Tiene por finalidad el aprendizaje de todos aquellos conocimientos, habilidades o actitudes no específicamente derivados de las funciones de los puestos de trabajo, sino los que tienen que ver con el ejercicio de la función de mando y todos los que se relacionan con la mejora de la gestión empresarial.

**Artículo 60º.- Formación Tutelada:** Con la finalidad primordial de que todo el personal que no ha tenido la posibilidad de realizar estudios oficiales o reconocidos a través de la Escuela Central de Formación, pueda alcanzar los niveles de conocimientos mínimos exigidos para la promoción, se establecerán los cursos de Formación Tutelada en las especialidades TÉCNICA Y ADMINISTRATIVA hasta el escalón 15 y PROFESIONAL hasta el escalón 13, para los que se fijarán las condiciones de reconocimiento y convalidación que a su nivel corresponda, no siendo éstas en ningún caso inferiores en grado y duración a los que conceden para los estudios oficiales correspondientes.

El personal inscrito en dichos cursos dispondrá de los permisos de formación necesarios, que posibiliten su asistencia a las sesiones precisas para la realización del curso, hasta un máximo de 10 días al año en total, no acumulativos con otros cursos. Excepcionalmente, la Unidad de Recursos Humanos previa consulta con la unidad, podrá autorizar la ampliación hasta un máximo de 15 días.

**Artículo 61º.- Carreras Profesionales:** Constituye un nuevo bloque dentro de la función formativa. Se definen como una estructura formativa que tiende a abarcar, en su desarrollo paulatino, acciones de formación dirigidas fundamentalmente a la Formación para la Promoción.

Tiene por finalidad, el disponer de personal que se adecue a las nuevas funciones que demanden sus propios puestos de trabajo, así como de personal susceptible de proporcionar cobertura a puestos de trabajo que signifiquen una promoción profesional.

Sus contenidos se desarrollarán mediante una configuración MODULAR, utilizando la metodología de los itinerarios profesionales como proceso secuencial de aprendizaje, abarcando aquellos conocimientos de carácter general, conocimientos y habilidades de tecnologías generales y conocimientos y habilidades de tecnologías específicas:

- **Módulos de conocimientos generales:** Materias comunes a varios puestos de trabajo. Pueden dirigirse a una rama profesional o a todos los puestos de trabajo en la Empresa.

- **Módulos de tecnologías generales:** Materias que implican conocimientos y prácticas comunes a todos los puestos de trabajo, dentro de una especialidad.

- **Módulos de tecnologías específicas:** Materias que implican conocimientos y prácticas de tecnologías concretas para un puesto de trabajo, no comunes al resto de puestos de la misma especialidad.

- **Condiciones de acceso:**

La incorporación a la Carrera Profesional será voluntaria y estará abierta a todos los trabajadores que lo deseen.

Aquellas personas que se incorporen a la Carrera tendrán que superar, únicamente, los módulos de formación que no hayan realizado durante su vida profesional o aquellos que no les sean convalidados por titulaciones oficiales; la Unidad de Formación estudiará cada caso concreto.

La incorporación a una Carrera Profesional de personal procedente de otras áreas o unidades se realizará en el nivel equivalente al del puesto de trabajo desempeñado, previa superación de los módulos no recibidos o no convalidados.

Antes de iniciar los estudios de una Carrera Profesional o de alguno de sus itinerarios, así como cuando se acceda a un puesto de trabajo con motivo de la realización de dicha Carrera habrán de superarse las pruebas médicas o psicotécnicas que se establezcan.

- **Desarrollo de la Carrera Profesional:**

Los módulos serán impartidos fuera de la jornada laboral. Se informará a los Representantes de los Trabajadores en la Comisión de Formación del desarrollo de los cursos.

El personal inscrito en estas acciones dispondrá de los permisos de formación necesarios, que posibiliten su asistencia a las sesiones precisas para la realización de los procesos formativos, hasta un máximo de 10 días al año en total, no acumulativos con otros cursos. Excepcionalmente, la Unidad de Recursos Humanos previa consulta con la Unidad, podrá autorizar la ampliación hasta un máximo de 15 días.

- **Convalidaciones de módulos:**

Cuando un módulo sea impartido de forma completa, realizándose las pruebas de evaluación correspondientes, las personas que superen dichas pruebas podrán solicitar la convalidación del módulo en cualquier proceso de promoción.

- **Pruebas de nivel:**

Cuando la persona que se incorpore a una Carrera Profesional considere que cumple los objetivos de formación establecidos en los módulos, podrá solicitar la convalidación de los mismos, previa superación de las oportunas pruebas de nivel teórico-prácticas.

Los trabajadores que superen una Carrera Profesional o alguno de sus itinerarios en la totalidad de sus módulos, tanto teóricos como prácticos, tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en los puestos de trabajo correspondientes a dicha Carrera Profesional o alguno de sus itinerarios, durante un periodo de 3 años. Transcurrido dicho periodo, desde la finalización de una Carrera Profesional o alguno de sus itinerarios, sin haber ocupado un puesto de trabajo objeto de esta Carrera se deberán realizar las pruebas de suficiencia oportunas, referidas a los conocimientos específicos, siempre y cuando así se considerase necesario por la Unidad receptora. En el caso de que no superase dichas pruebas la vacante se convocaría a través de concurso reglado.

**Artículo 62º.- Comisión de Formación:** Se constituye la Comisión de Formación de carácter consultivo cuya composición y funciones serán las siguientes

- **Composición:** En nombre de la Empresa participarán quienes determine la Dirección.

Los Representantes de los Trabajadores, en número máximo de 12, serán nombrados con el criterio de estar representadas las distintas ramas profesionales, si ello es posible. Estos vocales habrán de tener el carácter de miembro de algún Comité o Delegado de Personal.

- **Funciones:**

- Analizar y colaborar en las políticas de Formación.
- Desarrollar y actualizar durante la vigencia del presente Convenio un Reglamento Interno de Formación.
- Orientar a quien lo solicite sobre las posibilidades de desarrollo profesional.
- Recibir dentro del primer trimestre de cada año la programación de cursos de formación, que se irá actualizando conforme a las necesidades expresadas.
- Proponer criterios, métodos y actividades formativas que se consideren de interés para su estudio e implantación.
- Asesorar e informar sobre las oportunidades de formación
- Proponer soluciones a problemas concretos.
- Estudiar y proponer aquellos sistemas de estímulo a la formación que, en cada caso, se consideren adecuados.
- Conocer, informar y analizar los Planes de Formación homologados por Organismos Oficiales.
- Estudiar, impulsar y realizar el seguimiento de las Carreras Profesionales en la Empresa.

- Participar en otros órganos de representación consultivos de ámbito territorial superior, para la coordinación de las funciones antedichas en toda la Empresa.
  - Conocer los presupuestos y aplicación de los planes o actividades de formación acogidos al FIP, y en su caso refrendar con su firma dichos planes.
- Periodicidad de las reuniones: Trimestral, salvo que haya que tratar asuntos de urgencia.
- Comisión Delegada de Formación: Se constituye a partir de la Comisión de Formación para agilizar el funcionamiento de la misma, una Comisión Delegada de Formación, cuya composición y funciones son las siguientes:
- Composición:
    - En Representación de la Empresa los tres miembros que determine la Dirección.
    - Los Representantes de los Trabajadores, en número máximo de 3, serán nombrados por la Comisión de Formación de entre sus miembros.
  - Funciones:
    - Las delegadas por la Comisión de Formación.
    - Seguimiento de las Actividades de Formación.
  - Periodicidad de las reuniones:
    - Se reunirá con una periodicidad de 2 meses.

**Artículo 63º.- Difusión de las actividades:** La Empresa facilitará a la Representación de los trabajadores, dentro del primer trimestre de cada año, la programación de cursos de formación para el período anual, que se irá actualizando conforme a las necesidades expresadas.

## CAPITULO VII

### PROMOCION Y SELECCION

**Artículo 64º.- Promoción:** En la medida que las circunstancias lo permitan, los procesos de promoción se realizarán a través de los correspondientes cursos de formación.

Si ésto no fuera posible y la vía de promoción fuera el concurso, la Unidad de Planificación y Gestión de Plantilla, dentro de los 30 días siguientes al cierre de la convocatoria, facilitará junto con el programa del concurso, el baremo de calificación establecido, oída la Comisión Calificadora, y la documentación correspondiente para el estudio de las materias específicas, cuando exista.

En caso de no cumplirse dicho plazo, se deberá revisar la fecha prevista para la realización de las pruebas correspondientes.

El personal con funciones de mando, o que a juicio de la Dirección desempeñe cargos de especial confianza, será libremente designado por la Empresa, pudiendo realizarse las pruebas de conocimiento y aptitudes que ésta considere necesarias, a las cuales podrá asistir un Representante de los Trabajadores. Esta designación será notificada previamente a la Comisión de Promoción.

**Artículo 65º.- Condiciones para participar en cursos o concursos de Promoción:**

1.- Antigüedad en el puesto: Será necesaria la siguiente antigüedad en el puesto de origen:

- Escalón 1 al 9 ..... 1 año
- Escalón 10 al 13 ..... 2 años
- Escalón 14 al 16 ..... 3 años

2.- Conocimientos y titulaciones: Será condición necesaria para la participación en cursos o concursos de promoción, poseer los estudios mínimos que se fijen en la convocatoria correspondiente, acreditados por título oficial o mediante certificación de haber cursado con aprovechamiento aquellos que correspondan a la Formación Tutelada o Carreras Profesionales.

Excepcionalmente, quien no cumpla estas exigencias podrá ser admitido de acuerdo con los siguientes requisitos:

- Realizar las pruebas de conocimientos básicos que periódicamente se convoquen y que permitan contrastar su nivel, de acuerdo con las exigencias marcadas en la convocatoria.
- Que la Subdirección General de Recursos Humanos acepte su solicitud en base a su nivel técnico e historial profesional y académico, así como a cualquier otra circunstancia especial.
- Que concurren en el aspirante las siguientes circunstancias:
  - Haber cumplido 50 años de edad
  - Que la plaza a la que opte esté encuadrada en la misma especialidad en la que ejerce sus funciones y
  - Que tenga una antigüedad en el puesto de 10 años como mínimo.
- Que la adjudicación de la plaza se supedita a que ninguno de los participantes que reúnan los requisitos establecidos en el apartado 1º de este artículo haya sido declarado "Apto" por la Comisión Calificadora.

La Dirección podrá dispensar de cualquier requisito que figure en la convocatoria cuando, a su juicio, las necesidades del servicio lo aconsejen. La Comisión de Promoción y el Comité correspondiente también propondrán esta dispensa cuando pueda resultar justificada.

3.- Preferencias que se reconocen:

- La calificación de "Apto" en el curso de promoción correspondiente dará preferencia, según el orden de puntuación, para ocupar las plazas convocadas o que en el futuro se convoquen para el mismo puesto de trabajo, pasando al último lugar en el orden de preferencia, en caso de renuncia.
- El haber sido declarado "Apto sin plaza" en algún concurso de iguales características a la vacante producida, dará derecho a ocupar la misma en el orden de preferencia marcado en el concurso.
- En cualquier caso, si hubiera transcurrido más de tres años se llevarán a cabo las pruebas de suficiencia oportunas, referidas a los conocimientos específicos, siempre y cuando así se considerase necesario por la Unidad receptora.
- En igualdad de puntuación, se establece una preferencia a favor del personal que lleve cinco años en zona rural y tenga hijos en edad escolar, o diez años trabajando a turnos. Esta preferencia será sustituida una vez sean estudiados y aprobados otros factores de ponderación por la Comisión de Promoción.

