

deberá estar afectado de forma individualizada a cada trabajador integrado en el modelo de previsión pendiente de exteriorizar.

D) Las prestaciones causadas a fecha de materialización de la venta deberán estar exteriorizadas mediante plan de pensiones y/o contratos de seguro. Los contratos de seguro serán a prima única, sin aplazamiento de pago con la compañía de seguros.

Disposición final primera. *Vigencia.*

El presente Acuerdo tendrá igual vigencia a la establecida en los Acuerdos de reordenación societaria y reorganización empresarial de 27 de abril y de 29 de diciembre de 1999, prorrogados hasta 31 de diciembre de 2006, por Acta de fecha 19 de julio de 2001.

Disposición final segunda.

Los trabajadores provenientes del Grupo Viesgo incluidos en el artículo 1, apartado 1, del presente Acuerdo, que estuviesen afectados por cierre de instalaciones o unidades autónomas de producción, entendiéndose como tales las así definidas en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, durante los años 2007 y 2008, a los que se les hubiera extinguido el contrato, tendrán derecho a incorporarse a la bolsa de empleo de Endesa en las mismas condiciones que las pactadas en este Acuerdo.

A petición de la Subcomisión de la Bolsa de Empleo prevista en los artículos 1.4 y 1.10, el Grupo Endesa podrá solicitar que se acredite suficientemente el cumplimiento de todos los requisitos y procedimientos previstos en la disposición final primera del Acuerdo de Viesgo de fecha 19 de julio de 2001.

Disposición final tercera.

No obstante, la totalidad del contenido del presente Acuerdo sólo será de aplicación en el supuesto de materialización de la venta, transmisión de participaciones de «Electra de Viesgo, Sociedad Limitada», prevista.

21841 *RESOLUCIÓN de 6 de noviembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa «Endesa Cogeneración y Renovables, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Endesa Cogeneración y Renovables, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9013812), que fue suscrito con fecha 25 de septiembre de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

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, 6 de noviembre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO DE «ENDESA COGENERACIÓN Y RENOVABLES, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Naturaleza y eficacia.*

1. El presente Convenio se suscribe al amparo de lo previsto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, está dotado de eficacia general siendo de aplicación directa en sus ámbitos de aplicación. En consecuencia, gozará de aplicación preferente con respecto a la regu-

lación colectiva de condiciones de trabajo que venía aplicándose en la empresa y con respecto al personal y a las materias aquí reguladas.

2. No obstante, las materias previstas en la regulación colectiva a que se refiere el número anterior y que no se encuentren expresamente contempladas por el presente Convenio mantendrán su vigencia hasta que se incorporen al presente Convenio o al que en el futuro le sustituya.

3. A los efectos de lo previsto en el apartado anterior, se entiende que el presente Convenio deroga exclusivamente las condiciones siguientes:

a) Sistemas de Clasificación Profesional en los términos establecidos en el Capítulo II.

b) Tabla salarial en los términos establecidos en el artículo 16.

c) Promoción, en los términos establecidos en el Capítulo III y Formación Profesional.

d) Gastos de desplazamiento y locomoción, en los términos establecidos en el Capítulo VIII.

4. Las controversias que pudieran suscitarse sobre la vigencia de condiciones de trabajo distintas de las enunciadas en el apartado anterior serán resueltas por la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio.

Artículo 2. *Ámbito territorial, funcional y personal.*

1. El ámbito de aplicación territorial del presente Convenio se extiende a todo el territorio del Estado español.

2. El presente Convenio será funcionalmente de aplicación a «Endesa Cogeneración y Renovables, Sociedad Anónima», y personalmente a todos los trabajadores que presten servicios en la empresa incluida en su ámbito funcional, sea cual fuere la modalidad contractual concertada, la categoría profesional ostentada o el puesto de trabajo desempeñado, cuyas relaciones de trabajo estén reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y en las disposiciones de este Convenio.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, queda expresamente excluido el personal cuya relación laboral se regule por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, así como el que efectúe funciones de carácter directivo. Asimismo, la Dirección de la empresa, a su propuesta y previa aceptación voluntaria del interesado, podrá excluir del ámbito de aplicación del Convenio al personal que, encuadrado en el Grupo Profesional I, realice funciones de especial responsabilidad.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

1. El presente Convenio entrará en vigor con efectos 1 de enero de 2001 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2001, prorrogándose hasta el 31 de diciembre de 2002, si no mediara denuncia de cualquiera de las partes.

2. El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación por escrito, con un plazo de preaviso de tres meses a la fecha de su vencimiento. En caso de no mediar denuncia, se entenderá prorrogado por períodos anuales.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

CAPÍTULO II

Estructura profesional

Artículo 5. *Principios generales.*

1. El sistema de clasificación profesional actualmente vigente en la empresa se adaptará a la nueva estructura profesional regulada en este Convenio. A estos efectos, los trabajadores con contrato de trabajo en vigor serán adscritos a un determinado grupo profesional, en función de su categoría profesional de procedencia, de conformidad con la Tabla de Equivalencias que figura como anexo I.

En este mismo plazo, la Comisión decidirá los mecanismos necesarios para la adscripción del personal a la nueva estructura de Clasificación.

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

Artículo 6. *Grupos Profesionales.*

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

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

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

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá titulación universitaria de Segundo Ciclo –Titulación Superior–, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, y experiencia consolidada.

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

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá titulación universitaria de Primer Ciclo –Titulación Media –, o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa adquiridos por experiencia profesional.

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

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá Formación Profesional, o denominada Ciclo Formativo, de Grado Superior o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en la ocupación, o cualificación específica para la misma.

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

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá Formación Profesional, hoy denominada Ciclo Formativo, de Grado Superior o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en la ocupación, o cualificación específica para la misma.

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

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá Formación Profesional, hoy denominada Ciclo Formativo, de Grado Medio, o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa adquiridos por experiencia profesional.

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

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá formación a nivel de Enseñanza Secundaria Obligatoria, Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o equivalentes.

