

la responsabilidad de la empresa, desde la fecha que se indique, en cuanto a los artículos y bases negociados, quedará circunscrita única y exclusivamente a las obligaciones contenidas en dicho acuerdo y a la nueva redacción del Convenio.

22967 *RESOLUCIÓN de 9 de septiembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la empresa «Compañía Sevillana de Electricidad, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la empresa «Compañía Sevillana de Electricidad, Sociedad Anónima» (código de convenio 9006722), que fue suscrito con fecha 2 de junio de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por las Secciones Sindicales de UGT y Confederación de Cuadros en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 9 de septiembre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «COMPAÑÍA SEVILLANA DE ELECTRICIDAD, SOCIEDAD ANÓNIMA» 1997/2002

CAPÍTULO I

Extensión y ámbito del Convenio

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo entre la Compañía Sevillana de Electricidad y los trabajadores incluidos en su ámbito personal.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Las normas del presente Convenio serán de aplicación a la totalidad del personal de plantilla de la Compañía Sevillana de Electricidad, a excepción del personal directivo.

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

Queda expresamente exceptuado de su ámbito, el personal a que se refiere el artículo 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores. (Ley 8/80 de 10 de marzo).

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Será de aplicación el presente Convenio en todo el territorio nacional donde la Compañía Sevillana de Electricidad desarrolla o desarrolle en el futuro su actividad industrial de producción, transformación, transporte, transmisión, distribución y comercialización de energía eléctrica.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá su vigencia, salvo lo dispuesto expresamente en el mismo, desde el 1 de enero de 1997 hasta el 31 de diciembre del 2002.

Artículo 5. *Prórroga.*

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 6. *Organización.*

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

Artículo 7. *Traslados.*

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

- a) Análogo o similar puesto de trabajo. Cuando no exista puesto de trabajo análogo al que venía desempeñando, la empresa facilitará la preparación profesional adecuada para la mejor adaptación a su nuevo puesto.
- b) Análogas o similares condiciones de vivienda.
- c) Sin pérdida económica por el traslado.
- d) Una indemnización de seis mensualidades de su retribución, constituida por el salario base individual.
- e) Previo informe al Comité de empresa o a los Delegados Sindicales, en su caso.

Tendrán prioridad de permanencia en sus puestos de trabajo los trabajadores mayores de cincuenta años y aquéllos cuyas circunstancias familiares y/o de salud, debidamente acreditadas, desaconsejen su traslado.

2. Voluntarios: Cuando el traslado, previa aceptación por parte de la empresa, se efectúe a solicitud del interesado, la Compañía podrá modificarle su clasificación profesional y sus retribuciones si fuesen de nivel inferior en el nuevo puesto, quedando obligada a ello si ésta es superior a la de origen, y sin que el trabajador tenga derecho a indemnización alguna por los gastos que el cambio de residencia le origine.

3. Convenidos: Se estará a los términos del acuerdo alcanzado entre el trabajador y la empresa.

4. Permutas: Los trabajadores, con destino en localidades distintas y pertenecientes a la misma Categoría, podrán solicitar la permuta de sus respectivos puestos a reserva de lo que decida la Dirección de la empresa en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes y otras circunstancias justificadas que la empresa pueda apreciar.

De consumarse la permuta los trabajadores aceptarán la modificación de retribuciones a que pudiera dar lugar el cambio de puestos y renunciarán a toda indemnización por gastos de traslado.

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

El trabajador que haya prestado servicios en régimen de turno cerrado de relevo, en actividades que deban desarrollarse en estructuras de gran altura, aquellos que se pasen más de la mitad del año fuera de su lugar habitual de residencia, los que hayan prestado servicios en zonas rurales (alejados de grupos de población mayores de cinco mil habitantes) y los trabajadores de las brigadas de trabajos en tensión, todo ello durante un plazo de diez años, tendrán preferencia para ocupar las plazas vacantes de su categoría y zona, teniendo que quedar sus retribuciones limitadas estrictamente a las condiciones del nuevo puesto de trabajo que pase a desempeñar.

Artículo 9. *Productividad.*

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

Artículo 10. *Rendimiento.*

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

La retribución del trabajador corresponde a ese rendimiento normal.

Artículo 11. *Personal con mando.*

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

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 12. *Clasificación profesional.*

Los trabajadores se clasificarán en alguno de los siguientes grupos profesionales, técnicos, administrativos y operarios y categorías.

Grupos profesionales:

1. Grupo profesional técnico: Es el personal que con mayor o menor grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante estudios superiores, medios, formación profesional de segundo grado o equivalentes y por sus conocimientos y experiencia desarrolla tareas de carácter técnico, realizando trabajos correspondientes a las categorías que se indican a continuación, y quedando adscritos a una de ellas según la capacitación y funciones que desarrolle.

a) Categoría III: Son aquellos trabajadores que, con o sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel de complejidad técnica media y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente, aquéllos cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destreza dentro de las diferentes especialidades o dominio de una de las mismas.

Con formación profesional de segundo grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, o con experiencia.

Quedará adscrito a esta categoría el personal que realice de forma continuada, pudiendo ser concurrentes, algunas de las siguientes funciones:

Funciones que suponen la ejecución de un mando directo sobre un reducido número de profesionales.

Funciones que implican responsabilidad sobre una reducida sección con actividades homogéneas en cualquier área de actividad técnica de la empresa.

Funciones asociadas a la planificación, proyección, construcción y mantenimiento de la red de distribución y reparto y de la producción.

Todo tipo de replanteos, levantamiento de planos topográficos con taquímetro o nivel, croquis del terreno, incluida simbología, así como todas aquellas actividades que deban ser desarrolladas gráficamente una vez efectuado el trabajo de campo.

Desarrollo de planos a partir de croquis y de cálculos de resistencia de materiales, estructuras metálicas y máquinas.

Responsabilidad sobre la interpretación y ejecución de planos y proyectos, coordinando y dirigiendo el trabajo a desarrollar por las personas bajo su mando.

Dirección de los trabajos de montaje y reparación de equipo e instalaciones mecánicas y eléctricas y elementos auxiliares.

Efectuar e interpretar pruebas de análisis de materiales, máquinas, equipos e instalaciones, realizando estudios sobre los mismos que reflejen el análisis de las anomalías que pudieran presentarse.

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

Operaciones en las instalaciones supervisando los trabajos de montaje, ajuste y reparación de averías en caso de necesidad.

Verificación y reparación de equipos y/o instrumentos complejos de control, medida, sistema de protecciones y telecomunicaciones.

Operación y supervisión sobre plantas de tratamiento, con capacidad para efectuar todo tipo de análisis de aguas, aceites, combustibles y los relacionados con el control medioambiental.

Coordinación de la operación y operaciones complejas de plantas de generación de alto nivel tecnológico.

Tareas complejas de control sobre plantas de producción.

Control y gestión de redes de distribución y transporte con realización de maniobras telemandadas o no realizadas por equipos de trabajo bajo su directa supervisión.

Responsabilidad sobre la seguridad, rendimiento y perfecta ejecución del trabajo de aquellos profesionales a los que se dirige personalmente.

Responsabilidad sobre aquellas unidades que realizan funciones técnicas asociadas directamente por su carácter a la actividad comercial.

Mantener y coordinar equipos informáticos de usuarios y aplicaciones, instalación y mantenimiento de equipos personales (PC's, redes, periféricos y soft de apoyo).

Responsabilidad sobre las unidades cuyas funciones estén dirigidas a la atención de comedores.

Responsabilidad en la instrucción, desarrollo y ejecución de cursos de formación.

Funciones análogas a las aquí descritas no recogidas en otras categorías.

b) Categoría II: Son trabajadores con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, homogéneas o heterogéneas, que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Con titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes, adquiridos por experiencia profesional.

Quedará adscrito a esta categoría el personal que realice de forma continuada, pudiendo ser concurrentes, algunas de las siguientes funciones:

Funciones de control y supervisión de procesos o subprocesos básicos de la empresa.

Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de funciones de producción, mantenimiento, servicios o administración de las tareas que se desarrollan en el conjunto de los mismos.

Responsabilidad sobre el mantenimiento preventivo eléctrico o mecánico, reparaciones, variaciones o montaje de las instalaciones de una central.

Responsabilidad sobre las funciones de todo el equipo de instrumentación neumática, eléctrica o electrónica de una central.

Responsabilidad sobre plantas de tratamiento de aguas y vertidos, laboratorio químico y control medioambiental de una central.

Responsabilidad sobre el mantenimiento u operación de una central.

Responsabilidad sobre la seguridad de una instalación compleja de producción.

Responsabilidad habitual en la elaboración y planificación de los contenidos pedagógicos, así como supervisión directa del desarrollo y ejecución de los planes de formación de las distintas vertientes.

Responsabilidad sobre la organización, distribución y ejecución de los trabajos de índole técnico-comercial que afectan a una determinada zona geográfica.

Funciones consistentes en definir las especificaciones funcionales y técnicas de un sistema.

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

Responsabilidad y mando sobre trabajos realizados por una o varias unidades.

Responsabilidad sobre las operaciones que se realicen, en una delegación sobre la red, tanto de alta, media o baja tensión.

Responsabilidad en tareas de carácter jurídico, sanitario y social.

Funciones análogas a las aquí descritas no recogidas en otras categorías.

c) Categoría I: Son trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Con titulación universitaria de grado superior o con conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Quedará adscrito a esta categoría el personal que realice de forma continuada, pudiendo ser concurrentes, algunas de las siguientes funciones:

Funciones de control y gestión de procesos básicos en la actividad de la empresa.

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

Supervisión y responsabilidad sobre trabajos de carácter técnico.

Planificación, administración y control de proyectos, supervisando el desarrollo de los mismos.

Asesoría y desarrollo de estudios y/o proyectos que requieran normalmente una gran especialización y/o integración de conocimientos.

Coordinación, supervisión y ordenación de un conjunto de trabajos o de actividades técnicas heterogéneas.

Supervisión, planificación y control a corto y largo plazo de todas las funciones que bajo su responsabilidad se desempeñan en un departamento de distribución.

Dirección, coordinación y control de todas las actividades que se desarrollan en una delegación.

Funciones consistentes en la definición, ordenación, control y dirección de sistemas, procesos y circuitos de trabajo básicos en la actividad de la empresa.

Funciones consistentes en la planificación, ordenación y supervisión de uno o varios servicios.

Desarrollo de tareas de gestión y/o de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad de los resultados.

Responsabilidad de la explotación y/o desarrollo de sistemas.

Funciones análogas a las aquí descritas no recogidas en otras categorías.

2. Grupo profesional administrativo: Es el personal que con mayor o menor grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante Estudios Superiores, Medios, Formación Profesional de Segundo Grado, Formación Profesional de Primer Grado, Certificado de Escolaridad o equivalentes, realiza tareas relativas a la administración, organización, gestión del personal y en general, las específicas de puestos de oficina informatizada o no, que permitan informar de la gestión, de la actividad económica, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comportan atención a las personas, realizando trabajos correspondientes a las categorías que se indican a continuación y quedando adscritos a una de ellas según capacitación y funciones que desarrolle.

a) Categoría V: Son trabajadores que realizan tareas, según instrucciones concretas, con alto grado de dependencia o supervisión, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto período de adaptación. Igualmente aquéllas que signifiquen la mera aportación de esfuerzo físico.

Con formación a nivel de Formación Profesional de Primer Grado, Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o equivalentes o bien con experiencia reconocida.

Quedará adscrito a esta categoría el personal que realice de forma continuada, pudiendo ser concurrentes, algunas de las siguientes funciones:

Funciones generales de vigilancia.

Vigilancia de recintos, instalaciones, construcciones, etc.

Recepción y orientación del público que acude a las dependencias de la empresa.

Manejo de centralitas telefónicas y toma de nota de comunicaciones, avisos y similares.

Comprobar si los suministros que disfrutan los clientes se ajustan a los abonos y a las normas reglamentarias, debiendo comunicar a sus jefes cuantas anomalías observen.

Trabajos auxiliares de almacén.

Recepción, clasificación, pesado, vigilancia y despacho de los materiales, debiendo colaborar, en caso necesario, en el movimiento de los mismos.

Tareas de fotocopia de documentos, fechado y enumerado.

Reparto y distribución de documentos y correspondencia, dentro o fuera de la empresa.

Archivo de la documentación.

Funciones de manejo de cualquier tipo de periféricos informáticos capaces de permitir la entrada de datos y aplicaciones sencillas de software.

Manipulación en equipos de medidas para registrar su consumo.

Funciones análogas a las aquí descritas no recogidas en otras categorías.

b) Categoría IV: Son aquellos trabajadores que, aunque realicen tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, apti-

tudes prácticas, o exigencia de razonamiento, comportando, en todo caso, responsabilidad en la ejecución, bajo supervisión de sus superiores jerárquicos.

Con Formación Profesional de Primer o Segundo Grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, o con experiencia prolongada en el puesto de trabajo o cualificación específica con experiencia y formación.

Quedará adscrito a esta categoría el personal que realice de forma continuada, pudiendo ser concurrentes, algunas de las siguientes funciones:

Atención al cliente en las Oficinas Comerciales cuya función consista en la cobranza de recibos en ventanilla, contratación y modificación de pólizas y atención a reclamaciones, gestión de devoluciones, liquidaciones o pagos que se les encomienden con los clientes, para lo que deberán tener conocimientos teórico-prácticos suficientes para poder solucionar o encauzar la información inicial que el cliente requiera sobre cualquier cuestión.

Operación y control de ordenadores dotados de sistema operativo y aplicaciones comerciales de tratamientos de textos, bases de datos y hojas de cálculo, etc.; así como programas corporativos destinados al soporte de tareas administrativas: Gestión de personal, almacenes, etc.

Desarrollo de subrutinas o fases definidas de un programa complejo.

Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa, aun cuando estas funciones estén soportadas por equipos informáticos.

Realización de todas aquellas actividades administrativas de carácter auxiliar y funciones de apoyo en administración.

Recepción, clasificación, vigilancia, fichero y despacho asociados al movimiento de entrada y salida de los materiales de almacén.

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

Funciones análogas a las aquí descritas no recogidas en otras categorías.

c) Categoría III: Son aquellos trabajadores que, con o sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel de complejidad media y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente, aquéllos cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destreza dentro de las diferentes especialidades o el dominio de una de las mismas.

Con Formación Profesional de Segundo Grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa adquiridos por experiencia profesional.

Quedará adscrito a esta categoría el personal que realice de forma continuada, pudiendo ser concurrentes, algunas de las siguientes funciones:

Funciones que suponen la ejecución de un mando directo sobre un reducido número de profesionales.

Funciones que implican responsabilidad sobre una reducida sección con actividades homogéneas en cualquier área de actividad administrativa de la empresa.

Trámite y gestiones desarrolladas con un cierto grado de autonomía con organismos oficiales y otras entidades.

Responsabilidad sobre la seguridad, rendimiento y perfecta ejecución del trabajo de aquellos profesionales a los que se dirige personalmente.

Responsabilidad sobre las funciones que se desarrollan en aquellas unidades administrativas en las que se realiza la atención directa al cliente.

Responsabilidad, control y coordinación sobre las unidades encargadas específicamente de la función de lecturas y otras manipulaciones asociadas a los equipos de medida.

Tareas de contabilidad consistentes en confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos.

Mantener y coordinar equipos informáticos de usuarios y aplicaciones, instalación y mantenimiento de equipos personales (PC's, redes, periféricos y soft de apoyo).

Coordinación, distribución e inspección de trabajos en almacenes.

Desarrollo de programas complejos a partir de procedimientos definidos.

Funciones análogas a las aquí descritas no recogidas en otras categorías.

d) Categoría II: Son trabajadores con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas complejas, homogéneas o heterogéneas, que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Con titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes, adquiridos por experiencia profesional.

Quedará adscrito a esta categoría, el personal que realice de forma continuada, pudiendo ser concurrentes, algunas de las siguientes funciones:

Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo.
Responsabilidad sobre la coordinación y dirección de uno o varios servicios de una sección o servicio, estando bajo la supervisión directa del personal perteneciente a la categoría inmediatamente superior.

Responsabilidad sobre las gestiones con clientes, y todas aquellas operaciones administrativas derivadas directamente de la actividad comercial en una delegación.

Coordinación, desarrollo y análisis de proyecto, uso de técnicas de programación, diseño y proyección de mejoras en procedimientos informáticos.

Funciones análogas a las aquí descritas no recogidas en otras categorías.

e) Categoría I: Son trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas administrativas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Con titulación universitaria de grado superior o con conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Quedará adscrito a esta categoría el personal que realice de forma continuada, pudiendo ser concurrentes, algunas de las siguientes funciones:

Funciones de control y gestión de procesos básicos en la actividad de la empresa.

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

Supervisión y responsabilidad sobre trabajos de carácter administrativo.

Planificación, administración y control de proyectos, supervisando el desarrollo de los mismos.

Asesoría y desarrollo de estudios y/o proyectos que requieran normalmente una gran especialización y/o integración de conocimientos.

Coordinación, supervisión y ordenación de un conjunto de trabajos o actividades heterogéneas.

Supervisión, planificación y control, a corto y largo plazo, de todas las funciones que bajo su responsabilidad se desempeñan en un departamento de distribución.

Dirección, coordinación y control de todas las actividades que se desarrollan en una delegación.

Funciones consistentes en la definición, ordenación, control y dirección de sistemas, procesos y circuitos de trabajo básicos en la actividad de la empresa.

Funciones consistentes en la planificación, ordenación y supervisión de uno o varios servicios.

Desarrollo de tareas de gestión y/o de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad de los resultados.

Responsabilidad de la explotación y/o desarrollo de sistemas.

Funciones análogas a las aquí descritas no recogidas en otras categorías.

3. Grupo profesional operario: Es el personal que con mayor o menor grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante estudios de Formación Profesional de Segundo Grado, Formación Profesional de Primer Grado, Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad, y en base a sus conocimientos, realizan trabajos correspondientes a las categorías que se indican a continuación, quedando adscrito a una de ellas según la capacitación y funciones que desarrolle.

a) Categoría V: Son trabajadores que realizan tareas según instrucciones concretas, con alto grado de dependencia o supervisión que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto período de adaptación. Igualmente aquéllas que signifiquen la mera aportación de esfuerzo físico.

Con formación a nivel de Formación Profesional Primer Grado, Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o equivalentes o bien con experiencia reconocida.

Quedará adscrito a esta categoría el personal que realice de forma continuada, pudiendo ser concurrentes, algunas de las siguientes funciones:

Funciones generales de vigilancia.

Vigilancia de las anomalías en las líneas eléctricas y telefónicas, informando a sus superiores de la existencia en ellas de las anomalías que se observen.

Vigilancia, limpieza de canales, lectura de láminas de agua y aforo en compuertas de paso.

Operaciones que impliquen manejo de máquinas sencillas.

Engrase y limpieza de máquinas e instalaciones elementales que no requieran conocimientos especiales, realizando al propio tiempo otras operaciones auxiliares de carácter sencillo.

Limpieza de las distintas dependencias de la empresa.

Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

Tareas auxiliares de cocina y atención de comedores.

Funciones análogas a las aquí descritas no recogidas en otras categorías.

b) Categoría IV: Son aquellos trabajadores que, aunque realicen tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, aptitudes, prácticas, o exigencia de razonamiento, comportando, en todo caso, responsabilidad en la ejecución, aunque bajo supervisión de sus superiores jerárquicos.

Con Formación Profesional de Primer o Segundo Grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, con experiencia prolongada en el puesto de trabajo o cualificación específica con experiencia y formación.

Quedará adscrito a esta categoría el personal que realice de forma continuada, pudiendo ser concurrentes, algunas de las siguientes funciones:

Trabajos de montaje, reparación, revisión, calibración y limpieza de máquinas y aparatos de instrumentación neumática, eléctrica y electrónica de una central de producción.

Funciones de carácter técnico asociadas directamente a la operación y mantenimiento de la red.

Instalación de estaciones de transformación aéreas, interiores o subterráneas.