**Artículo 66º.- Convocatoria:** La Unidad de Planificación y Gestión de Plantilla procederá a publicar la convocatoria de cada concurso en todos los Centros de Trabajo de la Empresa, con independencia de las enviadas a las Jefaturas correspondientes, Secretarios de los Comités de Centro y a los miembros de la Comisión de Promoción.

Para los cursos y concursos de promoción, la convocatoria especificará:

- Puesto de Trabajo
- Número de plazas

- Escalón de valoración y categoría profesional a la que está homologado.
- Centro de Trabajo
- Nivel de conocimientos
- Otras condiciones de carácter específico
- Plazo de admisión de solicitudes, que no podrá ser inferior a quince días ni superior a treinta.
- Nivel mínimo exigido.

La selección se culminará en el plazo de 60 días a partir de la fecha en que finalice la admisión de solicitudes.

**Artículo 67º.- Pruebas de selección para la promoción del personal de plantilla fija:** Las pruebas de selección, que serán obligatorias para la promoción del personal de plantilla fija, consistirán en:

- Examen Médico
- Examen Psicotécnico
- Examen de Conocimientos Específicos
- Examen Práctico
- Pruebas sobre Seguridad en el Trabajo

Además de los resultados obtenidos, se ponderará el historial profesional, académico, suplicias, etc., en función del puesto de origen y de la vacante a cubrir. Asimismo, se considerarán los módulos de las Carreras Profesionales que los candidatos hayan superado o convalidado.

Las pruebas de carácter excluyente se efectuarán en los 10 días siguientes a la finalización del plazo de admisión de solicitudes.

**Artículo 68º.- Comisión Calificadora:** En los cursos de promoción, la evaluación global de los participantes se efectuará por una Comisión Calificadora, que estará constituida por un Representante de la Subdirección General de Recursos Humanos, un Representante de Formación (coordinador del curso), un Representante de la Unidad más característica de las que sean afectadas por el curso y un miembro de los Representantes de los Trabajadores.

En el caso de concurso, la Comisión Calificadora estará compuesta por el Representante de la Unidad, un Representante de la Subdirección General de Recursos Humanos y un Representante de los Trabajadores.

El Representante de los Trabajadores en dicha Comisión será nombrado por la Comisión de Promoción, y será miembro de la Comisión de Promoción o Vocal del Comité del Centro de Trabajo donde se celebre el curso o concurso.

La Comisión Calificadora, en el momento de su constitución, será informada de todos los candidatos, especificando los que no cumplen los requisitos establecidos en la convocatoria, y establecerá los niveles de calificación correspondientes.

La Comisión Calificadora recogerá en la correspondiente Acta, las puntuaciones obtenidas por los participantes en las diversas pruebas y la estimación de méritos, especificando los que hayan resultado Aptos.

La Unidad de Planificación y Gestión de Plantilla procederá a remitir, antes de 30 días, la relación de Aptos habidos en los cursos o concursos a la Comisión de Promoción; asimismo, notificará a esta Comisión la fecha de incorporación a los nuevos puestos, cuando ésta se produzca.

**Artículo 69º.- Adjudicación de vacantes:** El candidato seleccionado en un curso o concurso ocupará el nuevo puesto en el plazo máximo de dos meses, a partir de la fecha de adjudicación, pasando a percibir el Sueldo correspondiente a su nuevo escalón desde la fecha de su incorporación una vez resuelta su adscripción definitiva, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- Se establece un período de adaptación de tres meses, en el que el empleado se incorporará provisionalmente al nuevo puesto, transcurrido dicho período, la Subdirección General de Recursos Humanos resolverá en base al informe emitido por el Jefe de la Unidad.

- Cuando la incorporación al nuevo puesto se efectúe después de transcurrido el plazo de dos meses, no siendo el retraso imputable al interesado, éste tendrá derecho a percibir la nueva remuneración a partir de los dos meses de la adjudicación de la plaza, una vez superado el período de prueba.

- Los trabajadores que habiendo obtenido una plaza, tengan que trasladar su residencia, percibirán una mensualidad de su nuevo salario de calificación y los gastos de traslado, previa la correspondiente justificación. Estas compensaciones sólo se considerarán cuando el cambio de residencia ocasione gastos por traslado de familia o enseres.

**Artículo 70º.- Cursos y Concursos restringidos:** La Dirección, en orden a las necesidades de organización del trabajo, podrá convocar cursos y concursos restringidos cuando de los mismos resulte la amortización de las plazas, notificándolo previamente a la Comisión de Promoción.

**Artículo 71º.- Comisión de Promoción:** De acuerdo con los artículos anteriores se constituye una Comisión de Promoción de carácter consultivo, cuya composición y funciones serán las siguientes:

- Composición: En nombre de la Empresa participarán quienes determine la Dirección.

Los Representantes de los Trabajadores, en número máximo de 12, serán nombrados con el criterio de estar Representadas las distintas ramas profesionales, si ello es posible. Estos vocales habrán de tener el carácter de miembro de algún Comité o Delegado de Personal.

- Funciones:

- Analizar y colaborar en las políticas de Promoción y Selección
- Desarrollar durante la vigencia del presente Convenio un reglamento interno de Promoción y Selección.
- Establecer criterios y métodos que se consideren de interés para su estudio e implantación.
- Asesorar e informar sobre las oportunidades de Promoción.
- Proponer soluciones a problemas concretos.
- Conocer y analizar los distintos modelos organizativos, así como la implantación de los mismos.

- Periodicidad de las reuniones: Trimestral, salvo que haya que tratar asuntos de urgencia.

- Comisión Delegada de Promoción: Se constituye a partir de la Comisión de Promoción, para agilizar el funcionamiento de la misma, una Comisión Delegada de Promoción, cuya composición y funciones serán las siguientes:

■ Composición:

- En Representación de la Empresa, los 3 miembros que determine la Dirección.

Los Representantes de los Trabajadores, en número máximo de 3, serán nombrados por la Comisión de Promoción de entre sus miembros.

- **Funciones:**

- Las delegadas por la Comisión de Promoción.
- Seguimiento de los procesos de cobertura de vacantes, traslados y cambios de puestos.
- Nombrar el Representante de los Trabajadores en la Comisión Calificadora de cursos y concursos.  
Para poder desarrollar su función, debe estar informada de los factores de ponderación para la cobertura de vacantes y peticiones de traslados. Durante la vigencia de este Convenio, estos factores de ponderación serán estudiados por esta Comisión, para proceder a su posterior aprobación y aplicación.
- Seguimiento de la implantación de los distintos modelos organizativos.
- Adoptar los acuerdos necesarios para su adecuado funcionamiento.

- **Periodicidad de las reuniones:** Se reunirá con una periodicidad de 2 meses.

Durante la vigencia del presente Convenio se realizarán entre el personal con contrato temporal, las pruebas de nivel correspondientes que acrediten su capacidad para cubrir puestos de trabajo distintos de los que desempeñen habitualmente y que les permita acceder directamente a vacantes que no hayan sido ocupadas por personal de plantilla fija, al haber quedado desiertas en el proceso de cobertura interna.

La realización de dichas pruebas se regirá por las normas establecidas para cursos y concursos de promoción.

## CAPITULO VIII

### PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

**Artículo 72º.- Nuevo Ingreso:** En el caso de que no fuese posible cubrir la vacante mediante los sistemas de promoción establecidos, la Empresa queda en libertad para acudir a la captación de recursos exteriores.

Cumplidas las prescripciones reglamentarias, el ingreso en la Empresa se efectuará respetando las siguientes preferencias:

1. Las establecidas en las disposiciones vigentes.
2. La mitad de las restantes plazas deberán ser cubiertas por huérfanos o hijos de trabajadores de plantilla o jubilados, dando preferencia a los que no tengan otros hermanos colocados en la Empresa, siempre que acrediten su idoneidad para el puesto solicitado.

La otra mitad queda a libre disposición de la Empresa.

La Empresa a lo largo de este Convenio Colectivo prestará especial atención al estudio de los requerimientos físicos de los puestos de trabajo, con el fin de fomentar en sus procesos de selección la captación de candidatos que, aún teniendo algún tipo de disfunción, tengan la capacidad requerida para puestos específicos.

En general, se procurará cubrir con personal de plantilla las vacantes de cualquier categoría, siempre que el candidato demuestre aptitud para el puesto y el mismo no exija una determinada titulación profesional.

La Dirección exigirá la realización de cursos con carácter obligatorio, tanto para el personal de nuevo ingreso como para aquel cuyo ingreso se produzca por la regularización de su contrato temporal, que tendrán la consideración de eliminatorios antes de que los candidatos se incorporen a la plantilla de la Empresa. En consecuencia, el tiempo de duración del curso no se computará como "período de prueba", ya que éste se iniciará a partir de la incorporación al trabajo.

**Artículo 73º.- Incorporación de personal:** Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Empresa incorporará un mínimo de 325 personas, de acuerdo con las políticas establecidas a lo largo de los últimos Convenios Colectivos.

La Empresa se compromete a incorporar a lo largo de los años 1.992, 1.993 y 1.994 al personal que a la firma del Convenio Colectivo esté contratado bajo la modalidad de "Fomento del Empleo", una vez que transcurra de forma ininterrumpida el periodo máximo de duración del mismo y haya acreditado durante su vigencia las necesarias aptitudes profesionales y personales.

El personal con contrato temporal que lleve más de un año desarrollando las tareas de un puesto de trabajo de un modelo de organización, percibirá la retribución económica correspondiente al puesto de referencia.

**Artículo 74º.- Concepto:** Los trabajadores y la Dirección de la Empresa, reconociendo la importancia de la prevención en la mejora de la Seguridad, la Salud y la Calidad de Vida en el Medio Ambiente de Trabajo, se comprometen a fomentar su integración en la actividad laboral a través de la formación, la utilización de técnicas de prevención y la mejora de las condiciones de trabajo.

**Artículo 75º.- Comité Central de Seguridad e Higiene:** Debido a la diversa actividad y dispersión geográfica de la Empresa, se constituye un Comité Central de Seguridad e Higiene, que actúa como órgano de coordinación y consulta para los asuntos de interés general que le sean trasladados por los Comités de Seguridad e Higiene de los distintos Centros de Trabajo, por otros órganos de Representación de los Trabajadores o por la Dirección de la Empresa.

Entendiendo que los problemas de seguridad y salud de los trabajadores deben ser abordados de forma que se obtenga el máximo provecho de todas las experiencias y realizaciones de la Empresa, se promoverán reuniones conjuntas de este Comité Central con otros órganos de representación en Seguridad, de similar rango, que estén constituidos o se constituyan en el seno de Unión Eléctrica Fenosa, S.A.

Las funciones básicas del Comité Central de Seguridad e Higiene son:

- Coordinar el tratamiento de las propuestas que le sean presentadas, trasladando sus conclusiones a las instancias competentes en su posible aplicación.
- Estudiar y proponer las medidas que se estimen oportunas para la prevención de riesgos laborales.
- Analizar y comentar la normativa de la Empresa en materia de Seguridad.
- Analizar los informes de los resultados de los materiales de seguridad y equipos de protección individual, y proponer mejoras.
- Realizar el seguimiento de los indicadores de Seguridad y Salud Laboral registrados en la Empresa.

El Comité Central de Seguridad e Higiene está compuesto por:

- 6 Representantes de los Trabajadores
- 6 Representantes de la Empresa, uno de los cuales será el Presidente.

A las reuniones asistirá un Secretario designado por la Empresa.

Las reuniones se producirán con periodicidad trimestral y excepcionalmente cuando sea convocado por el Presidente, por su iniciativa o a petición de la mayoría de los miembros de la Representación Social.

Las normas de funcionamiento del Comité Central se desarrollarán en un Reglamento específico, cuya redacción y revisión, cuando proceda, se producirá en el seno del mismo.