CAPÍTULO III

Promoción y Formación Profesional

Artículo 7. *Sistemas de promoción.*

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

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

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

Artículo 8. *Promoción horizontal.*

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

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

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

a) Concurriendo los requisitos enunciados anteriormente y contando el trabajador con una antigüedad de 7 años en el nivel, promocionará al nivel económico superior, cuando exista informe favorable de la Dirección. Transcurridos dos meses sin la emisión del informe, se entenderá que éste es favorable. En caso contrario se informará a la representación del personal acreditando las causas.

b) La promoción horizontal quedará comprendida entre los 10 niveles económicos de cada Grupo Profesional.

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

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

Artículo 9. *Cobertura de vacantes derivadas de necesidades ocupacionales: Principios generales.*

1. Las vacantes producidas como consecuencia de las necesidades ocupacionales, existentes en la empresa, podrán proveerse con personal propio o acudiendo a la contratación externa.

2. Para la cobertura de las mismas, se utilizarán los sistemas de libre designación o las pruebas de selección que en cada caso se establezcan.

3. Las vacantes que se produzcan en el Grupo I se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

4. Las restantes serán cubiertas, inicialmente, mediante provisión interna, teniendo preferencia los trabajadores que hubieran sido declarados disponibles o se encontraran sin ocupación efectiva, como consecuencia del proceso de reorganización empresarial, siempre que cumplieran los requisitos y capacidades requeridas.

5. La provisión se ajustará a criterios objetivos de mérito, capacidad e idoneidad, teniendo en cuenta las capacidades técnicas, profesionales y personales de los candidatos, pudiendo acordarse la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico.

6. Si la cobertura comportara una promoción vertical, se procederá, siempre que el nuevo salario base resultase superior al previsto en el nivel uno del Grupo Profesional de destino, de la siguiente forma:

Si el trabajador percibiera SIR 2, éste se incrementará en un cinco por ciento, pasando la cantidad resultante a engrosar el propio SIR 2.

Idéntico tratamiento se dará al concepto promocionable (prima de asistencia) del SIR3.

El salario base del trabajador se incrementará en un cinco por ciento. El SIR 1, si lo hubiera, se incrementará en un cinco por ciento.

El resultado de sumar los incrementos del cinco por ciento correspondientes al salario base y SIR 1, se adicionará a su vez al salario base. Esta cantidad final (SB+5 por 100SB+5 por 100SIR 1), se ajustará en el nivel más próximo por exceso del Grupo superior. Bien entendido que este ajuste por exceso, será posible siempre que exista SIR 1 del que detraer

la cantidad necesaria para llegar al nivel más próximo, en caso contrario se ajustará por defecto.

7. La Comisión Mixta de Convenio, a estos efectos, tendrá las siguientes competencias:

a) Analizar y conocer las necesidades ocupacionales de la empresa así como su probable evolución, siendo informada de las vacantes que se produzcan, con especificación de su número, características, perfil profesional, naturaleza del contrato, lugar de prestación del servicio y contenido de las pruebas, si las hubiere, del resultado de las mismas, así como de las contrataciones celebradas.

b) Conocer la relación de personal disponible, si lo hubiera, en cada una de las empresas o líneas de negocio, así como sus posibles vías de recolocación.

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

Artículo 10. *Cobertura de vacantes derivadas de necesidades ocupacionales mediante el sistema de selección interna.*

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

Para la cobertura de estas necesidades ocupacionales tendrán preferencia aquellos trabajadores que se hubiesen declarado disponibles. A tal efecto la Representación Social será informada de los procesos que afecten a la recolocación de los trabajadores antes citados, al objeto de lograr la máxima empleabilidad del personal afectado.

Artículo 11. *Personal de nuevo ingreso.*

1. La cobertura de necesidades ocupacionales con personal de nuevo ingreso se efectuará mediante sistema de selección, debiendo los candidatos superar las pruebas establecidas a tal fin por la Dirección de la empresa.

2. Los trabajadores contratados se incorporarán al nivel salarial que les corresponda de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo V de este Convenio.

3. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que no excederá de seis meses para los trabajadores de los Grupos Profesionales I y II, y de tres meses para los trabajadores del resto de Grupos profesionales.

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

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

Artículo 12. *Formación Profesional.*

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

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

a) Eficiencia en el desempeño de las necesidades ocupacionales o puestos de trabajo.

b) Desarrollo de posibilidades profesionales.

c) Adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos, productivos y tecnológicos, con una atención especial a la formación en las nuevas tecnologías.

d) Posibilitar el cambio cultural y la creación de una identidad corporativa común.

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

Asimismo con el objeto de articular la intervención de la representación de los trabajadores en materia formativa y en el ámbito de aplicación

de este Convenio, será competente la Comisión Mixta de Convenio, con las siguientes funciones en materia de Formación:

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.

Informar el Plan Anual de formación con carácter previo a su ejecución.

Efectuar el seguimiento del Plan de Formación.

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

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

2. Para la consecución de los objetivos anteriormente señalados, las partes firmantes del presente Convenio, asumen el contenido íntegro del III Acuerdo Nacional de Formación Continua, así como del Convenio Sectorial de Formación Continua vigentes.

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

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 13. *Jornada anual de trabajo.*

1. El personal de nuevo ingreso tendrá una jornada de 1716 horas ordinarias anuales de trabajo efectivo, distribuidas de conformidad con lo establecido en los horarios aplicables en cada centro de trabajo.

Los trabajadores que tuviesen una jornada superior realizarán la fijada en el apartado primero.

2. A los trabajadores que a la firma del presente convenio disfruten de una jornada laboral inferior a las 1716 horas, se les respetará como condición más beneficiosa «ad personam».

Artículo 14. *Horario de trabajo.*

1. Se establece el siguiente horario de trabajo:

Jornada continuada: Del 15 de junio al 15 de septiembre.

Jornada partida: El resto de los días del año.

La jornada de trabajo para todos los grupos de personal y centros de trabajo será de cuarenta horas semanales durante el período de jornada partida y 35 horas semanales para el de jornada continuada, computables anualmente por razones de estacionalidad, organizativas y de flexibilidad horaria.

Por la Comisión Mixta Paritaria del Convenio se aprobará la propuesta de horario para cada uno de los períodos de jornada referidos.

2. A los trabajadores en activo que tuviesen un horario de trabajo menos beneficioso se les aplicará el fijado en el apartado anterior.