Colocación de postes y torres metálicas, tendidos de líneas.

Trabajo en cables subterráneos o aéreos, tales como confección de empalmes, derivación y cajas terminales.

Localización y reparación de averías de la red eléctrica.

Actividades generales de mantenimiento de la red.

Puesta en servicio de instalaciones.

Montaje y reparaciones de redes de distribución, acometidas, e instalación de equipos de medida, y lectura, inspección, reparación y manipulación de equipos de medida analógicos y/o digitales de poca complejidad.

Inspección, reparaciones simples, lectura y otras manipulaciones sencillas asociadas en los equipos de medida.

Detección de las anomalías existentes entre los suministros de los clientes y normas reglamentarias.

Tareas de suspensión y restablecimiento de energía eléctrica a los clientes.

Funciones de carácter técnico asociadas directamente a la actividad comercial.

Operaciones de mantenimiento y aprovisionamiento general.

Tareas de oficios clásicos (electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc.), con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.

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

Operación de plantas de generación de alto nivel tecnológico.

Tareas de cocina y conducción de vehículos.

Operaciones en todas las instalaciones de una central, realizando trabajos de ajuste, montaje y reparación de averías en caso de necesidad.

Funciones análogas a las aquí descritas no recogidas en otras categorías.

c) Categoría III: Son aquellos trabajadores que, con o sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel de complejidad técnica media y autonomía dentro del proceso establecido, así como aquéllos cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destreza dentro de las diferentes especialidades o dominio de una de las mismas.

Con Formación Profesional de Segundo Grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, adquiridos por experiencia profesional.

Quedará adscrito a esta categoría el personal que realice de forma continuada, pudiendo ser concurrentes, algunas de las siguientes funciones:

Funciones que suponen la ejecución de un mando directo sobre un reducido número de profesionales.

Funciones asociadas a la planificación, proyección, construcción y mantenimiento de la red de distribución y reparto y de la producción.

Desarrollo de planos a partir de croquis y de cálculos de resistencia de materiales, estructuras metálicas y máquinas.

Responsabilidad sobre la interpretación y ejecución de planos y proyectos, coordinando y dirigiendo el trabajo a desarrollar por las personas bajo su mando.

Dirección de los trabajos de montaje y reparación de equipo e instalaciones mecánicas y eléctricas y elementos auxiliares.

Interpretación de pruebas de análisis de materiales, máquinas, equipos e instalaciones, realizando estudios sobre los mismos que reflejen el análisis de las anomalías que pudieran presentarse.

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

Operaciones en todas las instalaciones de una central, realizando trabajos de ajuste, montaje y reparación de averías en caso de necesidad.

Responsabilidad sobre la seguridad, rendimiento y perfecta ejecución del trabajo de aquellos profesionales a los que se dirige personalmente.

Responsabilidad sobre las unidades cuyas funciones están dirigidas a la atención de la Red.

Responsabilidad sobre aquellas unidades que realizan funciones técnicas asociadas directamente por su carácter a la actividad comercial.

Responsabilidad sobre las unidades cuyas funciones estén dirigidas a la atención de comedores.

Funciones análogas a las aquí descritas no recogidas en otras categorías.

Artículo 13. *Comisión de clasificación.*

Dentro de los quince días siguientes a la firma del presente Convenio Colectivo, se creará una Comisión de Clasificación derivada de la Comisión Mixta integrada con carácter paritario por las Organizaciones firmantes, que tendrá las atribuciones correspondientes a los aspectos relacionados con la nueva clasificación profesional.

Esta Comisión estará facultada para resolver todos aquellos aspectos relacionados con reclasificaciones de categoría y/o grupo profesional, así como los derivados de cambios de funciones contemplados en el apartado de movilidad funcional del vigente Convenio, siéndole notificadas la totalidad de las peticiones de las partes; asimismo, será informada mes a mes de aquellos aspectos relacionados con las promociones reguladas en el vigente Convenio, tanto económicas como en el caso de ascensos de categoría, así como las condiciones en que éstas se produzcan.

Artículo 14. *Prestación de servicios.*

Los trabajadores deberán realizar las funciones propias de la categoría a la que pertenezcan, con respeto, en todo caso, a los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas y a las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas precisas para ejercer la prestación laboral.

Sólo será posible encomendar la realización de funciones, no correspondientes a su categoría y/o grupo profesional, si existieran razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención, siguiendo, en todo caso, los criterios establecidos en los artículos 13 y 15.

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

Artículo 15. *Movilidad funcional*

1. Cambio de funciones dentro del mismo grupo profesional.

a) Categoría superior: Por razones técnicas u organizativas de carácter temporal, los trabajadores podrán realizar tareas de superior categoría. El cambio se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, teniendo derecho a las retribuciones brutas totales incluidos complementos, correspondientes al puesto de destino, desde el primer día, siempre que éstas no sean inferiores a las de la categoría de procedencia.

El trabajador se consolidará en la categoría superior si realizara dichas funciones durante seis meses, en un año; u ocho, en el de dos; excepto

en los supuestos de desempeño interino de plaza en sustitución de trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo o en los casos aprobados por la Comisión de clasificación en atención a situaciones temporales especiales.

Una vez concluido el período de tiempo de cambio, si no ha dado lugar a la consolidación de la nueva categoría, el trabajador se reincorporará a su puesto de origen, manteniéndose la totalidad de las condiciones de éste.

b) Categoría inferior: Únicamente se podrá encomendar funciones correspondientes a categoría inferior cuando concurran necesidades perentorias e imprevisibles y por el tiempo imprescindible para solventar esta situación, efectuándose sin menoscabo de la dignidad del trabajador, y sin perjuicio de los derechos económicos del mismo.

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

2. Cambio de grupo profesional: Cuando concurran causas organizativas, técnicas o productivas, que puedan provocar y hagan necesario el cambio de algún trabajador o trabajadores, de un grupo profesional a otro, salvo que exista acuerdo entre la empresa y trabajador/a, la Dirección remitirá su propuesta de cambio, justificando las causas que lo determinan, a la Comisión de Clasificación, la cual, necesariamente, emitirá informe con sus conclusiones en un plazo máximo de treinta días o, en su defecto, en caso de no acuerdo entre los miembros de la Comisión, que imposibilite la emisión del informe, se elaborará acta que constata tal circunstancia.

Excepcionalmente, cuando concurran necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva, se podrá encomendar funciones correspondientes a otro grupo profesional, por el tiempo imprescindible para solventar la situación planteada, efectuándose sin menoscabo de la seguridad y dignidad del trabajador y sin perjuicio de los derechos económicos del mismo; no pudiendo, en ningún caso, ser reclasificado ningún trabajador por esta vía, en cualquier caso dicha circunstancia deberá ser comunicada dentro de los diez días siguientes a los representantes legales y a la Comisión de clasificación.

3. Normas comunes: Con carácter general, cuando se produzcan cambios en las modalidades de categoría superior e inferior dentro del mismo grupo profesional, y en aquéllos de carácter temporal de un grupo profesional a otro, la empresa lo notificará simultáneamente al interesado y a los representantes sindicales firmantes del Convenio Colectivo, especificando:

Causas que motivan el cambio de categoría y/o grupo profesional.

Datos del trabajador afectado.

Categoría y/o grupo profesional de procedencia, y categoría y/o grupo profesional de destino temporal.

Duración estimada del cambio.

Fecha del último cambio, de haberse producido, así como puesto y categoría que desempeñó.

CAPÍTULO IV

Ingresos, ascensos, promoción y formación profesional

Artículo 16. *Personal de nuevo ingreso.*

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

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

Artículo 17. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que no excederá de seis meses para los trabajadores de las categorías I y II, ni de tres meses para los demás trabajadores.

El período de prueba se entiende en trabajo efectivo, pudiendo interrumpirse por cese en la prestación de servicios por cualquier causa. En el caso de reanudación de la prestación de servicios se reanuda igualmente el período de prueba inicialmente pactado.

Para el cómputo de la duración del período de prueba, que se pudiera establecer a los trabajadores que presten servicio a tiempo parcial, se

contabilizarán exclusivamente los días de trabajo efectivo en jornada ordinaria, entendiéndose que, queda superado el mismo, cuando se hayan prestado servicios tantos días laborables como los que queden comprendidos en el período de prueba de la misma duración que se pudiera establecer para un trabajador a jornada completa del mismo sistema de trabajo.

Artículo 18. *Ascensos.*

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

1. Libre designación de la empresa. Se regirán por este sistema todos los ascensos a las categorías I y II y el 50 por 100 de los ascensos a las categorías III y IV.
2. Por concurso-oposición. Se regirán por este sistema el 50 por 100 de los ascensos a las categorías III y IV y deberán efectuarse con arreglo al siguiente procedimiento:

- a) Cuando la empresa pretenda cubrir alguno de los puestos a que se refiere el párrafo anterior mediante el sistema de promoción, proveerá la convocatoria de un concurso-oposición al que podrán concurrir todos los trabajadores que reúnan los requisitos establecidos en la convocatoria.
- b) La Dirección de la empresa deberá informar, con carácter previo a la representación de los trabajadores, sobre la normativa de valoración que se establezca por la Dirección en cada uno de los concursos-oposición que se convoquen. Cada una de las Organizaciones Sindicales firmantes del Convenio podrán designar un representante como miembro del Tribunal calificador.
- c) La normativa sobre concursos-oposición deberá contener la designación genérica de los trabajadores a quienes va dirigida la convocatoria, y el sistema de cómputo de mérito de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias: antigüedad en la empresa, titulación adecuada y valoración de la misma, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional y valoración de los mandos, desempeño de funciones de la categoría en cuestión, pruebas a efectuar y su valoración.

Artículo 19. *Idoneidad.*

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

Anualmente se programarán los distintos cursos de capacitación y perfeccionamiento que han de desarrollarse para conocimiento de los aspirantes.

Artículo 20. *Capacitación.*

1. La necesaria adecuación al nuevo entorno, producto de las modificaciones operadas en el sector y sus empresas, así como la modernización de los servicios y/o su automatización, puede hacer necesarios procesos de formación para conseguir una permanente actualización de los niveles de aptitudes y cualificaciones en orden a conseguir el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, una mayor eficiencia que mejore la competitividad de la empresa y la adaptación a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como por nuevas formas de organización del trabajo.
2. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 19 de diciembre de 1996, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo y acuerdan la creación de una Comisión de formación, cuya composición, funcionamiento y competencias serán las que se detallan a continuación:

- a) Composición: La Comisión será paritaria y estará compuesta por ocho miembros, siendo los cuatro que corresponden a la representación social designados por las Secciones Sindicales más representativas en el ámbito de la empresa.
- b) Acuerdos: En todos los casos, los acuerdos deberán ajustarse a lo establecido en el Acuerdo Nacional de Formación Continua.
- c) Reuniones: Las reuniones se establecerán con carácter ordinario, con una frecuencia bimestral realizándose cuantas extraordinarias fueran necesarias a petición de la mitad de sus miembros.

d) Competencias:

Conocer las necesidades de formación y las acciones formativas previstas.

Proponer alternativas al respecto y actuaciones para estimular la participación de los trabajadores en los procesos de formación.

Información del plan anual de formación con carácter previo a su ejecución.

Seguimiento del plan de formación.

Velar y colaborar al cumplimiento del Acuerdo Nacional de Formación Continua desarrollado en el Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua en el Sector Eléctrico.

Presentar acciones formativas complementarias para la mejor formación de los trabajadores.

3. La compañía facilitará los medios para conseguir los objetivos señalados, y por su parte los trabajadores estarán obligados a asistir a los cursos que se organicen para actualizar su competencia profesional.

Artículo 21. *Promoción económica.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria segunda, a partir de 1 de enero de 1996, los trabajadores tendrán derecho a percibir el nivel salarial establecido en la tabla del anexo I en función de los años de permanencia en cada categoría, independientemente del grupo profesional: Nivel D, durante los siete primeros años de permanencia en la categoría; nivel C, a los siete años; nivel B, a los catorce años; y nivel A, a los veintidós años de permanencia en la categoría. A estos efectos, no podrán computarse períodos de permanencia anteriores a 1 de enero de 1996 ni acumularse tiempos de permanencia en distintas categorías.

El personal que ingrese en la compañía, a partir de la fecha de firma del Convenio, tendrá derecho a percibir los niveles de adecuación establecidos en la tabla del anexo I en función de su categoría y los años de antigüedad en la empresa: Nivel H durante el primer año, nivel G durante el segundo año, nivel F durante el tercer año y nivel E durante el cuarto año.

En todo caso, los niveles salariales H, G, F, E, D, C, B y A se incrementarán con el mismo porcentaje anual de crecimiento establecido para los salarios base en el artículo 29.

CAPÍTULO V

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

Artículo 22. *Jornada de trabajo.*

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

Con carácter general, durante el período de tiempo comprendido entre el 1 de mayo y el 31 de octubre, se establece la jornada intensiva de verano de treinta y cinco horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, ambos inclusive, todo ello sin perjuicio del compromiso de atención por las tardes de oficinas y demás servicios que así lo requieran en jornada intensiva.

La regulación precedente queda limitada en cuanto a su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1998.

2. Personal de jornada continua con horario flexible: La jornada de trabajo exigible para el personal de jornada continua con horario flexible será de treinta y siete horas y media semanales, de lunes a viernes, ambos inclusive, de cada semana.

Los trabajadores que al 31 de diciembre de 1998 trabajen en régimen de jornada partida, pasarán a prestar sus servicios, con efecto 1 de enero de 1999, al nuevo régimen de jornada continua con horario flexible.

A los trabajadores a tiempo parcial les resultará de aplicación este sistema de trabajo, si bien el importe del plus de horario flexible y el número de días con horario flexible les afectarán en proporción a su jornada ordinaria de trabajo y al número de días en que prestan sus servicios, respectivamente.

3. Personal de turno: La jornada de trabajo exigible en la empresa será de doscientas veinticuatro horas en ciclos de seis semanas o su equivalente en ciclos de distinta duración.

Este personal percibirá igualmente un complemento salarial denominado antes «Cuarto de Hora» y hoy integrado en el Plus de Turno, el cual compensa la disponibilidad del trabajador a tomar dicho descanso a lo

largo de la jornada, cuando el servicio lo permita, a interrumpirlo, fraccionarlo o tomarlo a pie de máquina en el puesto de trabajo si el servicio lo exigiera.

Su cuantía se integra en el Plus de Turno devengándose por día efectivamente trabajado.

Artículo 23. *Horario.*

1. Personal de jornada partida:

a) El horario de oficina será: Lunes a jueves, de ocho a catorce quince horas y de dieciséis a dieciocho horas.

Viernes, de ocho a quince horas.

b) Durante la vigencia de este Convenio y para el personal de Jornada Partida que trabaje exclusivamente en las oficinas centrales de avenida de la Borbolla, número 5 y Diego Martínez Barrios, número 2, de Sevilla; Orense, número 11, de Madrid; Federico García Lorca, número 82, de Almería; Parque de Castelar, número 2, de Badajoz; Caracola, s/n, de Cádiz; García Lovera, número 1, de Córdoba; Escudo del Carmen, número 31, de Granada; paseo de la Glorieta, número 8, de Huelva; Avenida Ejército Español, 4-A, de Jaén y Maestranza, número 6, de Málaga, se establece el horario flexible con arreglo a las condiciones siguientes:

Tiempo de permanencia común:

Lunes a jueves, de ocho cuarenta y cinco a trece cuarenta y cinco horas y de dieciséis a dieciocho horas.

Ningún trabajador podrá salir antes de las dieciocho horas.

Viernes, de ocho cuarenta y cinco a quince horas.

El cómputo de la jornada de trabajo será por día.

c) Durante el período de tiempo comprendido entre el 1 de mayo y el 31 de octubre el horario será de ocho a quince horas de lunes a viernes y el tiempo de permanencia común en los centros de trabajo, identificados anteriormente, será desde las ocho cuarenta y cinco a las quince horas.

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

e) La regulación contenida en el presente número queda limitada en cuanto a su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1998.

2. Personal de jornada continua con horario flexible:

a) Horario general: El horario de los trabajadores adscritos al régimen de jornada continua con horario flexible será, con carácter general, de siete cuarenta y cinco a quince quince horas de lunes a viernes.

En los centros de trabajo identificados en el apartado 1.b) del presente artículo, así como en aquéllos otros en los que la atención al servicio y/o al cliente lo permita, se establece con carácter general el horario flexible con un tiempo de permanencia común de ocho a quince horas. El cómputo de la jornada de trabajo será por día.

b) Horario especial: Se establece un máximo de cuarenta días laborales anuales, a razón de diez por trimestre, en los cuales la empresa, en atención a las necesidades del servicio, podrá modificar el horario general y encomendar la realización del trabajo en horario comprendido entre las ocho y las veintidós horas, sin alteración de la duración de la jornada ordinaria y en las condiciones que a continuación se indican:

Con anterioridad al comienzo del trimestre, la empresa deberá comunicar al trabajador la fecha de fijación de siete de los diez días trimestrales, reservándose como máximo para su fijación, con una antelación mínima de veinticuatro horas y siempre dentro del trimestre en curso, los tres días restantes.

El horario de trabajo en dichos días podrá ser fraccionado, como máximo, en dos partes, no inferiores a dos horas, con un descanso mínimo de dos horas para la comida o bien de una hora en caso de que ésta sea sufragada por la empresa. La interrupción para la comida, en su caso, deberá comenzar entre las trece y las quince horas.

No podrán coincidir con días de vacaciones. Cuando se produjera dicha coincidencia se procederá a modificar su fecha al momento de fijar las vacaciones.

Con el objeto de favorecer la atención a las necesidades del servicio, hasta siete días de cada trimestre podrán acumularse en uno o más trimestres en las condiciones siguientes:

Con anterioridad al comienzo del trimestre deberá comunicarse el número de días que se acumulen, en su caso, a otro trimestre.

En ningún caso el número de días podrá exceder de diez laborables en un período continuado de treinta días naturales, debiendo realizarse de forma consecutiva.

La empresa perderá la posibilidad de modificación del horario en aquellos días respecto de los cuales no se preavise, con anterioridad al comienzo del trimestre, la fijación de su fecha ni su acumulación a otro trimestre.

c) El tiempo de descanso a que pudiera dar lugar el establecimiento de la Jornada Continuada con horario flexible no se computará, en ningún caso, como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 24. *Puntualidad.*

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

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

Artículo 25. *Festividades.*

El día 1 de junio, fiesta de la Virgen de la Luz, nuestra Patrona, y el 26 de diciembre, segundo día de Pascua, se considerarán como fiestas abonables y no recuperables.

Artículo 26. *Horas extraordinarias y figuras afines.*

1. Normas generales: El personal deberá cubrir los retenes, guardias y turnos que se establezcan por la Dirección a fin de atender las exigencias del servicio: si tal circunstancia determinase la obligación de trabajar en festivo o día libre semanal, se recibirá un descanso compensatorio igual al tiempo trabajado dentro del mes siguiente a su realización, pagándose los recargos correspondientes a las horas efectivamente trabajadas en dichos días de acuerdo con los valores por categoría establecidos en el anexo II.

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

Sólo tendrán la naturaleza de horas extraordinarias las que rebasen la jornada ordinaria establecida en el presente Convenio que, a estos efectos, se contabilizarán en cómputo anual.

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

a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.

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

c) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

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

En base a esa información, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

2. Retribución y compensación:

a) Excesos de la jornada ordinaria en día laborable:

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

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

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

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

b) Horas trabajadas en días festivos o descanso semanal:

Normas generales: Como regla general, el trabajador que se halle en esta situación tiene derecho a un descanso compensatorio igual al tiempo trabajado junto con los recargos correspondientes a las horas realizadas, según los precios establecidos en la tabla del anexo II del Convenio Colectivo.

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

Festivos del personal de turno continuo.

Sólo se consideran festivos, a estos efectos, aquéllos que no coincidan en sábado o en domingo.

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

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

En el supuesto de que fuera necesaria la prestación de sus servicios, se dará el mismo tratamiento previsto en el apartado anterior de este epígrafe b), relativo a las Normas Generales.

