Artículo único.

Uno.—Se modifica el primer párrafo del artículo 11.3 de la convocatoria, que quedará redactado de la siguiente forma:

«En el plazo establecido en el artículo 14.4 de esta convocatoria, el solicitante podrá adaptar su plan según la financiación concedida teniendo en cuenta los siguientes criterios:»

Dos.—Se modifica el párrafo tercero del artículo 14.4 de la convocatoria, en los siguientes términos:

«El solicitante dispondrá de un plazo de quince días para aceptar el acuerdo del Patronato y/o formular alegaciones. La adaptación del plan, en los términos que señala el artículo 11.3 de esta convocatoria, podrá llevarse a cabo en el plazo de 15 días a partir de la notificación de la resolución a que se refiere el apartado 5 de este mismo artículo, con los requisitos y condiciones que en la misma se establezcan.»

Tres.—Se modifica el artículo 2.3 de la convocatoria, que quedará redactado como sigue:

«La presente convocatoria regula las ayudas a las iniciativas de formación que hayan de financiarse en el ejercicio presupuestario del año 2001 y que podrán ejecutarse entre el 1 de enero de 2001 y el 31 de mayo de 2002.»

Madrid, 26 de noviembre de 2001.—La Directora general, María Dolores Cano Ratia.

23731 *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 denominado I Convenio Marco del Grupo Viesgo.*

Visto el texto del denominado I Convenio Marco del Grupo Viesgo (código de Convenio número 9013773), que fue suscrito con fecha 19 de julio de 2001 por la Comisión Negociadora constituida por el acuerdo sobre materias concretas del Grupo Endesa, grupo empresarial en el que se integran las empresas que conforman el Grupo Viesgo, formando parte de la misma la Dirección del Grupo Endesa y las organizaciones sindicales UGT y CC.OO., que representan a la mayoría de los Comités de Empresa y Delegados de Personal de las empresas de dicho grupo, 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 MARCO DEL GRUPO VIESGO

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Naturaleza y eficacia.*

1. El presente Convenio Marco del Grupo Viesgo desarrolla los compromisos alcanzados en la disposición final segunda del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Acuerdo sobre Materias Concretas del Grupo Endesa para el Grupo Viesgo de fecha 19 de julio de 2001.

2. En razón de la legitimación negocial que ostentan las partes firmantes, el presente Convenio se suscribe al amparo de lo establecido en el título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) y, por tanto, está dotado de eficacia general y aplicación directa dentro de sus ámbitos de aplicación. En consecuencia, será de aplicación directa y preferente respecto de los convenios colectivos vigentes y/o prorrogados en las empresas a las que se extiende su ámbito funcional de aplicación y respecto de las materias aquí reguladas.

3. No obstante lo anterior, los Convenios colectivos que en el momento de la firma del presente Convenio Marco se encuentren en vigor, bien por no haber vencido el plazo inicialmente pactado bien por encontrarse en situación de prórroga provisional en virtud de lo dispuesto en el artículo 86.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores mantendrán su vigencia en todas sus condiciones, a excepción de aquellas que hayan sido expresamente reguladas por el presente Convenio o por el que en el futuro le sustituya.

4. A los efectos de lo previsto en el apartado anterior, se entiende que el presente Convenio de grupo regula, entre otras, las condiciones siguientes:

a) Sistemas de clasificación profesional, en los términos establecidos en el artículo 9 del I Convenio Marco del Grupo Endesa, que ha estos efectos ha sido desarrollado por Actas de la Comisión Técnica de Clasificación Profesional de fechas 13 de febrero de 2001, 21 de febrero de 2001 y 13 de junio de 2001 y que figuran como anexos del presente Convenio.

b) Tabla salarial, en los términos establecidos en el artículo 19.3.C) del I Convenio Marco del Grupo Endesa, desarrollado por las Actas de la Comisión de Estructura Retributiva de fechas 12 de febrero de 2001 y 23 de mayo de 2001, y que figuran como anexos del presente Convenio.

c) Promoción, en los términos establecidos en el artículo 12.4 y Formación Profesional, con los criterios interpretativos fijados en las actas anteriormente mencionadas, y que figuran como anexos al presente Convenio.

d) Gastos de desplazamiento y locomoción, en los términos establecidos en los artículos 24 y 25 y en la disposición transitoria cuarta del I Convenio Marco del Grupo Endesa.

5. 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 de Interpretación y Seguimiento del presente Convenio.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

1. El presente Convenio Marco será de aplicación al Grupo Viesgo, constituido por las siguientes sociedades:

«Electra de Viesgo, Sociedad Limitada».
«Viesgo Generación, Sociedad Limitada».
«Electra de Viesgo I, Sociedad Anónima» (actual Viesgo I).

Artículo 3. *Ámbito personal.*

1. El presente Convenio marco será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios en las empresas incluidas en su ámbito funcional, sea cual fuere la modalidad contractual concertada, la categoría profesional ostentada o el puesto de trabajo desempeñado, con excepción del personal que actualmente está excluido en cada uno de los Convenios colectivos vigentes o prorrogados.

2. 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 Marco al personal que, encuadrado en el grupo profesional I, realice funciones de especial responsabilidad.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

1. El presente Convenio Marco entrará en vigor en el momento de su firma 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 Marco 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 5. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

1. Las condiciones del presente Convenio Marco forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas glo-

balmente, 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 Marco deberá ser revisado en su totalidad si alguna de las partes firmantes, en el plazo de treinta días, así lo requiere en forma escrita.