3. Aquellos trabajadores en activo que tuvieran un horario de trabajo más favorable, lo conservarán a título personal.

4. La empresa podrá establecer los sistemas de control de asistencia y puntualidad que estime necesarios, para computar el tiempo real de trabajo y en consecuencia el cumplimiento estricto de la jornada y horario establecidos, viniendo obligado el empleado a someterse a aquéllos.

Artículo 15. *Vacaciones anuales retribuidas.*

El período de vacaciones anuales tendrá una duración mínima 26 días laborables.

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

Una vez comenzado el disfrute de las vacaciones, no se interrumpirán éstas por enfermedad, maternidad o accidente del trabajador, ni cuando

concurra alguno de los motivos que dan derecho a la ausencia del trabajo con derecho a remuneración por permiso legal. Solamente se suspenderán las vacaciones en caso de intervención quirúrgica que necesite hospitalización como consecuencia de enfermedad del trabajador por tiempo superior a tres días coincidentes con el período de disfrute, iniciándose, en ambos supuestos, la suspensión de las mismas a partir del día de la hospitalización.

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

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

Las vacaciones señaladas corresponden al año natural.

CAPÍTULO V

Régimen económico

Artículo 16. Estructura salarial.

1. La Estructura Salarial comprende un Salario Base (SB), que se corresponde con la retribución fijada por unidad de tiempo, y los complementos que puedan corresponder por calidad, cantidad o puesto de trabajo. Cada uno de los Grupos Profesionales se ordena en 10 niveles cuyo Salario Base es el que se detalla en la tabla del Anexo II, para el año 2001.

2. A partir de la firma de este Convenio, el Salario Base (SB) más los complementos de calidad, cantidad y puesto de trabajo y aquellos otros aspectos salariales expresamente previstos en este Convenio, constituyen el marco retributivo del personal de nuevo ingreso.

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

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

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

a) Tendrán derecho al Salario Base (SB) que resulte de la aplicación de la tabla de equivalencias de su categoría a los Grupos Profesionales y Niveles, conforme a lo establecido en el anexo II del presente Convenio y, en su caso, al Salario Individual Reconocido (SIR).

b) Se entiende por Salario Individual Reconocido (SIR) la diferencia entre el Salario Base y el Salario Fijo (SF) que los trabajadores vienen percibiendo actualmente. En función de si su naturaleza es o no, respectivamente, pensionable, computable a efecto de Expediente de Regulación de Empleo (ERE), revalorizable, absorbible o sirve de base para calcular el 5 por 100 de incremento en caso de promoción se establecen los siguientes seis tipos de Salarios Individuales Reconocidos que se relacionan a continuación:

SIR 1: Representa el menor exceso entre los conceptos que figuran como «SIR 1» en el anexo III del Acta de Preacuerdo de la Comisión Técnica de Estructura Retributiva del Grupo Endesa de fecha de 23 de mayo de 2001 y los salarios base de tablas consignados en los niveles uno a siete de su Grupo Profesional. Tiene naturaleza pensionable y computable a efectos de ERE (en adelante ereable), en los términos previstos en el convenio de origen o en sus planes de pensiones, siendo revalorizable, no absorbible y, en caso de promoción vertical, sirve de base para calcular el 5 por 100 de incremento (en adelante promocionable).

SIR 2: Recoge aquellos conceptos no incluidos en el salario base de tablas, de naturaleza no pensionable, ereable, revalorizable, promocionable y no absorbible.

SIR 3: Recoge aquellos conceptos no incluidos en el salario base de tablas, de naturaleza no pensionable, no ereable, revalorizable y no absorbible.

SIR 4: Recoge aquellos conceptos no incluidos en el salario base de tablas, de naturaleza pensionable, ereable, revalorizable y absorbible.

SIR 5: Recoge aquellos conceptos no incluidos en el salario base de tablas, de naturaleza no pensionable, ereable, revalorizable y no absorbible.

SIR 6: Recoge aquellos conceptos no incluidos en el salario base de tablas, de naturaleza no pensionable, ereable, revalorizable y absorbible.

c) Los actuales conceptos salariales a incluir en el salario fijo (SF), serán los determinados en el anexo III de este Convenio.

d) El encuadramiento de los trabajadores actuales dentro de la nueva Estructura Salarial se efectuará en un nivel igual o inferior al nivel 7 de su Grupo Profesional, quedando el importe que exceda del Salario Base de Nivel como Salario Individual Reconocido.

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

f) Los conceptos fijos de carácter individual que vinieran percibiendo los trabajadores se mantendrán como complementos personales agrupándose en función de su naturaleza pensionable, ereable, revalorizable o absorbible en los once complementos personales que a continuación se relacionan y que se abonarán en doce mensualidades.

Características	CP1	CP2	CP3	CP4	CP5	CP6	CP7	CP8	CP9	CP10	CP11
Pensionable ...	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No	No	No	No
Ereable	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No
Revalorizable .	Sí	No	Sí	No	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Absorbible	Sí	Sí	No	No	Sí	No	No	Sí	Sí	No	No

5. El Salario Base (SB) y, en su caso, el Salario Individual Reconocido (SIR) se distribuirán en doce pagas de igual importe más dos pagas extraordinarias que se abonarán en los meses de Julio y Diciembre y en proporción al tiempo trabajado en el semestre inmediatamente anterior.

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

7. El Salario Real (SR) es la suma del Salario Base (SB) más los complementos de calidad, cantidad y puesto de trabajo, al que se le añadirá, en caso de percibirlo, el Salario Individual Reconocido (SIR) y los complementos fijos personales.

8. Con carácter adicional al incremento salarial pactado, la empresa se hará cargo de las cantidades y/o complementos que resulten necesarios para igualar las condiciones retributivas de los empleados procedentes de empresas del Grupo Endesa, incluidas en el ámbito de aplicación del primer Convenio Marco a las que resultarían de continuar en activo en las mismas como consecuencia de la aplicación del fondo de homogeneización de dicho Convenio Marco.

Dichas cantidades en su caso sólo podrán ser abonadas a los trabajadores que además de ser fijos de plantilla al 31 del 12 del 2000 procedentes de las empresas del Grupo Endesa, se encuentren en activo en el momento de su distribución, sin que pueda afectar al personal que esté jubilado o prejubilado.

CAPÍTULO VI

Protección Social Complementaria

Artículo 17. Complemento de Incapacidad Temporal y Maternidad.