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

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

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

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

d) Normas comunes al disfrute del descanso compensatorio: El disfrute del descanso compensatorio tendrá lugar dentro del mes siguiente a aquél en que se realizaron las horas, cuando se trate de personal en régimen de jornada partida o de jornada continua con horario flexible, y dentro del ciclo si se trata de personal a turno. No obstante, dicho descanso podrá disfrutarse con posterioridad, pero en todo caso antes del día 31 de diciembre del año en curso, cuando así se pacte entre el trabajador y la empresa o cuando se devengue el derecho a descansar fracciones de jornada, en cuyo caso se disfrutará el descanso una vez se haya devengado el derecho a descansar una jornada completa.

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

Cuando por necesidades del servicio no se posible la concesión del descanso compensatorio, se abonarán como horas extraordinarias el exceso de la jornada prestada, suprimiéndose las denominada «Horas compensatorias por trabajos en festivos».

Artículo 27. Vacaciones.

Con independencia de que se produzca o no el fraccionamiento en su disfrute, a partir de 1 de enero de 1998 se establece, con carácter general, un período de vacaciones anuales de veinticuatro días laborables de conformidad con el calendario laboral del trabajador, o la parte pro-

porcional que corresponda, en el caso de que no llevara trabajando en la empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

Los trabajadores que presten servicio a tiempo parcial disfrutarán sus vacaciones, en proporción al número de días de trabajo efectivo, en jornada ordinaria pactado en contrato individual.

Artículo 28. Licencias.

1. La empresa ampliará los permisos regulados en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores hasta:

- a) Diez días laborables o quince naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días laborables en caso de nacimiento de hijo y, si el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto, cinco días naturales.
- c) Tres días naturales en caso de enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, y si el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto, cinco días naturales.
- d) Cinco días naturales en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Dos días naturales por traslado del domicilio.

2. Los trabajadores que presten servicio a tiempo parcial disfrutarán los permisos que vengan establecidos en días laborables, en proporción al número de días de trabajo efectivo en jornada ordinaria pactado en contrato individual.

CAPÍTULO VI

Régimen económico

Artículo 29. Régimen económico.

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

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

2. 1997: El régimen económico para el año 1997 del presente Convenio estará constituido por los salarios anuales, por categorías, contenidos en el anexo I.

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

3. 1998 al 2002:

a) El régimen económico para los años 1998 al 2002 del presente Convenio estará constituido por los salarios anuales, por categorías, vigentes en la fecha de 31 de diciembre del año anterior, incrementados con el crecimiento que el Gobierno de la Nación prevea del IPC para cada año con motivo de la presentación a las Cortes de los Presupuestos Generales del Estado.

A todo trabajador se le garantiza, en la citada fecha de 1 de enero de cada año, un incremento igual al mencionado crecimiento del IPC previsto por el Gobierno aplicado sobre su salario base individual de 31 de diciembre del año anterior.

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

Durante los años 2000, 2001 y 2002 se aplicará un incremento salarial adicional equivalente al 0,5 por 100 anual del coste de personal del año anterior sin computar las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social. El 50 por 100 de dicho incremento se distribuirá, cada año, en proporción al salario base individual con efecto en tabla salarial y el otro 50 por 100 se distribuirá como incremento del plus de actividad.

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

afectadas por la cuantía que tuvieron en diciembre del año anterior, o sea, las que sirvieron como base para la negociación de ese año. Esta revisión será igualmente aplicable a la compensación por atenciones sociales.

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

Artículo 30. *Plus de actividad.*

El actual plus de actividad para todos los trabajadores de Sevillana, totalmente independiente del salario base y sin repercusión en el cálculo de ningún complemento, será de 344.544 pesetas anuales en 1997 para los trabajadores con jornada completa y se hará efectivo en doce mensualidades.

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

Artículo 31.

Todas las retribuciones que se regulan en el presente Convenio se contraen y corresponden a la jornada máxima a que se refiere el artículo 22. Si se trabajara jornada inferior, los devengos se reducirán proporcionalmente a la jornada que se realice.

Artículo 32. *Pagas extraordinarias y participación en beneficios.*

El personal incluido en el ámbito de este Convenio percibirá anualmente cuatro Pagas Extraordinarias cuyo importe vendrá constituido para cada trabajador por la cuantía de su salario base individual correspondiente a un mes. Con igual carácter tendrá derecho a una paga denominada de participación en beneficios constituida por el 24 por 100 del salario base individual correspondiente a doce mensualidades.

Para los trabajadores que ingresen o cesen en la Compañía durante el año y, en general, para todo trabajador que no preste sus servicios el año completo, las pagas extraordinarias y de participación en beneficios, se abonarán en proporción al tiempo que se trabaje durante el año y a su salario base. Las pagas extraordinarias de julio y Navidad se ajustarán igualmente a esta regla de proporcionalidad, que se aplicará sobre la base del período de devengo correspondiente a cada una de ellas, a saber, del 20 de julio del año anterior al 19 de julio del año en curso y del 23 de diciembre del año anterior al 22 de diciembre del año en curso, respectivamente.

Artículo 33. *Forma de pago de la nómina.*

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

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

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

Artículo 34. *Suplemento de remuneración por trabajo nocturno.*

El valor del suplemento de remuneración por trabajo nocturno, que es el comprendido entre las veintitrés y las siete horas, será el establecido en el anexo II para cada categoría, devengándose por cada hora efectiva de trabajo en el citado horario y no abonándose, en consecuencia, en vacaciones, descansos, permisos retribuidos, ni en baja por incapacidad temporal de cualquier clase, maternidad, etc., salvo lo dispuesto en el artículo 45 para el personal de turno continuo cerrado.

Artículo 35. *Prima de asistencia y puntualidad.*

Por la asistencia y puntualidad en el trabajo, acreditada necesariamente por el control que se establezca en su centro de trabajo respectivo, se establece la prima de 281,38 pesetas brutas por día efectivo de trabajo en jornada ordinaria, así como durante el período de disfrute de las vaca-

ciones anuales, según le hubiera correspondido a cada trabajador por su calendario laboral, no abonándose, en consecuencia, en descansos, permisos retribuidos, ni en baja por incapacidad laboral de cualquier clase, maternidad, etc.

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

Con esta prima de asistencia y puntualidad queda absorbido el incentivo que percibía el personal procedente de otras sociedades incorporadas a Sevillana y sustituido en el futuro este sistema con el régimen que ahora se implanta.

Esta prima deberá ser igualmente computada para absorber las mejoras concedidas en el importe de esta prima, así como cualquier otra retribución o gratificación no salarial concedida para facilitar al personal la puntualidad y asistencia a su respectivo centro de trabajo.

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

Artículo 36. *Aumentos periódicos (antigüedad).*

Partiendo de la fecha de ingreso del trabajador en la plantilla de la Empresa, se mantiene el régimen de aumentos periódicos en base a trienios de antigüedad, cuyo valor se establece en 21.456 pesetas anuales para 1997.

El devengo de trienios no tendrá limitación en cuanto a su número, pero dejarán de percibirse cuando el trabajador cumpla sesenta y cinco años de edad, sin perjuicio de acreditarle en ese momento la parte proporcional del tiempo transcurrido desde la fecha en que se le reconoció el último trienio.

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

La fecha de partida para la aplicación de los aumentos periódicos será la de primero de enero o primero de julio, según que la causa que dé origen al aumento periódico se produzca dentro del primer o del segundo semestre del año.

Por otra parte, se establece en favor de los trabajadores con contratos eventuales un reconocimiento de la antigüedad que resulte de considerar la duración de los dos contratos de eventualidad que hayan tenido, en su caso, antes de su incorporación efectiva como fijo de plantilla en la Compañía, siempre que la interrupción de estos contratos entre sí y con la fecha de incorporación efectiva como fijo de plantilla no rebase dos meses.

Artículo 37. *Plus de jornada partida.*

El importe del plus de jornada partida será de 816 pesetas para 1997 por día de trabajo efectivo en jornada ordinaria para el personal adscrito al sistema de jornada partida, así como durante el período de disfrute de las vacaciones anuales según le hubiera correspondido por su calendario laboral, no abonándose, en consecuencia, en descansos, permisos retribuidos, ni en baja por incapacidad laboral de cualquier clase, maternidad, etc. El devengo y percepción de este plus está condicionado al mantenimiento de un mínimo de seis meses en régimen de Jornada Partida con carácter general.

El abono de este plus será incompatible con los conceptos que se identifican en el anexo IV. Cuando la incompatibilidad se derivase de la percepción de compensación por modificación de sistema de trabajo, el trabajador afectado podrá optar por el devengo del plus de jornada partida en lugar de dicha compensación.

El establecimiento de este plus de jornada partida absorbe y sustituye, en su totalidad, los siguientes complementos salariales:

Plus de mantenimiento en centrales hidráulicas.

Prima de jornada partida en centrales térmicas.

Ayuda de comida.

Prima de cobranza en ventanilla.

Trabajos varios con contadores por puntos o minutos excedentes.

Obtención de permisos de líneas y sobrevuelos.

Cantidades percibidas a título individual en concepto de actividad (clase 430).

- Prima de revisión de centrales.
- Primas de trabajo en campo y/o en obra.
- Prima guardia vigilancia presas.
- Prima por reparto de tarjetas.
- Primas de expectativa y llamada.
- Plus por desplazamiento de horario.

La regulación contenida en este artículo queda limitada en cuanto a su vigencia hasta 31 de diciembre de 1998.

Artículo 38. *Plus de jornada continua con horario flexible.*

Se establece a partir de 1 de enero de 1999 un plus de jornada continua con horario flexible cuyo importe será igual al valor del plus de jornada partida en 1998 con los incrementos establecidos en el artículo 29 con carácter general para los años 1999 al 2002 y que se abonará por día de trabajo efectivo en jornada ordinaria para el personal adscrito al sistema de jornada continua con horario flexible, así como durante el período de disfrute de las vacaciones anuales, según le hubiera correspondido por su calendario laboral, no abonándose en consecuencia en descansos, permisos retribuidos, ni en baja por incapacidad laboral de cualquier clase, maternidad, etc.

El abono de este plus será incompatible con los conceptos que se identifican en el anexo IV. Cuando la incompatibilidad derivase de la percepción de compensación por modificación de sistema de trabajo, el trabajador afectado podrá optar por el devengo del plus de jornada continua con horario flexible en lugar de dicha compensación.

La regulación contenida en este artículo comenzará su vigencia a partir de 1 de enero de 1999.

Artículo 39. *Compensación por modificación de sistema de trabajo.*

1. Se asignará una compensación por modificación de sistema de trabajo, no afectada por los incrementos salariales que se pacten en Convenio Colectivo, para los trabajadores que de manera forzosa experimenten una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo consistente en la diferencia positiva en el momento del cambio entre la estimación media anual de los complementos correspondientes al sistema de trabajo de origen y al de destino, computando, a tal efecto, los conceptos salariales que se relacionan en el anexo V.

Las compensaciones, así calculadas, tendrán una vigencia máxima de cinco años a contar desde su establecimiento y se abonarán al 100 por 100 durante el primer año, decreciendo en un 20 por 100 anual hasta su total desaparición transcurrido el quinto año. Las cantidades resultantes se harán efectivas mensualmente a prorrata del importe anual.

Este mismo régimen se aplicará, en los traslados forzosos que supongan una modificación sustancial de condiciones de trabajo, en las mismas condiciones.

2. En las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, que previa aceptación por parte de la empresa, se efectúen a solicitud del interesado, no procederá el establecimiento de compensación por dichas modificaciones.

3. En las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo convenidas entre trabajador y empresa, se estará a los términos del acuerdo alcanzado.

4. Se establece el siguiente régimen de incompatibilidad, compensación y absorción y supresión aplicable a todas las compensaciones por modificación de sistema de trabajo, incluidas las anteriormente denominadas compensaciones inamovibles, para las situaciones descritas en las letras a), b) y c) siguientes que se produzcan a partir de la firma del Convenio:

a) Serán incompatibles con la adscripción del trabajador beneficiario de la misma en el sistema de trabajo cuya modificación la originó.

b) Serán compensables y absorbibles con el importe medio anual del incremento superior al incremento general pactado en el Convenio de los complementos salariales relacionados en el anexo V, así como con el incremento de retribuciones para el trabajador, por los mismos complementos, como consecuencia de una modificación de condiciones de trabajo, cuando ambos supuestos se produzcan con posterioridad a la asignación de la compensación.

c) Serán suprimidas en los supuestos de traslado o modificación de sistema de trabajo que se produzcan a petición del trabajador afectado.

Artículo 40. *Complementos de mayor dedicación, disponibilidad y/o localización, de mayor dedicación y de permanencia especial.*

Por los complementos de mayor dedicación, disponibilidad y/o localización, de mayor dedicación y de permanencia especial (cuatrimestres fijos), se compensa y sustituye a la totalidad de remuneraciones derivadas de la necesidad de disponibilidad y localización de determinados trabajadores, adscritos como máximo a la categoría II, y los trabajos que, por su misión profesional y atención al servicio, se efectúen fuera de la jornada laboral, así como las cantidades que por el mismo concepto se vienen abonando. Su importe bruto anual pagadero en doce mensualidades, en función de cada puesto de trabajo, será el vigente a 31 de diciembre de 1996 con el crecimiento previsto en el artículo 29 con carácter general para los años 1997 al 2002.

Los complementos citados lo son en función del puesto de trabajo y, por tanto, no consolidables. Por ello, en el supuesto de modificación de las circunstancias de la prestación laboral que implique la desaparición del supuesto de hecho de devengo de los complementos, incluido la adscripción a una categoría superior a la II, los mismos dejarán de abonarse.

El abono de estos complementos serán incompatibles con los conceptos que se identifican en el anexo IV.

Artículo 41. *Gratificación por fraude.*

1. Régimen de devengo: Se establece una gratificación para el trabajador que, clasificado en las categorías III, IV o V, detecta el fraude y rellena y envía el correspondiente boletín de denuncia (denunciante), consistente en la parte de la liquidación que, proporcionalmente correspondiente a dos meses, con relación al período considerado en la liquidación realmente cobrada por Compañía Sevillana de Electricidad (cualquiera que éste sea —lo normal serán doce meses—), bien sea por acuerdo con la otra parte o por resolución de alguna instancia oficial.

No obstante, si por cualquier causa, el período considerado, correspondiente a una liquidación, fuese inferior a seis meses la gratificación contemplada en este apartado será un tercio de dicha liquidación.

Para los lectores, montadores de contadores, técnicos y operarios de verificación o inspección de instalaciones de clientes y, en general, todo aquel personal cuyo objeto fundamental de su trabajo sea la manipulación y/o visión de las instalaciones de enlace de los usuarios, la gratificación por denuncia de fraude será del 50 por 100 de la resultante de lo indicado en este apartado.

La gratificación se abonará una vez cobrada íntegramente la liquidación, por parte de Compañía Sevillana de Electricidad y, en caso de que una liquidación se llegue a cobrar sólo parcialmente, la gratificación se calculará en base a la parte de la liquidación realmente obtenida. En consecuencia, se excluye su abono en vacaciones, descansos, permisos retribuidos y en baja por incapacidad laboral de cualquier clase, maternidad, etc.

2. Supuestos especiales: Bien sea a criterio de cada Departamento o por indicación de la Dirección de la Compañía, se podrán realizar campañas encaminadas a detectar y corregir los casos de fraudes en una zona o entre un colectivo determinado, en las que no intervenga la figura de la denuncia por empleado de la compañía.

Tanto en estos supuestos, como en aquellos otros en los que la detección del fraude se realice como consecuencia de indicios obrantes en los Departamentos no se devengará la gratificación.

3. Supresión de los sistemas anteriores: El presente sistema de gratificaciones sustituye y deroga expresamente cualesquiera otras primas o incentivos de la actividad antifraude que estuvieran establecidas en la compañía.

Artículo 42. *Premio de fidelidad.*

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

Los trabajadores que, reuniendo las condiciones descritas en el párrafo anterior, cuenten en el momento de su jubilación con treinta y cinco o más años de servicio efectivo en la compañía, pero sin alcanzar los cuarenta, percibirán el premio de fidelidad correspondiente a tres mensualidades, salvo que ya lo hubieran percibido o devengado al tiempo de su jubilación.

Artículo 43. *Nuevo esquema organizativo.*

La implantación del nuevo esquema organizativo y la necesaria atención al cliente obliga paulatinamente al establecimiento de determinadas modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que, por afectar al ámbito de la empresa, serán analizadas, a nivel general, por una Comisión paritaria constituida por las organizaciones firmantes del Convenio, incorporándose sus acuerdos al Convenio. En los casos de falta de acuerdo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Dichas modificaciones se darán cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y siempre que ello contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una mejor organización de sus recursos y consistirá en la reestructuración o implantación de sistemas de trabajo, así como a las que hace alusión el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes firmantes asumen el compromiso de evitar la utilización abusiva de los sistemas de trabajo y de los complementos regulados en el presente Convenio a cuyo efecto esta Comisión tendrá facultades de seguimiento de su aplicación estableciendo los mecanismos de control efectivos.

Artículo 44. *Lectores.*

Los diversos rendimientos que en cada Departamento tiene este personal ha impedido llegar a una fórmula única para toda la compañía que permita mantener la mejor productividad que normalmente desarrollan parte de sus trabajadores; en consecuencia, se señala como rendimiento normal el siguiente:

Trescientas lecturas en jornada de ocho horas diarias. El exceso de lectura sobre este mínimo se abonará a razón de 11,83 pesetas por unidad. Cuando se trabaje jornada inferior, el número de rendimiento normal de lectura se reducirá proporcionalmente a la jornada trabajada.

No obstante, los lectores a tiempo completo a 1 de enero de 1991 continuarán percibiendo la cantidad de 9,50 pesetas por unidad de lectura realizada entre las 175 y las 300.

Las rutas de lectura que en la actualidad tienen especial consideración seguirán con su régimen económico actual.

Artículo 45. *Organización del trabajo a turnos y retenes de disponibilidad.*

1. Sistema de trabajo a turno:

a) Jornada de trabajo: Se aplicará el régimen de jornada regulado en el artículo 22 del presente Convenio, bajo el epígrafe correspondiente a «Personal de turno», con las siguientes modalidades:

Turno continuo cerrado: Este sistema cubre el servicio todos los días del año, durante las veinticuatro horas del día en tres turnos de ocho horas. El horario será de veintitrés a siete; de siete a quince y de quince a veintitrés horas.

Turno continuo abierto: Este sistema cubre el servicio todos los días del año, si bien en dos turnos de ocho horas o de siete horas y media. Con carácter general, el horario estará comprendido entre las siete y las veintitrés horas.

Turno discontinuo: Este sistema cubre el servicio de lunes a viernes (excepto festivos), en dos turnos de ocho o de siete horas y media. Con carácter general, el horario estará comprendido entre las siete treinta y las veintitrés horas.

b) Régimen económico del trabajo a turno:

Plus de turno: Se establece un complemento salarial de puesto de trabajo para compensar los inconvenientes propios y específicos del sistema de trabajo a turno y el tiempo de relevo, así como el descanso de quince minutos a que se refiere el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores, en los términos establecidos en el artículo 22 del presente Convenio.

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

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

El complemento salarial antes denominado «Cuarto de Hora» del artículo 22 queda, asimismo, integrado en el plus de turno que compensa la disponibilidad contenida en el apartado 2. párrafo segundo de dicho artículo.

La cuantía del plus de turno será de 1.807,40 pesetas/día para el plus de turno discontinuo y de 2.169,10 pesetas/día para el plus de turno continuo.

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

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

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

Se establece para el personal de trabajo en régimen de turno continuo un plus de sábados, domingos y festivos, cuya cuantía será de 1.530 pesetas para 1997 por día de trabajo efectivo en jornada ordinaria en sábado, domingo o festivo, no abonándose, en consecuencia, en vacaciones, descansos, permisos retribuidos, ni en baja por incapacidad laboral de cualquier clase, maternidad, etc.