Artículo 7. *Conservación de garantías.*

El personal comprendido en los ámbitos de aplicación de los Acuerdos del Grupo Endesa de 27 de abril y 29 de diciembre de 1999 que preste actualmente o pase a prestar servicios en el futuro en cualquiera de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio conservará la integridad de garantías en los términos, con la naturaleza y la duración reconocidos en dichos Acuerdos.

CAPÍTULO II

Estructura profesional

Artículo 8. *Principios generales.*

1. Los trabajadores con contrato de trabajo en vigor quedarán adscritos a un determinado grupo profesional de los establecidos en el presente Convenio.

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 las empresas.

Artículo 9. *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 grado 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 grado medio, 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 período de adaptación. Igualmente aquéllos 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.

Artículo 10. *Comisiones de clasificación.*

1. A los efectos de unificar criterios, conceptos y procedimientos de la clasificación profesional en el ámbito del grupo, así como de concreción y resolución práctica de la clasificación profesional en cada una de las empresas o líneas de negocio, se constituye la Comisión Técnica de Clasificación Profesional de Grupo, así como las correspondientes Subcomisiones de línea de negocio o empresas con el alcance, contenido, competencias y funciones que se indican a continuación.

2. La Comisión Técnica de Clasificación Profesional tendrá carácter paritario y estará compuesta por seis miembros de cada una de las dos representaciones. Sus funciones serán las siguientes:

a) Elaborar y desarrollar los criterios teóricos, normativos, de procedimiento y funcionamiento por el que las Subcomisiones van a desarrollar sus funciones. Esta normativa se desarrollará en un plazo no superior a dos meses desde la firma del presente Convenio.

Para la ejecución de esta función, la Comisión Técnica tendrá como referencias, entre otras, la relación de puestos de referencia ya existentes en las empresas, tomando como base los ya clasificados como tales, bien por el Convenio Colectivo que le fuese de aplicación, bien por las comisiones de clasificación que hubieran venido funcionando con anterioridad.

b) Resolver las posibles divergencias que le sean elevadas por las Subcomisiones.

c) Efectuar una labor de seguimiento y control de la aplicación del nuevo sistema.

d) Establecer el procedimiento de resolución de conflictos en el seno de la Comisión para los supuestos de discrepancia.

e) Establecer el sistema a aplicar en los procesos de clasificación profesional que deban producirse en el futuro.

3. Las Subcomisiones de Clasificación, de carácter paritario, delegadas de la Comisión Técnica de Clasificación Profesional, ejercerán las funciones siguientes:

a) Resolver en su ámbito cuantas dudas y divergencias se planteen en materia de clasificación profesional.

b) Para el ejercicio de cualesquiera tipo de acciones administrativas o judiciales relacionadas con la clasificación profesional será preceptivo solicitar de la Subcomisión informe previo. El citado informe se evacuará en el plazo improrrogable de dos meses.

CAPÍTULO III

Promoción y formación profesional

Artículo 11. *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.
c) Libre designación.

Artículo 12. *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 las empresas 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 siete 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 25 de octubre de 2.000, fecha de la firma del I Convenio Marco del Grupo Endesa, 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 Marco.

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 13. *Cobertura de vacantes derivadas de necesidades ocupacionales: Principios generales.*

1. Las vacantes producidas como consecuencia de las necesidades ocupacionales, existentes en las empresas, 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 de los procesos de reordenación societaria o 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:

1. Si el trabajador percibiera SIR 2, éste se incrementará en un 5 por 100, pasando la cantidad resultante a engrosar el propio SIR 2.

2. Idéntico tratamiento se dará al concepto promocionable (prima de asistencia) del SIR 3.

3. El salario base del trabajador se incrementará en un 5 por 100.

4. El SIR 1, si lo hubiera, se incrementará en un 5 por 100.

5. El resultado de sumar los incrementos del 5 por 100 correspondientes al salario base y SIR 1, se adicionará a su vez al salario base. Esta cantidad final (SB + 5 por 100 SB + 5 por 100 SIR 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.

Igual tratamiento se otorgará en los supuestos de reclasificación profesional.

7. Se crea la Comisión de Necesidades Ocupacionales, de carácter paritario, compuesta por seis miembros de cada parte, que tendrá las siguientes competencias:

a) Analizar y conocer las necesidades ocupacionales por 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.

La comisión se reunirá trimestralmente y, con carácter extraordinario, cuando sea solicitado por cualquiera de las representaciones.

Artículo 14. *Cobertura de vacantes derivadas de necesidades ocupacionales mediante el sistema de selección interna.*

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

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

Artículo 15. *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 le corresponda de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo quinto de este Convenio Marco.

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 16. 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.

2. Para la consecución de los objetivos anteriormente señalados, las partes firmantes del presente Convenio Marco:

a) Asumen el contenido íntegro del III Acuerdo Nacional de Formación Continua del 2001 y expresamente lo referente al permiso individual de formación, así como el Convenio Sectorial de Formación Continua.

b) Se adhieren al Acuerdo de Formación del Grupo Endesa suscrito en fecha 8 de julio de 1998, hasta tanto se materialice la transmisión societaria, comprometiéndose a la inmediata constitución de una Comisión de Formación del Grupo Viesgo, de carácter paritario, cuyas funciones y competencias serán las pactadas en el Reglamento por ella aprobado.

c) Acuerdan la constitución, en cada una de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Marco, de una Subcomisión de Formación, cuya composición, funcionamiento y competencias serán establecidas mediante Convenio Colectivo adoptado en ese nivel. En defecto del mismo, a dicha Subcomisión le será de aplicación las reglas siguientes:

1.ª La Subcomisión tendrá un carácter paritario 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, firmantes del Convenio mencionado en el apartado 2.b) del presente artículo.