**Artículo 76º.- Comités de Seguridad e Higiene:** La constitución y funcionamiento de los Comités de Seguridad e Higiene atenderá a lo recogido en las disposiciones oficiales vigentes, nacionales y comunitarias y su adecuación se producirá en los términos y plazos que en ellas se indiquen, sin perjuicio de otros acuerdos laborales que, a criterio de las partes, permitan mejorar la prevención de riesgos laborales en la Empresa.

## CAPITULO IX

### ASUNTOS SOCIALES

**Artículo 77º.- Tarifa de energía a jubilados:** Se aplicará la tarifa especial de empleado, sin limitación temporal, a los jubilados, viudas y huérfanos del personal de la Empresa, mientras mantengan su condición de pensionistas.

Atendiendo a circunstancias particulares, cuando fallezca la viuda y queden hijos solteros que vinieran conviviendo con ella, bajo su mismo techo, se podrá prorrogar dicho beneficio.

**Artículo 78º.- Segunda tarifa de energía:** La Empresa concederá, previa solicitud razonada, la tarifa especial establecida en los artículos 21 y 22 de la Ordenanza Laboral en una sola vivienda distinta del domicilio del empleado o jubilado siempre que sea en beneficio del propio empleado, jubilado o persona de su familia que conviva con él habitualmente. El límite de esta concesión se fija en una distancia máxima de doscientos kilómetros, salvo que dicho suministro se contrate con la Empresa o se acredite causa justificada, a juicio de la Dirección.

El aprovechamiento de esta concesión, fuera de las limitaciones antes establecidas, podrá ser sancionado con la suspensión de la tarifa especial, temporal o definitivamente, según la gravedad del abuso cometido.

**Artículo 79º.- Difusión de la Propiedad Mobiliaria:** La Dirección, dentro de las disposiciones que se dicten o a propia iniciativa, facilitará al personal de su plantilla la adquisición de acciones de la propia Sociedad, en las condiciones que en cada momento resulte factible establecer.

**Artículo 80º.- Seguro de Vida:** Sigue en vigor el Seguro Colectivo de Vida establecido en favor del personal, pero modificado según la propuesta formulada por la Comisión Mixta establecida en el X Convenio.

En consecuencia, el capital asegurado para todo el personal en activo será, a tenor de las cláusulas de la correspondiente póliza, de un millón ciento veinte mil pesetas por fallecimiento, dos millones doscientas cuarenta mil pesetas cuando éste se produzca por accidente, un millón cuatrocientas cincuenta mil pesetas en caso de Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez y dos millones novecientos mil pesetas si ésta se produce por accidente.

**Artículo 81º.- Asistencia Médica:** En los casos que sea necesaria asistencia médica, la Subdirección General de Recursos Humanos posibilitará los medios adecuados para el oportuno tratamiento.

Las pruebas a realizar en los reconocimientos médicos se regularán mediante la normativa que se establezca por la Comisión de Sanidad. Dicha normativa contemplará las pruebas específicas según las condiciones en cada Centro de Trabajo.

**Artículo 82º.- Anticipos:** Los anticipos previstos en el artículo 77 del Reglamento de Régimen Interior podrán ser amortizados en un plazo de hasta sesenta mensualidades cuando concurren circunstancias excepcionales, debidamente justificadas.

A través de la Comisión de Asuntos Sociales se revisarán los módulos actuales para la adquisición de la 1ª vivienda, con un tope máximo de incremento de coste total anual para la Empresa de 10 millones de pesetas.

Los criterios de concesión de los mismos se ajustarán a la norma establecida en cada momento.

**Artículo 83º.- Atenciones sociales al personal con contrato temporal:** El personal con contrato temporal con antigüedad superior a un año podrá acceder al régimen general para el disfrute de residencias, apartamentos y asistencia sanitaria.

Una vez que esté definida la naturaleza de la tarifa de energía eléctrica, la Empresa conjuntamente con los Representantes de los Trabajadores, estudiará el alcance y las normas de su aplicación.

## CAPITULO X

### SISTEMA DE PENSIONES

**Artículo 84º.- Nuevo Sistema de Pensiones:** El presente capítulo regula el Nuevo Sistema de Pensiones que sustituye al régimen de jubilaciones y pensiones de viudedad, orfandad e invalidez recogido en el capítulo VII del XVII Convenio Colectivo.

Al personal ingresado en la Empresa con anterioridad al 1 de octubre de 1.991 le será de aplicación el Sistema de Pensiones regulado en el artículo 85 de este Convenio, si bien podrá optar por adherirse al Plan de Pensiones que se establece en el artículo 86, en cuyo caso y desde el momento en que ejerce la opción, dejará de aplicársele el Sistema de Pensiones del artículo 85 con carácter definitivo.

El personal ingresado en la Empresa con posterioridad al 1 de octubre de 1.991, únicamente podrá adherirse al Plan de Pensiones establecido en el artículo 86.

**Artículo 85º.- Sistema de Pensiones del Convenio Colectivo para el personal ingresado en la Empresa con anterioridad al 1 de octubre de 1.991, que no opte por adherirse al Plan de Pensiones.**

1.- **Complementos de Pensiones y Subsidios:** Todos los complementos de pensiones y subsidios que se establecen a continuación, consistirán en la diferencia entre la Base Reguladora que en cada caso corresponda, según las normas y condiciones que se establecen para cada una de estas clases de prestaciones y la pensión o subsidio que pudiera corresponder por parte de la Seguridad Social, calculada en todo momento y a los efectos de este artículo de acuerdo con la legislación vigente al 1 de enero de 1.991.

2.- **Base Reguladora:** La Base Reguladora que servirá para el cálculo del complemento de pensión estará integrada por los siguientes conceptos:

- Salario: compuesto por Sueldo y Pagas Extra
- Plus de Jornada Partida
- Paga de Productividad
- Antigüedad
- Premio de Vinculación al Escalón

En el caso de que el trabajador hubiera tenido promoción económica en el período de 15 años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho

causante de la prestación, para el cálculo del Salario se tomará la media ponderada de los distintos niveles salariales que haya percibido, a los valores vigentes al causar la prestación. A estos efectos, la fecha de inicio para el cómputo de las nuevas promociones será la de 1 de enero de 1.993.

Los valores económicos de aplicación a los conceptos integrantes de la Base Reguladora para 1.991 serán los indicados en el apartado 12 de este artículo.

La Base Reguladora que servirá de referencia para el cálculo del importe de la percepción total, será el cociente de dividir entre catorce el cómputo anual de la Base Reguladora establecida anteriormente.

### 3.- Complementos de jubilación:

1º) Los trabajadores que se jubilen con 65 años de edad y tengan una antigüedad mínima en la Empresa de 25 años, tendrán derecho a un complemento de pensión a cargo de la Empresa consistente en el 100% de la diferencia entre la Base Reguladora, calculada según se establece en el apartado 2 de este artículo y la pensión de jubilación de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el apartado 1 de este artículo.

Los trabajadores que se jubilen con 65 años de edad y tengan una antigüedad en la Empresa menor de 25 años, tendrán derecho a un complemento de pensión a cargo de la Empresa, consistente en la diferencia entre el 80% de la Base Reguladora, calculada según se establece en el apartado 2 de este artículo y la pensión de jubilación de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el apartado 1 de este artículo.

2º) Los trabajadores que hubieran cotizado al Sistema de Seguridad Social como trabajadores por cuenta ajena antes del 2 de enero de 1967 tendrán derecho a las siguientes prestaciones:

a) Los trabajadores que se jubilen a los 60 años con 35 o más de antigüedad tendrán derecho a un complemento a cargo de la Empresa consistente en el 90% de la diferencia entre su Base Reguladora calculada según lo que se establece en el apartado 2 de este artículo y la pensión de jubilación de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el apartado 1 de este artículo.

b) Los trabajadores que se jubilen a los 61, 62, 63 y 64 años, con 35 o más de antigüedad tendrán derecho a un complemento del 92%, 94%, 96% y 98% respectivamente, de la diferencia entre su Base Reguladora calculada según lo que se establece en el apartado 2 de este artículo y la pensión de jubilación de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el apartado 1 de este artículo.

c) En los casos de jubilación a edad anterior a los 65 años con menos de 35 años de antigüedad, la Base Reguladora que se utilizará para el cálculo del complemento de pensión, será la que resulte de aplicar la siguiente tabla, a la Base Reguladora calculada según lo que se establece en el apartado 2 de este artículo.

Antigüedad	%
25 años	85
Entre 26 y 29 años	90
Entre 30 y 34 años	95

En estos casos, el trabajador tendrá derecho a un complemento a cargo de la Empresa, consistente en el 90%, 92%, 94%, 96% y 98% respectivamente, en función de que se jubile a los 60, 61, 62, 63 o 64 años de edad, de la diferencia entre la Base Reguladora calculada como se indica en el párrafo anterior y la pensión de

jubilación de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el apartado 1 de este artículo.

3º) A aquellos trabajadores que en el plazo de 3 meses, a contar desde la fecha en que se cumplan los 65 años, no hubieran solicitado la jubilación, se les aplicará el porcentaje y la Base Reguladora que les hubiera correspondido a los 65 años, reduciendo su resultado en un 5% si la jubilación se produce durante los 6 meses siguientes al término del referido plazo, y en otro 5% por cada período de igual tiempo que permanezca en la misma situación.

No obstante, se suspenderá la aplicación de lo indicado en el párrafo anterior, cuando la Empresa invite con carácter excepcional a continuar en el servicio activo al personal que haya cumplido los 65 años, a cuyo fin podrá ofrecerle una prórroga de tres años y, en casos muy especiales, una segunda y última prórroga de dos años más.

Asimismo, en casos especiales y puestos de trabajo con grandes exigencias físicas, la Empresa y el trabajador podrían pactar jubilaciones de carácter especial.

### 4.- Pensiones complementarias de Invalidez Permanente y Absoluta para todo trabajo e Invalidez Permanente Total para la profesión habitual:

A) Permanente y Absoluta para todo trabajo: El complemento de esta pensión vendrá determinado por la diferencia entre el 100% de la Base Reguladora, calculada según se establece en el apartado 2 de este artículo y la pensión de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el apartado 1 de este artículo.

B) Permanente y Total para la profesión habitual: El complemento de esta pensión vendrá determinado por la diferencia entre el 80% de la Base Reguladora, calculada según se establece en el apartado 2 de este artículo y la pensión de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el apartado 1 de este artículo.

Cuando la incapacidad se haya producido como consecuencia de accidente de trabajo, tendrá derecho a un complemento de pensión a cargo de la Empresa consistente en el 100% de la diferencia entre la Base Reguladora, calculada según se establece en el apartado 2 de este artículo y la pensión de jubilación de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el apartado 1 de este artículo.

Para tener derecho a cualquiera de estas pensiones complementarias será preciso que el causante no trabaje por cuenta ajena, ni permanezca en activo en la plantilla de la Empresa.

5.- Subsidio de Invalidez Provisional: El complemento de este subsidio vendrá determinado por la diferencia entre el 80% de la Base Reguladora, calculada según se establece en el apartado 2 de este artículo y el subsidio de la Seguridad Social, calculado de acuerdo con lo que se establece en el apartado 1 de este artículo.

Cuando la incapacidad se haya producido como consecuencia de accidente de trabajo, tendrá derecho a un complemento de pensión a cargo de la Empresa consistente en el 100% de diferencia entre la Base Reguladora, calculada según se establece en el apartado 2 de este artículo y la pensión de jubilación de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el apartado 1 de este artículo.

El complemento de este subsidio no se abonará cuando el causante esté prestando servicio activo o trabajo por cuenta ajena.