1. En las situaciones de Incapacidad Temporal derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, y durante el período de permanencia en tal situación, el personal percibirá el 100 por 100 del salario real (SR).

Durante la Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, así como en los casos de maternidad, se percibirá el 100 por 100 de dicho salario.

2. La empresa podrá comprobar la existencia, causa y duración de la enfermedad o lesión, incluso mediante visita de inspección en el domicilio del trabajador. Si de la información o inspección que se practique resultara comprobada simulación o que el trabajador no se encuentre impedido para el cumplimiento de sus deberes laborales, perderá el derecho al expresado beneficio, con devolución, en su caso, del complemento percibido, pasándose la correspondiente información a la Inspección de los

Servicios Sanitarios de la Seguridad Social a los efectos legales, sin perjuicio de considerar el hecho como constitutivo de falta sancionable.

Artículo 18. *Reingreso de incapacitados.*

1. Los incapacitados permanentes, cualquiera que sea la causa de su invalidez, que hubieran sido declarados aptos de nuevo para el trabajo, tendrán derecho a que se les reingrese al puesto que con carácter normal desempeñaban al tiempo de la baja, salvo en el supuesto de que hayan cumplido la edad de jubilación, con derecho a la correspondiente pensión, debiendo solicitar el reingreso dentro del mes siguiente a la declaración de aptitud y estando obligada la empresa a que aquel se produzca dentro de los 15 días siguientes a la solicitud.

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

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

Artículo 19. *Plan de Pensiones.*

1. El sistema de previsión social para los nuevos ingresos y para aquellos trabajadores que a la firma de este acuerdo se encuentren prestando servicio activo para la empresa, y carezcan del mismo, a partir de la firma de este Convenio, se instrumentará mediante la promoción o inclusión dentro del correspondiente Plan de Pensiones de Empresa, pero constituyendo un subcolectivo de sistema Mixto, combinando:

- Aportación definida para la cobertura de las contingencias de Jubilación: La aportación consistirá en un 3 por 100 del Salario Base, por parte de la empresa y de una aportación voluntaria por parte del trabajador.
- Prestación definida para las contingencias de Fallecimiento e Invalidez total o absoluta del personal en activo en el momento de producirse el hecho causante: la prestación consistirá en el valor de los derechos consolidados más, en su caso, la cantidad necesaria para que, sumada a los derechos consolidados, garantice dos anualidades de Salario Base.
- Este sistema de previsión social se externalizará desde el mismo momento de su creación.

CAPÍTULO VII

Beneficios sociales

Artículo 20. *Suministro de energía eléctrica.*

1. El derecho al suministro de energía eléctrica seguirá en vigor para el que lo viniera disfrutando a la firma del presente Convenio.

2. De acuerdo con el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, serán de cuenta del empleado las cargas fiscales derivadas del mencionado suministro.

3. Cada trabajador tendrá derecho a la contratación, dentro del cupo máximo anual, de la potencia que estime adecuada a sus necesidades.

4. Los empleados de plantilla y los pensionistas que tuvieran este beneficio tendrán derecho a disfrutar también de la citada tarifa de empleados en la llamada segunda vivienda si así estuviere previsto en la norma, convenio colectivo o pacto en virtud del cual les fue concedido, bajo las siguientes condiciones:

- Que el empleado o su esposa sea propietario y titular registral de la vivienda.
- Que la utilice personalmente el empleado y que su uso sea alternativo al de la vivienda primera o principal, siendo por tanto el consumo de energía doméstica exclusivo del trabajador y de los familiares a su cargo y ascendientes o descendientes que convivan con él.
- Este uso alternativo se entiende en otra población distinta de la habitual.
- El límite de consumo en la citada tarifa será de 10.000 Kwh al año. Rebasada dicha cifra se pagará la tarifa ordinaria por los Kwh que se consuman.

e) El incumplimiento de las condiciones que se establecen, y se complementen, para el mejor desarrollo de esta aplicación de tarifa dará lugar a la pérdida definitiva de su disfrute.

f) La regulación, adjudicación y control del beneficio de tarifa especial para la segunda vivienda se llevará a cabo por la Comisión Mixta de Convenio.

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

Artículo 21. *Seguro de vida y accidentes.*

La empresa contratará un seguro colectivo de vida y accidentes al que podrá acogerse voluntariamente cada trabajador. La cobertura de este seguro será de 8 millones de pesetas y las primas se abonarán en un 75 por 100 por la empresa y el 25 por 100 por el trabajador. En caso de que el trabajador sufriese una incapacidad laboral permanente absoluta la cobertura del seguro sería doble y triple en el caso de fallecimiento en accidente de circulación.

CAPÍTULO VIII

Gastos de desplazamiento

Artículo 22. *Gastos de desplazamiento.*

A) El sistema de compensación de los gastos incurridos en los viajes comprende dos aspectos fundamentales:

- Gastos a justificar.
- Compensación de gastos sin justificar.

1. Gastos a justificar.—Para liquidar los gastos de viaje se utilizará como única fórmula de compensación la de «Gastos a justificar», que consiste en la compensación económica del importe de los gastos ocasionados al empleado por el viaje que éste pueda justificar, con deducción de las cantidades entregadas al mismo por la empresa para hacer frente a los costes del viaje. El importe máximo autorizado en concepto de comidas como gastos a justificar será de 2.922 pesetas por comida o cena y 564 pesetas por desayuno, si éste no estuviese incluido en el alojamiento. Si se superasen estos límites, se requerirá autorización adicional expresa.

Por requerimiento de la legislación en materia tributaria, es preciso la justificación de los gastos de viaje mediante la aportación de las facturas de los mismos debidamente cumplimentadas conforme a la normativa vigente.

Se entenderán por gastos de representación aquellos en los que se incurran por necesidades expresas del negocio de ECYR. Únicamente podrá incurrirse en este tipo de gastos cuando el responsable jerárquico lo autorice expresamente.

No se considerarán gastos de representación las comidas o cenas entre personal perteneciente a la Organización de ECYR, y por tanto, éstas tendrán tratamiento individualizado de gastos a justificar por aquel personal que se haya desplazado. La liquidación de este último tipo de gastos se realizará imputando de forma lineal el coste a cada uno de los comensales y adjuntando copia de la factura justificativa.