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

c) Aplicación de los sistemas de turno:

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

En la medida de lo posible, se asignará un número igual de trabajadores en cada uno de los turnos de mañana, tarde, cero y, en su caso, noche.

En el turno continuo deberá preverse los sábados, domingos y festivos un número de trabajadores en situación de turnos cero igual, al menos, a la dotación mayor de las asignadas a los turnos de mañana, tarde o noche incrementada con el número de trabajadores designados en esos mismos días en situación de retén de disponibilidad. Ello sin perjuicio de que no fuera precisa la prestación de servicios del trabajador en turnos cero en sábado, domingo o festivo inicialmente asignados, en cuyo caso, se podrá sustituir por la prestación de servicios en otro día de la misma semana o de la semana siguiente inicialmente previsto como de descanso.

Los trabajadores que estén en turno de tarde pasarán al turno de mañana y los que estén en el de noche al de tarde o mañana cuando las necesidades del servicio lo requieran, comunicándose, por su jefe inmediato, con veinticuatro horas de antelación.

El personal que esté en turno cero realizará las funciones propias de su categoría y puesto de trabajo, en horario de mañana, tarde o, en su caso, noche en función de las necesidades del servicio, comunicándose, por su jefe inmediato, con veinticuatro horas de antelación.

2. Retén de disponibilidad:

a) Normas generales: Cuando además del tiempo de cobertura del servicio, en el régimen de turno continuo abierto y en el turno discontinuo, fuera necesaria la disponibilidad y localización del personal fuera de la jornada normal, se establecerá un retén de disponibilidad, prestado por uno o más trabajadores que semanalmente, como máximo, se encontrará en esta situación fuera de su jornada normal.

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

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

El retén atenderá las averías y trabajos de carácter extraordinario que se produzcan en la red e instalaciones a cargo de Sevilla.

b) Régimen económico del retén de disponibilidad: El trabajador que se encuentre en retén de disponibilidad, además de los complementos que reglamentariamente correspondan por los trabajos efectivos que realice fuera de la jornada laboral, devengará 2.565,47 pesetas por día efectivamente prestado en retén de disponibilidad, no devengándose en consecuencia en vacaciones, descansos, permisos retribuidos, ni en baja por incapacidad laboral de cualquier clase, maternidad, etc.

El abono del retén de disponibilidad será incompatible con los conceptos que se identifican en el anexo IV.

El importe de las horas trabajadas se abonará de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 del vigente Convenio Colectivo.

c) Aplicación de los servicios de retenes:

En cada centro se pactarán cuadrantes de retenes, estableciéndose las alternancias en los descansos y períodos de vacaciones, así como el régimen de sustituciones por las diversas causas de ausencias.

A fin de no alterar el normal desarrollo de la vida familiar y social del trabajador, salvo situaciones de carácter excepcional, la organización de los retenes deberá contemplar que los empleados de los servicios afectados no sean requeridos más de siete días de retén en un período de seis semanas.

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

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

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

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

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

Al implantar los retenes se tendrá en cuenta las posibilidades de apoyo al personal de retén entre unos distritos y otros.

El personal que integre el servicio de retén en el ámbito de la distribución deberá estar capacitado para las funciones propias del servicio de averías y, en concreto, poseerá formación suficiente en los campos siguientes: maniobras en tensiones de hasta 66 kV, trabajos de explotación y reparación de redes aéreas, trenzadas y subterráneas de MT y BT, y aquéllos trabajos propios del servicio.

La empresa se compromete a facilitar la formación necesaria a aquellos empleados afectados por este nuevo servicio para realizar el trabajo de forma adecuada.

La complejidad que reviste la atención a la avería en los grandes núcleos urbanos hace necesaria la implantación de los retenes para complementar los distintos sistemas de turno regulados en el vigente Convenio.

Artículo 46. Organización del trabajo de mantenimiento en centrales térmicas.

Teniendo en cuenta la trascendencia de la producción de energía eléctrica de origen térmico de esta empresa y la necesidad de la continuidad del servicio público que cumple, se reorganiza el trabajo del personal de Mantenimiento de Centrales Térmicas, en base a los principios siguientes:

1. Con el fin de garantizar la mayor presencia del personal de Mantenimiento que permita atender, en la medida de lo posible, a las incidencias que se produzcan se diversificará la jornada y el horario de trabajo de las plantillas, creando un retén de mantenimiento que realizará su trabajo por las tardes.

2. Para hacer frente a las averías, emergencias o trabajos de urgente realización que se presenten fuera de los horarios habituales, se designará un retén de localizables, que estará localizable y dispuesto a intervenir tan pronto sean requeridos sus servicios por la Central.

3. Podrá solicitarse y obtener la colaboración de los trabajadores de Mantenimiento que no se encuentren designados por los tipos de retén

citados cuando se requiera por la envergadura o especialidad de los trabajos a acometer.

En base a tales principios se organiza el trabajo de mantenimiento en las centrales térmicas citadas de la forma siguiente:

1. Ámbito de aplicación: Se aplicará exclusivamente a aquellos trabajadores que, adscritos como máximo a la categoría III, efectúan directamente trabajos de mantenimiento de las centrales térmicas citadas, incluido el personal de almacén.

2. Organización del trabajo: El personal de Mantenimiento prestará jornada y horario habituales en jornada partida y, a partir del 1 de enero de 1999, en jornada continua con horario flexible. No obstante, y sin perjuicio de la eventual aplicación de las condiciones que rigen los citados sistemas de trabajo, se constituirán con sus plantillas de Mantenimiento equipos homogéneos de trabajadores en número aproximado de cinco o seis que formarán el:

a) Retén de mantenimiento: Durante siete días en un ciclo de ocho semanas, trabajarán en jornada continuada por las tardes, iniciando su trabajo a la misma hora que lo hace el resto de la plantilla no constituida en retén, en el período de jornada normal, y con un solape de una hora en el período de jornada intensiva o continuada.

Hasta 31 de diciembre de 1998, su jornada será de ocho horas en jornada normal; excepto los viernes, que será de siete horas quince minutos y de siete horas en jornada intensiva de verano. Desde 1 de enero de 1999 su jornada será de siete treinta horas.

El retén prestará el trabajo que habitualmente se programe, así como atenderá la reparación de averías que ocurran durante la jornada de trabajo.

El retén comprende el trabajo en sábados y domingos, descansando el trabajador, el jueves y viernes anteriores.

El retén de sábado y domingo podrá efectuarse durante la mañana, teniendo la misma duración prevista que en el párrafo segundo de este apartado e iniciándose la jornada a la hora habitual.

Los trabajadores que estén en retén de mantenimiento pasarán a jornada normal cuando las necesidades del servicio lo requieran, comunicándosele por su jefe inmediato con veinticuatro horas de antelación.

Régimen económico: Durante el tiempo que el trabajador permanezca en situación de retén de mantenimiento percibirá 6.009,15 pesetas por día efectivamente trabajado.

La expresada compensación no repercutirá en la cuantía de otros complementos que sean en función del salario y se devengará exclusivamente por cada día de trabajo efectivo en retén de mantenimiento, no abonándose, en consecuencia, en vacaciones, descansos, permisos retribuidos, ni en baja por incapacidad laboral de cualquier clase, maternidad, etc.

Esta compensación incluye los recargos por trabajos en días no laborales y desplazamiento horario.

Transcurridos siete días en esta modalidad de trabajo el retén pasará a:

b) Retén de localizables: Tendrá la jornada y horario habituales en jornada partida y, a partir de 1 de enero de 1999, en jornada continua con horario flexible. No obstante, durante la pausa de medio día, descanso interjornada, sábados, domingos y festivos comprendidos en siete días (en un ciclo de ocho semanas) que dura esta situación, los trabajadores que lo integran estarán localizables y a disposición de intervenir tan pronto sean requeridos sus servicios por la Central.

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

Régimen económico: El trabajador que se encuentre en retén de localizables, devengará, además de los complementos que reglamentariamente correspondan por los trabajos efectivos que realice fuera de la jornada normal, una prima de 2.565,47 pesetas diarias.

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

Transcurridos siete días de esta modalidad, el retén se incorporará al:

c) Resto de personal: Trabajarán en jornada partida y, a partir de 1 de enero de 1999, en jornada continua con horario flexible, atendiendo a los trabajos habituales de mantenimiento durante su horario; no obstante, para los acontecimientos, averías, trabajos inaplazables o de urgente rea-

lización, cuya ejecución supere las posibilidades de uno o ambos retenes y para los supuestos que requieran el concurso personal de algún trabajador concreto, en razón a sus características profesionales, el resto del personal de mantenimiento será llamado por medios habituales en cada centro de trabajo.

3. Complemento de mantenimiento de centrales térmicas: Los incentivos y primas que percibe el personal de mantenimiento tienen por objeto el compensar a estos trabajadores por la aceptación de la organización del trabajo que se implanta y las molestias inherentes al mismo, su disponibilidad para la realización de trabajos extraordinarios fuera de la jornada laboral pactada, así como la aceptación de las modalidades de trabajo en revisión usuales en cada central térmica, como jornada extraordinaria, horarios, etc., y en definitiva la dedicación y atención que requiere el trabajo de mantenimiento de centrales térmicas, habida cuenta de la importancia de estos medios de producción en esta empresa. En consecuencia, con ello, además de los complementos antes regulados, se estipula un:

Complemento de mantenimiento de centrales térmicas: Complemento salarial de puesto de trabajo que compensa los inconvenientes propios y específicos del sistema organizativo que se establece y el especial trabajo que se realiza durante las revisiones de los grupos térmicos.

Su cuantía de 577,82 pesetas diarias, igual para todas las categorías, se percibirá por cada día de trabajo efectivamente realizado en jornada ordinaria, así como durante el período de disfrute de vacaciones anuales, según le hubiera correspondido por su cuadrante, no devengándose en consecuencia en descansos, permisos retribuidos, ni en baja por incapacidad laboral de cualquier clase, maternidad, etc.

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

4. Normas complementarias:

a) Cuando las revisiones de grupos se realicen en verano se efectuarán las horas extraordinarias necesarias para cumplir el programa de trabajo.

b) Teniendo en cuenta que la presencia de determinados trabajadores de plantilla de mantenimiento es más útil cuando coincide con la presencia de la mayoría del personal, éstas personas quedan exceptuadas de los retenes de mantenimiento aunque no lo serán para los retenes de localizables. En este caso se encuentran los contramaestres de los talleres, quienes no obstante su exclusión de los retenes de mantenimiento, percibirán con igual periodicidad que el resto del personal los complementos previstos para dicha situación.

Si algún trabajador, por su especial cometido, debiera ser también excluido de los retenes de mantenimiento, manteniendo las garantías económicas reguladas en el párrafo anterior, dicha excepción habrá de ser autorizada por escrito por el Director de Producción, con el visto bueno de la Subdirección General de Personal.

c) Los almaceneros quedan excluidos del retén de localizables, pero realizarán siete días de retén de mantenimiento en un ciclo de cuatro semanas salvo que el número de almaceneros permita la rotación en un ciclo de duración superior.

d) En el caso de ausencia de un trabajador en retén de mantenimiento la Jefatura de la Central se reserva el derecho de efectuar o no su sustitución, según las necesidades del trabajo. Si se efectúa su sustitución, se procurará que el sustituto sea un trabajador del próximo retén de mantenimiento que reúna las características profesionales más parecidas a las del ausente.

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

f) Incompatibilidades: La inclusión en el régimen de trabajo de mantenimiento en centrales térmicas será incompatible con el abono de los conceptos que se identifican en el anexo IV.

Artículo 47. Organización del trabajo en la explotación de las instalaciones de distribución.

Dada la transcendencia que para el mejor suministro de energía eléctrica a los abonados tiene el establecimiento de un sistema de atención de la distribución y con el fin de sistematizar las prestaciones de los tra-

bajadores afectos a este servicio en todo el ámbito de la empresa, se organizará el trabajo conforme a lo que a continuación se dispone:

1. Ámbito personal de aplicación: Afectará exclusivamente al personal de distribución que forme parte de las guardias organizadas con arreglo a cualquiera de los sistemas que se regulan en este artículo.

2. Procedimiento de implantación: La nueva organización del trabajo se llevará a cabo mediante acuerdos de la Comisión de organización, en los términos previstos en el artículo 43 del vigente Convenio.

3. Sistemas para las guardias de distribución: Conforme al procedimiento de implantación regulado en el apartado anterior, se organizará el servicio de acuerdo con alguno de los siguientes sistemas de organización del trabajo:

a) Régimen de trabajos a turnos y/o retenes: De acuerdo con lo establecido en el artículo 45 del vigente Convenio.

b) Sistema de trabajo y remuneración de los capataces de distribución: Las circunstancias de disponibilidad y dedicación que requiere la misión de los Capataces de Distribución, con mando directo sobre una brigada de trabajadores, que atienden el mantenimiento e incidencias del servicio público de suministro de energía eléctrica, aconsejan considerar sus condiciones de trabajo de una manera especial, compensándoles con los complementos salariales de puesto de trabajo siguientes:

Complemento de mayor dedicación, disponibilidad y localización, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 40 y con los importes brutos anuales, pagaderos en doce mensualidades, comprendidos entre las bandas mínima y máxima establecidas en el anexo VII.

Complemento salarial de puesto de trabajo que compensa las responsabilidades e inconvenientes derivados de la implantación del sistema de trabajo a turnos, al personal directamente dependiente de él. Su importe será de 433.728 pesetas brutas anuales, pagaderas en doce mensualidades.

Este sistema retributivo será incompatible con la percepción de los complementos salariales establecidos en el anexo IV.

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

c) Disponibilidad en centros de trabajo aislados de la distribución: En aquellos centros de trabajo de la distribución en los que por el número de trabajadores existentes y la ubicación geográfica no resulte posible la exigencia de rotación establecida en el párrafo segundo del apartado 2.c) del artículo 45, ni la agrupación con otros centros de trabajo en los términos establecidos en el párrafo octavo del mismo apartado del artículo 45, se arbitrará un sistema de localización que permita disponer, en todo momento, de un trabajador para prestar sus servicios si fuera requerido para ello, sin que para cada trabajador esta situación de disponibilidad pueda ser superior a siete días en un período de dos semanas.

El trabajador que se encuentre en este sistema de trabajo además de los complementos que reglamentariamente correspondan por los trabajos efectivos que realice fuera de la jornada laboral, devengará 1.807,40 pesetas por día efectivamente trabajado, en jornada ordinaria, así como durante el período de disfrute de las vacaciones anuales según le hubiera correspondido por su calendario laboral, no devengándose, en consecuencia, en descansos, permisos retribuidos, ni en baja por incapacidad laboral de cualquier clase, maternidad, etc.

Este complemento salarial será incompatible con los complementos salariales establecidos en el anexo IV, y al trabajador, que se encuentre en situación de disponibilidad, le resultará de aplicación las normas establecidas en el epígrafe 2 «Retén de disponibilidad» del artículo 45 del vigente Convenio Colectivo.

d) Organización del trabajo en las brigadas de trabajos en tensión en media tensión: El régimen económico y de trabajo que a continuación se especifica resultará aplicable a los trabajadores pertenecientes a una brigada de trabajos en tensión que realicen trabajos en tensión en media tensión (de 1 a 36 kV) por el sistema de pértigas a distancia y/o a potencial.

Régimen de trabajo: El horario de trabajo efectivo de estas brigadas será de siete treinta a quince horas de lunes a viernes, aunque por motivos excepcionales o con el objeto de aprovechar al máximo posible la luminosidad del día, o bien, cuando el desplazamiento hasta el lugar de trabajo lo requiera, el mismo podrá ser adelantado o retrasado un máximo de sesenta minutos, sin alteración de la duración de la jornada ordinaria, por este motivo, previa comunicación a los trabajadores afectados con veinticuatro horas de antelación.

El tiempo de descanso a que pudiera dar lugar esta jornada de trabajo no se computará, en ningún caso, como tiempo de trabajo efectivo.

Régimen económico:

Complemento de puesto de trabajo: Se establece, para el personal incluido en el ámbito de aplicación de este apartado, un complemento de puesto de trabajo de 574,23 pesetas diarias que compensa los inconvenientes propios y específicos de este sistema de trabajo. Este complemento se devengará por día de trabajo efectivo en jornada ordinaria, así como durante el período de disfrute de las vacaciones anuales según les hubiera correspondido por su calendario laboral, no devengándose, en consecuencia, en descansos, permisos retribuidos, ni en baja por incapacidad laboral de cualquier clase, maternidad, etc.

Prima de brigadas de trabajos en tensión: Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este apartado, que previamente hayan superado el curso de capacitación y estén en posesión del correspondiente carné para realizar los trabajos descritos en el ámbito de aplicación o lleven un año de prestación efectiva de servicios en estas brigadas, percibirán una prima de 2.296,89 pesetas por día de trabajo efectivo en jornada ordinaria, así como durante el período de disfrute de las vacaciones anuales según les hubiera correspondido por su calendario laboral, no devengándose, en consecuencia, descansos, permisos retribuidos, ni en baja por incapacidad laboral de cualquier clase, maternidad, etc.

Incompatibilidades y absorciones: Este régimen económico tendrá las incompatibilidades establecidas en el anexo IV, y por otro lado, absorbe y sustituye, en su totalidad, a la prima de brigadas de trabajos en tensión establecida en el artículo 40.2 del Convenio Colectivo 1993/94 y a la gratificación de trabajos en tensión regulada en el apartado 6 del acta de firma del Convenio Colectivo para 1991 y 1992.

Artículo 48. Organización del trabajo en la explotación de centrales hidráulicas

1. Antecedentes: Como consecuencia de la obsolescencia de la gran mayoría de las instalaciones de producción hidráulica, ha sido necesaria la intervención en las mismas, incorporando tecnologías modernas del mercado, que obligatoriamente redundan en un mayor grado de su tecnificación y automatización.

Los nuevos equipos instalados, por diseño, presentan un grado de automatización concebido para la explotación autónoma de las centrales, realizándose la operación de las mismas de forma automática, así como su supervisión y vigilancia. Ante la actuación de cualquier protección por anomalías de funcionamiento, los grupos quedan en estado de seguridad y equilibrio de forma automática.

Por tanto, las funciones a desarrollar en las instalaciones modernizadas, se circunscriben, fundamentalmente, a tareas de mantenimiento de las mismas, y en menor grado, a su operación y vigilancia, durante los períodos imprevistos de anomalías y fallos en los automatismos o equipos de la instalación, así como de regímenes extraordinarios de caudales hidráulicos.

2. Ámbito y procedimiento de aplicación: Se sustituyen y derogan los sistemas vigentes con anterioridad, así como los pactos genéricos y específicos de condiciones de trabajo que afecten a una o varias centrales hidráulicas.

La implantación de los nuevos sistemas de trabajo a turno y disponibilidad se llevará a cabo mediante Acuerdo de la Comisión de Organización, en los términos previstos en el artículo 43 del vigente Convenio.

3. Nueva organización del trabajo:

a) Operarios adscritos a una determinada central hidráulica, desarrollando tareas de mantenimiento y operación:

Turno continuo abierto o cerrado o turno discontinuo en centrales hidráulicas de bombeo.

Turno discontinuo en el resto de las centrales automatizadas que, por su importancia y sistema de explotación, requieran presencia de personal.

Turno continuo o discontinuo en aquellas centrales hidráulicas no modernizadas.

b) Operarios destinados a una brigada de centrales hidráulicas: atenderán el mantenimiento y la operación de un conjunto de centrales, agrupadas por su proximidad geográfica, en régimen de turno discontinuo.

c) Centros aislados: En aquellos centros de trabajo en los que por el número de trabajadores existentes y la ubicación geográfica no resulte posible la implantación del trabajo a turnos, ni individualmente considerados ni mediante la agrupación con otros centros de trabajo, se arbitrará un sistema de disponibilidad y localización que permita disponer en todo momento de un trabajador para prestar sus servicios si fuera requerido para ello, sin que para cada trabajador esta situación de disponibilidad pueda ser superior a siete días en un período de dos semanas.