- 6.- **Complemento a la pensión de viudedad:** El complemento de esta pensión vendrá determinado por la diferencia entre la cantidad que resulte de aplicar el porcentaje que corresponda según la tabla adjunta a la Base Reguladora, calculada según se establece en el apartado 2 de este artículo y la pensión de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el apartado 1 de este artículo.

Antigüedad	% sobre Base Reguladora
Hasta 10 años	45
De 10 a 11 años	47
De 11 a 12 años	49
De 12 a 13 años	51
De 13 a 14 años	53
De 14 a 15 años	55
De 15 a 16 años	57
De 16 a 17 años	59
De 17 a 18 años	61
De 18 a 19 años	63
De 19 a 20 años	65
De 20 a 21 años	67
De 21 a 22 años	69
De 22 a 23 años	71
De 23 a 24 años	73
Más de 24 años	75

Cuando el fallecimiento se haya producido como consecuencia de accidente de trabajo, se estimará el 85% de la Base Reguladora, calculada según se establece en el apartado 2 de este artículo, como límite máximo de la suma de la pensión de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el apartado 1 de este artículo por este concepto y del correspondiente complemento.

Cuando la extinción de la pensión de viudedad sea debida a contraer nuevas nupcias o tomar estado religioso, antes de cumplir los 60 años de edad, en ambos casos se abonará a la misma, por una sola vez, una cantidad igual al importe de 24 mensualidades de la pensión que estuviera percibiendo.

- 7.- **Complemento a la pensión de orfandad:** El complemento de esta pensión vendrá determinado por la diferencia entre el 20% de la Base Reguladora, calculada según se establece en el apartado 2 de este artículo y la pensión de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el apartado 1 de este artículo.

La edad límite para tener derecho a la pensión de orfandad será de 23 años. Los hijos mayores de 18 años, hasta el límite señalado, percibirán la pensión correspondiente íntegra de la Empresa, siempre y cuando se den las demás condiciones exigidas para ellos en los reglamentos de la Seguridad Social.

La pensión de viudedad y orfandad y sus complementos son acumulables y su cuantía total no podrá exceder del 100% de la Base Reguladora, calculada según se establece en el apartado 2 de este artículo.

En caso de fallecimiento de la viuda o cuando a la muerte del causante no quedara cónyuge sobreviviente, el importe del complemento de la pensión de viudedad pasará a incrementar la Pensión de Orfandad de los hijos, distribuyendo, entre ellos, el importe total de la viudedad por partes iguales.

Cuando sobreviva un sólo hijo, con derecho a pensión, percibirá, únicamente, como complemento de la Pensión de Orfandad, el importe correspondiente a la Pensión de Viudedad.

Los huérfanos con incapacidad permanente absoluta percibirán, con carácter vitalicio, los complementos que en cada caso les corresponda, de acuerdo con lo anteriormente establecido.

La Pensión de Orfandad será incrementada con la de viudedad cuando se den las circunstancias reglamentarias establecidas en la Seguridad Social.

También se incrementará cuando la persona beneficiaria de la pensión de viudedad pierda el derecho a la pensión de la Seguridad Social, por haber contraído nuevas nupcias o haber entrado en religión.

El abono de este incremento será diferido hasta dos años después de la fecha en que se haya producido el cambio de estado, si en la fecha de referencia, la viuda tuviese menos de 60 años de edad.

Los huérfanos solteros que contraigan matrimonio o tomen estado religioso antes de cumplir la edad de 23 años, percibirán en concepto de dote una cantidad equivalente a 12 mensualidades de la prestación de orfandad que estuviesen percibiendo.

- 8.- **Complemento a la prestación en favor de familiares:** A los que tengan reconocida la pensión se les aplicará las mismas normas que están establecidas para la pensión de orfandad, excepto las relativas al incremento por Pensión de Viudedad.

El derecho al complemento de pensión correspondiente estará determinado por las condiciones exigidas para ello en el Régimen de la Seguridad Social.

El importe del conjunto de las pensiones de viudedad, orfandad y favor de familiares, percibidas por un mismo hecho causante, tendrá el tope que se indica en la pensión de orfandad.

- 9.- **Subsidio temporal a favor de familiares:** El importe de este subsidio, que se abonará como máximo durante 12 meses, será igual al señalado para la pensión en favor de familiares. Cuando concurren varios familiares con derecho a este subsidio regirá también el tope máximo del 100% de la Base Reguladora, calculada según se establece en el apartado 2 de este artículo.

#### 10.-Subsidios:

A) **Subsidio de invalidez:** El trabajador que se quede incapacitado de manera permanente total para la profesión habitual y no reúna los requisitos establecidos en la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de Invalidez Permanente, percibirá un subsidio equivalente a tantas mensualidades de su Base Reguladora, calculada según se establece en el apartado 2 de este artículo, como semestres de antigüedad tuviera reconocidos. Este subsidio no podrá ser inferior, en ningún caso, al importe de tres mensualidades de la Base Reguladora calculada según se establece en el apartado 2 de este artículo.

B) **Subsidio de viudedad:** En el caso de que el trabajador no tuviese cubierto el período de cotización que reglamentariamente esté determinado para causar pensión, la viuda percibirá un subsidio equivalente al importe de tres mensualidades de la Base Reguladora, calculada según se establece en el apartado 2 de este artículo.

C) **Subsidio de orfandad:** Cuando el trabajador fallezca sin haber cubierto el período de cotización que está determinado reglamentariamente para causar pensión, se abonará un subsidio equivalente al importe de tres mensualidades de la Base Reguladora, calculada según se establece en el apartado 2 de este artículo.

Este subsidio será distribuido, por partes iguales, entre todos los huérfanos que hubieran tenido derecho a percibir la pensión.

D) **Subsidio en favor de familiares:** Si el trabajador falleciera sin tener cubierto el período de cotización reglamentariamente determinado para causar pensión y no quedara viuda o huérfano con derecho a los subsidios correspondientes, se abonará un subsidio equivalente a tres mensualidades de la Base Reguladora, calculada según se establece en el apartado 2 de este artículo.

El importe de este subsidio será distribuido por partes iguales entre los beneficiarios.

#### 11.-Auxilio por fallecimiento:

Al fallecimiento del trabajador, tanto en situación de activo o pasivo, se establece un auxilio por fallecimiento equivalente a tres mensualidades de la Base Reguladora, calculada según se establece en el apartado 2 de este artículo, en la fecha del hecho causante. Cuando el fallecimiento sea debido a accidente de trabajo, se abonarán cuatro mensualidades. Tendrá derecho a dicha prestación el cónyuge del trabajador o pensionista o en su defecto la persona que lo hubiera atendido hasta la fecha de su fallecimiento, preferentemente familiar en primer grado.

12.- Valores económicos de la Base Reguladora para el año 1.991: Todos los conceptos económicos integrantes de la Base Reguladora, recogidos en este apartado se revisarán, a partir del 1 de enero de 1.992 y en años sucesivos, con el incremento salarial que se pacte para cada año, hasta un máximo del IPC y con un tope del 8%. En el caso de que el IPC supere el 8% se estudiará conjuntamente la revisión a aplicar.

1º) Personal sujeto al Sistema de Valoración y Niveles Especiales de 2ª Categoría: Los valores económicos de los conceptos que componen la Base Reguladora para el año 1.991 serán:

a) Salario, Paga de Productividad y Plus de Jornada Partida, tendrán los valores que se indican en la siguiente tabla:

Escalón	Importe anual al 31 de diciembre de 1.991		
	Salario	Paga de Productividad	Plus de Jornada Partida
2	1.787.408,-	98.971,-	289.580,-
3	1.835.302,-	101.623,-	289.580,-
4	1.894.102,-	104.879,-	289.580,-
5	1.949.164,-	107.928,-	289.580,-
6	2.012.136,-	111.415,-	289.580,-
7	2.088.716,-	115.655,-	289.580,-
8	2.200.156,-	121.826,-	289.580,-
9	2.340.730,-	129.610,-	289.580,-
10	2.483.068,-	137.491,-	289.580,-
11	2.625.644,-	145.386,-	289.580,-
12	2.792.118,-	154.604,-	289.580,-
13	2.982.238,-	165.131,-	289.580,-
14	3.172.470,-	175.664,-	289.580,-
15	3.386.460,-	187.513,-	289.580,-
16	3.600.352,-	199.357,-	289.580,-
<b>Niveles Especiales</b>			
Nivel Especial 4º	3.814.356,-	211.206,-	289.580,-
Nivel Especial 3º	4.004.574,-	221.739,-	289.580,-
Nivel Especial 2º	4.194.722,-	232.268,-	289.580,-
Nivel Especial 1º	4.432.470,-	245.432,-	289.580,-

La Paga de Productividad reflejada en esta tabla está integrada por la Paga de Convenio percibida durante el año 1.991, más el 1,2% del Sueldo anual y Pagas Extra percibido al 31 de diciembre de 1.991.

b) Antigüedad: Se computará el número de bienios devengados en el momento de causar la jubilación. El valor anual del bienio a 31 de diciembre de 1.991, será de 33.432,-pts.

c) Vinculación: Se aplicará como valor de las vinculaciones percibidas en el momento de causar la jubilación, la diferencia entre los niveles retributivos de los escalones establecidos en el Salario de la Base Reguladora en el momento de producirse la jubilación.

2º) Personal no sujeto al Sistema de Valoración: Los valores económicos de los conceptos que integran la Base Reguladora para el año 1.991 del personal no sujeto al Sistema de Valoración, quedan configurados de la siguiente manera:

a) Salario: Será el Salario anual percibido a 31 de diciembre de 1.991.

b) Paga de productividad: Estará compuesta por la suma:

- Paga de Convenio percibida en el año 1.991.

- 1,2% del Sueldo anual y Pagas Extra percibido al 31 de diciembre de 1.991.

c) Plus de Jornada Partida: El valor anual a 31 de diciembre de 1.991, será de 289.580,-pts.

d) Antigüedad: Se computará el número de bienios devengados en el momento de causar la jubilación. El valor anual del bienio a 31 de diciembre de 1.991, será de 33.432,-pts.

Los valores correspondientes a los apartados a) y b), por referirse a las cantidades percibidas a 31 de diciembre de 1.991, no incluyen la regularización del 0,5% abonada en diciembre de 1.992.

13.- Período transitorio: Con motivo del cambio del Sistema de Complementos de Pensión y con la finalidad de amortiguar los efectos de dicho cambio al personal más próximo al momento de la jubilación, se establece un período transitorio que afecta, tanto a los incrementos de la Base Reguladora como al porcentaje a aplicar en la fijación del complemento de pensión, de la siguiente forma:

a) Base Reguladora:

- Año 1.991: se aplicará un incremento del IPC real más un punto sobre los valores equivalentes del año 1.990.

- Año 1.992 y sucesivos: se aplicará la revisión establecida con carácter general en el primer párrafo del apartado 12 de este artículo.

b) Complementos de jubilación: Al personal que se jubile con 35 o más años de antigüedad se le aplicará, según la edad y el año en que se jubile, la siguiente escala, a la diferencia entre su Base Reguladora calculada según se establece en el apartado 2 de este artículo y la pensión de jubilación de la Seguridad Social calculada de acuerdo con lo que se establece en el apartado 1 de este artículo.

Edad	% Complemento				
	1.992	1.993	1.994	1.995	1.996 y siguientes
60	100	97,5	95	92,5	90
61	100	98	96	94	92
62	100	98,5	97	95,5	94
63	100	99	98	97	96
64	100	99,5	99	98,5	98

Al personal que se jubile con menos de 35 años de antigüedad se le aplicará la tabla anterior al complemento calculado en función de su antigüedad en la Empresa, de acuerdo con la tabla establecida en el apartado 3, punto 2, letra c de este artículo.