2.ª Las reuniones se establecerán con carácter ordinario con una frecuencia trimestral, realizándose cuantas extraordinarias fueran necesarias a petición de la mitad de sus miembros.

3.ª Serán competencias de las Subcomisiones de Formación:

1. Conocer las necesidades de formación y las acciones formativas previstas.
2. Proponer alternativas al respecto y actuaciones para estimular la participación de los trabajadores en los procesos de formación.
3. Informar el Plan Anual de formación con carácter previo a su ejecución.
4. Efectuar el seguimiento del Plan de Formación.
5. Velar y colaborar al cumplimiento del Convenio Nacional de Formación Continua desarrollado en el Convenio Sectorial Estatal de Formación Continua en el Sector Eléctrico.
6. Presentar acciones formativas complementarias para la mejor formación de los trabajadores.

3. El Grupo Viesgo, a través de «Electra de Viesgo, Sociedad Limitada», así como de sus filiales, 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 17. *Jornada anual de trabajo.*

1. En tanto en cuanto no se alcance un acuerdo definitivo de jornada, el personal de nuevo ingreso tendrá una jornada de 1.716 horas ordinarias anuales de trabajo efectivo, distribuidas de conformidad con lo establecido en los horarios aplicables en cada empresa, línea de negocio o centro de trabajo.

2. A los trabajadores que a la firma del presente Convenio disfruten de una jornada laboral inferior a las 1.716 horas, se les respetará como condición más beneficiosa «ad personam».

Asimismo, los trabajadores que tuviesen una jornada superior realizarán la fijada en el apartado primero.

3. En función de la evolución del absentismo, del control y disminución de las horas extras, así como de la favorable evolución en la aplicación organizativa de los ERES, y la implantación de medidas organizativas que permitan una saturación del tiempo de trabajo, las partes se comprometen a negociar una reducción de jornada, a partir, como máximo del 1 de Enero del 2001, y a negociar la implantación de sistemas de distribución irregular de la jornada.

Artículo 18. *Vacaciones anuales retribuidas.*

El período de vacaciones anuales tendrá una duración mínima de veinticinco días laborables en el 2001 y veintiséis días laborables en el 2002.

Aquellos trabajadores en activo que tuvieran un régimen más favorable, lo conservarán a título personal.

CAPÍTULO V

Régimen económico

Artículo 19. *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 I.

2. 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 las empresas 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 Marco.

Hasta tanto en cuanto no se negocie un nuevo régimen, los complementos salariales de turnicidad, de nocturnidad, de disponibilidad o retén, por tipo de jornada o puesto de trabajo y por trabajo extraordinario que perciban los trabajadores que ingresen a partir de la firma del presente Convenio se regirán, en su cuantía y condiciones de percepción, por lo dispuesto en el Convenio o pactos de empresa vigentes cuyo ámbito geográfico de aplicación coincida con el ámbito donde se ubique el centro de trabajo en el que dichos trabajadores presten servicios.

3. Sin perjuicio de la aplicación de lo establecido en el numero 1 del presente artículo, la estructura salarial de los trabajadores que integran las plantillas actuales de las empresas del grupo se fijará atendiendo a las siguientes reglas:

a) Tendrán derecho al salario base (SB) que resulte de su grupo profesional y nivel, conforme a lo establecido en las tablas salariales del Grupo Endesa para el 2001 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. Este salario (SIR) será revalorizable, en los mismos términos que el salario base, y no absorbible.

No obstante lo anterior y en base a la naturaleza de los conceptos que integran el SIR, pueden aparecer los salarios individuales reconocidos que a continuación se relacionan:

SIR 1: Representa el menor exceso entre los conceptos que figuran como «SIR 1» en el anexo II 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) El salario fijo (SF) incluirá todas las retribuciones fijas de carácter colectivo que existan en cada Convenio de origen, de acuerdo con criterios homogéneos entre las actuales empresas, con respecto a la naturaleza de los conceptos.

d) Los complementos de calidad, cantidad o puesto de trabajo mantendrán la regulación de los Convenios colectivos de origen.

e) Constituido el fondo de homogeneización en el artículo 19.3.g) del I Convenio Marco del Grupo Endesa y fijados, por la Comisión Técnica de Estructura retributiva los criterios de reparto, se asignará al Grupo Viesgo la parte que le corresponda.

En el supuesto de no producirse la homogeneización antes de la materialización de la transmisión societaria, se trasladarán al Grupo Viesgo los criterios y la cantidad que le corresponda previo acuerdo de la Comisión Técnica de Estructura Retributiva del Grupo Endesa para que sea aplicado, por la Comisión creada al efecto en el Grupo Viesgo.

Este fondo sólo podrá ser distribuido entre el personal que en el momento de su distribución anual se encuentre en activo, sin que pueda afectar al personal que esté jubilado o prejubilado. Como referencia de trabajo, dicha Comisión tendrá en cuenta y ponderará que la aplicación de la tabla de equivalencia y la determinación de los conceptos fijos que constituyen el salario fijo de los actuales trabajadores, determinarán los salarios medios actuales de las empresas del grupo por grupo profesional. El objetivo de la homogeneización es lograr, con el límite máximo del fondo establecido, que aquellos trabajadores cuyo salario fijo se encuentre por debajo de la media tienda a situarse en el nivel que corresponda al salario medio del grupo profesional.

f) Los conceptos fijos de carácter individual que vinieran percibiendo los trabajadores se mantendrán como complementos personales en función de su propia naturaleza.

4. 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.

5. 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 Marco, manteniéndose el sistema de devengo que tenían en su convenio de origen.

6. 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.