El trabajador que se encuentre en este sistema de trabajo además de los complementos que reglamentariamente correspondan por los trabajos

efectivos que realice fuera de la jornada laboral devengará el mismo complemento establecido para la «Disponibilidad en centros aislados de la distribución», con el mismo régimen de devengo e incompatibilidades.

4. Normas comunes a todos los sistemas de trabajo:

a) Cambios de sistema de trabajo: Eventualmente y por períodos transitorios, como consecuencia de averías, anomalías en la instalación, períodos de inactividad, regímenes de explotación estacionales o regímenes extraordinarios de caudales hidráulicos, se podrá desarrollar el trabajo en cualquiera de las modalidades de trabajo a turno previstas en el vigente Convenio Colectivo.

En estos casos el trabajador continuará percibiendo, según le hubiera correspondido por cuadrante, el plus de turno correspondiente a su sistema de trabajo habitual. Los excesos de jornada que pudieran realizarse se compensarán con los oportunos descansos compensatorios; abonándose, asimismo, los recargos legales correspondientes a las horas trabajadas en festivos o días de descanso semanal.

b) Sistema de trabajo y remuneración de los responsables directos de brigadas y del servicio: Las circunstancias de disponibilidad y dedicación que requiere la misión del personal con mando directo sobre una brigada de trabajadores o sobre operarios adscritos a una determinada central hidráulica, que atienden la operación, mantenimiento e incidencias del servicio público de suministro de energía eléctrica, aconsejan considerar sus condiciones de trabajo de una manera especial, compensándoles con los complementos salariales de puesto de trabajo siguientes:

Complemento de mayor dedicación, disponibilidad y localización, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 40, y con los importes brutos anuales pagaderos en doce mensualidades, comprendidos entre las bandas mínima y máxima establecidas en el anexo VII.

Complemento salarial de puesto de trabajo que compensa las responsabilidades e inconvenientes derivados de la implantación del Sistema de trabajo a turnos, al personal directamente dependiente de él. Su importe será de 433.728 pesetas brutas anuales, pagaderas en doce mensualidades.

Este sistema retributivo será incompatible con la percepción de los complementos salariales establecidos en el anexo IV.

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

Para cada grupo de centrales hidráulicas, junto a los responsables directos de las brigadas, se podrá designar a uno o varios montadores de modo que haya en todo momento al menos uno de ellos disponible y localizable, que atienda fuera de su jornada de trabajo las averías y trabajos de carácter extraordinario, que se deriven de anomalías en las instalaciones o de regímenes extraordinarios de caudales hidráulicos. El personal que integre este servicio deberá tener capacidad y conocimientos suficientes para atender los distintos tipos de averías que se puedan producir en las instalaciones y percibirá el complemento de mayor dedicación, disponibilidad y localización anterior, con el mismo régimen de devengo e incompatibilidades.

5. Régimen económico: Será el previsto en el vigente Convenio Colectivo para cada una de las modalidades de trabajo descritas en el artículo 45 del mismo.

Artículo 49. Organización del trabajo en la explotación de subestaciones de transporte y reparto.

1. Antecedentes: En las subestaciones de transporte y reparto se han incorporado tecnologías modernas del mercado, que redundan en un mayor grado de su tecnificación y automatización.

Los nuevos equipos instalados, por diseño, presentan un grado de automatización concebido para la explotación autónoma de las subestaciones, realizándose la operación de las mismas de forma automática.

Por tanto, las funciones a desarrollar en las instalaciones modernizadas, se circunscriben, fundamentalmente, a tareas de mantenimiento de las mismas, y en menor grado, a su operación y vigilancia, durante los períodos imprevistos de anomalías y fallos en los automatismos o equipos de la instalación.

2. Ámbito y procedimiento de aplicación:

a) Se sustituyen y derogan los sistemas vigentes con anterioridad, incluidos los pactos genéricos y específicos de condiciones de trabajo que afecten a una o varias subestaciones.

b) La nueva organización del trabajo se llevará a cabo mediante acuerdos de la Comisión de Organización, en los términos previstos en el artículo 43 del vigente Convenio.

3. Nueva organización del trabajo:

a) Operarios destinados a una brigada de operación y mantenimiento: atenderán el mantenimiento y la operación de un conjunto de subestaciones de transporte y reparto, agrupadas por su proximidad geográfica, en régimen de turno discontinuo.

b) Operarios destinados a una subestación de transporte y reparto aún no modernizada: Desarrollarán trabajos de mantenimiento y operación en régimen de turno continuo.

4. Normas comunes a todos los sistemas de trabajo:

a) Cambios de sistemas de trabajo: Eventualmente y por períodos transitorios, como consecuencia de averías, anomalías en la instalación, períodos de inactividad o causas similares, se podrá desarrollar el trabajo en cualquiera de las modalidades de trabajo a turno previstas en el vigente Convenio Colectivo.

En estos casos el trabajador continuará percibiendo, según le hubiera correspondido por cuadrante, el plus de turno correspondiente a su sistema de trabajo habitual. Los excesos de jornada que pudieran realizarse se compensarán con los oportunos descansos compensatorios, abonándose, asimismo, los recargos legales correspondientes a las horas trabajadas en festivos o días de descanso semanal.

b) Sistema de trabajo y remuneración de los responsables directos de brigadas y del servicio: Las circunstancias de disponibilidad y dedicación que requiere la misión del personal con mando directo sobre una brigada de trabajadores, que atienden la operación, mantenimiento e incidencias del servicio público de suministro de energía eléctrica, aconsejan considerar sus condiciones de trabajo de una manera especial, compensándoles con los complementos salariales de puesto de trabajo siguientes:

Complemento de mayor dedicación, disponibilidad y localización, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 40 y con los importes brutos anuales, pagaderos en doce mensualidades, comprendidos entre las bandas mínima y máxima establecidas en el anexo VII.

Complemento salarial de puesto de trabajo que compensa las responsabilidades e inconvenientes derivados de la implantación del sistema de trabajo a turnos, al personal directamente dependiente de él. Su importe será de 433.728 pesetas brutas anuales, pagaderas en doce mensualidades.

Este sistema retributivo será incompatible con la percepción de los complementos salariales establecidos en el anexo IV.

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

Para cada grupo de subestaciones de transporte y reparto junto a los responsables directos de las brigadas, se podrá designar a uno o varios montadores de modo que haya en todo momento al menos uno de ellos disponible y localizable, que atienda fuera de su jornada de trabajo las averías y trabajos de carácter extraordinario que se deriven de anomalías en las instalaciones. El personal que integre este servicio, deberá tener capacidad y conocimientos suficientes para atender los distintos tipos de averías que se puedan producir en las instalaciones y percibirá el complemento de mayor dedicación, disponibilidad y localización anterior, con el mismo régimen de devengo e incompatibilidades.

5. Régimen económico: Será el previsto en el vigente Convenio Colectivo para cada una de las modalidades de trabajo descritas en el artículo 45 del mismo.

Artículo 50. *Sistema de trabajo y remuneración de los trabajadores de la categoría II de producción.*

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

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

1. Complemento de mayor dedicación, disponibilidad y/o localización: Este complemento compensa la disponibilidad, dedicación requeridas fuera

de su jornada de trabajo habitual y la localización periódica, con instrumento de localización a distancia, para aquellos puestos de trabajo que habitualmente presten su apoyo a la explotación de la central y la localización conveniente no periódica que las necesidades del servicio requiera de cada puesto de trabajo. Su importe bruto anual pagadero en doce mensualidades, en función de cada puesto de trabajo, será el vigente a 31 de diciembre de 1996 con el crecimiento previsto en el artículo 40.

2. Complemento salarial de puesto de trabajo: Este complemento compensa las responsabilidades, mando e inconvenientes, de los puestos en cuestión, que prestan sus servicios en centros de producción. Su importe bruto anual pagadero en doce mensualidades, en función de cada puesto de trabajo, será el vigente a 31 de diciembre de 1996, con el crecimiento previsto en el artículo 29, con carácter general para los años 1997 al 2002.

Este sistema retributivo será incompatible con la percepción de los complementos salariales establecidos en el anexo IV.

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

Como ha quedado expuesto los complementos salariales que se establecen lo son en función del puesto de trabajo y, por tanto, no consolidables. Por ello, en el supuesto de modificación de las circunstancias de la prestación laboral que implique la desaparición del supuesto de hecho de devengo de alguno de estos complementos salariales, incluido la adscripción a una categoría superior a la II, el mismo dejará de abonarse.

Artículo 51. *Absorción.*

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

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

CAPÍTULO VII

Indemnizaciones y suplidos

Artículo 52. *Dietas.*

El personal percibirá como compensación de los gastos de estancia y manutención, que se vea obligado a realizar con motivo del trabajo encomendado, las dietas por los conceptos e importes establecidos en el anexo III de este Convenio. En el caso de que los gastos vengan determinados por desplazamientos de duración superior a diez días se podrán fijar cantidades previamente acordadas.

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

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

Número y, en su caso, serie.

NIF del expedidor.

Tipo impositivo aplicado o la expresión «IVA incluido».

Contraprestación total.

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

El personal que se encuentre desplazado durante la mayor parte de la semana fuera de su provincia, y devengue por ello en una semana, las dietas correspondientes a las contingencias comprendidas entre la comida del lunes y el desayuno del viernes, ambos inclusivos, percibirá un plus de desplazados por importe de 2.849,09 pesetas semanales. El establecimiento de este plus absorbe y sustituye en su totalidad a la gratificación establecida en el apartado 9 del acta de firma del Convenio Colectivo 1991/92.

En 1998, 1999, 2000, 2001, y 2002 el importe de las dietas será el correspondiente al anexo III incrementado con lo dispuesto en el artículo 29.3.a) para cada uno de dichos años.

Artículo 53. *Primas por riesgo de movimiento en efectivo.*

1. Se establece un concepto extrasalarial para compensar el riesgo por movimiento de dinero en efectivo en el cobro a clientes, cuyo importe total para cada trabajador se determinará por la suma de los dos componentes siguientes:

- a) 1,06 pesetas por factura que cobre a clientes en dinero de curso legal.
- b) El 8,85 por 100.000 de la facturación que cobre a clientes en dinero de curso legal.

2. Igualmente se establece, para los cajeros de las oficinas centrales de los Departamentos de Distribución y de la sede social, un concepto extrasalarial para compensar el riesgo por movimiento de dinero en efectivo de 158,36 pesetas por cada día de trabajo en jornada ordinaria con movimiento de dinero de curso legal.

3. Estas nuevas primas por riesgo de movimiento en efectivo absorben y sustituyen en su totalidad al quebranto de moneda y a la prima de cobranza existentes con anterioridad.

4. El componente fijo de estas primas, por factura o día, tendrá en 1998, 1999, 2000, 2001, y 2002 el crecimiento previsto en el artículo 29 con carácter general para dichos años.

CAPÍTULO VIII

Derechos sociales y asistenciales

Artículo 54. *Complemento de incapacidad temporal y maternidad.*

Se establece con cargo a la empresa un complemento para las situaciones de incapacidad temporal y maternidad, con baja médica y con una duración máxima igual a la duración máxima establecida legalmente para las mismas, que será igual a la diferencia entre la prestación oficial de la Seguridad Social y el 100 por 100 de la base constituida por el salario base, partes proporcionales de pagas extraordinarias y de participación en beneficios, plus de actividad y complemento personal de antigüedad.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, a partir de la fecha de firma del presente Convenio, el complemento de incapacidad temporal tendrá un importe mínimo igual a:

1. El 20 por 100 de la base reguladora de la incapacidad temporal desde el primer día de la baja en las situaciones derivadas de accidente de trabajo.
2. El 20 por 100 de la base reguladora de la incapacidad temporal desde el decimosexto día de la baja en las situaciones derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.

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

Como contraprestación a las mejoras introducidas en esta materia, los trabajadores se comprometen a reducir en un 5 por 100 el índice de absentismo por incapacidad temporal entre 1997 y el 2002, respecto del índice de IT en 1996.

Artículo 55. *Préstamos para la adquisición de viviendas.*

Se otorgarán préstamos a los trabajadores para la adquisición de su vivienda hasta 800.000 pesetas, y hasta 1.000.000 de pesetas desde 1 de enero de 1999, sin interés, para amortizar en un plazo de cinco años, salvo que los haberes del interesado por todos los conceptos no excedan de 2.000.000 de pesetas anuales, en cuyo caso el plazo será de siete años. En los supuestos de extinción o suspensión del contrato con baja en la Seguridad Social y de excedencia voluntaria, se procederá a la devolución de todo el capital pendiente al tiempo de producirse las mismas.

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

Para constituir el fondo disponible anualmente, se tomarán los reembolsos producidos en el año anterior para amortización de estos préstamos.

Los préstamos podrán concederse al personal de plantilla una vez superado el período de prueba.

Cuando las solicitudes sean superiores a las disponibilidades, se aplicará el orden de prelación confeccionado por los Comités de Empresa.

Artículo 56. *Anticipos.*

La cantidad que para cada año de vigencia del Convenio se destina a la concesión de anticipos, estará constituida por el importe de los reembolsos habidos durante el año anterior. Los anticipos podrán concederse al personal de plantilla, una vez superado el período de prueba. El anticipo normal no podrá exceder de 400.000 pesetas y su reintegro a la compañía se hará con un mes de carencia en los veinticuatro meses siguientes mediante el descuento proporcional en este plazo. Ello no obstante, y cuando concurren circunstancias de carácter excepcional, podrá el trabajador solicitar que dicho reintegro sea efectuado en treinta meses.

No obstante lo anterior, en los supuestos de extinción o suspensión del contrato con baja en Seguridad Social y de excedencia voluntaria, se procederá a la devolución de todo el capital pendiente al tiempo de producirse las mismas.

Son motivos justificativos de su concesión, las distintas causas que pueden producirse en orden a las obligaciones familiares y que, por circunstancias especiales, no pudieron ser atendidas con la retribución normal del trabajador, sin grave detrimento de sus ingresos periódicos y ordinarios.

Para poder obtener un anticipo normal, es necesario no deber cantidad alguna por anticipo anterior y darse las causas que aconsejen su concesión.

Por otra parte, se determinan los días 5 y 16 de cada mes como fechas en las que se efectuarán los abonos correspondientes a las entregas a cuenta de la retribución devengada y no cobrada correspondiente al mes en curso.

Artículo 57. *Becas.*

Se mantienen las becas para estudios universitarios con las dotaciones comprendidas en el anexo VIII, incrementadas en 1998, 1999, 2000, 2001 y 2002 de conformidad con lo dispuesto en el artículo 29.3.a) para cada uno de dichos años.

Artículo 58. *Incapacidad permanente total.*

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

De la retribución correspondiente al nuevo puesto de trabajo se deducirá, en su caso, el importe de la pensión oficial de la Seguridad Social por dicha contingencia, reduciéndose la jornada de trabajo en proporción al importe deducido.

La Dirección de la empresa estudiará aquellos supuestos extraordinarios en los que, existiendo vacante disponible, el acoplamiento a la misma fuera conveniente para el proceso de reinserción en que estuviera incurso el trabajador afectado.

A efectos de determinación del Régimen de Previsión Social, así como del complemento de antigüedad y del premio de fidelidad, se computará la misma antigüedad que tuviera reconocida el trabajador con anterioridad a la declaración de invalidez permanente total y la base pensionable para la determinación de las distintas prestaciones, se calculará sin deducir de las retribuciones que correspondan al trabajador la pensión oficial de invalidez de la Seguridad Social.

Artículo 59. *Ayuda al trabajador con hijos disminuidos físicos-psíquicos.*

El complemento de pensión a cargo de la compañía, que se tiene regulado en régimen igual al que hoy abona la Seguridad Social, se establece, para 1997, en 13.367 pesetas por hijo disminuido físico-psíquico así calificado y se extiende a los hijos disminuidos del personal jubilado y viudas.

Artículo 60. *Compensación por atenciones sociales.*

Se establece una compensación para el personal que cuente con un año o más de servicios continuados en la empresa, computándose la duración de los dos contratos de eventualidad que haya tenido, en su caso, antes de la relación laboral en curso siempre que la interrupción de estos contratos entre sí y con la fecha de inicio de la relación laboral en curso no rebase dos meses, por importe de 100.000 pesetas brutas anuales pagaderas en la nómina de agosto en la segunda transferencia, en sustitución de las obligaciones empresariales de facilitar a sus beneficiarios las atenciones sociales de economato, becas (salvo el supuesto previsto en el artículo 57), Reyes Magos, y coste empresarial de comedores, cocinas y cafeterías extinguidas desde la entrada en vigor del Convenio Colectivo 93/94.

Artículo 61.

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

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, al personal de jornada reducida no le resultará de aplicación lo dispuesto en el artículo 23.2.b).

Artículo 62.

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

Artículo 63. *Residencias de descanso.*

La Compañía Sevillana de Electricidad, por decisión de sus órganos Rectores ha instalado en su Campamento de Orgiva, de la provincia de Granada, y en la playa de la Antilla, en Lepe (Huelva), residencias de descanso para sus trabajadores de plantilla.

En ellas podrán disfrutar los trabajadores y sus familiares sus correspondientes vacaciones anuales retribuidas, para lo cual se establecen turnos quincenales en una extensión que viene desarrollándose de marzo a octubre de cada año, ambos meses incluidos.

Las normas reguladoras del funcionamiento de las residencias y las condiciones para su disfrute están comprendidas en un Reglamento establecido al efecto que, en todo caso, se encuentra a disposición de los trabajadores, y en el que se contienen instrucciones detalladas sobre forma de tramitar las solicitudes, familiares que quedan comprendidos como beneficiarios, orden de prelación, cantidad a pagar por gastos de estancia, orden y funcionamiento de servicios, etc.

Durante la vigencia del presente Convenio las organizaciones firmantes del mismo acordarán un Reglamento en sustitución del citado en el párrafo anterior.

Artículo 64. *Beneficio de fluido.*

Se mantiene el beneficio de fluido para todos los trabajadores y beneficiarios en las condiciones que a continuación se establecen:

1. La empresa, en los lugares donde distribuya en baja tensión, concederá a su personal de plantilla que trabaje cuatro o más horas diarias de promedio, energía eléctrica para usos domésticos al precio de 0,15 pesetas el kilovatio/hora, resultando gratuitos los primeros once kilovatios/hora por mes, con arreglo a las condiciones que se consignan a continuación:

- Los impuestos correspondientes serán de cuenta del trabajador.
- La compañía no facturará alquiler de contador ni término de potencia.
- Este beneficio alcanzará tan sólo al fluido consumido por el trabajador en su propio domicilio, siendo condición indispensable para disfrutar de él que el interesado justifique debidamente ante la compañía que dicho domicilio es suyo y que el consumo es para uso exclusivo del trabajador y de los familiares a su cargo o ascendientes que convivan con él.
- El trabajador no podrá utilizar la corriente suministrada en estas condiciones para usos comerciales o industriales.
- La compañía no está obligada a prolongar sus redes de baja para que sus trabajadores disfruten de los beneficios a que se refiere el presente artículo.

La compañía respetará al personal que, por norma reglamentaria o por comunicación escrita anterior, disfrute otras tarifas especiales para el consumo de la energía eléctrica, si resultasen para sus actuales usuarios más beneficiosas que las especificadas en el presente artículo.

2. El personal de plantilla que trabaje más de dos y menos de cuatro horas diarias de promedio, disfrutará de una bonificación en el precio de la energía eléctrica del 40 por 100 de la tarifa correspondiente, con sujeción a lo que se dispone en el epígrafe 1. anterior excepto en lo referente al precio y gratuidad de los kilovatios/hora y a su apartado b).

3. En las mismas condiciones anteriores, según el caso, el beneficio de fluido eléctrico alcanzará:

- Al personal de plantilla que se jubile en la empresa o quede afecto a una situación de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez declarada oficialmente por los órganos competentes de la Seguridad Social.
- Al cónyuge viudo de personal de plantilla, con domicilio propio, que siendo el principal sostén de los familiares con los que conviva, figure como beneficiario de pensión oficial de Seguridad Social.