14.- Mutualidad: Para el supuesto de que quedase disuelta y liquidada la "Mutualidad de Previsión Social de Unión Eléctrica y sus empleados", por cualquier causa o en el futuro no pudiera hacer frente a las obligaciones contraídas, la Empresa asume los siguientes compromisos:

1. La obligación de atender las pensiones reconocidas y devengadas.

2. La obligación de atender las pensiones que en lo sucesivo se devenguen, sustituyendo el compromiso de aportación a la Mutualidad que le incumbe, respecto al personal en activo, por el régimen de complementos de pensión establecidos en el presente Convenio Colectivo.

En el caso de disolución de la Mutualidad, todos los mutualistas quedarán integrados en el Sistema de Pensiones establecido en el Capítulo X de este Convenio Colectivo.

15.- **Personal pasivo subrogado:** El pago de las pensiones del personal pasivo subrogado, es decir, aquellos pensionistas que pasaron a la situación de pasivos con anterioridad a la constitución de la Mutualidad, será realizado en lo sucesivo por la Empresa.

**Artículo 86º.- Plan de Pensiones para el personal ingresado en la Empresa con posterioridad al 1 de octubre de 1.991, o ingresado con anterioridad a dicha fecha que opte por adherirse al mismo:**

- 1) **Objeto:** El Plan de Pensiones se conforma como un Sistema nuevo de prestaciones, al cual puede acceder todo empleado de Unión Fenosa, de forma voluntaria.
- 2) **Entrada en vigor:** El Plan entrará en vigor en la fecha de su formalización, con efectos económicos a partir de 1 de enero de 1.993.
- 3) **Reglamentación:** El Plan estará regulado por la Ley 8/1987, de 8 de junio, por el Reglamento de la misma (R.D. 1307/1988) y demás normas que la desarrollan y por el Reglamento de especificaciones del propio Plan, pendiente de elaboración.
- 4) **Modalidad y Sistema:** El Plan será de la modalidad de Plan Mixto en cuanto a las obligaciones estipuladas y del Sistema de Empleo en cuanto a los sujetos constituyentes.
- 5) **Adscripción:** El Plan se adscribirá a un Fondo de Pensiones que constituirá UNION FENOSA junto con las Entidades Gestora y Depositaria.
- 6) **Adhesión al Plan:** La adhesión al Plan quedará formalizada mediante la solicitud del partícipe dentro del año natural en que alcanza dicha condición, o en períodos sucesivos establecidos al efecto conforme a la normativa sobre Planes y Fondos de Pensiones.
- 7) **Régimen de aportaciones al Plan de Pensiones:** Las aportaciones al Plan de Pensiones se determinarán de la siguiente forma:

1º) La aportación del Promotor girará sobre el Salario Regulador del partícipe y se compone de dos partes: aportación al Fondo de Capitalización, o ahorro para la jubilación, y aportación para el coste de una prima de seguro por fallecimiento e invalidez en servicio activo, o riesgo, que garantice las prestaciones establecidas. Estas últimas prestaciones se asegurarán por el Plan en una Entidad Aseguradora.

Para el inicio de las aportaciones al Fondo de Capitalización se requerirá una antigüedad mínima del trabajador de dos años en la Empresa.

El Salario Regulador citado se compone de los siguientes conceptos:

- Sueldo
- Pagas Extras
- Antigüedad
- Compensación por Cambio del Sistema de Pensiones
- Paga de Productividad (Zona Centro)
- Plus de Jornada Partida (Zona Centro)
- Vinculación al Escalón (Zona Centro)
- Paga de Convenio (Zona Norte)
- Participación en Beneficios (Zona Norte)
- Cantidad Fija (Antigua Paga Ofite Zona Norte)
- Ayuda de Comida por Cambio de Horario (Zona Norte)
- Premio de Asistencia (Zona Norte)
- Quebranto de Moneda (Zona Norte)
- Gratificación fija por Cometido Específico: La cantidad anual que perciba mensualmente en concepto de gratificación fija por razón de su cometido específico o responsabilidad en el momento de su jubilación, con excepción de las horas extraordinarias o gratificación

H concedida a los empleados de los escalafones Administrativo, Técnico y Titulado (Zona Norte).

La aportación del Promotor al Fondo de Capitalización para el personal ingresado en la Empresa antes del 1 de octubre de 1.991, consistirá en un mínimo equivalente al 3% del Salario Regulador, más un diferencial en función de la antigüedad medida en años completos, a 31 de diciembre de 1.992, de 0,45% por año de antigüedad con un máximo del 12% del salario a los 20 ó más años, en reconocimiento de los servicios pasados.

El personal que hubiera ingresado en la Empresa con posterioridad al 1 de octubre de 1.991, tendrá derecho a una aportación del Promotor del 3% del Salario Regulador.

2º) La aportación del partícipe estará en función del Salario Regulador, será obligatoria y se destinará al Fondo de Capitalización o ahorro, pues el coste de la prima del seguro en servicio activo correrá a cargo exclusivamente del Promotor. Sus importes mínimos serán del 1% del salario para empleados con fecha de ingreso en la Empresa anterior a 1 de octubre de 1.991, y del 3% para los incorporados con fecha posterior, pudiendo los partícipes elevar voluntariamente la aportación dentro de los límites legales.

Todas las aportaciones se efectuarán con periodicidad mensual simultáneamente a la nómina del personal.

8) **Partícipes en suspenso:** Serán partícipes en suspenso:

- 1º) Quienes estén en situación de suspensión de su contrato de trabajo, en todas sus modalidades salvo:
  - En los supuestos de ILT e Invalidez Provisional.
  - En aquellos casos en cuya suspensión de contrato se garantice que continuará disfrutando de las mismas condiciones laborales que tenían en UNION FENOSA.

2º) Quienes incumplan su obligación de contribuir al Plan.

En estos casos los partícipes perderán el derecho a percibir la aportación del Promotor.

Los partícipes en suspenso mantendrán sus derechos políticos en el Plan de Pensiones, y conservarán sus derechos consolidados acumulados en el mismo, ajustándose su régimen de prestaciones al hecho de que sus aportaciones están suspendidas.

9) **Baja en el Plan y movilización de derechos consolidados:** La baja del partícipe en el Plan se podrá producir por alguna de las siguientes circunstancias:

- 1º) Extinción del Contrato de Trabajo
- 2º) Disolución o terminación del Plan
- 3º) Fallecimiento

En los dos primeros supuestos el partícipe movilizará sus derechos consolidados acumulados en este Plan de Pensiones al nuevo Plan de Pensiones que él designe, sin prima de penalización por dicho traspaso.

En cualquiera de los tres casos se perderán todos los derechos políticos en el Plan.

10) **Prestaciones del Plan de Pensiones:** El Plan proporcionará prestaciones para las siguientes contingencias del partícipe:

- 1º) Jubilación.
- 2º) Invalidez Permanente en los grados de Incapacidad Total. Absoluta y Gran Invalidez.
- 3º) Fallecimiento.

La prestación de jubilación consistirá en el Fondo por Derechos Consolidados del partícipe una vez deducidos los gastos generados para su materialización.

La prestación de invalidez o fallecimiento consistirá en el Fondo por Derechos Consolidados del partícipe más una cantidad, en su caso, que garantice los siguientes capitales:

- Gran Invalidez: 4,5 veces el Salario Regulador anual.
- Invalidez Permanente y Absoluta: 4 veces el Salario Regulador anual.
- Invalidez Total y Permanente para el trabajo habitual: 3,5 veces el Salario Regulador anual.
- Viudedad: 3 veces el Salario Regulador anual.
- Orfandad: 1/12 veces el Salario Regulador anual por cada hijo y año que le falta para alcanzar 18 años, hasta un máximo de 24 mensualidades por todos los hijos.

Al efecto de la determinación del Fondo por Derechos Consolidados y la prestación por invalidez o fallecimiento no se computarán las aportaciones voluntarias al Plan realizadas por el partícipe.

Todas las prestaciones podrán percibirse en forma de capital, renta vitalicia o temporal o mixta de ambas. Igualmente estas rentas podrán tener componente de viudedad y ser fijas o revalorizables.

11) **Beneficiarios:** Son beneficiarios con derecho a percibir prestación:

- 1ª) En caso de jubilación o invalidez, el propio partícipe.
- 2ª) En caso de fallecimiento, los designados por el partícipe de entre los legalmente permitidos, es decir, cónyuge viudo, huérfanos y otros herederos.

12) **Comisión de Control del Plan:** El funcionamiento y ejecución del Plan de Pensiones estará supervisado por una Comisión de Control formada por Representantes del Promotor, los partícipes y, en su caso, los beneficiarios. La composición de dicha Comisión será la siguiente:

- Partícipes: 10 miembros
- Beneficiarios: 1 miembro
- Promotor: 6 miembros

En caso de que el número de beneficiarios no alcance el 5% del total de partícipes, el número de estos últimos como miembros de la Comisión será de 11.

13) **Modificación y terminación del Plan:** La modificación del Plan requerirá de un acuerdo con mayoría de más de dos tercios de los miembros de la Comisión de Control del Plan y otro acuerdo en el seno de la Negociación Colectiva.

La terminación del Plan puede producirse por mutuo acuerdo del Promotor y la Comisión de Control o por causa legal.

En todo caso, serán requisitos previos para la terminación del Plan la garantía individualizada de las prestaciones causadas y la integración de los derechos consolidados de los partícipes en otro Plan de Pensiones.

## CAPITULO XI

### DISPOSICIONES FINALES

**Artículo 87º.- Condiciones más beneficiosas - Absorción y compensación:** Ambas partes reconocen que las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo son en su conjunto más beneficiosas para el personal, que las establecidas por las disposiciones legales actualmente vigentes y las incluidas en el XVII Convenio

colectivo. Por consiguiente, las nuevas mejoras absorben y compensan las que hasta ahora disfrutaba el personal.

Asimismo, se respetarán los derechos adquiridos por el personal en el supuesto de derogación de la Ordenanza Laboral.

**Artículo 88º.- Aprobación del Convenio:** Todas las condiciones estipuladas en el presente Convenio Colectivo forman una unidad orgánica e indivisible, por lo que ambas representaciones convienen que lo pactado quedará nulo y sin eficacia alguna en el caso de declaración de nulidad en alguno de sus preceptos.

**Artículo 89º.- No repercusión en precios:** Ambas partes hacen constar que el presente Convenio Colectivo ha sido posible por la aportación económica de la Empresa, sin que su contenido tenga repercusión en las tarifas que Unión Eléctrica Fenosa aplique a los usuarios de este servicio público, ya que las mismas vienen establecidas de forma oficial.

**Artículo 90º.- Comisión Mixta para la interpretación del Convenio:** Sin detrimento de las facultades de todo orden que corresponden a la Dirección de la Empresa por disposición de la Ley, cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación o aplicación del presente Convenio serán sometidas obligatoriamente, y como trámite previo, a una Comisión Paritaria que estará integrada por seis vocales en Representación de la Dirección de la Empresa y otros seis vocales en Representación del Personal, designados por cada una de las partes de entre los miembros de la Comisión Negociadora de este Convenio, bajo la presidencia de D. Carlos Palomeque López, Presidente de esta última Comisión.

Esta Comisión Mixta procederá, asimismo, a revisar en su totalidad el texto del Reglamento de Régimen Interior, a los efectos de elevar la correspondiente propuesta para su incorporación al próximo Convenio Colectivo.

**Artículo 91º.- Cláusula derogatoria:** El presente Convenio Colectivo sustituye al vigente hasta la fecha, el que, en consecuencia, queda sin efecto. Asimismo, anula los preceptos de la Ordenanza Laboral y Reglamento de Régimen Interior en lo que contradigan a lo establecido en este Convenio y, de modo especial, aquellos artículos a los que afecta su contenido económico.