2. Compensación de gastos sin justificar.—Anualmente se establecerá una cantidad diaria, distinta para viajes nacionales e internacionales, en concepto de Dieta de Gastos de Bolsillo que no se requiere justificar.

Los importes de las Dietas de Gasto de Bolsillo diarios serán:

- Viajes nacionales 1.663 pesetas = 10 euros.
- Viajes internacionales 3.328 pesetas = 20 euros.

B) El personal que por necesidades del servicio, derivadas de proyectos corporativos o de empresa, esté sujeto a desplazamiento habitual no permanente fuera de su centro de trabajo será objeto de tratamiento específico en sus condiciones económicas y de gastos, a desarrollar por la Dirección.

Artículo 23. *Kilometraje.*

A partir de la firma de este Convenio, el precio del kilómetro de desplazamiento realizado en comisión de servicio con vehículo propio se fija en 37 pesetas (0,216 euros).

Para aquellos empleados que tengan reconocido un valor superior al fijado, se les mantendrá éste sin revalorizaciones anuales hasta que el precio aquí fijado lo iguale.

CAPÍTULO IX

Acción SindicalArtículo 24. *Acción Sindical.*

1. Ambas partes convienen en regular las condiciones materiales del ejercicio de la actividad sindical en la empresa conforme a la normativa vigente.

2. Por la Dirección se procederá a proveer a los Delegados y Representantes sindicales de los medios materiales necesarios para el ejercicio de sus funciones representativas.

3. Conforme a lo previsto en el artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 13.2 del Reglamento de Elecciones a Representantes de los Trabajadores de la Empresa, en el caso de aumento o disminución de la plantilla:

a) Si hay aumento que implique la adecuación del número de representantes se podrá promover la elección parcial para cubrir los puestos vacantes derivados de la nueva situación.

b) En caso de disminución de plantilla que implique menor número de representantes, se reducirán éstos mediante la adecuación de los inicialmente elegidos al número correspondiente a la nueva plantilla, continuando los que hubiesen sido elegidos con mayor representación, y en caso de lista única, con preferencia de los que tuviesen los puestos anteriores en la lista sobre los posteriores.

A tal efecto, la empresa, una vez constatada la disminución, podrá solicitar, mediante escrito al efecto, a la Comisión Mixta Paritaria, la adecuación de la representación de los trabajadores a la correspondiente a la nueva plantilla, aplicándose en el plazo máximo de 15 días desde la fecha de solicitud la adecuación solicitada.

CAPÍTULO X

Prevención de riesgos laboralesArtículo 25. *Principios generales.*

1. Las partes firmantes del presente convenio coinciden en atribuir a la seguridad y salud de los trabajadores el carácter de materia prevalente en sus relaciones recíprocas. A estos efectos, consideran de la máxima importancia el fomento, promoción y desarrollo de cuantas acciones sean necesarias para la implantación de una nueva cultura preventiva basada en el tratamiento prioritario de los aspectos relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores y en la obligación de incluir los mismos en todas las actividades que se realicen u ordenen y en todas las decisiones que se adopten, de conformidad con lo preceptuado en la ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normas reglamentarias que la desarrollen o normativa que la sustituya.

2. Para dar cumplimiento al deber empresarial de garantizar la integridad y salud de los trabajadores a su servicio, la empresa dirigirá su política en materia preventiva a la implantación de cuantas medidas sean necesarias para garantizar una protección eficaz de la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. En ese mismo sentido y con idéntica finalidad, los trabajadores, por medio de sus representantes, serán permanentemente informados y consultados, participarán en la elaboración y colaborarán con la Dirección en la implantación de aquellas medidas.

3. Para hacer posible la citada implantación, la empresa, de acuerdo con la representación sindical, proporcionará a los trabajadores la formación en materia preventiva que resulte necesaria y dotarán a los trabajadores de los equipos y medios adecuados. Al mismo tiempo, todos los trabajadores harán un uso correcto de los equipos de trabajo y de la formación recibida en materia preventiva y utilizarán adecuadamente los medios de protección puestos a su servicio, de tal forma que se garantice su propia seguridad y la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Artículo 26. *Normativa aplicable.*

Los aspectos relativos a la Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores se regirán:

a) Por lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producir las en dicho ámbito.

b) Por lo dispuesto en el presente Convenio, siempre que resulten medidas más favorables para los trabajadores o sus representantes.

Artículo 27. *Organización de la Actividad Preventiva.*

1. En cumplimiento del deber general de prevención y al objeto de garantizar la seguridad y la salud laboral de los trabajadores a su servicio, la empresa organizará y desarrollará la actividad preventiva a través del Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo ENDESA (SPM). Dentro del Servicio de Prevención, la organización preventiva se ajustará a la estructura organizativa de cada centro de trabajo garantizando, en todo momento, una adecuada protección frente a los riesgos existentes y, en cualquier caso, respetando la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención, sobre Mantenimiento de la Actividad Preventiva.

2. El SPM se constituyó, al amparo de lo previsto en el artículo 21 del Real Decreto 39/1997, por acuerdo adoptado en fecha 31 de diciembre de 1997 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21.3 del Real Decreto 39/1997. Dicho servicio tiene la consideración de Servicio de Prevención propio de todas y cada una de las empresas que lo integran, articulándose la participación de los trabajadores, además de a través de los mecanismos existentes en cada una de las empresas, por medio de un organismo central: La Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva.

3. El SPM forma una unidad organizativa específica, cuyos integrantes dedicarán su actividad profesional de forma exclusiva a todas las empresas adheridas a la mancomunidad, asesorando y apoyando a la empresa y a los trabajadores en todas las cuestiones relacionadas con la seguridad y salud laboral. Para el ejercicio de sus funciones el SPM cuenta con las instalaciones materiales y equipos existentes en cada una de las empresas mancomunadas asumiendo las siguientes especialidades preventivas:

La Medicina en el Trabajo.
La Seguridad en el Trabajo.
La Higiene Industrial.
La Ergonomía.

Artículo 28. *Consulta y participación de los trabajadores en materia preventiva.*

1. La consulta y participación de los trabajadores en materia preventiva se regirá, como mínimo, por lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Se mantendrá la actual regulación hasta su sustitución por una nueva regulación específica que, en ningún caso, suponga disminución de derechos para los trabajadores o sus representantes.