4. A partir de la fecha de firma del Convenio Colectivo, se establece en favor del personal de plantilla el beneficio de fluido eléctrico para la segunda residencia, en los mismos términos y condiciones recogidos en los apartados 1 y 2 de este artículo.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será igualmente de aplicación en favor de los citados trabajadores o sus beneficiarios que, a partir de la fecha de firma del Convenio, queden incluidos en alguna de las situaciones a que se refieren los párrafos a) y b) del apartado 3 de este artículo.

CAPÍTULO IX**Seguridad y salud en el trabajo****Artículo 65.**

La Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores coinciden en la necesidad de realizar una eficaz política de prevención de riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

La prevención de los riesgos en el trabajo, establecidos bajo el principio de la integración de la seguridad y salud laborales en la gestión a todos los niveles, materializada mediante la planificación de su actividad, considerándose como Anexo del presente Convenio el Plan General de Seguridad y Salud Laborales para el período 1997-1999, y complementada por la actuación de los Comités de Seguridad y Salud, se inserta de modo prioritario en la política general de la empresa, siendo amparada y apoyada por la Dirección de la compañía.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 2.2 y 35.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales («Boletín Oficial del Estado» del 10), en el ámbito de Sevillana, la consulta y participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, sin perjuicio de las facultades que a los mismos se les reconoce en la propia Ley, se canaliza a través de los siguientes órganos:

- Delegados de prevención.
- Comités Provinciales de Seguridad y Salud y Comités de Seguridad y Salud de centros de trabajo.
- Comité Central de Seguridad y Salud.

Con objeto de garantizar la representación en dichos órganos de todos los trabajadores de la empresa, se fija el ámbito provincial para los Comités de Seguridad y Salud. De esta regla se exceptúan las centrales térmicas, en cada una de las cuales se constituirá un Comité de Seguridad y Salud de centro de trabajo.

1. Delegados de prevención: Los Delegados de prevención tendrán las facultades, competencias y sigilo profesional establecidos en los artículos 36 y 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en particular:

- Colaborar con la Dirección de la empresa y sus mandos en la mejora de la acción preventiva, para lo cual los Delegados de prevención deberán ser consultados, con carácter previo a su ejecución, en las acciones que puedan tener efectos sobre la seguridad y salud de los trabajadores, y quedarán facultados, por designación de entre los que constituyen el correspondiente Comité de Seguridad y Salud, para participar en auditorías de la gestión preventiva y en la Comisión de Seguimiento de la Seguridad y Calidad de los trabajadores contratados (COSECAL).
- Estarán facultados para acompañar a los Técnicos del servicio de prevención en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo y para realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer

una labor de vigilancia y control de las condiciones de trabajo, debiéndose contar con la presencia de los Delegados de prevención que designe el Comité de Seguridad y Salud correspondiente, en el estudio, investigación y redacción de informes de los accidentes.

c) En el ejercicio de su facultad de recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, así como de efectuar propuestas al mismo y al Comité de Seguridad y Salud correspondiente, los Delegados de prevención que designen dichos Comités quedarán facultados para participar en las actividades de comunicación y gestión de riesgos.

Los Delegados de prevención se designarán en el ámbito de cada Comité de Seguridad y Salud por los Comités de empresa, entre sus miembros y los Delegados sindicales incluidos en dicho ámbito, con arreglo a la siguiente escala:

Comités de Seguridad y Salud	Delegados de prevención
De 50 a 150 trabajadores	3
De 151 a 300 trabajadores	4
De 301 a 500 trabajadores	5
De 501 a 750 trabajadores	7
De 751 a 1.000 trabajadores	9
Más de 1.000 trabajadores	11

De igual modo deberá establecerse un sistema de sustitución de los Delegados de prevención titulares por otros suplentes.

Para el ejercicio de sus funciones de prevención de los riesgos laborales, cada Delegado de prevención dispondrá del crédito horario que disfrutan por virtud de lo dispuesto en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, del tiempo a que se refiere el artículo 37.1 párrafo tercero de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y de un crédito adicional de trece horas mensuales, sometido al mismo régimen y que podrá acumularse entre los Delegados de prevención de un mismo sindicato por períodos semestrales, debiendo ser ésta nominativa. Excepcionalmente podrá modificarse la acumulación sin que haya finalizado el período, siempre que ésta se establezca por acuerdo con la empresa.

2. Comités de Seguridad y Salud:

a) Ámbito: Los Comités de Seguridad y Salud tendrán los siguientes ámbitos de actuación:

De centro de trabajo, constituido en cada central térmica.
Provincial.

b) Composición: Estarán integrados por los Delegados de prevención y por igual número de representantes de la empresa.

A las reuniones podrá asistir con voz pero sin voto, un Delegado sindical por cada Sindicato que tenga la representación requerida legalmente.

c) Funcionamiento: Los Comités de Seguridad y Salud mencionados desarrollarán sus actuaciones con arreglo al siguiente régimen de funcionamiento:

Los Comités, podrán designar de entre sus miembros, un Presidente que moderará la marcha de las reuniones.

Para llevar a cabo las tareas administrativas de los Comités (elaboración de actas, citaciones, correspondencia, archivo de documentación, etc.), la empresa designará un Secretario.

Celebrarán reuniones bimestrales de carácter ordinario, hasta completar el número de seis al año. Por cada reunión que celebren, el Secretario redactará el acta correspondiente que deberá ser aprobada en la reunión siguiente.

Se reunirá también en sesión extraordinaria, mediando causa justificada, a iniciativa de su Presidente o a petición de la mitad de sus miembros con derecho a voto.

Redactarán una Memoria anual sobre las actividades desarrolladas que deberá incluir también el análisis de la accidentabilidad laboral de su ámbito.

Los acuerdos se adoptarán por consenso, entendiendo que existe el mismo cuando concurra la mayoría de cada una de las partes.

Para la realización de visitas, inspecciones e investigaciones se podrán crear delegaciones o comisiones de trabajo cuya composición y competencias se determinarán por el propio Comité al que informarán de sus resultados.

d) Competencias: Los Comités de Seguridad y Salud tendrán las competencias y facultades que les asigne el artículo 39 de la Ley de Prevención

de Riesgos Laborales, afectando su competencia a aquellos trabajadores de la empresa incluidos dentro del ámbito de actuación establecido en el preámbulo de este artículo, cualquiera que sea la modalidad de su contratación.

3. Comité Central de Seguridad y Salud: El Comité Central de Seguridad y Salud tendrá su sede en Sevilla, teniendo un local permanente cedido por la empresa, en el que sus componentes puedan realizar las actividades derivadas de sus funciones.

Su composición, funcionamiento y competencias serán las que se detallan a continuación:

a) Composición: Estará constituido por un total de veintidós miembros, con arreglo a la siguiente composición:

Un Presidente.
El Jefe del Área de Seguridad Laboral.
El Jefe del Servicio Médico de empresa.
Ocho Vocales nombrados por la empresa.
Once Vocales delegados de prevención.

Los Delegados de prevención representantes en el Comité Central por parte de los trabajadores serán designados por las Organizaciones Sindicales con presencia en la Comisión Negociadora del Convenio.

A las reuniones podrá asistir con voz pero sin voto, un Delegado sindical por cada Sindicato que tenga la representación requerida legalmente.

b) Funcionamiento:

Tendrá un Presidente, designado por la empresa, que moderará la marcha de las reuniones. Asimismo se nombrará un Vicepresidente que sustituirá al Presidente en el caso de su ausencia.

Para llevar a cabo las tareas administrativas del Comité (elaboración de actas, citaciones, correspondencia, archivo de documentación, etc.), la empresa designará un Secretario.

Celebrará reuniones trimestrales de carácter ordinario, hasta completar el número de cuatro al año. Por cada reunión que celebre, el Secretario redactará el acta correspondiente que deberá ser aprobada en la reunión siguiente.

Podrá celebrar reuniones en otra provincia de forma extraordinaria, si así lo decide el propio Comité como consecuencia de investigaciones o colaboraciones con otros Comités de Seguridad y Salud.

Se reunirá también en sesión extraordinaria, mediando causa justificada, a iniciativa de su Presidente o a petición de la mitad de sus miembros con derecho a voto.

Redactará una Memoria anual sobre las actividades que hubiere realizado.

Los acuerdos se adoptarán por consenso, entendiendo que existe el mismo cuando concurra la mayoría de cada una de las partes.

Para la realización de visitas, inspecciones e investigaciones, se podrán crear delegaciones o comisiones de trabajo cuya composición y competencias se determinarán por el propio Comité al que informarán de sus resultados.

Del mismo modo se podrán crear comisiones de trabajo específicas, a las que podrán asistir los asesores que la representación de los Delegados de prevención considere oportunos, pudiendo la representación de la Empresa delegar en otras personas o incluso nombrar también asesores para estas tareas, asesores que en todo caso tendrán voz pero no voto.

Estas comisiones deberán informar así mismo de sus resultados al Comité.

La Dirección de la compañía informará de forma inmediata a las organizaciones sindicales con presencia en el Comité de los accidentes graves o muy graves ocurridos en el ámbito de la empresa, así como de los incidentes eléctricos de los que tenga conocimiento y que por su gravedad, aun no habiendo causado daños físicos, requieran de su análisis.

c) Funciones:

Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales en todo el ámbito de la empresa.

Prestar su asesoramiento a la empresa y a otros comités para evitar o reducir riesgos que atenten a la vida, integridad psico-física, salud y bienestar de los trabajadores, formulando al efecto las oportunas advertencias.

Emitir los informes y dictámenes que a petición de los otros comités se soliciten, respecto de la prevención de riesgos profesionales.

Informar sobre el contenido de las normas e instrucciones internas de carácter general en materia de Seguridad y Salud laborales, así como estudiar y proponer la promulgación de otras o la modificación de las existentes.

Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los lugares y centros de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

Promover, a la vista de accidentes y enfermedades profesionales, la adopción de las medidas oportunas cuando la frecuencia de los accidentes de trabajo, la aparición de nuevos riesgos causantes de los mismos, se estimaran necesarios.

Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

Promover la motivación del personal y divulgación y propaganda de la Seguridad y Salud laborales mediante la convocatoria de charlas, seminarios, conferencias, etc., dirigidos al personal, promocionando su participación y la aportación de sugerencias, así como proporcionar carteles, avisos, lemas o cualquier otro tipo de propaganda relacionada con la prevención de los riesgos laborales a los restantes Comités de Seguridad y Salud, para su publicidad en los diversos centros de trabajo.

Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Colaborar con los órganos de la empresa competentes en materia de prevención de riesgos en la programación de cursos y seminarios de formación y perfeccionamiento de los trabajadores, mandos intermedios y miembros de otros comités fomentando la colaboración de ellos en la práctica y observancia de las medidas de seguridad.

Conocer los planes de emergencia y evacuación establecidos y los programas de primeros auxilios y lucha contra incendios correspondientes.

Participar en la realización de investigaciones con los técnicos de seguridad laboral y con los restantes comités, sobre los accidentes de trabajo producidos, y colaborar con ellos al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

Proponer la adquisición de los equipos de protección individual que se consideren más idóneos, así como las adaptaciones ergonómicas de los existentes, vigilando su adaptación y uso, todo ello en colaboración y con el asesoramiento del Área de Seguridad Laboral de la compañía.

Conocer los proyectos de seguridad de las nuevas instalaciones, así como los de las modificaciones de las ya existentes, y proponer las correcciones que se estimen necesarias para la eliminación de los riesgos existentes.

Conocer e informar la Memoria y programación anual de los servicios de prevención.

CAPÍTULO X

De los Sindicatos y de los Comités de Empresa

Artículo 66. *De los Sindicatos, Secciones sindicales y Delegados sindicales*

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

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

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

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

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

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

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

Centro de 250 a 750 trabajadores: Uno.
Centro de 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
Centro de 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
Centro de 5.001 en adelante: Cuatro.

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

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

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

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

b) Asistir a las reuniones de Comité de empresa, Comités de Seguridad y Salud y Comités paritarios de interpretación con voz y sin voto.

c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

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

4. Las Secciones Sindicales a nivel de empresa de los Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo podrán designar a un representante que deberá ser oído por la empresa previamente a la adopción de medidas disciplinarias derivadas de sanciones muy graves que afecten a los afiliados a su Sindicato cuando por parte de este último no haya sido designado un Delegado sindical en el ámbito del Comité de Empresa al que pertenezca el trabajador afectado.

Igualmente, dicho representante deberá ser informado de los traslados forzosos que afecten a los afiliados a su Sindicato cuando este último carezca de representación en el Comité de Empresa al que pertenezca el trabajador afectado.

Asimismo, las Secciones sindicales de los Sindicatos firmantes del presente Convenio podrán sustituir la asistencia a los Comités de Seguridad y Salud con voz y sin voto de un Delegado sindical, por la de un miembro de Comité de Empresa.

5. Cuota sindical: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario.

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

6. Excedencias: Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

7. Anualmente la empresa hará entrega a las Organizaciones Sindicales firmantes del Convenio, que deberán guardar sigilo profesional sobre su contenido, de una relación de trabajadores con los siguientes datos:

Numero de matrícula.
Antigüedad en la empresa.
Antigüedad en la categoría.
Salario base.

Artículo 67. *De los Comités de Empresa*

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

a) Ser informados por la Dirección de la empresa:

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

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

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

En función de la materia de que se trata:

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

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

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

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

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

b) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

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

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

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

d) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

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

f) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

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

2. Garantías:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este cese se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato a que pertenezca en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas, económicas, organizativas o de producción.

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

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

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

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

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

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

Artículo 68. *Prácticas antisindicales*

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

CAPÍTULO XI

Previsión social

Artículo 69. *Previsión social*

El régimen de complementos de pensiones vigente en «Compañía Sevillana de Electricidad, Sociedad Anónima» que viene hasta ahora regulado en sucesivos Convenios Colectivos, quedará derogado y sustituido, para los trabajadores con contrato indefinido vigente a partir del 1 de julio de 1998, por un nuevo sistema de previsión social que se desarrollará a partir de las presentes bases, con un ámbito temporal indefinido salvo acuerdo expreso entre las partes.

El citado sistema deroga a partir del día 1 de julio de 1998 el régimen de Previsión social establecido en el artículo 68, disposición transitoria séptima y anexo IX del Convenio 95/96 que permanecen vigentes hasta la citada fecha.

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

Todas las prestaciones podrán percibirse, a elección del partícipe o beneficiario, en forma de capital, de renta en cualquiera de sus modalidades o como combinación de ambas, siempre dentro de la legalidad vigente. En caso de optarse por una renta con componente actuarial, el plan pro-

cedería a su aseguramiento. En todo caso se estará a lo dispuesto en las especificaciones del Reglamento.

El diseño del plan parte de un objetivo de prestación, para los trabajadores que al 31 de diciembre de 1999 no hayan alcanzado la edad de cincuenta y cinco años, de un mínimo de un 20 por 100 de su salario regulador, sin menoscabo de los derechos derivados del artículo 68 del Convenio anterior. Para aquellos trabajadores que a la referida fecha hayan cumplido los cincuenta y cinco años, el objetivo de prestación será el más favorable de las dos opciones siguientes: Aplicación del artículo 68 del Convenio Colectivo 95/96 o el 5 por 100 de su base reguladora de Seguridad Social, todo ello referido al momento en que cumpliera los sesenta y cinco años.

Las partes consideran que se alcanza lo expuesto con las siguientes concreciones del Nuevo Sistema de Previsión:

1. Prestación de jubilación:

a) Personal fijo con contrato anterior a 1 de julio de 1998.

La prestación individual para cada trabajador será la resultante de la adición de los siguientes componentes:

Servicios pasados: La empresa reconocerá el capital calculado en el dictamen actuarial de fecha 2 de junio de 1998 emitido conjuntamente por los actuarios de las partes firmantes, cuyo importe se relaciona individualizado para cada trabajador en dicho estudio.

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

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

Aportaciones futuras: Con efecto desde el día 1 de enero de 1998, la aportación será, para cada trabajador, la resultante de aplicar, sobre el nuevo salario regulador, un porcentaje constante establecido en el informe de fecha 2 de junio de 1998 emitido conjuntamente por los consultores de las partes firmantes. Adicionalmente los partícipes podrán realizar voluntariamente aportaciones propias dentro de los límites legales.

El cálculo de las aportaciones a cargo de la empresa se ha efectuado teniendo en cuenta los criterios siguientes.

Trabajadores que al 31 de diciembre de 1999 no hayan alcanzado los cincuenta y cinco años.

Aportación mínima básica del 4 por 100 a cargo de la empresa.

Aportación adicional, a compartir al 50 por 100 entre empresa y trabajador de un 1 por 100 como mínimo y, como máximo, el porcentaje necesario para que, sumándose a la aportación mínima básica, se alcance el porcentaje de financiación de los servicios mínimos del sistema precedente.

Trabajadores que al 31 de diciembre de 1999 tengan cumplidos cincuenta y cinco años.

Aportación necesaria para que, conjuntamente con los servicios pasados, alcance el mayor de los compromisos entre la aplicación del artículo 68 del Convenio Colectivo anterior o el 5 por 100 de su base reguladora de Seguridad Social a los sesenta y cinco años de edad.

Las aportaciones a cargo de la empresa serán independientes de la efectividad de las aportaciones previstas a cargo del trabajador.

El nuevo salario regulador estará constituido por:

Conceptos:

Salario base.

Antigüedad.

Conocimientos especiales.

Horas nocturnas jornada ordinaria.

Plus de jornada partida.

Plus de jornada continua con horario flexible.

Plus de turno continuo.

Plus de sábado/domingo/festivo para turno continuo.

Plus de turno discontinuo.

Plus de mantenimiento en software y hardware.

Complemento mantenimiento en centrales térmicas.

Retén mantenimiento centrales térmicas.

Mando directo s/personal turno.

Prima de lectura.

Prima de brigada trabajos en tensión.

Plus trabajos en tensión jornada continuada.

Prima trabajos tensión-media tensión.

Prima residencias de descanso.

Permanencia especial (cuatrimestres-fijos).

Prima asistencia puntualidad.

Plus de actividad.

Retén de disponibilidad.

Retén de localizable en centrales térmicas.

Complto. disponibilidad en centros aislados.

Expectativa servicio mant. (hard./soft.).

Prima de llamada mant. (hard./soft.).

Mayor dedicación.

Gratificación por puesto de trabajo.

Complemento mayor dedicación, disponibilidad y/o localización.

Recargos por festivos trabajados en jornada ordinaria.

Recargos coincidir festivos con descansos.

Pagas extraordinarias.

Participación en beneficios.

Compensación supresión complementos turno.

Compensación supresión prima conducción.

Compensación modific. condiciones económicas de trabajo.

Compensación por atenciones sociales.

b) Personal fijo con contrato posterior a 30 de junio de 1998: Este personal se integrará en el plan de pensiones. La cuota de aportación será del 5 por 100 sobre el mismo salario regulador establecido en el apartado a) anterior, de la que el 3 por 100 será a cargo de la empresa y el 2 por 100 a cargo del trabajador.

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

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

2. Prestaciones por invalidez permanente y fallecimiento: Estas prestaciones serán garantizadas mediante una póliza de seguros.

Las prestaciones por invalidez y fallecimiento consistirán en los derechos consolidados de las prestaciones de ahorro del partícipe en el momento del hecho causante, más una indemnización, en su caso, que garantice un capital total equivalente a 2,5 anualidades del salario regulador como mínimo y cuatro anualidades del Salario Regulador como máximo, según una escala de aplicación inversa a la edad, de tal suerte que se asigna la indemnización máxima para los trabajadores con edad igual o inferior a treinta años y la mínima para los trabajadores con edad igual o superior a sesenta años.

Para los trabajadores declarados por los Organismos oficiales en situación de incapacidad permanente total, la citada cobertura será sustitutoria de su derecho de reincorporación y quedará condicionada a que, tras su solicitud de reingreso, en su caso, la empresa no les ofrezca una vacante adecuada a sus condiciones en un plazo máximo de seis meses. En el caso de que la vacante ofertada exigiera al trabajador un cambio de domicilio, éste podrá optar por renunciar al reingreso percibiendo la prestación antes mencionada.