Así lo otorgan las partes intervinientes y, en prueba de conformidad, lo firman con el Sr. Presidente, en Madrid, a 2 de diciembre de mil novecientos noventa y dos.

COMISION NEGOCIADORA

PRESIDENTE

D. Carlos Palomeque López

#### REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

D. Juan Barragán Robles  
D. Juan M. Concheso Meana  
D. Julio de Diego García  
D. Victoriano Enamorado Navas  
D. Angel Felipe Rojo  
D. Manuel Gallego Noblejas  
D. Enrique Martínez Blázquez  
D. Carlos Peñacoba Navaro  
D. Fernando Peragón González  
D. Juan Puche Gómez  
D. José Luis Souto Perandones  
D. Antonio Torres Gómez

#### REPRESENTACION DE LA EMPRESA

D. Luis Antonio de la Fuente Cabornero  
D. Jesús Mª González García  
D. Angel Guerra Llamas  
D. José Manuel de Liñán y Azorín  
D. Juan Vicente Linares Climent  
D. Fernando Matamoros Hernández  
D. Antonio Ramallal Molina  
D. Francisco Javier Rodríguez Sánchez  
D. José Salvador Ruiz Díaz  
D. Alejandro Sánchez Bustamante  
D. Santos Evaristo Vázquez Hernández  
D. José Mª Vázquez-Pena Pérez

#### DILIGENCIA DE APROBACION

Este Convenio Colectivo de UNION ELECTRICA FENOSA, S.A., Zona Centro, ha sido publicado en el "Boletín Oficial del Estado" número --- del día -- de ---- de 1.9--

## ANEXOS AL XVIII CONVENIO COLECTIVO

**ANEXO I - NORMAS DEL SERVICIO DE RETÉN****NORMAS DEL SERVICIO DE RETÉN**

1.- **Servicio de Retén:** Forman el servicio de retén los empleados que designados por la Empresa están localizables y dispuestos, fuera de su jornada laboral, para la incorporación al trabajo cuando sean requeridos para ello, con el fin de garantizar el mantenimiento del servicio o el funcionamiento de los equipos e instalaciones.

La incorporación al servicio de retén será de carácter voluntario para el personal perteneciente a la plantilla fija de la Empresa a la fecha de la firma del XVIII Convenio Colectivo.

2.- **Duración del Servicio:** La duración de cada servicio de retén será de siete días naturales consecutivos, durante las horas no laborables.

El ciclo de rotación del retén se establece con carácter general en una semana de cada cuatro. En ningún caso tendrá una rotación superior a una semana de cada tres.

La Empresa publicará, previa información al Comité correspondiente, un calendario anual del servicio

3.- **Interrupción del Servicio:** El servicio podrá ser interrumpido por la Empresa cuando no considere necesario su mantenimiento, dejando de percibirse la retribución correspondiente a los días que permanezca interrumpido.

La liquidación de un retén interrumpido se hará en proporción a los días en que efectivamente se preste el servicio, por días completos.

4.- **Sustituciones:** En los casos en que sea necesaria la sustitución de alguno de los integrantes de los Grupos de Retén se procederá del siguiente modo:

a) Ausencias por vacaciones anuales, permisos retribuidos, incapacidad laboral transitoria, asuntos sindicales o necesidades de la Empresa:

El empleado será sustituido por quien ocupe su mismo puesto en el retén n+2, siendo n el retén al que pertenece el ausente.

En caso de prolongarse la ausencia por un período superior a un ciclo de retenes, la primera sustitución la realizará el empleado n+2, la segunda el empleado n+3 y así sucesivamente, siempre y cuando no se incorpore un nuevo empleado al servicio para cubrir interinamente el puesto.

b) Ausencias por necesidades particulares del empleado: el Jefe del retén concederá el permiso y será el propio empleado quien deberá encontrar un sustituto adecuado.

5.- **Conceptos retributivos del Retén:** La retribución de retenes se compone de dos tipos de conceptos:

a) Los conceptos específicos del retén, que son:

- **Disponibilidad:**

Es la cantidad que se paga como contraprestación a la obligación de los integrantes del retén de estar localizables y dispuestos a acudir rápidamente a la realización del trabajo requerido.

Se retribuirá mediante una cantidad fija por ciclo de rotación.

- **Refuerzo de festivo:**

Es la cantidad que se paga como contraprestación a que alguno de los días del retén caiga en festivo, sin que coincida con sábado o domingo, ya que en este caso el tiempo de disponibilidad aumenta.

Se retribuirá mediante una cantidad fija por día festivo.

- **Plus de avisos:**

Es la cantidad que se paga como contraprestación a cada conjunto de avisos que se produzca dentro de cada ciclo de retén, a partir del cuarto, es decir que los tres primeros quedan excluidos de esta percepción.

Por conjunto de avisos se entiende el conjunto de veces que el trabajador es requerido durante un período de cuatro horas. El cómputo de dicho período se inicia desde la primera vez que es requerido el trabajador.

El tiempo de trabajo es independiente del período de cuatro horas definido en el párrafo anterior. En consecuencia, si el tiempo de trabajo excede las cuatro horas referidas no se considerará iniciado un nuevo período de conjunto de avisos.

Se retribuirá mediante cantidad fija, a partir del cuarto conjunto de avisos

b) Los reglamentarios derivados de la prestación extraordinaria de trabajo que se abonarán según lo establecido en el presente Convenio Colectivo

6.- **Importe de las retribuciones:** El personal sujeto al Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo percibirá los siguientes importes:

- **Disponibilidad:**

Escalones	1.992	1.993	1.994
E. 1 al E.10	23.356	+ IPC	+ IPC
E.11 al E.13	25.791	+ IPC	+ IPC
E.14 al E.16	27.804	+ IPC	+ IPC

- **Refuerzo de festivo:**

Para todos los escalones será el 20% de la Disponibilidad

- **Plus de avisos:**

Para todos los escalones	1.992	1.993	1.994
	1.146	IPC + 1,5	IPC + 1,5

7.- **Incompatibilidad de la percepción del Retén con la compensación del artículo 35:** Los trabajadores que integran el servicio de retén durante la duración del mismo, no percibirán la compensación establecida en el artículo 35 del Convenio Colectivo relativa a la interrupción de su descanso bien sea festivo o día laborable, entre las 22 horas y las 6 horas, ya que esta interrupción está compensada con la retribución del retén.

8.- **Devengo del Retén:** La retribución por retén sólo se paga cuando efectivamente se presta el servicio, no devengándose en consecuencia, en los períodos de vacaciones anuales, permisos retribuidos, incapacidad laboral transitoria, permisos no retribuidos, interrupción del servicio, etc.

9.- **Retén de Emergencia Central Nuclear José Cabrera:** En la Central Nuclear José Cabrera serán de aplicación junto con estas normas, las específicas del Retén de Emergencia acordadas con el Comité de Empresa de dicho Centro de Trabajo.

**ANEXO II - NORMAS PARA LA REVISIÓN DE CENTRALES TERMICAS****CONVENCIONALES E HIDRAULICAS****NORMAS PARA LA REVISIÓN DE CENTRALES TERMICAS****CONVENCIONALES E HIDRAULICAS**

1.- **Definición de Revisión:** Se entiende por revisión, a los efectos de cobro de la prima por este concepto, la actividad programada a principios de año, con el fin de asegurar el buen funcionamiento de la instalación durante el período siguiente a la realización de la misma, que supone el desmontaje y reparación de los elementos que intervienen en un grupo de generación, no comprendiendo por

consiguiente los trabajos de revisión que, programados o no, se realizan habitualmente.

2.- **Concepto de Prima de Revisión:** Se entiende por Prima de Revisión la contrapartida económica que compensa a los trabajadores que designados por la Empresa en virtud de requerimientos técnicos, organizativos o de producción, participen en las tareas de revisión, con las obligaciones señaladas en el artículo siguiente.

3.- **Duración:** Los trabajadores que perciban la prima de revisión, se obligan a petición de la Empresa, y durante la duración de la misma a:

- Prolongar su jornada ordinaria, en invierno entre 1 y 4 horas y en verano entre 1 y 6 horas.
- Trabajar en sábados, domingos y festivos entre 1 y 10 horas.
- Realizar, además de las funciones habituales de su puesto de trabajo, las funciones de coordinación y supervisión de las empresas contratistas.
- Cambiar su régimen de trabajo cuando sea necesario.

4. **Importe de las retribuciones:** Las cantidades a percibir en concepto de Primas de Revisión para los años 1.992, 1.993 y 1.994, son las que figuran en el siguiente cuadro:

CONCEPTO	1.992	1.993	1.994
Jornada partida prolongando de 1 a 2 h.	650	740	850
Jornada partida prolongando de 3 a 4 h.	850	1.020	1.200
Jornada intensiva prolongando de 1 a 4 h.	1.330	1.365	1.400
Jornada intensiva prolongando de 5 a 6 h.	1.500	1.625	1.750
Sábados, domingos y festivos			
- De 1 a 5 h.	1.800	2.000	2.200
- De 6 a 10 h.	2.500	2.750	3.000

5.- **Horas Extraordinarias:** Además de la Prima de Revisión regulada se abonarán como horas extraordinarias todas aquellas que superen la jornada ordinaria de trabajo.

6.- **Preferencias que se reconocen:** Si el personal que participa en la revisión, a consecuencia de ésta tiene que cambiar su régimen de trabajo, de tal modo que abandone el régimen de turnos, durante toda o parte de la revisión, seguirá cobrando las percepciones propias de la modalidad de turno en que se integre.

Si un trabajador en régimen de jornada ordinaria pasa a turnos durante toda o parte de la revisión, cobrará las percepciones propias de la modalidad de turno en que se integre.

7.- **Carácter excluyente:** La Prima de Revisión no tendrá repercusión sobre las percepciones en vacaciones, quedando excluida del abono de dicho mes.

**ANEXO III. - NORMAS PARA LA REVISIÓN DE LA  
CENTRAL NUCLEAR JOSÉ CABRERA**

**NORMAS PARA LA REVISIÓN DE LA C.N. JOSÉ CABRERA**

1.- **Objeto:** Establecer las condiciones económicas y de aplicación que regirán en el futuro para las primas que en la actualidad existen en la Central Nuclear José Cabrera y aquellas otras que expresamente se articulan en este documento, de acuerdo con los niveles y puestos afectados, establecidos por la Subdirección General de Recursos Humanos.

**-2.- Prima Nuclear:**

**2.1.- Factores:**

Estará definida en base a 3 factores:

**2.1.1. Especialización (E<sub>i</sub>):**

Estará integrada por 12 niveles.

**2.1.2. Responsabilidad (R<sub>i</sub>):**

Estará integrada por 8 niveles.

El coeficiente del factor "m" pasará de 0,04 al 0,05, con lo que el 100% de la prima se cobrará a los cuatro años de permanencia en el puesto y no a los 5.

**2.1.3. Factor III (Pk):**

Es la cantidad que percibirán las personas con Centro de Trabajo en la C.N. José Cabrera que manifiesten por escrito la voluntad de realizar las tareas que a continuación se relacionan, con extensión o modificación de su horario habitual si fuera preciso, en el caso de que fueran requeridos para ello por la Empresa:

- Descarga y renovación de combustible
- Revisión durante el período de recarga
- Todas aquellas que se programen en el Centro de Trabajo con motivo de la recarga.

Asimismo, deberán:

- Integrar el retén de emergencia exigido por el C.S.N. o cualquier otro que a juicio del mismo fuera previsto para el correcto funcionamiento de la Central Nuclear.
- Integrar el retén actualmente instaurado por la Dirección de la Central. En cualquier caso el número de sus integrantes podrá incrementarse por requerimiento oficial.