CAPÍTULO VI

Protección social complementaria

Artículo 20. *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 comprendido desde el primer día a partir de la baja hasta el séptimo, ambos inclusive, de permanencia en tal situación, el personal percibirá el 92,5 por 100 del salario real (SR), y desde el octavo día en adelante percibirá el 100 por 100 del mismo.

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 21. *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 quince 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 22. *Planes de pensiones.*

1. El régimen de previsión previsto en los convenios colectivos de las empresas de origen no será aplicable al personal que ingrese con posterioridad a la fecha de la firma del presente Convenio Marco.

2. 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 Marco, se instrumentará mediante la promoción o inclusión dentro del correspondiente plan de pensiones de su empresa, pero constituyendo un subcolectivo de sistema mixto, combinando:

a) Aportación definida para la cobertura de las contingencias de Jubilación: la aportación consistirá en un 3 por 100 del salario de base, por parte de la empresa y de una aportación voluntaria por parte del trabajador.

b) 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.

3. En aquellos sistemas donde exista obligación de aportación empresarial inferior a la aquí pactada, esta será como mínimo del 3 por 100.

4. Ambas partes se comprometen a trasladar los acuerdos aquí alcanzados en materia de pensiones a los respectivos ámbitos particulares, mediante la modificación de las especificaciones de los correspondiente planes de pensiones.

CAPÍTULO VII

Beneficios sociales

Artículo 23. *Suministro de energía eléctrica.*

1. El derecho al suministro de energía eléctrica, en los términos en los que el mismo esté previsto en norma, Convenio Colectivo o pacto que le resulte de aplicación, seguirá en vigor para el que lo viniera disfrutando a la firma del presente Convenio Marco.

2. El personal de nuevo ingreso, y aquellos trabajadores que a la firma del mismo se encuentren prestando servicio activo para la empresa y carezcan de este beneficio, a partir de la firma de este Convenio, disfrutarán exclusivamente de la tarifa eléctrica de empleado con un tope de 15.000 kw/h anuales, al precio de referencia a efectos de IRPF vigente en cada momento, facturándose el resto a precio de mercado. 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.

CAPÍTULO VIII

Dietas y gastos de desplazamiento

Artículo 24. *Dietas.*

1. El personal que, en comisión de servicio previamente autorizada, se desplace de la localidad donde tiene establecido su Centro de Trabajo, percibirá las siguientes dietas:

Desayuno: 564 pesetas.
Una comida/cena: 2.922 pesetas.

2. Las condiciones para el devengo de estos importes serán las que rijan en la norma aplicable en cada ámbito de prestación de servicios.

3. En un plazo de dos meses la Comisión interpretadora establecerá las condiciones definitivas para la regulación de esta materia.

4. El alojamiento y/o el desayuno será contratado por la empresa a su cargo en hoteles de 3 estrellas en la forma que se establezca por ésta.

Artículo 25. *Kilometraje.*

A partir del 1 de enero de 2001, el precio del kilómetro de desplazamiento realizado en comisión de servicio con vehículo propio se fija en 37 pesetas. Para aquellas empresas que tengan un valor superior al fijado se mantendrá éste sin revalorizaciones anuales hasta que el precio aquí fijado lo iguale.

CAPÍTULO IX

Acción sindical

Artículo 26. *Acción sindical.*

1. Ambas partes convienen en:

a) Refrendar las representaciones sindicales de grupo, reconociéndose mutuamente su condición de interlocutores para la negociación de cuantos convenios, acuerdos y pactos se concierten en el ámbito del Grupo Viesgo.

b) Mantener en las empresas del grupo los actuales ámbitos de Representación Sindical.

c) Regular las condiciones materiales del ejercicio de la actividad sindical en el conjunto de las empresas del grupo así como en el grupo mismo.

2. En tanto no se celebren elecciones sindicales en «Electra de Viesgo, Sociedad Limitada» y «Viesgo Generación, Sociedad Limitada», se reconoce a los Sindicatos que cuenten con un 25 por 100 de los miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal en el ámbito del conjunto de las empresas de este Convenio Marco, la capacidad para nombrar dos Delegados Sindicales, uno en «Electra de Viesgo, Sociedad Limitada» y otro en «Viesgo Generación, Sociedad Limitada».

3. Por la Dirección del Grupo Viesgo se procederá a proveer las estructuras sindicales del grupo, con presencia en la Comisión Negociadora sobre materias concretas, de los medios materiales necesarios para el ejercicio de sus funciones representativas.

4. Los pactos o usos de empresa sobre acción sindical, existentes en el ámbito de las empresas del grupo, se mantendrán en sus propios términos hasta su renovación en su caso.

CAPÍTULO X

Prevención de riesgos laborales

Artículo 27. *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.

2. Para dar cumplimiento al deber empresarial de garantizar la integridad y salud de los trabajadores a su servicio, las empresas dirigirán 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, las empresas, de acuerdo con las representaciones sindicales, proporcionarán 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 28. *Normativa aplicable.*

Los aspectos relativos a la Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores de las empresas 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 producirlas en dicho ámbito.

b) Por lo dispuesto en el presente Convenio de grupo, lo establecido en los convenios colectivos o acuerdos de empresa vigentes en las empresas que integran el Grupo Viesgo, siempre que resulten medidas más favorables para los trabajadores o sus representantes así como por lo acordado en el seno de la Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva.

Artículo 29. *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, las empresas, organizarán y desarrollarán 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 30. *Consulta y participación de los trabajadores en materia preventiva.*

1. En los lugares donde no esté articulada por los convenios colectivos o acuerdos de empresa correspondientes, 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. Donde esta consulta y participación esté regulada por convenios colectivos o acuerdos de empresa 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. En un plazo máximo de un año, se constituirá una Comisión que, actuando en el marco del presente Convenio y con los criterios anteriores, regule la estructura representativa en materia de salud laboral en las nuevas empresas que configuraren el grupo.