2. La Comisión Mixta de Convenio, actuando en el marco del presente Convenio y con los criterios anteriores, regulará la estructura representativa en materia de salud laboral en la empresa.

CAPÍTULO XI

Comisión ParitariaArtículo 29. *Comisión Mixta de Convenio.*

1. Se constituye una Comisión Mixta de Convenio de naturaleza paritaria, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, compuesta por cuatro vocales titulares y dos suplentes en representación de la parte social y otros cuatro titulares y dos suplentes en representación de la Dirección de la empresa.

2. Serán funciones de la Comisión:

a) La vigilancia y el control en la aplicación del contenido del presente Convenio.

b) El seguimiento de la aplicación de las medidas adoptadas en cumplimiento del presente Convenio.

c) La interpretación y resolución de los conflictos que puedan derivarse de la aplicación del clausulado del presente Convenio.

d) Así como cualquier otra función que le sea atribuida por el presente Convenio.

3. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

4. La Comisión deberá reunirse, al menos, una vez cada trimestre natural, y siempre que, existiendo causa suficiente, lo solicite la mayoría de cada una de las representaciones.

Disposición final primera. Incremento económico.

1. Durante la vigencia del presente Convenio se aplicará un incremento anual del IPC real más 0,5 puntos.

2. El incremento establecido en el apartado anterior será de aplicación, para el año 2001, con efecto retroactivo desde el 1 de enero, tomando como referencia el salario fijo al 31 de diciembre de 2000.

3. Si el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE, registra a 31 de diciembre de cada año un incremento superior al IPC previsto se efectuará una revisión económica en el exceso entre el IPC previsto y el IPC real y la revisión salarial se abonará tan pronto se conozca el IPC real provisional. Tal incremento, en el año 2001, se abonará con efectos de 1 de enero de 2001, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento económico de 2002, en su caso, e igual procedimiento respectivo se aplicará en estos dos años.

Disposición final segunda. Neutralidad de la adscripción del personal actual en la nueva tabla retributiva.

La adscripción del personal a la nueva tabla clasificatoria y retributiva, debe ser económica y profesionalmente neutra, de forma que no suponga ni mejora ni perjuicio para el trabajador, con excepción de los trabajadores a que se refiere la disposición transitoria segunda.

Disposición final tercera. Mediación y arbitraje.

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

Disposición final cuarta. Movilidad interempresas.

1. A la circulación de trabajadores incluidos en el ámbito del Acuerdo de Reordenación Societaria y Reorganización Empresarial del Grupo Endesa de fecha 27 de abril de 1999, le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 18 del mismo.

2. La movilidad geográfica en el seno de la empresa se seguirá regulando por las normas legales sobre la materia.

Disposición final quinta. Beneficios sociales.

1. Los beneficios sociales que resulten de aplicación por el Convenio, acuerdo o pacto de origen se mantendrán en vigor para el que los viniera disfrutando a la firma de este Convenio.

2. La Comisión Paritaria Mixta analizará la problemática en estas materias, realizando todos los estudios e informes necesarios para facilitar la solución más favorable a los intereses de las partes.

3. A los efectos de lo regulado en el art. 19 sobre Planes de Pensiones, como Salario Base para la aplicación del 3 por 100 de aportación empresarial, se computará tanto el Salario Base resultante de la adscripción del personal actual a la nueva Tabla Retributiva, como los S.I.R. pensionables que resulten de la diferencia entre las Retribuciones Fijas previas a dicha adscripción y el nuevo Salario Base resultante de la misma.

Disposición final sexta. Conservación de garantías.

Al personal comprendido en el ámbito del presente Convenio, procedente de empresas incluidas en el ámbito de aplicación de los Acuerdos del Grupo Endesa de 27 de abril y de 29 de diciembre de 1999, le resultará de aplicación las garantías reflejadas en los mismos, en los términos, con la naturaleza y la duración reconocidos en dichos acuerdos.

Disposición final séptima. Régimen disciplinario.

La Dirección propondrá a la Comisión Mixta una propuesta sobre regulación del Régimen Disciplinario de la Empresa, graduando las faltas y sanciones, conforme prevé el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores, que de ser aprobada por la Comisión se incorporará como anexo IV a este Convenio con los efectos previstos en dicha norma legal.

Disposición transitoria primera. Régimen retributivo.

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

Disposición transitoria segunda. Adscripción de personal actual con nivel retributivo inferior al nivel 1 en la tabla del anexo I.

Aquellos trabajadores cuyo salario anual total, a la firma del presente Convenio, sea inferior al Salario Base indicado en el nivel 1 del Grupo Profesional a que corresponda, serán adscritos a dicho nivel, en su caso con los porcentajes previstos en el artículo 16.2 de este convenio, con el correspondiente ajuste salarial.

Disposición transitoria tercera. Adaptación de sistemas de pago y períodos de devengo.

La Comisión Mixta determinará los criterios de conversión de los actuales períodos de devengos y fechas de pago, al nuevo sistema.

En tanto en cuanto el sistema nuevo no esté establecido, seguirá en vigor el sistema actual en la empresa.

Disposición transitoria cuarta. Fondo de ajuste salarial.

La empresa aportará un fondo de 1.750.000 ptas. para el año 2001, con efectos desde el 1 de enero de 2002 para ajustar los Salarios Base de aquellos trabajadores que los tengan por debajo de la media por grupo profesional, proporcionalmente y en lo posible a dicha media.

De prorrogarse el convenio al año 2002, la empresa aportará con el mismo fin otras 1.750.000 pesetas con efectos desde el 1 de enero de 2003.

Disposición transitoria quinta. Promoción horizontal.

A los trabajadores que con anterioridad a la firma de este Convenio Colectivo, entre el uno de enero de 2001 hasta la fecha de la firma del mismo, hubiesen sido objeto de promoción horizontal que implicase incremento económico por encima del nivel económico reconocido en el proceso de volcado, que se atenderá a la situación a 1 de enero de 2001, se les reconocerá dicha promoción con efectos de la fecha en que efectivamente se hubiese producido.

Disposición transitoria sexta. Estructura salarial.

El anexo II es el resultado de una homologación con respecto a la Tabla de Salario Base por Grupos Profesionales del Convenio Marco del Grupo Endesa, por lo que las posibles variaciones de ésta serán tenidas en cuenta para un tratamiento análogo en ECYR.