A efectos de cómputo de los derechos consolidados y de determinación de la prestación por invalidez o fallecimiento no se tendrán en cuenta las aportaciones voluntarias al plan realizadas por el partícipe.

3. Régimen transitorio: Al personal que el día 30 de junio de 1998 tengan cumplidos los sesenta y cinco años y tres meses de edad y no haga uso de su derecho de jubilación, no se le reconocerán derechos por servicios pasados en el nuevo sistema.

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

CAPÍTULO XII

Régimen disciplinario

Artículo 70. *Faltas.*

Los incumplimientos en que pudiera incurrir el personal se clasificarán en faltas leves, graves y muy graves de acuerdo con el catálogo que se recoge a continuación, sin perjuicio de las causas de despido establecidas en la legislación vigente.

1. Son faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad o asistencia al trabajo no superiores a 30 minutos, cometidas durante el período de un mes, sin la debida justificación.
- b) Una falta de puntualidad o asistencia al trabajo superior a 30 minutos, sin la debida justificación.
- c) Faltar un día al trabajo sin causa que lo justifique.
- d) No cursar en tiempo oportuno la baja cuando, por motivos justificados, falte al trabajo.
- e) Retrasarse en el envío de los correspondientes partes médicos, sin causa justificada.
- f) El abandono del servicio, aunque sea por breve tiempo, sin causa que lo justifique y sin que cause perjuicio.
- g) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- h) Los retrasos en el cumplimiento de las órdenes dadas.
- i) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo y que no produzcan escándalo.
- j) Uso incorrecto del uniforme.
- k) No comunicar a la empresa con la puntualidad debida los cambios de residencia, domicilio y situación familiar que tengan incidencia en la relación laboral.
- l) Cualquier otra falta de naturaleza y gravedad similar a las anteriores.

2. Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- a) Dos o tres faltas de puntualidad o asistencia al trabajo superiores a treinta minutos, cometidas durante el período de un mes, sin la debida justificación.
- b) De cuatro a diez faltas de puntualidad o asistencia al trabajo no superiores a treinta minutos, cometidas durante el período de un mes, sin la debida justificación.
- c) Una falta no justificada de puntualidad al mes, cuando tuviera que relevar a un compañero.
- d) Faltar dos o tres días al trabajo durante un mes sin causa que lo justifique.
- e) No prestar la debida atención al trabajo.
- f) La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio, sin que implique quebranto de la disciplina ni se derive perjuicio.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo.
- h) La imprudencia en actos de servicio cuando no implique riesgo o peligro.
- i) El abandono del servicio por breve tiempo, si acarrea perjuicio para el servicio o para sus compañeros.
- j) No atender al público con la diligencia y corrección debidos.
- k) Realizar sin oportuno permiso trabajos extraños a la empresa durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la empresa.
- l) Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- m) La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación verbal o escrita.

3. Se considerarán faltas muy graves:

- a) La falsedad de datos de cualquiera de los documentos exigidos para el ingreso.
- b) Más de tres faltas de puntualidad o asistencia al trabajo superiores a treinta minutos, cometidas durante el período de un mes, sin la debida justificación.
- c) Más de diez faltas de puntualidad o asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año sin la debida justificación.
- d) Faltar al trabajo más de tres días durante un mes sin causa justificada.

e) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la Compañía, o durante actos de servicio en cualquier lugar.

f) La defraudación de fluido eléctrico o complicidad en el mismo.

g) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Compañía.

h) La embriaguez durante el servicio.

i) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

j) Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

k) Dedicarse a trabajos particulares durante las horas de servicio a la empresa o dentro de los locales de la misma, así como emplear para fines particulares materiales, impresos, personal, herramientas y otros útiles de la Compañía.

l) Dedicarse a la venta o montaje de material eléctrico y, en especial, con abonados de la Compañía, así como efectuar trabajos o desempeñar cargos en empresas dedicadas a negocios de electricidad o material eléctrico, o de otra clase, cuando en este último caso se trate de empresas suministradoras de materiales de la Compañía o que realicen trabajos por cuenta de la misma, sin una expresa autorización de la Dirección.

m) Los malos tratamientos de palabras u obras o las faltas graves de respeto y consideración a los jefes o personas de su familia, a los compañeros y subordinados, así como a los clientes.

n) El abuso de autoridad en cualquiera de sus casos.

o) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

p) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

q) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

r) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio, si de ello se derivase quebranto manifiesto de la disciplina o perjuicio evidente.

s) La imprudencia en actos de servicio, si implicase riesgo de accidente para el trabajador y sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones.

t) La reincidencia en falta grave de la misma naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Artículo 71. *Sanciones.*

Las faltas leves anteriormente señaladas se sancionarán con:

- a) Amonestación verbal, o
- b) amonestación por escrito, o
- c) suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

Las faltas graves antes enunciadas se sancionarán con:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días.

Las faltas muy graves antes enunciadas se sancionarán con:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta sesenta días, o
- b) traslado forzoso a distinta localidad sin derecho a indemnización alguna, o
- c) despido con pérdida total de sus derechos en la empresa.

Las faltas que sean objeto de sanción serán anotadas en el expediente personal del trabajador afectado. Toda nota desfavorable quedará anulada por el transcurso del tiempo, tratándose de faltas leves, éstas se considerarán anuladas si transcurriese un año sin haber incidido en nuevas sanciones. Si se tratase de faltas graves y muy graves, el plazo anteriormente indicado se elevará a tres y cinco años, respectivamente.

No obstante, la Dirección de la compañía podrá anularlas antes de transcurrir el tiempo reglamentario, si así lo aconseja la conducta del sancionado.

Disposiciones finales

Artículo 72. *Vinculación a la totalidad del Convenio.*

Se entiende el Convenio Colectivo como unidad total, orgánica y exclusiva. Si la autoridad competente declarase la nulidad de alguno de los preceptos de este acuerdo y el hecho alterase fundamentalmente el contenido del mismo, a juicio de cualquiera de las partes, el Convenio quedará sin eficacia en su totalidad, debiendo iniciarse nuevas deliberaciones a los efectos oportunos.

Artículo 73. Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento.

La Comisión Mixta de carácter paritario estará constituida por vocales sociales y vocales económicos, designados por las respectivas Organizaciones firmantes del Convenio Colectivo y que tendrá como competencias vigilar y garantizar el cumplimiento de los acuerdos y resolver cuantas incidencias, dudas o divergencias puedan surgir entre las partes en relación con la aplicación e interpretación de las estipulaciones contenidas en el presente Convenio.

La intervención de esta Comisión no tendrá carácter de obligatoriedad para la reclamación de derechos y obligaciones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio a instancias jurisdiccionales y/o administrativas.

La Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento, así como el resto de Comisiones Paritarias derivadas del presente Convenio estarán en vigor en su composición y funciones hasta que se produzca la firma del nuevo Convenio Colectivo que sustituya total o parcialmente al presente.

Artículo 74.

Los acuerdos que se adopten en las Comisiones paritarias derivadas de este Convenio, se incorporarán como parte integrante del mismo, una vez ratificados por la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento establecida en el art. 73.

Artículo 75. Empleo

1. Los trabajos de carácter normal que habitual y permanentemente supongan relación directa con los clientes y aquellos propios de la actividad de la empresa, se irán efectuando paulatinamente por personal de plantilla.

Con el objeto de fomentar la contratación para la ejecución de determinados trabajos mediante trabajadores propios de la empresa, se podrá contratar a trabajadores bajo la modalidad de contrato por obra o servicio determinado, para la realización de las tareas con sustantividad propia que se señalan a continuación:

Montaje y construcción de nuevas instalaciones.

Suspensión y reposición de suministro.

Montaje, desmontaje, revisión, precintado y cambio de contadores, así como la colocación de limitadores.

Lecturas.

Inspecciones de instalaciones de clientes.

Campañas específicas de duración determinada.

Durante la vigencia del Convenio y a través de una Comisión Técnica de composición paritaria creada al efecto, se procederá al estudio por las partes firmantes del Convenio de aquellos trabajos que, realizándose hoy por personal ajeno a la empresa puedan ser absorbidos y realizados por personal en plantilla. El estudio y la negociación sobre esta materia se regirá fundamentalmente por criterios de rentabilidad y mejor atención al cliente.

La Comisión habrá de velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores. Para ello la información que haya de facilitarse por la empresa deberá ir necesariamente acompañada de los correspondientes justificantes de solvencia, seriedad y estructura, tanto de medios materiales como de estructura de mando de la empresa contratada.

En todos los casos, regirán las mismas normas y exigencias de Seguridad para el personal que ejecute cualquier tipo de trabajo en Sevillana, ostentando los Sindicatos y representantes de los trabajadores de la compañía, facultades de seguimiento y control en las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo.

La Comisión ostentará, igualmente, a nivel general de toda la compañía, competencias de información y consulta en las materias siguientes:

Movimientos de ingresos y ceses en la empresa.

Reestructuraciones de plantilla.

Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.

Modificaciones del status jurídico de la compañía, tales como fusiones, absorciones, segregaciones, intercambios de activos, etc., que afecten al volumen de empleo.

A estos efectos, la Comisión se reunirá al menos trimestralmente para conocer la evolución del empleo en la empresa así como las iniciativas empresariales en las materias propias de su competencia.

La Comisión en tales materias tendrá también facultad de adopción de acuerdos que, cuando reúnan mayoría de ambas representaciones serán vinculantes para las partes.

Artículo 76. Comisión de asuntos sociales.

Se crea una Comisión paritaria, constituida por vocales sociales y vocales económicos designados por las respectivas Organizaciones firmantes del Convenio Colectivo, con competencias de aplicación en las siguientes materias:

Fondos estatutarios.

Residencias de descanso.

Préstamos de vivienda.

Anticipos reglamentarios.

Becas.

Premios de fidelidad.

Artículo 77. Incompatibilidades

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

Artículo 78. Cláusula de garantía y estabilidad.

Durante la vigencia prevista en el artículo 4 del Convenio, se garantiza la continuidad y/o estabilidad en sus puestos de trabajo a los trabajadores de plantilla de Compañía Sevillana, para las situaciones de segregación de actividades previstas en la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del sector eléctrico.

Caso de que se produjera la situación legal descrita en el párrafo anterior, se aplicará el Convenio Colectivo como una unidad jurídica a todos los efectos, y por tanto de obligado cumplimiento en las sociedades resultantes, comprometiéndose las partes a la transformación, durante su vigencia, en un Convenio de Grupo Sevillana que será de aplicación a dichas sociedades.

Cláusula derogatoria.**Artículo 79. Cláusula derogatoria.**

El presente Convenio deroga el contenido del Convenio Colectivo de 1995/1996, exceptuando aquello que expresamente declara vigente.

Disposición transitoria primera.

A partir de 1 de enero de 1996 el personal se clasificará de acuerdo con el sistema previsto en el capítulo III y de conformidad con la tabla de correspondencias que se adjunta como anexo VI, quedando derogado a partir de ese momento el sistema de clasificación profesional anterior y resultando de aplicación en 1995 la tabla salarial del anexo X del Convenio 95/96.

Disposición transitoria segunda.

Para los trabajadores ingresados antes del 31 de diciembre de 1995 se prorroga exclusivamente en sus efectos económicos y con carácter personal el contenido de los artículos 23 y 24 del Convenio Colectivo 93/94 hasta el momento en que perfeccionen todos los ascensos y/o asimilaciones, a los que hubieran tenido derecho conforme a la categoría que ostentaba el trabajador en la fecha de firma del Convenio Colectivo 95/96 y al sistema previsto en los citados artículos del Convenio 93/94.

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

Disposición transitoria tercera.

Los importes de dietas que se establecen en el anexo III producirán efectos a partir del día 1 del mes siguiente a la fecha de firma del Convenio.

Disposición transitoria cuarta.

Los trabajadores de la plantilla que se encuentre en situación de invalidez provisional por determinación del órgano de la Seguridad Social, percibirán una ayuda económica con cargo a la compañía consistente en la diferencia que resulte entre la prestación económica oficial que en dicha situación le sea concedida por el INSS y el 100 por 100 del salario que el productor venga percibiendo en la fecha en que haya sido declarada dicha invalidez provisional.

El salario computable a este efecto será el que éste tenga reconocido en el escalafón oficial de la compañía en tal momento.

Disposición transitoria quinta.

Para facilitar el acceso a la propiedad, la compañía otorgará escritura pública de compraventa de las viviendas que hayan sido vendidas en régimen de pago aplazado a aquellos trabajadores que soliciten la amortización anticipada del precio aplazado pendiente de pago, siempre que el MOPT admita el cómputo de la vivienda dentro del cupo obligatorio que tiene establecido en determinadas provincias.

Las viviendas vendidas se computarán a efectos del cumplimiento del cupo obligatorio.

Disposición transitoria sexta.

El contenido de la disposición transitoria séptima del Convenio 95/96 permanecerá vigente hasta la fecha de entrada en vigor del nuevo sistema de previsión social establecido en el artículo 69 del presente Convenio.

Disposición transitoria séptima.

Se nombran vocales de la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento a que se refiere el artículo 73 de este Convenio a:

- Por la empresa:
- Don Rafael Rosa González-Serna.
 - Don José Antonio Izquierdo Gago.
 - Don Juan Riquelme Brotóns.
 - Don Diego Romero Reina.
 - Don Luis Pérez Berrocal.
 - Don Ernesto Martín Aguilar.
 - Don Antonio Félix Cataño Cataño.

- Por los trabajadores:
- Don Manuel García Sánchez.
 - Don Alejandro Navarro González.
 - Don Carlos Guiberteau Pérez.
 - Don José Martín Albarrán.
 - Don Miguel Montoro Redondo.
 - Don Ignacio Pino Romero.
 - Don Antonio Martín Bernal.

Disposición transitoria octava.

Hasta tanto las partes acuerden una modificación de la estructura salarial, se mantiene la actualmente existente que tiene su referencia en el Decreto 2380/73 y Orden de 22 de noviembre de 1973 que lo desarrolla, por lo que en orden a la calificación e interpretación de los conceptos salariales, los firmantes se remiten expresamente a lo dispuesto en tales normas que se mantienen vigentes a estos efectos.

ANEXO I

Salario anual, incluidos salario base, pagas extraordinarias y participación en beneficios

	Niveles de adecuación				Nivel D — Pesetas	Nivel C — Pesetas	Nivel B — Pesetas	Nivel A — Pesetas
	Nivel H — Pesetas	Nivel G — Pesetas	Nivel F — Pesetas	Nivel E — Pesetas				
Categoría I	3.288.536	3.494.069	3.699.602	3.905.136	4.110.669	4.254.543	4.398.416	4.542.290
Categoría II	2.789.343	2.963.677	3.138.010	3.312.344	3.486.678	3.615.685	3.690.837	3.742.815
Categoría III	2.395.348	2.545.057	2.694.766	2.844.475	2.994.184	3.293.602	3.446.671	3.486.660
Categoría IV	2.018.782	2.144.956	2.271.130	2.397.304	2.523.477	2.799.017	3.006.469	3.242.646
Categoría V	1.960.059	2.082.563	2.205.067	2.327.571	2.450.074	2.526.668	2.644.757	2.768.324

ANEXO II

	Hora ordinaria — Pesetas	Hora extraordinaria — Pesetas	Recargo — Pesetas	Hora nocturna — Pesetas
Categoría I	1.865,15	3.264	1.398,86	466,29
Categoría II	1.602,85	2.805	1.202,16	400,71
Categoría III	1.434,12	2.511	1.076,10	357,00
Categoría IV	1.327,02	2.323	995,52	327,85
Categoría V	1.136,57	1.989	852,44	284,15

ANEXO III

Dietas voluntarias

	Pesetas
Categorías I, II y III:	
Desayuno	368
Habitación	4.590
Una comida	2.533
Categorías IV y V:	
Desayuno	354
Habitación	3.561
Una comida	2.393

ANEXO V

Relacion de conceptos a que se refiere el artículo 39

Salario base (sólo si fuera superior, en caso de ascenso por concurso-oposición o libre designación).
Suplemento trabajo nocturno (turno continuo).
Plus de jornada partida.
Plus de jornada continua con horario flexible.
Plus de turno continuo.
Plus de sábado/domingo/festivo para turno continuo.
Plus de turno discontinuo.
Complemento mantenimiento en centrales térmicas.
Complemento mantenimiento en centrales térmicas almaceneros.
Retén mantenimiento centrales térmicas.
Retén mantenimiento centrales térmicas almaceneros.
Mando directo sobre personal turno responsable brigadas.
Prima de brigada trabajos en tensión.
Plus trabajos tensión jornada continuada.
Prima trabajos tensión-media tensión.
Prima residencias de descanso.
Complemento disponibilidad en centros aislados.
Complemento salarial de puesto de trabajo.
Prima de lectura.
Plus de mantenimiento de «soft» y «hardware».

ANEXO VI

Tabla de equivalencias de categorías

Categorías anteriores	Categoría	Grupo
Act. Comp. y Tco. Sup. Esp.	1. ^a	Técnico.
Act. Comp. y Tco. Sup. 1. ^o	1. ^a	Técnico.
Act. Comp. y Tco. Sup. 2. ^o	1. ^a	Técnico.
Act. Comp. y Tco. 2. ^a A	2. ^a	Técnico.
Act. Comp. y Tco. 2. ^a B	2. ^a	Técnico.
Act. Comp. 3. ^a	3. ^a	Técnico.
Técnico 3. ^a	3. ^a	Técnico.
Técnico 4. ^a	3. ^a	Técnico.
Técnico 5. ^a	4. ^a	Operario.
Administrativo Sup. Esp.	1. ^a	Administrativo.
Administrativo Sup. 1. ^o	1. ^a	Administrativo.
Administrativo Sup. 2. ^o	1. ^a	Administrativo.
Administrativo 2. ^a A	2. ^a	Administrativo.
Administrativo 2. ^a B	2. ^a	Administrativo.
Administrativo 3. ^a	3. ^a	Administrativo.
Administrativo 4. ^a A	4. ^a	Administrativo.
Administrativo 4. ^a B	4. ^a	Administrativo.
Administrativo 5. ^a	4. ^a	Administrativo.
Auxiliar Ofic. Esp.	4. ^a	Administrativo.
Auxiliar Ofic. 1. ^a	4. ^a	Administrativo.
Auxiliar Ofic. 2. ^a	5. ^a	Administrativo.
Auxiliar Ofic. 3. ^a	5. ^a	Administrativo.
Prof. Oficio 1. ^a A	3. ^a	Operario.
Prof. Oficio 2. ^a A	4. ^a	Operario.
Prof. Oficio 2. ^a B	4. ^a	Operario.
Prof. Oficio 3. ^a	4. ^a	Operario.
Peón Esp.	5. ^a	Operario.

ANEXO VII

Complemento de mayor dedicación, disponibilidad y localización

Categoría máxima = II

Distribución:

Puesto: Responsables con mando directo sobre brigadas técnicas a turno, en jornada partida.
Complemento (en pesetas): Entre 267.870,00 y 507.371,38.

Producción hidráulica:

Puesto: Responsables con mando directo sobre brigadas a turno, en jornada partida.

Complemento (en pesetas): Entre 267.870,00 y 507.371,38.
Puesto: Trabajadores disponibles y localizables de brigadas, en turno discontinuo.
Complemento (en pesetas): Entre 267.870,00 y 507.371,38.

Transporte y reparto:

Puesto: Responsables con mando directo sobre brigadas a turno, en jornada partida.
Complemento (en pesetas): Entre 267.870,00 y 507.371,38.
Puesto: Montadores de brigadas, en turno discontinuo.
Complemento (en pesetas): Entre 267.870,00 y 507.371,38.