El derecho a su percepción se extinguirá cuando, ante el requerimiento de la Empresa, el trabajador se negase a realizar lo indicado anteriormente.

Se abonará con carácter anual en una sola vez, en la nómina inmediatamente anterior al comienzo de la recarga.

Se establecen 7 niveles de percepción (del 1 al 7), en función del puesto que se desempeñe.

A efectos de su cálculo se tendrá en cuenta el número de años de permanencia en el Centro de Trabajo.

Su aplicación se iniciará tomando como base 4 años, desde la aprobación de este documento, para todas las personas afectadas, en el momento de la firma.

**2.2.- Fórmula de Aplicación:**

$$PN = E_i (0,1n + 0,8) + R_i (0,05m + 0,8) + Pk(0,1n' + 0,8)$$

Donde,

E<sub>i</sub> = Base anual por Especialización

n = Nº de años de permanencia en el Centro de Trabajo

R<sub>i</sub> = Base anual por Responsabilidad

m = Nº de años de permanencia en el mismo puesto de trabajo  
 Pk = Factor III  
 n' = Nº de años transcurridos en la Central desde la firma de este Acuerdo.

### 2.3.- Condiciones de Aplicación:

Los tres factores que integran la Prima Nuclear se revisarán anualmente en la misma cuantía en que se fije el incremento salarial en el Convenio Colectivo.

Las cantidades percibidas por este concepto no tendrán carácter de pensionables, por lo que no entrarán a formar parte de la base reguladora de la pensión.

Los factores de Especialización y Responsabilidad tendrán carácter retroactivo, siendo aplicables con efectos de 1 de enero de 1.991. El factor III (Pk) sólo será aplicable desde la fecha de su aprobación.

En el caso de que cualquier persona de la Central Nuclear cambie de Centro de Trabajo de forma voluntaria, dejará de percibir automáticamente la prima.

El cambio de puesto de trabajo, dentro del propio Centro, supondrá la aplicación de los niveles de prima correspondientes al nuevo puesto.

Excepcionalmente, si el cambio de Centro de Trabajo es debido a la imposibilidad de poder continuar desarrollando su actividad en la Central Nuclear José Cabrera, por causas ajenas a la voluntad del trabajador, éste podrá optar:

- Seguir percibiendo la prima nuclear, pero la cantidad percibida por este concepto, que no será revisable, se absorberá en el plazo de los cinco años siguientes a la salida de la central en un porcentaje del 20% anual.
- Percibir la indemnización equivalente a la suma de los valores anuales actualizados a la fecha en la que se produzca el cambio de Centro. El tipo de interés a considerar será la media de los tipos aplicados por las entidades financieras en ese momento.

### 3.- Prima de Recarga:

#### 3.1.- Condiciones generales:

Únicamente es de aplicación al personal de la Central Nuclear José Cabrera que se encuentre afectado por el proceso de recarga.

El personal afectado por dicho proceso prolongará su jornada laboral el tiempo que sea necesario a juicio de la dirección técnica, en el límite de 10 horas de trabajo efectivo en jornada ordinaria y de 6 horas en días festivos.

Cuando por necesidades del servicio sea preciso prolongar la jornada de trabajo coincidiendo con la jornada de verano se aplicará los artículos 32 y 37 del XVIII Convenio Colectivo, en lo referente a la Ayuda y Dieta de Comida.

El personal de turnos rotativos que abandone dicho régimen durante el período de recarga, se acogerá a las mismas condiciones que el resto del personal implicado en la recarga en lo referente a percepciones de jornada, percibiendo los pluses de turnos correspondientes como si no hubiera abandonado dicho régimen.

El personal acogido a la jornada normal que abandone dicho régimen para trabajar en el de turnos durante el período de recarga, se acogerá a la modalidad "A" de turnos abiertos del Régimen Económico General recogido en el artículo 33 del XVIII Convenio Colectivo.

Asimismo, les será de aplicación lo pactado en cuanto a la prolongación de jornada y las percepciones que ello conlleva.

El personal que trabaje en régimen de turnos durante la recarga, bien porque sea su régimen normal o porque se acoja a dicho régimen durante la misma, percibirá la prima correspondiente si prolongara su jornada.

Si la recarga coincide con la jornada de verano, los trabajadores que no puedan disfrutarla por tener que prolongar su jornada normal de trabajo, una vez finalizada aquella podrán realizar en horario de invierno una jornada de seis horas, durante el mismo número de días que no pudieron disfrutarla.

### 3.2.- Condiciones económicas:

Se abonarán como horas extraordinarias todas aquellas que sobrepasen la jornada ordinaria.

La percepción se regula en base a la siguiente escala:

TIPO	PROLONGACION DE JORNADA (Horas)	CUANTIA (Pts./día)
I	1 ó 2	1.277,-
II	3 ó 4	1.940,-
III	5, 6 ó 7	2.864,-
IV	8 ó más	4.000,-

Nota: La escala de prolongación de jornada hace referencia a hora efectivamente trabajada.

Las cuantías establecidas serán revisadas con carácter anual en la misma cuantía en que se fije el incremento salarial en el Convenio Colectivo.

Las cantidades percibidas por este concepto no tendrán carácter de pensionables, por lo que no entrarán a formar parte de la base reguladora de la pensión.

### 4.- Prima de Licencia:

#### 4.1.- Condiciones generales:

Es la cantidad que la Empresa abonará a todas aquellas personas pertenecientes a la Central Nuclear José Cabrera que estén en posesión de la licencia de operador o supervisor, otorgada por el Consejo de Seguridad Nuclear, cuando dicha licencia sea preceptiva para el desarrollo de su puesto de trabajo.

El derecho a su percepción surge desde el momento en que el C.S.N. otorga al interesado la licencia de operación y supervisión y éste desempeña el puesto de trabajo donde la licencia sea preceptiva.

El derecho a su percepción se extingue por las siguientes causas:

- Cuando por cualquier motivo el C.S.N. revoque la licencia otorgada.
- Cuando se deje de ocupar el puesto para el que sea requerida la licencia.
- Cuando se dejara de realizar el entrenamiento periódico establecido en la C.N. José Cabrera para el mantenimiento de las licencias, tal y como especifica la normativa aplicable.
- Cuando el trabajador deja de pertenecer a la Central Nuclear José Cabrera.

#### 4.2.- Condiciones económicas:

A efectos de su establecimiento y percepción, la Prima de Licencia estará dividida en dos conceptos:

- Prima de Licencia de Supervisión
- Prima de Licencia de Operación

La cuantía anual que se establece para ambos conceptos es la siguiente:

- a) Prima de Licencia de Supervisión: 180.000.- Ptas.
- b) Prima de Licencia de Operación : 130.000.- Ptas.

Las cuantías establecidas serán revisadas con carácter anual en el mismo porcentaje en que se fije el incremento salarial en el Convenio Colectivo.

Las cantidades percibidas por este concepto no tendrán carácter de pensionables, por lo que no entrarán a formar parte de la base reguladora de la pensión.

La Prima de Licencia será de aplicación desde la fecha de la firma de este Acuerdo.

#### **ANEXO IV. - REGLAMENTO DEL PROCESO DE VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO Y DE SU COMISION**

##### **CAPITULO I**

##### **FUNCIONES DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS**

**Artículo 1º.- Funciones:** La Unidad de Recursos Humanos, a través del Area de Planificación y Gestión de Plantilla, asumirá las siguientes funciones:

- Análisis de los puestos de trabajo
- Redacción de las descripciones de los puestos de trabajo.
- Calificación previa de los puestos de trabajo, para su análisis y posterior aprobación por la Comisión de Valoración.
- Planificación y convocatoria de las reuniones de la Comisión de Valoración.
- Asesoramiento a todos los niveles en materia de valoración de puestos de trabajo.
- Ejecución de los cálculos y trabajos administrativos relacionados con la valoración de puestos de trabajo.

##### **CAPITULO II**

##### **RECLAMACIONES DE VALORACION POR MODIFICACION DE LAS FUNCIONES / TAREAS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO**

**Artículo 2º.- Registro de reclamaciones:** El Area de Planificación y Gestión de Plantilla llevará un registro de reclamaciones, en el que indicará:

- Nº de orden de la reclamación
- Nombre y apellidos del reclamante
- Puesto de Trabajo
- Centro de Trabajo
- Fecha de la reclamación
- Fecha del acuse de recibo
- Fecha de envío de la reclamación a Recursos Humanos

**Artículo 3º.- Reclamaciones por supuestos errores de calificación.** La reclamación será presentada directamente por el interesado al Jefe de su Unidad o a través de un Representante de los Trabajadores miembro de la Comisión de Valoración, el cual la remitirá a la Unidad de Recursos Humanos para su análisis y posterior resolución.

El Area de Planificación y Gestión de Plantilla analizará dicha reclamación y procederá:

- a) Contestando directamente en el caso de que, tras verificar el expediente, considera que existe el supuesto error y éste es de cálculo.

b) Contestando directamente en el caso de que, tras verificar el expediente, considera que no existe el supuesto error.

c) Sometiendo el caso a la Comisión de Valoración, en el caso de que el analista que revise el expediente, suponga que ha habido error en la calificación.

Si tras recibir contestación, en los casos a) y b), el reclamante sigue creyendo en la existencia del error, podrá dirigirse a uno de los Representantes de los Trabajadores, miembro de la Comisión de Valoración, el cual podrá revisar personalmente el expediente de valoración del puesto y justificará al interesado la improcedencia de la reclamación o la hará suya presentándola en la Comisión de Valoración para su consideración.

**Artículo 4º.- Reclamaciones por modificación del contenido (tareas) del puesto de trabajo.** Procederá la reclamación cuando las funciones/tareas de un puesto de trabajo o las condiciones en las que se desempeña, varíen de tal forma que afecten a su calificación.

Dicha petición de revisión podrá ser promovida:

a) Por el interesado, por sí mismo, a través de su unidad o a través de un Representante de los Trabajadores, miembro de la Comisión de Valoración.

b) Por el superior jerárquico.

c) Por la Unidad de Recursos Humanos

La petición se presentará en el Area de Planificación y Gestión de Plantilla, la cual adoptará alguna de las siguientes decisiones:

- a) Desestimar la reclamación porque las modificaciones en el contenido del puesto no conlleve un cambio de valoración.
- b) Iniciar el trámite de revisión del puesto.

La reclamaciones desestimadas directamente por el Area de Planificación y Gestión de Plantilla, tendrán el mismo tratamiento que el indicado en el último párrafo del artículo anterior.

##### **CAPITULO III**

##### **ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION DE VALORACION**

**Artículo 5º.- Composición:** La Comisión estará compuesta por los siguientes miembros permanentes:

- Presidente
- 1 Secretario
- 3 Representantes de los Trabajadores
- 3 Representantes de la Empresa

**Artículo 6º.- Constitución:** La Comisión de Valoración quedará integrada de la siguiente forma:

- El Presidente será el responsable de la Unidad de Recursos Humanos o persona en quien delegue.
- El Secretario, asesor en la calificación, será el responsable del Area de Administración de Puestos.
- Los Vocales serán elegidos libremente:
  - . 3 por la Dirección de la Empresa
  - . 3 por los Representantes de los Trabajadores, de entre ellos mismos, a través del órgano correspondiente, representando a cada una de las ramas profesionales.

**Artículo 7º.- Funciones:** Será función de la Comisión de Valoración ATRIBUIR NIVELES o aceptar los propuestos por la Unidad de Recursos Humanos en la calificación provisional, de acuerdo con el Manual de Valoración.

**Artículo 8º.- Condiciones de constitución:** Para que la Comisión pueda considerarse validamente constituida en cada sesión, será necesaria la presencia de dos vocales de cada una de las representaciones.