ANEXO I**Tabla de equivalencias de grupos profesionales**

Nuevo grupo profesional	Categoría y nivel anterior	Nivel
Grupo I	Titulado Superior.	
Grupo II	Titulado Medio. Técnico Informático. Jefe Superior de Administración.	
Grupo III	Jefe de Administración. Administrativos y Oficiales administrativos. Jefes técnicos.	1. ^a y 2. ^a 1. ^a
Grupo IV	Administrativos y Oficiales administrativos. Delineantes y Operadores.	2. ^a 1. ^a
Grupo V	Auxiliares administrativos, Especialistas, Encargados y Oficiales de oficios varios.	
Grupo VI	Subalterno y Mozos, Peones y otros de oficios varios.	

ANEXO II

Tabla de salario base por grupos profesionales y niveles económicos

Grupos profesionales	Nivel 1 — Pesetas	Nivel 2 — Pesetas	Nivel 3 — Pesetas	Nivel 4 — Pesetas	Nivel 5 — Pesetas	Nivel 6 — Pesetas	Nivel 7 — Pesetas	Nivel 8 — Pesetas	Nivel 9 — Pesetas	Nivel 10 — Pesetas
I. Titulados Superiores	4.715.000	4.950.750	5.198.288	5.458.202	5.731.112	6.017.667	6.318.551	6.634.479	6.966.202	7.314.513
II. Titulados Medios	4.047.794	4.250.183	4.462.692	4.685.827	4.920.119	5.166.124	5.424.430	5.695.652	5.980.435	6.279.456
III. F.P. Grado Superior y Mando.	3.519.820	3.695.812	3.880.602	4.074.632	4.278.363	4.492.282	4.716.896	4.952.741	5.200.377	5.460.396
IV. F.P. Grado Superior	3.034.328	3.186.044	3.345.347	3.512.614	3.688.244	3.872.657	4.066.290	4.269.605	4.483.085	4.707.239
V. F.P. Grado Medio	2.615.800	2.746.590	2.883.920	3.028.115	3.179.521	3.338.498	3.505.422	3.680.693	3.864.728	4.057.965
VI. Graduado Escolar	2.255.000	2.367.750	2.486.138	2.610.444	2.740.967	2.878.014	3.021.915	3.173.012	3.331.662	3.498.245

Grupos profesionales	Nivel 1 — Euros	Nivel 2 — Euros	Nivel 3 — Euros	Nivel 4 — Euros	Nivel 5 — Euros	Nivel 6 — Euros	Nivel 7 — Euros	Nivel 8 — Euros	Nivel 9 — Euros	Nivel 10 — Euros
I. Titulados Superiores	28.338	29.755	31.242	32.804	34.445	36.167	37.975	39.874	41.868	43.961
II. Titulados Medios	24.327	25.544	26.821	28.163	29.570	31.049	32.601	34.232	35.943	37.741
III. F.P. Grado Superior y Mando.	21.155	22.213	23.323	24.489	25.713	27.000	28.349	29.767	31.255	32.817
IV. F.P. Grado Superior	18.237	19.148	20.106	21.111	22.167	23.275	24.439	25.661	26.944	28.291
V. F.P. Grado Medio	15.721	16.508	17.333	18.199	19.109	20.064	21.068	22.122	23.228	24.389
VI. Graduado Escolar	13.553	14.230	14.492	15.689	16.474	17.297	18.162	19.070	20.023	21.025

Volcado de grupos profesionales

Por su carácter protegido, se excluyen datos personales identificativos de los empleados afectados por el Volcado:

ID	Fecha alta reconocida	Categoría	Grupo profesional y nivel econ.
YEZ13	1-3-1999	Directivo.	D
YEZ7	1-2-1999	Titulado superior.	I.7
YEZ9	1-2-1999	Titulado superior.	I.7
YEZ26	1-7-1999	Titulado superior.	I.7
YEM19	20-11-2000	Titulado superior.	I. I/80
YEZ29	1-10-1999	Titulado superior.	I. I
YEZ28	6-9-1999	Titulado superior.	I. I
YEB3	1-7-2000	Titulado superior.	I. I/80
YEZ37	1-7-2000	Titulado superior.	I. I/80
YEZ35	15-2-2000	Titulado superior.	I. I/85
YEZ36	19-6-2000	Titulado superior.	I. I/80
YEZ33	1-12-1999	Titulado superior.	I. I/85
YEZ34	3-12-1999	Titulado superior.	I. I/85
YES4	1-7-2000	Titulado superior.	I. I/80
YEZ1	16-7-2000	Titulado superior.	I. II
YEZ39	1-7-2000	Titulado superior.	I. I/80
YEM3	1-3-2000	Titulado superior.	I.7
YEM4	1-3-2000	Titulado superior.	I.5
YEM17	1-5-2000	Titulado superior.	I.7
YES1	1-4-2000	Titulado superior.	I.7
YEM10	1-4-2000	Titulado superior.	I.7
YEM7	1-4-2000	Titulado superior.	I.7
YES3	1-4-2000	Titulado superior.	I. I/90
YEM11	1-4-2000	Titulado superior.	I.4
YEM16	1-4-2000	Titulado superior.	I.7
YEM12	1-4-2000	Titulado superior.	I. I/90
YEZ5	1-12-1998	Titulado superior.	I.7
YEZ14	1-5-1999	Titulado superior.	I.5
YEZ30	3-11-1999	Titulado superior.	I.7
YEZ15	1-5-1999	Titulado superior.	I.7
YEZ6	1-12-1998	Titulado superior.	I.3
YEZ4	1-12-1998	Titulado superior.	I.7
YEZ16	1-5-1999	Titulado superior.	I.7
YEZ3	1-12-1998	Titulado superior.	I.7
YEZ17	1-5-1999	Titulado superior.	I.5
YEZ18	1-5-1999	Titulado superior.	I.5
YEZ19	1-5-1999	Titulado superior.	I.2
YEZ27	20-7-1999	Titulado superior.	I.5
YEZ20	1-5-1999	Titulado superior.	I.5
YEZ21	1-5-1999	Titulado superior.	I.5
YEZ23	1-5-1999	Titulado superior.	I.6
YEZ31	16-11-1999	Titulado superior.	I.2
YEB7	19-9-2000	Titulado superior.	I.4
YEB6	19-9-2000	Titulado superior.	I.4
J600000022	1-9-1997	Titulado superior.	I.7