ANEXO VIII

Dotación de becas a pagar en el curso 1997/98

Núm.	Estudios	Centro de enseñanza	Clase de becas	Nueva dotación – Pesetas
1	Esc. Universitaria	Estatales ...	Externos ...	37.563
2	Esc. Universitaria	Estatales ...	Internos	117.395
3	Fac. Univ. y Es. Téc. Sup. ..	Estatales ...	Externos ...	56.354
4	Fac. Univ. y Es. Téc. Sup. ..	Estatales ...	Internos	164.355

ANEXO IX

Tabla de referencia a efectos de lo dispuesto en la disposición transitoria primera

Categoría profesional	Salario base mes o día – Pesetas	Salario anual, incluidos salario base, pagas extraordinarias y participación en beneficios – Pesetas
Técnico superior especial	298.698	5.639.419
Técnico superior primero	276.693	5.223.964
Técnico superior segundo	223.522	4.220.096
Técnico segunda A	203.520	3.842.458
Técnico segunda B	189.592	3.579.497
Técnico tercera	175.768	3.318.500
Técnico cuarta	163.723	3.091.091
Técnico quinta	153.488	2.897.854
Administrativo superior especial	265.021	5.003.597
Administrativo superior primera	245.717	4.639.137
Administrativo superior segunda	223.522	4.220.096
Administrativo segunda A	203.520	3.842.458
Administrativo segunda B	189.592	3.579.497
Administrativo tercera	176.375	3.329.960
Administrativo oficial A	163.466	3.086.239
Administrativo oficial B	152.240	2.874.292
Administrativo auxiliar	137.270	2.591.658
Auxiliar de oficina especial	150.533	2.842.064
Auxiliar de oficina primera	144.064	2.719.929
Auxiliar de oficina segunda categoría	138.040	2.606.196
Auxiliar de oficina tercera	133.629	2.522.916
Profesional de oficio primera A	162.875	3.075.080
Profesional de oficio oficial A	151.734	2.864.738
Profesional de oficio oficial B	143.857	2.716.021
Profesional de oficio ayudante	137.389	2.593.905
Peón especialista	133.292	2.516.553
Activ. complementarias superior especial	280.342	5.292.857
Activ. complementarias superior primero	266.141	5.024.743
Activ. complementarias superior segundo	223.522	4.220.096
Activ. complementarias segunda A	203.520	3.842.458
Activ. complementarias segunda B	191.338	3.612.462
Activ. complementarias tercera	175.768	3.318.500

ANEXO X

Cuadrante mantenimiento centrales térmicas

L M X J V	S D	L M X J V	S D	L M X J V	S D	L M X J V	S D	L M X J V	S D	L M X J V	S D	L M X J V	S D
NNNDD	RR	RRRRR	KK	EEEE	DD	NNNN	DD	NNNN	DD	NNNN	DD	NNNN	DD

N = Jornada partida normal.
 R = Retén de mantenimiento.
 E = Retén de localizables.
 D = Descanso.
 K = Descanso en retén de localizables.

ANEXO XI

Cuadrante mantenimiento centrales térmicas

Alimentación

L M X J V	S D	L M X J V	S D	L M X J V	S D	L M X J V	S D	L M X J V	S D	L M X J V	S D	L M X J V	S D
NNNDD	RR	RRRRR	DD	NNNN	DD	NNNN	DD	NNNN	DD	NNNN	DD	NNNN	DD

N = Jornada partida normal.
 R = Retén de mantenimiento.
 D = Descanso.

ANEXO XII

Plan de reordenación de la plantilla

Desde el día 1 de enero de 1998, como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, se han introducido en éste importantes modificaciones que suponen el paso hacia un modelo de funcionamiento basado en la competencia en el ámbito de la Unión Europea. Las tarifas eléctricas han bajado oficialmente en 1997 y en 1998, estando previstas otras reducciones importantes al menos durante los próximos tres años.

Por otra parte, la integración de Sevillana en el grupo Endesa viene a propiciar la aplicación a la misma de los efectos propios de la actuación coordinada entre todas las empresas de dicho grupo industrial integrado: centralización de las decisiones estratégicas, reducción en las empresas del grupo de funciones operativas que se benefician de las economías de escala y reducción de las estructuras de las empresas.

Lo anterior, unido a las inversiones en tecnología de la actividad empresarial y de la actividad administrativa y comercial, así como al desarrollo de un nuevo modelo de organización de la empresa en base a un profundo estudio de procesos de toda la compañía, conducen a afirmar que en Sevillana se dan las circunstancias justificativas para llevar a cabo el presente plan de reordenación de la plantilla, que pretende asegurar la posición competitiva de Sevillana y garantizar su viabilidad como empresa líder del sector eléctrico en el sur de España, a la vez que permitir la creación de empleo, todo ello con arreglo a las siguientes condiciones:

1. Cláusula de globalidad y garantía de estabilidad: Ambas partes consideran que la adopción del presente acuerdo, en su conjunto, supone para el trabajador condiciones más beneficiosas que las contenidas en la legislación laboral y de Seguridad Social vigentes, relativas a la extinción de la relación laboral.

La empresa garantiza la estabilidad en el empleo durante la vigencia del presente Convenio, por lo que se excluyen durante dicho plazo ajustes traumáticos de plantilla, no teniendo la consideración de tales los derivados del programa de prejubilaciones que se detalla más adelante.

2. Programa de prejubilaciones: Las partes firmantes del Convenio acuerdan formalizar ante la autoridad laboral competente un expediente de regulación de empleo al amparo del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2002, para la extinción de contratos de trabajo de aquellos trabajadores que voluntariamente soliciten su baja laboral definitiva.

a) Ambito personal de aplicación: Podrán acogerse voluntariamente a las prejubilaciones los empleados fijos en activo que tengan cincuenta y cinco años y no hayan cumplido los sesenta y cinco años de edad, siendo forzosa su aceptación para la empresa.

Los trabajadores deberán manifestar a la empresa su voluntad de acogerse al programa de prejubilaciones con anterioridad al cumplimiento de los cincuenta y cinco años de edad, perdiendo la opción de acogerse al plan con posterioridad. No obstante, los que cumplan inicialmente los requisitos necesarios para acogerse al plan dispondrán de un plazo de tres meses, a contar desde la fecha de notificación de la autorización administrativa.

La fecha de efectividad de la prejubilación será determinada en función de las necesidades del servicio, sin que esta fecha pueda exceder en tres meses la petición del trabajador, salvo que ello produjera más de doscientas prejubilaciones al mes, en cuyo caso la fecha de efectividad podrá retrasarse por riguroso orden de presentación de la solicitud con el objeto de no rebasar el citado límite mensual de doscientas prejubilaciones.

b) Condiciones económicas: El importe de la compensación a percibir por el empleado desde la fecha de efecto de su prejubilación hasta la primera fecha de jubilación posible posterior a la finalización del periodo de prestación contributiva por desempleo, alcanzará el 100 por 100 de la retribución anual neta que hubiera percibido de haber permanecido en activo, de acuerdo con el presente Convenio vigente en el momento de su prejubilación computándose, desde el día 1 de enero siguiente a la fecha de efecto de la prejubilación, un incremento salarial anual del 2 por 100. Igualmente se tendrán en cuenta a efectos del cálculo:

El capital del seguro colectivo de vida para los trabajadores mayores de cincuenta y cinco años a 31 de diciembre de 1999.

Los ascensos y asimilaciones salariales a que se refiere la disposición transitoria segunda del Convenio.

Niveles salariales.

Tienos por antigüedad, y

Premios de fidelidad.

A la cantidad así calculada le será deducido el importe neto de la prestación por desempleo que el empleado pueda percibir y, una vez agotada ésta, el subsidio de desempleo que legalmente le correspondiera.

En todo caso, se considerará que los trabajadores acogidos al programa de prejubilaciones agotarán las prestaciones contributivas de desempleo antes de acceder a la condición de jubilación.

Para el cálculo de la retribución anual neta de cada año se computarán, como deducciones, las aportaciones del trabajador a la Seguridad Social así como las retenciones a cuenta del IRPF y, como ingresos, los conceptos siguientes:

Conceptos:

Salario base.
Pagas extraordinarias.
Participación en beneficios.
Antigüedad.
Conocimientos especiales.
Horas nocturnas jornada ordinaria.
Plus de jornada partida.
Plus de jornada continua con horario flexible.
Plus de turno continuo.
Plus de sábado/domingo/festivo para turno continuo.
Plus de turno discontinuo.
Plus de mantenimiento en «software» y «hardware».
Complemento mantenimiento en centrales térmicas.
Retén mantenimiento centrales térmicas.
Mando directo s/personal turno.
Premio de fidelidad.
Prima lecturas.
Prima de brigada trabajos en tensión.
Plus trabajos en tensión jornada continuada.
Prima trabajos tensión-media tensión.
Prima residencias de descanso.
Permanencia especial (cuatrim-fijos).
Prima asistencia puntualidad.
Plus de actividad.
Retén de disponibilidad.
Retén de localizable en centrales termicas.
Complto. disponibilidad en centros aislados.
Expectativa servicio mant. («hard.»/«soft.»).
Prima llamada mant. («hard.»/«soft.»).
Mayor dedicación.
Gratificación por puesto de trabajo.
Complto. may. dedic. disp. y/o localización.
Recargos por festivos trabajados en jornada ordinaria.
Recargos coincidir festivos con descansos.
Compensación supresión complementos turno.
Compensación por supresión prima conducción.
Compens. modific. condic. económicas de trabajo.
Compensación alquiler vivienda.
Compensación por atenciones sociales.
Ayuda por hijo discapacitado.

Con efecto desde la fecha de agotamiento de la prestación contributiva por desempleo y mientras el empleado no pueda acceder a la situación de jubilación, el trabajador deberá concertar un Convenio especial con la Seguridad Social, a fin de poder mantener en las condiciones legal y reglamentariamente establecidas, los derechos en curso de adquisición respecto a la correspondiente pensión oficial de jubilación, y percibirá las cuotas correspondientes. La empresa le facilitará su formalización, así como los trámites conducentes a la actualización de bases de cotización y el abono de las cuotas correspondientes.

A los trabajadores que entre la fecha de su jubilación y aquella en que cumplan los sesenta y cinco años de edad hubieran devengado algún premio de fidelidad, se les abonará en la fecha de baja el importe proporcional correspondiente al tramo de devengo transcurrido.

Desde la primera fecha de jubilación posible, una vez agotado el período de prestación contributiva por desempleo, el trabajador tendrá derecho a:

Una renta vitalicia creciente al 2 por 100 equivalente a la disminución de la pensión oficial de la Seguridad Social derivada de la jubilación anticipada y/o de la congelación de bases de cotización en el período de prejubilación.

Para los trabajadores que se jubilen con anterioridad al cumplimiento de la edad de sesenta y cinco años, una renta temporal creciente al 2 por 100 anual, hasta la edad de sesenta y cinco años, equivalente a la que le correspondería por su nuevo sistema de previsión social en el momento de su jubilación anticipada considerando que el trabajador tuviera en ese momento la edad de sesenta y cinco años.

Para los trabajadores que se jubilen con anterioridad al cumplimiento de la edad de sesenta y cinco años, una renta temporal hasta la edad de sesenta y cinco años igual a las aportaciones del nuevo sistema de previsión social computando el salario regulador bruto que le hubiera correspondido, en cada momento, de haber permanecido en activo, de acuerdo con el presente Convenio vigente en el momento de su prejubilación computándose, desde el día 1 de enero siguiente a la fecha de efecto de la prejubilación, un incremento salarial anual del 2 por 100.

Las cantidades resultantes tendrán la consideración de indemnización diferida por extinción de la relación laboral y se abonarán en forma de renta mensual, o en la forma que las partes firmantes del Convenio acuerden.

Si un trabajador en situación de prejubilado falleciera, su cónyuge o hijos, o en ausencia de éstos sus beneficiarios, percibirían el resto de la indemnización prevista para la fase de prejubilación.

Sevillana se compromete a suscribir con una entidad aseguradora de acreditada solvencia un contrato de seguro para externalizar la totalidad de los compromisos de pago establecidos en el presente apartado de condiciones económicas. Asimismo, la empresa se compromete a que, mientras la legislación vigente lo permita, la imputación fiscal al trabajador de las aportaciones que realice a la compañía aseguradora no podrá exceder, en cada momento, de las cantidades efectivamente percibidas por el trabajador.

c) Compromiso de pago de las percepciones:

En el caso de que el trabajador obtuviera otro trabajo a su conveniencia, se le continuarían abonando los complementos establecidos y calculados con carácter de constitutivos de la indemnización, como si dicha circunstancia no se hubiera producido. El trabajador vendrá obligado, no obstante, a comunicar su situación a la empresa.

En el caso de que, por rechazar el trabajador una oferta del INEM, se suspendiera o anulara la prestación de desempleo correspondiente, la empresa se hará cargo de todos los importes económicos necesarios para mantener las garantías de ingresos establecidas.

d) Previsión social: A efectos de las aportaciones a futuro del nuevo sistema de previsión social, el trabajador prejubilado tendrá, hasta la primera edad de jubilación posible posterior a la finalización del período de prestación contributiva por desempleo, el mismo tratamiento que el de un trabajador en activo con el salario regulador bruto que le hubiera correspondido, en cada momento, de haber permanecido en activo, de acuerdo con el presente Convenio vigente en el momento de su prejubilación computándose, desde ese momento, un incremento salarial anual del 2 por 100.

e) Derechos sociales: A efectos de determinación de los derechos sociales a residencias de descanso, beneficio de fluido y becas, así como utilización de vivienda de la empresa, el trabajador prejubilado tendrá, hasta la fecha de su jubilación, el mismo tratamiento que el de un trabajador en activo. A partir del momento en que se produzca su jubilación, el trabajador prejubilado tendrá el mismo tratamiento que el de un trabajador que se hubiera jubilado estando en activo.

f) Cláusula de salvaguardia general: Cualquier modificación sustancial en el marco laboral y/o fiscal actuales, en el que está fundamentado el plan de prejubilaciones, será motivo de su análisis y resolución por la Comisión de Control y Seguimiento.

g) Cláusula de garantía del personal acogido al plan: La empresa garantizará en el contrato individual suscrito con cada trabajador que se prejuble, la totalidad de las condiciones económicas y sociales que se incluyen en los puntos anteriores, ante cualquier eventualidad que pudiera producirse por causas ajenas a la empresa y al trabajador, buscándose la mejor forma de garantizar o avalar dichas condiciones.

Este apartado, por pretender garantizar con él en todo momento el salario inicial más las revalorizaciones previstas, tendrá prioridad en su aplicación sobre cualquier otro contenido del plan de prejubilaciones.

Dicho documento podrá ser elevado a escritura pública a solicitud y a cargo del interesado. La empresa estudiará y tratará de establecer los acuerdos y vías oportunas para que el coste de estas operaciones sean lo más reducidas que sea factible, con alternativas que, en su caso, se analizarán en la Comisión de Control y Seguimiento.

3. Plan de empleo: En el contexto del programa de prejubilaciones y siendo la creación de empleo un objetivo prioritario de las partes firmantes del presente Convenio, se establece un plan de empleo que abordará las posibilidades que se generan tanto en las actividades tradicionales de la empresa, ligadas a la generación, transporte, distribución y comercialización de energía eléctrica, como aquellas otras que se derivan de actividades de diversificación relacionadas con nuevos negocios emergentes, tales como las telecomunicaciones, la distribución de gas, el agua,

etcétera, que irán configurando a Sevillana de Electricidad como el gran grupo de empresas de servicios del sur de España.

En el ámbito del grupo Sevillana, entendiendo como tal el definido en el artículo 78 del presente Convenio, se acuerda la contratación de cuatrocientos trabajadores con contrato indefinido y a jornada completa de acuerdo con el siguiente programa de ingresos:

Años	Número trabajadores
1998	100
1999	100
2000	50
2001	50
2002	40
2003	40
2004	20

Durante 1998 los ingresos se producirán preferentemente a lo largo del segundo cuatrimestre, y en todo caso deberán estar concluidos al uno de octubre. Los ingresos previstos para el año 2004 deberán estar concluidos el día 31 de enero de 2004.

El ritmo de ingresos en cada uno de los años comprendidos entre 1998 y 2003 será determinado mediante acuerdo de la Comisión de Control y Seguimiento en base a las necesidades organizativas de la empresa.

4. Comisión de Control y Seguimiento: A los efectos de seguimiento y evaluación de los acuerdos anteriores, las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan la creación de una Comisión denominada Comisión de Control y Seguimiento, cuya composición, funcionamiento y competencias serán las que se detallan a continuación:

a) Composición: La Comisión será paritaria y estará compuesta por doce miembros, siendo los seis que corresponden a la representación social designados en función de su representación.

b) Reuniones: Con carácter general, se reunirán como mínimo una vez al mes, realizándose cuantas extraordinarias fueran necesarias a petición de la mitad de sus miembros.

c) Competencias: Tendrá competencias para elevar propuestas y/o emitir dictámenes sobre:

Estructuras y plantilla.

Política de subcontratación.

Promociones, traslados, desplazamientos, amortización y/o creación de vacantes.

Transformación y control de métodos de trabajo.

Control del cumplimiento de los acuerdos.

Siendo imprescindible cumplir eficazmente con las competencias establecidas, poseer información amplia y veraz sobre las cuestiones a tratar, la Dirección de la empresa vendrá obligada a facilitarla, así como a atender todos aquellos requerimientos efectuados por la representación social en este sentido.

22968 *RESOLUCIÓN de 15 de septiembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Fundación «Instituto de Formación y Estudios Sociales» (IFES).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Fundación «Instituto de Formación y Estudios Sociales» (IFES) (código convenio número 9005692), que fue suscrito con fecha 14 de julio de 1998 de una parte por los designados por la dirección de la empresa para su representación y de otra por la sección sindical UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 15 de septiembre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA FUNDACIÓN IFES AÑOS 1998-2000

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo tienen fuerza normativa y obligan a todos los centros de trabajo establecidos o que se establezcan por la Fundación dentro del territorio del Estado español.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Este Convenio es de aplicación para todos los trabajadores vinculados a la Fundación por un contrato de trabajo, con independencia de su modalidad y del régimen legal por el que hayan sido contratados.

Los trabajadores contratados como Monitores se rigen por las normas dispuestas en el capítulo IX de este Convenio. En lo no recogido dentro del capítulo señalado les son de aplicación las normas comunes al resto de los trabajadores de la Fundación.

Artículo 3. *Normativa aplicable y supletoria.*

Todas las materias que son objeto de regulación en el presente Convenio sustituyen a las disposiciones pactadas con anterioridad. En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales y reglamentarias que conforman la legislación vigente.

Artículo 4. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio Colectivo inicia su vigencia el día 1 de enero de 1998, por un período de tres años, con excepción de lo dispuesto en el artículo 32 en cuanto al incremento salarial para los años 1999 y 2000.

Artículo 5. *Prórroga, denuncia y revisión.*

El presente Convenio se considerará automáticamente denunciado a su vencimiento.

La negociación de un nuevo Convenio o la revisión del presente la formalizarán las partes legítimamente representativas, de acuerdo a la fecha de inicio de negociación que se marque y en su defecto a la que señale la Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio.

No obstante, las partes podrán prorrogar el Convenio por un período de un año, pactando únicamente el incremento salarial para el año prorrogado.

Artículo 6. *Absorción.*

Las condiciones de trabajo, así como las retribuciones económicas percibidas por los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, y con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, podrán ser absorbidas o compensadas por las establecidas en éste en cuanto resulte más favorable.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 8. *Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio.*

Se constituye una Comisión Paritaria con dos representantes de los trabajadores, y sus correspondientes suplentes, designados por la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical Estatal y dos representantes de la Fundación designados por la Gerencia de la misma, para resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación del mismo.

Asimismo, la Comisión Paritaria actuará en nombre de la Fundación y sus trabajadores ante la FORCEM u organismo que le sustituya en lo que a representación del Convenio e interpretación del mismo se refiere. Esta Comisión será única para todo el ámbito del Convenio, y se reunirá ordinariamente una vez al trimestre y extraordinariamente cuando proceda y sea convocada por una de las partes. En caso de discrepancia en el seno de la Comisión por alguna norma o incidencia planteada, ambas partes designarán, de mutuo acuerdo, a un árbitro, cuyo laudo pondrá fin a las cuestiones planteadas. De no lograrse dicho acuerdo, será árbitro