3. Las partes, en el ámbito de participación en materia de seguridad y salud laboral, se adhieren al Servicio Prevención Mancomunado del Grupo Endesa hasta tanto no se materialice la operación de transmisión societaria, a partir de la cual constituirán durante la vigencia del presente Convenio la Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva. La Comisión elaborará su Reglamento de funcionamiento, fijando su composición, funciones y competencias.

CAPÍTULO XI

Comisión Paritaria

Artículo 31. *Comisión de Interpretación y Seguimiento.*

1. Se constituye una Comisión de Interpretación y Seguimiento de naturaleza paritaria compuesta por seis representantes de la parte social y otros seis en representación de la Dirección del Grupo Viesgo.

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) 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 Marco, las empresas incluidas en su ámbito aplicarán un incremento del IPC real más 0,5 puntos, que se aplicará de acuerdo con la regulación de cada Convenio colectivo, manteniéndose aquellos incrementos, que ya pactados en los mismos, fueran iguales o superiores a aquel.

2. El incremento establecido en el apartado anterior será de aplicación para el año 2001 con efecto retroactivo desde el uno de enero. Para el año 2001, este incremento ya ha sido efectuado quedando únicamente pendiente, en el supuesto de que proceda, la revisión prevista en el número siguiente.

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 se abonará con efectos de 1 de enero de 2001, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento económico de 2.002 en su caso.

Disposición final segunda. *Mediación y arbitraje.*

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

Disposición final tercera. *Beneficios sociales.*

1. Los beneficios sociales que resulten de aplicación por el convenio colectivo de origen se mantendrán en vigor para el que los viniere disfrutando a la firma de este Convenio.

2. Ambas partes, en esta materia, acuerdan crear las siguientes Comisiones Paritarias de cuatro miembros de cada parte:

a) Comisión Técnica de Tarifa eléctrica.

b) Comisión Técnica de Beneficios Sociales.

Ambas comisiones analizarán la problemática en estas materias, realizando todos los estudios e informes necesarios para facilitar la solución más favorable a los intereses de las partes, proponiendo a la Comisión de Seguimiento las posibles soluciones para los temas tratados.

Disposición final cuarta. *Movilidad interempresas.*

1. La circulación de trabajadores entre las empresas del Grupo Viesgo se regulará por lo dispuesto en el artículo 18 del Acuerdo de Reordenación Societaria y Reorganización Empresarial del Grupo Endesa de fecha 27 de abril de 1999 y por el Acuerdo sobre materias concretas del Grupo Endesa para el Grupo Viesgo de fecha 19 de julio de 2001.

2. La movilidad geográfica en el seno de la empresa se seguirá regulando por las normas contenidas en el Convenio Colectivo de origen.

Disposición transitoria primera. *Grupo profesional II bis.*

Para las personas que a la firma del presente Convenio se encuentren encuadradas en el grupo profesional II bis, se mantendrán vigentes las tablas anexas a los solos efectos de la promoción horizontal.

Disposición transitoria segunda. *Dietas y gastos de desplazamiento.*

Si los Convenios Colectivos de origen regulasen condiciones más beneficiosas a las pactadas en el presente Convenio Marco, aquellas resultarán de aplicación a título personal y con carácter no revalorizable hasta tanto sean igualadas por las aquí previstas.

Disposición transitoria tercera. *Garantías «ad personam». Complemento de incapacidad temporal.*

Si los Convenios Colectivos o pactos de empresa de origen regulasen condiciones más beneficiosas a las pactadas en el presente Convenio Marco, aquellos resultarán de aplicación a título personal a los trabajadores en activo que actualmente lo ostenten.

Disposición transitoria cuarta. *Funcionamiento de las Comisiones Paritarias.*

Las Comisiones Paritarias constituidas en el presente Convenio Marco no asumirán las funciones que se les hubiere encomendado mientras «Endesa, Sociedad Anónima», por sí misma o a través de sus sociedades filiales, conserve el control societario sobre las empresas integrantes del Grupo Viesgo.

Durante este período de tiempo, los acuerdos adoptados por las Comisiones Paritarias previstas en el I Convenio Marco del Grupo Endesa, homólogas a las establecidas en el presente Convenio, serán de aplicación en sus propios términos a las empresas y trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación de esta norma pactada.

Disposición transitoria quinta. *Acción sindical.*

Hasta tanto no se materialice la transmisión societaria la acción y representación sindical se ejercerán dentro del ámbito del Grupo Endesa y con aplicación del régimen jurídico allí previsto.

Disposición transitoria sexta. *Decaimiento de la unidad de negociación del Grupo Viesgo.*

Si en la fecha de expiración del presente Convenio, las empresas incluidas en su ámbito funcional, permanecieran bajo el control accionarial mayoritario del Grupo Endesa, ambas partes convienen en no renovar este Convenio, en cuyo caso a las relaciones laborales reguladas en el mismo les resultaría de aplicación la norma colectiva vigente en el ámbito del Grupo Endesa.

ANEXO

Comisión Técnica de Clasificación Profesional

Reunidas en Madrid, a 13 de febrero de 2001, las partes que a continuación se relacionan:

Por la representación sindical:

Pilar García Gómez. CC.OO.
Palmira García Sebastián. CC.OO.
Vicente Mirón Vázquez. CC.OO.
Carlos Guiberteau Pérez. UGT.
Feliciano Montes Barberena. UGT.
Juan Carlos Pérez Ferreira. UGT.