ID	Fecha alta reconocida	Categoría	Grupo profesional y nivel econ.
J600000027	1-8-1998	Titulado superior.	I.7
J600000028	1-3-1999	Titulado superior.	I.7
J850000029	3-11-1999	Titulado superior.	I.6
J601000003	1-8-1995	Titulado superior.	I.7
J601000026	1-7-1998	Titulado superior.	I.7
YEB5	1-7-2000	Técnico informático.	II. I/80
YEZ42	1-7-2000	Administrativo.	II. I/80
YEM9	1-4-2000	Titulado medio.	II. I/90
YEZ45	19-9-2000	Administrativo.	II.6
YEZ41	1-7-2000	Administrativo.	III. I/80
YEZ2	1-12-1998	Administrativo.	III.3
YEB2	1-4-2000	Jefe admón.	III.5
YEZ11	1-2-1999	Aux. adtvo.	IV.5
YEZ10	1-2-1999	Aux. adtvo.	IV.5
YES5	1-7-2000	Administrativo.	IV. I/80
YEM18	7-11-2000	Administrativo.	IV. I
YEB1	1-4-2000	Aux. adtvo.	IV. I
YEM8	1-4-2000	Administrativo.	IV.7
YES2	1-4-2000	Administrativo.	IV.2
YEZ22	1-5-1999	Administrativo.	IV. I/95
YEB4	1-7-2000	Aux. adtvo.	V. I/80
YEZ38	1-7-2000	Aux. adtvo.	V. I/85
YEZ43	1-7-2000	Aux. adtvo.	V. I/85

ANEXO IV

Régimen disciplinario

Artículo 1. Faltas y sanciones.

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

Artículo 2. Faltas.

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

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

- Leve.
- Grave.
- Muy Grave.

Artículo 3. Faltas leves.

Se considerarán «faltas leves», las siguientes:

1) hasta que tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo que, no excediendo de treinta minutos, se cometan en un periodo de treinta días.

2) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes de producirse la ausencia, la razón de la falta al trabajo, a no ser que se pruebe por el trabajador la imposibilidad de haberlo hecho.

3) No cursar en tiempo oportuno los partes de baja, confirmación o alta médica correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos de enfermedad, accidente o maternidad, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4) El abandono del servicio, sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se generasen situaciones de peligro o riesgo grave para las personas o las instalaciones, o perjuicio grave a la empresa, clientes, proveedores o público en general, esta falta podrá ser considerada como «grave» o «muy grave», según los casos.

5) Pequeños descuidos en la conservación del material y herramientas de trabajo.

6) Falta de aseo y limpieza personal.

7) No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

8) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, en un plazo de treinta días, desde su realización.

9) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo o en actos de servicio. Si las discusiones versasen sobre asuntos extraños al trabajo produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta «grave» o «muy grave», según los casos.

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

Artículo 4. *Faltas graves.*

Se considerarán «faltas graves» las siguientes:

1) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días naturales.

2) Faltar dos días al trabajo durante un periodo de treinta días naturales sin causa que lo justifique.

3) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la relación laboral. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta «muy grave».

4) Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo o en actos de servicio.

5) Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por aquél.

6) La desobediencia a las órdenes de trabajo. Cuando de ello se derive perjuicio notorio para la Empresa o peligro de avería, podrá ser considerada como falta «muy grave».

7) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

8) La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro para las instalaciones, podrá ser considerada como «muy grave».

9) Realizar trabajos particulares durante la jornada sin el oportuno permiso, así como emplear, sin autorización, para fines propios, herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

10) La inobservancia de las normas sobre Prevención y Salud laboral, impuestas por normas legales, por procedimientos o métodos de trabajo de orden interno, o por indicación empresarial. Si implicara riesgo para la vida del trabajador o para alguno de sus compañeros, esta conducta podrá ser considerada como «muy grave».

11) La simulación de enfermedad o accidente.

12) La reincidencia en falta leve (excluida de la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un semestre y habiendo mediado amonestación verbal o escrita.

13) La simulación o falsedad de los datos necesarios para la concesión, por parte de la empresa, de préstamos, anticipos, ayudas, o cualquier otra prestación.

Artículo 5. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como «faltas muy graves» las siguientes:

1) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo superiores a treinta minutos cada una, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

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

3) La realización en situación de baja por enfermedad o accidente, de cualquier clase de trabajo, remunerado o no remunerado, por cuenta propia o ajena, contraviniendo las indicaciones médicas. También se com-

prenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

4) El hurto de fluido eléctrico o complicidad con el mismo.

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

6) La embriaguez o toxicomanía durante el servicio.

7) La violación del secreto de la correspondencia, sigilo profesional o de documentos reservados o confidenciales de la empresa.

8) Revelar datos de reserva obligada relativos a la explotación y negocio de la Empresa o relativos a los trabajadores.

9) Dedicarse a actividades que la Empresa, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, hubiese declarado incompatibles o prohibidas, o que implicaran competencia desleal hacia la misma.

10) Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración, a los superiores compañeros y subordinados, así como a sus familiares como consecuencia de la relación laboral.

11) Encubrir conductas que puedan ser constitutivas de falta muy grave.

12) Causar accidentes graves por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

13) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

14) Aceptar propinas, regalos o cualquier otra ventaja que pueda constituir soborno.

15) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajo.

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

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

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

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

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

Artículo 6. *Sanciones.*

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

a) Por falta leve:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días.

c) Por falta muy grave:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Traslado forzoso a distinta localidad sin derecho a indemnización alguna.

Despido con pérdida total de sus derechos en la empresa.

Artículo 7. *Normas y procedimientos.*

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

En el supuesto de faltas graves y muy graves imputadas a miembros de Comités de Empresa, Delegados de Personal, Delegados de Prevención y Delegados Sindicales se procederá a la apertura de Expediente Contradictorio que será tramitado de acuerdo con lo legalmente establecido a este respecto.

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

Toda sanción se entiende impuesta sin perjuicio del recurso ante los Tribunales del orden de lo Social.