**Artículo 9º.- Misiones de los miembros:** Las misiones específicas de cada miembro de la Comisión son las siguientes:

Presidente:

- Convocar las reuniones
- Presidir las sesiones
- Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas
- Dirimir con su voto la determinación de un acuerdo sobre valoración, cuando se haya producido empate después de tres votaciones sucesivas y no hubiera acuerdo mayoritario.

Vocales:

- Juzgar en conciencia el valor relativo que, en cada uno de los aspectos, corresponde a cada puesto de trabajo, de acuerdo con los niveles definidos en el Manual de Valoración.
- Emitir voto personal en caso de discrepancia entre los juicios individuales sobre el nivel a aplicar en cada caso. No se permitirá la abstención.
- Colaborar en cualquier trabajo adicional para llevar a cabo la valoración de la manera más justa y equitativa.

Asesor de Calificación:

- Desarrollar las funciones de Secretario, tales como:
  - . Transcripción de los valores y datos determinados por acuerdo a los impresos.
  - . Efectuar los cálculos necesarios, ejecutar los acuerdos, custodiar la documentación, etc.
  - . Redactar documentos, actas, efectuar convocatorias, etc.
- Asesorar a la Comisión, como especialista y bajo su propia iniciativa, en la interpretación de conceptos.

**Artículo 10.- Sustituciones y suplencias:** En ningún caso podrá ejercer la función de vocal aquella persona cuyo puesto figure entre los del grupo que se está valorando en la sesión.

Cuando se presente esta circunstancia, la Comisión estará formada por cuatro vocales. El vocal perteneciente al grupo que se valora pasará a ser informador.

#### CAPITULO IV NORMAS ADICIONALES

**Artículo 11.- Deliberación y resoluciones de la Comisión de Valoración:** Las deliberaciones de la Comisión serán de carácter secreto y, por tanto, no debe trascender los debates fuera del seno de la misma.

Las resoluciones de la Comisión se adoptarán a puerta cerrada y, en consecuencia, llegado este momento abandonarán la sala todos los informadores, quedando únicamente los componentes de la Comisión de Valoración.

**Artículo 12.- Reuniones de la Comisión de Valoración:** La Comisión de Valoración se reunirá, cuando menos, una vez al mes, en sesiones ininterrumpidas durante un periodo que se determinará en cada caso por la propia Comisión. Los efectos económicos, si existen, de las revisiones por modificación del puesto de trabajo, en el caso de que la Comisión considere procedente cambiar su calificación, tendrán efectos desde la fecha en que la reclamación haya tenido entrada en la Unidad de Recursos Humanos.

**Artículo 13.- Dotación de recursos:** La Comisión se servirá de los siguientes elementos:

a) Materiales:

- Descripción de los puestos realizados por los analistas de la unidad de Planificación y Gestión de Plantilla.

- Calificación provisional establecida por la Unidad de Planificación y Gestión de Plantilla.

- Manual de Valoración.

b) Personales:

- La asesoría técnica de la Unidad de Planificación y Gestión de Plantilla.

- El juicio individual y colectivo de los miembros de la Comisión.

- El conocimiento de los puestos por parte de los informadores que considere necesarios.

#### ANEXO V. - REGLAMENTO PARA USO DE

#### TERMINALES DE ORDENADOR Y SIMILARES

#### REGLAMENTO PARA EL USO DE TERMINALES DE ORDENADOR Y SIMILARES

##### 1.- Normas Generales:

**1.1.- Objeto:** El presente reglamento tiene por objeto establecer las normas de protección mínimas para prevenir la producción de efectos biológicos o psicológicos negativos y limitar la probabilidad de incidencia de los mismos en el personal que utilice como instrumento de trabajo habitual auriculares y pantallas de visualización.

**1.2.- Ambito de aplicación:** Este reglamento se irá aplicando gradualmente en todas las oficinas y dependencias de Unión Fenosa en las que se utilicen dichos instrumentos de trabajo. Este reglamento afectará a todo el personal que esté trabajando más de media jornada en ordenadores.

**1.3.- Vigilancia:** Sin perjuicio de las facultades de la Dirección General de la Empresa y de los demás organismos competentes en la materia, corresponderá al Comité de Seguridad e Higiene (u órgano establecido a tal efecto) velar por el exacto cumplimiento de estas normas.

**1.4.- Definición:** A efectos del presente reglamento se entenderá por personas profesionalmente expuestas, todas aquellas que desempeñen los puestos de trabajo anteriormente indicados, como instrumento de trabajo dentro de la Empresa.

**1.5.- Selección de personal:** El personal, antes de ser destinado a estos servicios, sin perjuicio de que haya seguido un curso de aprendizaje, deberá ser sometido a un examen psicotécnico que acredite su capacidad para soportar sin deterioro este tipo de trabajo, y a un reconocimiento de la vista y oído.

**1.6.- Reconocimiento médico:** Aparte del reconocimiento médico general, este personal será sometido cada tres años a:

- Reconocimiento óptico.
- Reconocimiento del aparato auditivo, en el caso de teléfono eléctrico y centrales de producción.
- Radiografía de columna vertebral.
- Examen psicotécnico.

**1.7.- Enfermedad:** En caso de enfermedad profesional, deterioro físico o de notable incidencia psíquica, certificada por un facultativo o departamento de medicina de la Empresa, se procederá al traslado del trabajador a otro puesto de trabajo de categoría similar, sin perjuicio de los derechos económicos del trabajador.

**1.8.- Descansos:** Toda persona que ocupe un puesto de trabajo de los descritos anteriormente deberá tener la posibilidad de interrumpir su trabajo y hacer pausas breves y frecuentes.

El operador que además de la pantalla utilice auriculares, en jornada laboral continua, tendrá derecho a tres descansos opcionales de cinco minutos cada uno. Si la jornada es partida el tiempo opcional de descanso será de diez minutos por la mañana y cinco minutos por la tarde. A estos efectos se considerará tiempo de trabajo el que el operador permanece delante de la pantalla activada.

El descanso fijo debe ser visual, auditivo y postural, incompatible con trabajos accesorios.

Debe procurarse que el operador no utilice la pantalla y los auriculares más de siete horas diarias, y en ningún caso podrá permanecer más de dos horas continuas, sin pausa, ante la pantalla.

Entre llamada y llamada en el teléfono eléctrico deberá darse un intervalo mínimo de diez a veinte segundos.

## 2.- Normas relativas al uso de auriculares en el teléfono eléctrico

- 2.1.- **Exclusividad:** Cada operador tendrá unos auriculares para uso exclusivo. Dichos auriculares no podrán ser entregados a otro sin previa desinfección de los mismos.
- 2.2.- **Elección:** El operador podrá elegir el modelo de auriculares que se adapte mejor a sus conveniencias. A estos efectos, la Empresa dispondrá al menos de dos tipos de auriculares.
- 2.3.- **Señales:** Las señales de llamada serán además de sonoras, luminosas. Las sonoras serán regulables en intensidad y tono a voluntad del operador. Las luminosas serán independientes de las sonoras y desconectables.

## 3.- Normas relativas al uso de pantallas:

- 3.1.- **Colocación:** La pantalla deberá estar colocada de modo que permita su rotación e inclinación a conveniencia del operador. Si excepcionalmente, la pantalla estuviera fija, deberá tener un ángulo de inclinación de 10 a 30 grados hacia atrás en relación con la vertical. La distancia ojo-pantalla deberá ser de 40 a 70 cms. y el ángulo que forme la línea de mirada dirigida al centro de la pantalla con la horizontal de 15 a 20 grados.
- 3.2.- **Presentación:** La superficie de presentación no podrá ser inferior a 17x23 cms. (diagonal de 30 cms.). Todos los caracteres se deberán presentar sin posibilidad de confusión, distinguiéndose perfectamente los signos unos de otros. Los caracteres que aparezcan en la pantalla tendrán las dimensiones mínimas siguientes:

- Altura: 3 a 4 mm.
- Anchura: 3/4 o 4/5 de la altura.

El espacio entre caracteres será igual a la mitad de su altura, la separación mínima entre palabras equivalente a un carácter y el espacio entre líneas igual a la altura de los caracteres. El texto tendrá una densidad máxima de 25 a 30 líneas de 80 caracteres. No se permite el uso de viseras en las pantallas.

- 3.3.- **Intensidad luminosa:** Los aparatos estarán dotados de mandos que permitan al operador regular la densidad luminosa de los caracteres y, a ser

posible, su enfoque. La pantalla será mate y tratada con anti-reflejos o, en su defecto, deberá estar provista de un filtro superpuesto que no deforme la imagen. Las teclas serán mates.

- 3.4.- **La impresora y el teletipo:** La impresora y el teletipo que haya en el departamento estarán de forma que el ruido que emita no rebase los mínimos establecidos por la legislación vigente.
- 3.5.- **La ubicación:** Los puestos de trabajo con pantallas no deben estar orientados de cara o contra la ventana. En ningún caso podrá estar el operador próximo a un muro. La distancia mínima aconsejable entre operadores será de 0,5 m.
- 3.6.- **La mesa:** Las mesas de trabajo tendrán una altura regulable de 63 a 82 cms. Si fuera fija la altura mínima será de 72 cms. La superficie habrá de ser suficiente para permitir el desplazamiento de los diferentes elementos que se manejan sobre ella: la pantalla, teclado, portadocumentos, etc. El portadocumentos, en el caso de que sea necesario, será ajustable en altura y permitirá una inclinación de 30 a 70 grados sobre el plano horizontal. Para permitir la extensión de las piernas, la profundidad bajo la mesa tendrá que ser al menos de 50 cms.
- 3.7.- **La silla:** La silla será giratoria, ajustable en altura, con respaldo y con apoyabrazos opcionales. La silla permitirá una altura de 42 a 55 cms. El respaldo tendrá aproximadamente 50 cms. por encima del asiento y la inclinación será de 2 grados hacia adelante y de 20 a 30 grados hacia atrás. Tanto el asiento como el respaldo sin ser completamente rígidos estarán rellenos de un material consistente que evite el hundimiento del cuerpo. Se pondrá a disposición del operador un reposa-pies inclinado de altura regulable.
- 3.8.- **La iluminación:** El local donde están instaladas las pantallas deberá tener preferentemente luz natural. Las ventanas deberán tener cortinas o estores que tamicen la luz. La iluminación general deberá ser lo más uniforme posible evitando brillos excesivos y grandes contrastes. El nivel de iluminación general se situará entre 300 y 500 lux. La iluminación artificial habrá de ser indirecta, debiendo colocarse los tubos fluorescentes en dirección paralela al eje de la mirada, sin pasar por encima de las mesas, y cubiertos con pantallas difusoras. Se evitarán todo tipo de parpadeos perceptibles de la luz artificial. Se eliminarán todos aquellos reflejos sobre la pantalla que dificulten su lectura o deslumbren al operador. Si fuera preciso, se dotará a cada operador de una lámpara individual manejable para la lectura de documentos.
- 3.9.- **La temperatura:** La temperatura del aire en el local de trabajo es aconsejable que se encuentre entre 19 y 25 grados. El grado higrométrico aconsejable está comprendido entre 30 y 70 HR. La velocidad del aire no será superior a 0,20 m/s. En ningún caso la circulación del aire incidirá directamente sobre el operador.
- 3.10.- **El ruido:** El ruido ambiental en los trabajos con pantallas que requieran un nivel elevado de concentración mental, no deberá superar 50-55 dB. No se permite hacer funcionar aparatos ruidosos próximos al local de trabajo. De modo especial se procurará que las impresoras y los teletipos que funcionen dentro del local no emitan un ruido superior a los 55 dB.
- 3.11.- **El color:** Se evitarán los colores vivos o las pinturas brillantes.