Por la representación de la Dirección:

José Manuel Bruquetas Sierra.
José Miguel Bernabé Rubio.
José Ramón Esteve Herrero.
Rafael Rosa González Serna.
José Antonio Izquierdo Gago.
Sagrario Navas Ruiz.

Examinados los trabajos de las distintas Subcomisiones de Clasificación Profesional y de acuerdo con las tablas de equivalencia, contenidas en

el anexo I del Convenio Marco de 25 de octubre de 2000, las partes antes referenciadas,

ACUERDAN

1. Ratificar las tablas que figuran en el anexo I del I Convenio Marco de 25 de octubre de 2000, y efectuar el volcado a la nueva estructura profesional, de acuerdo con las mismas, salvando los errores producidos en las tablas de Unelco y Viesgo, así como de Endesa Generación, en los términos que figuran en el anexo I de la presente acta.

2. Conforme a lo dispuesto en la disposición final cuarta del Convenio Marco de 25 de octubre de 2000, ratificar que la adscripción a la nueva tabla clasificatoria y retributiva se ajusta a los criterios establecidos en la misma, ya que cumple los requisitos de ser económica y profesionalmente neutra, de forma que no supone ni mejora ni perjuicio para el trabajador, Ello ha de entenderse en el sentido de que todo el personal afectado por el volcado, seguirá efectúando las funciones correspondientes a su clasificación profesional de origen con el carácter con que las viene realizando, de conformidad con los criterios de Grupo Profesional en el que definitivamente quede encuadrado, para lo que se le facilitará la oportuna formación si fuera necesario.

3. Con carácter previo a cualquier reclamación judicial o extrajudicial, ya sea individual o colectiva, las reclamaciones derivadas del volcado deberán ser formalizadas ante la Comisión Técnica de Clasificación Profesional, y no podrán basarse en agravios comparativos entre empresas, derivados del proceso de volcado de las Tablas de equivalencia, ya que esta Comisión considera que no se han producido.

4. Como consecuencia de los distintos procesos de Reordenación Societaria, y que dieron lugar a reajustes en las ocupaciones de los trabajadores, las partes firmantes reconocen que existe un número de trabajadores que se encuentran pendientes de reclasificación, con procedimientos ya aprobados por las distintas subcomisiones, pendientes de ejecución en sus empresas de origen.

5. En este sentido ambas partes se comprometen a analizar en el seno de la Comisión Técnica de Clasificación, en el plazo de cuatro meses, los casos a los que se refiere el punto anterior, encuadrando, en su caso, a los trabajadores en el Grupo Profesional que les corresponda, sirviendo de referencia los procedimientos y/o trabajos de clasificación que se hubieran realizado en sus empresas de origen.

6. La firma de la presente Acta de Acuerdos supone la derogación de los actuales sistemas de clasificación profesional y/o valoración, existentes en las empresas, sin perjuicio del valor referencial que esta Comisión Técnica de Clasificación Profesional les asigne en los procesos de clasificación que deban producirse a los efectos previstos en el apartado 5 anterior, así como para la definición de ocupaciones en cada Grupo Profesional, entendiendo por ocupaciones el conjunto homogéneo de funciones. (artículos 1.4, 8.1, 10.4 del convenio marco).

7. A efectos de dar cumplimiento al artículo 10.2 del Convenio Marco, la Comisión Técnica de Clasificación Profesional establece un plazo de cuatro meses.

8. Ambas partes convienen que la fecha de referencia para el inicio de la promoción horizontal prevista en el art. 12.3 del convenio marco de 25 de octubre de 2000, será el 1 de enero de 2001.

Con la firma del presente documento, las partes dan por finalizados los trabajos relativos al volcado de las tablas de equivalencia contenidas en el anexo I del Convenio Marco.

Acta de la reunión de la Comisión de Clasificación Profesional de 21 de febrero de 2001

Reunidas en Madrid las partes que a continuación se relacionan:

Por la representación Sindical:

Pilar García Gómez. CC.OO.
Palmira García Sebastián. CC.OO.
Vicente Mirón Vázquez. CC.OO
Carlos Guiberteau Pérez. UGT.
Feliciano Montes Barberena. UGT.
Juan Carlos Pérez Ferreira. UGT.

Por la representación de la Dirección:

José Manuel Bruquetas Sierra.
José Miguel Bernabé Rubio.
José Ramón Esteve Herrero.
Rafael Rosa González-Serna.
José Antonio Izquierdo Gago.
Sagrario Navas Ruiz.

Establecen los siguientes

ACUERDOS

Primero.—Ratificar íntegramente el acuerdo de 13 de febrero de 2001, sobre volcado de tablas de equivalencia contenidas en el anexo I del Convenio Marco de 25 de octubre de 2000.

Segundo.—Convenir que el funcionamiento futuro de esta Comisión, constituída al amparo del artículo 10.1 del Convenio Marco de 25 de octubre de 2000, responderá a los siguientes criterios, por otra parte ya reflejados en el artículo 10.2 del citado Convenio Marco:

Carácter paritario y seis miembros por cada una de las Representaciones.

Funciones:

Elaborar y desarrollar criterios de funcionamiento de la Comisión y para las Subcomisiones que se crearán por Líneas de Negocio.

Seguimiento y control de la aplicación del nuevo sistema.

Establecer un procedimiento de resolución de conflictos.

Establecer el sistema a aplicar en los procesos de clasificación profesional de futuro.

Hasta que se establezca el sistema a aplicar en los procesos de clasificación profesional de futuro, con carácter excepcional, la Comisión Técnica de Clasificación Profesional, analizará aquellos casos en los que se acredite fundadamente que deban ser estudiados por la Comisión.

Para la próxima reunión, que las partes fijarán de común acuerdo, se presentarán propuestas relativas a:

Criterios de funcionamiento de la Comisión. (Elaboración de Reglamento).

Procedimiento de Resolución de Conflictos.

Acta de Aportación de los Anexos II y V a la Comisión de Clasificación Profesional

Por la representación sindical:

CC.OO.:
Pilar García Gómez.
Gabriel Alomar Bauzá.
Ginés Romero Moriel.

UGT:

Feliciano Montes Barberena.
Carlos Guiberteau Pérez.
Juan Carlos Pérez Ferreira.

Por la Dirección:

Miguel Ángel Martínez Fernández.
José Antonio Izquierdo Gago.
Rafael Rosa González-Serna.
Segundo Caeiro Ríos.
Eusebi Estebanell.
Rafael Rodríguez Pérez.
Raúl Cerejido Barba.
Guillermo Bezzina Morey.

En Madrid a 25 de julio de 2001.

Reunidas las personas al margen referenciadas y en la representación que ostentan

MANIFIESTAN

Que en la reunión de la Comisión de Clasificación, cuyo resultado se recoge en acta de fecha 13 de junio, quedó pendiente la aportación de los anexos II y V, relativos a la reclasificación individual y colectiva del personal de Fecsa-Enher, anterior a 13 de febrero de 2001.

Que por la Dirección se aportan los anteriores anexos, en los que figura el personal que con anterioridad a dicha fecha, viene realizando trabajos de la categoría profesional que ahora se reconoce.

Asimismo, se fija como fecha de efectos para todas las reclasificaciones reconocidas en acta de 13 de junio la de 1 de enero de 2001.

El Acuerdo colectivo de Fecsa-Enher, tiene efectos desde la fecha acordada por la Comisión de seguimiento del citado Acuerdo.

A solicitud de UGT se acompaña acta de la Subcomisión de Clasificación de Fecsa-Enher I, de fecha 26 de junio de 2001. Asimismo, UGT quiere manifestar que el número de reclasificaciones aprobado por la Dirección es claramente insuficiente ya que existen compañeros con el mismo derecho a ser reclasificados. Con respecto a este último punto CC.OO. se manifiesta en igual sentido.

UGT acepta las reclasificaciones individuales presentadas por la Dirección respecto a Fecsa-Enher I, pero exige que se incluyan las personas que figuraban en la lista de 26 de junio de 2001, unas 25 personas, que ahora no se reclasifican.

La representación de la Dirección se da por enterada de la anterior reclamación.

Acta de Acuerdos de la Comisión Técnica de Clasificación Profesional. Reunión de 13 de junio de 2001

CC.OO.:
Pilar García Gómez.
Gabriel Alomar Bauzá.
Ginés Romero Moriel.

UGT:

Feliciano Montes Barberena.
Carlos Guiberteau Pérez.
Juan Carlos Pérez Ferreira.

Por la Dirección:

Miguel A. Martínez Fernández.
José Miguel Bernabé Rubio.
Rafael Rosa González-Serna.
Antonio Martínez del Hoyo Clemente.
Carlos Cuenca Valdivia.
Eusebi Estebanell.
Federico Picazo.
Rafael Rodríguez Pérez.

En Madrid, en la fecha antes señalada, se reúnen las personas referenciadas en la representación indicada y

MANIFIESTAN

Primero.—Que el artículo 8.º del I Convenio Marco del Grupo Endesa de 25 de octubre de 2000, establece que los sistemas de clasificación profesional en ese momento vigentes en las empresas incluídas en el ámbito de aplicación del convenio, se adaptarán a la nueva estructura profesional. A estos efectos la Comisión Técnica de Clasificación confirmará el volcado a la nueva estructura , de acuerdo con las tablas de equivalencia contenidas en el anexo I del citado Convenio Marco.

Segundo.—Que por acuerdo de la Comisión Técnica de clasificación profesional de 13 de febrero de 2001, quedaron derogados los sistemas de clasificación y/o valoración vigentes en las empresas, sin perjuicio del valor referencial que esta Comisión Técnica de Clasificación Profesional les asigne en los procesos de clasificación que deban producirse.

Tercero.—En cumplimiento de lo establecido en los puntos 4 y 5 del acuerdo de esta Comisión de fecha 13 de febrero de 2001, analizados los supuestos que en los mismos se contienen, las partes convienen en validar los siguientes procesos de reclasificación pendientes de ejecutar a 13 de febrero de 2001, y en tal sentido

ACUERDAN

Procesos colectivos

GESA:

Analizados los trabajos de la Subcomisión de Clasificación de GESA, recogidos en el acta de 19 de diciembre de 2000, se validan los encuadramientos de trabajadores que figuran en el anexo I de la presente acta.

FECSA:

Por la Subcomisión de Clasificación Profesional de la empresa, se propondrá a esta Comisión las reclasificaciones pendientes con objeto de su análisis y aprobación si procede, las cuales se aportarán como anexo II.

E.R.Z:

De acuerdo con el acta de 11-12-2000, de la subcomisión de clasificación profesional de E.R.Z, los operadores del centro de control y los ayudantes de los Jefes de Unidades de Mantenimiento , quedarán encuadrados a todos los efectos, en el Grupo II de la nueva estructura profesional. Anexo III.

Procesos individuales

Se validan, a efectos de reclasificación, los procesos individuales que a continuación se relacionan, debidamente documentados y acreditados por la empresa, pendientes de ejecución a 13 de febrero de 2001.

GESA: Anexo IV.

FECSA: Debido a la peculiaridad del proceso, se requiere a la Subcomisión de Clasificación para que , en el plazo de quince días aporte documentación acreditativa de la procedencia de las reclasificaciones propuestas, en orden a su validación por esta Comisión. Dicha documentación se incorporará al acta como anexo V.

Endesa Generación: Anexo VI. En cuanto a los ayudantes de excavadora de Puentes y operarios de planta de San Adrián, en el plazo de quince días, la empresa comunicará el resultado de la valoración pendiente.

Sevillana: Anexo VII.
Unelco: Anexo VIII.
Viesgo: Anexo IX.
E.R.Z. I.: Anexo X.

Con la validación de los anteriores procesos, ya sean colectivos o individuales, quedan cerradas todas las reclasificaciones pendientes por los antiguos sistemas, sin perjuicio de la subsanación de posibles errores materiales, que en todo caso deberán presentarse ante esta Comisión en el plazo de quince días. Cualquier reclamación que pudiera presentarse , fuera de las anteriormente analizadas, serán examinadas por los organos previstos en el convenio marco y a la luz de lo estipulado en el citado convenio marco del Grupo Endesa.

Reunión Comisión Estructura Retributiva de 12 de febrero de 2001

Reunidas en Madrid en la fecha antes indicada las partes que a continuación se relacionan:

Por la Representación Sindical:

Carlos Guiberteau Pérez. UGT.
Feliciano Montes Barberena. UGT.
Juan Carlos Pérez Ferreira. UGT.
José M.ª Fernández Arche. CC.OO.
Palmira García Sebastián. CC.OO.
José Hurtado Amador. CC.OO.

Por la Representación de la Dirección:
José Bruquetas Sierra.
José Miguel Bernabé.
José Ramón Esteve.
Rafael Rosa González Serna.
José Antonio Izquierdo.
Sagrario Navas.

Examinadas las conclusiones del equipo de trabajo de estructura retributiva, así como las Tablas de conceptos, Anexo I del Acta, las partes

ACUERDAN

Validar los trabajos efectuados, salvando los errores materiales que pudieran surgir y de los cuales se dará traslado a la Comisión y de acuerdo con lo dispuesto en la disposición final cuarta del Convenio Marco de 25 de octubre de 2000, así como el artículo 19 del mismo texto.

El valor de los pluses no podrá verse alterado, aunque estén vinculados al salario, por efectos del volcado.

Si una vez realizado el volcado, por una situación de mal encuadramiento anterior al mismo, hubiese que reclasificar a algún trabajador, esta operación se realizará retrotrayendo todos los efectos y cálculos al momento del volcado.

La firma de la presente acta de Acuerdos, supone la transformación de las actúales estructuras salariales existentes en las Empresas, de acuerdo con los artículos 1.4 y 19.3.c del Convenio Marco, sin perjuicio de los trabajos pendientes a fin de dar completo cumplimiento al artículo 19 del citado Convenio Marco.

Los campos de las tablas del anexo I correspondientes a I.L.T. por enfermedad común, accidente y/o maternidad, quedan sin efecto en aplicación del artículo 20 y disposición transitoria 5.ª del Convenio Marco.

Acta complementaria de Acuerdos al Plan de Salidas para «Endesa, Sociedad Anónima» y sus empresas filiales

Cuando el trabajador formalice su aceptación a incorporarse al presente Plan Voluntario de Salidas, la empresa le asignará las compensaciones indemnizatorias que a continuación se relacionan, por las mermas que puedan producirse como consecuencia de la incorporación al ERE y posterior jubilación anticipada, contempladas en los actuales EREs, y siempre que no hayan sido compensadas en su correspondiente Sistema de Previsión:

Los premios de vinculación o fidelidad que el afectado hubiese devengado durante el período de prejubilación y/o jubilación, en las mismas condiciones establecidas en los EREs actualmente vigentes.

Las mermas en la pensión de jubilación y/o viudedad de la Seguridad Social, en las mismas condiciones establecidas en los EREs actualmente vigentes.

Las mermas que, por haber anticipado la jubilación respecto a los sesenta y cinco años de edad, pudiesen sufrir las prestaciones y/o aportaciones derivadas del Sistema de Previsión, del cual el empleado es partícipe y su respectiva empresa de origen el promotor, en las mismas condiciones establecidas en los EREs actualmente vigentes.

Una vez cuantificados los conceptos indicados, éstos se capitalizarán a la fecha de su devengo y se retrotraerán al indicado momento de aceptación del cese por incorporación al Plan de Salidas, a opción del trabajador en lo referente a mermas por jubilación, podrán trasladarse el pago a la fecha de jubilación que le corresponda de acuerdo al plan, garantizando dichos conceptos mediante el correspondiente producto asegurador en los mismos términos y con las mismas garantías recogidas en el punto 2 del Plan Social; plicando al efecto los siguientes parámetros:

2,4 por 100 de crecimiento anual.
5,5 por 100 como tipo de interés anual.

Estos parámetros se aplicarán tanto para los conceptos salariales como para aquellos que intervengan en los cálculos indemnizatorios por pérdidas de pensiones y/o prestaciones de jubilación o viudedad.

Las mermas en las pensiones de la Seguridad Social, así como en las prestaciones resultantes de los Planes de Pensiones de prestación definida, que puedan producirse como consecuencia de la incorporación al ERE y posterior jubilación anticipada, contempladas en los actuales ERE's, se cuantificarán a expectativa de vida y en base a las tablas de mortalidad GR-95.

Acta de Preacuerdo de la Comision Técnica de Estructura Retributiva

Por la Dirección:

José Bruquetas Sierra.
Miguel Ángel Martínez Fernández.
José Antonio Izquierdo Gago.
Sagrario Navas Ruiz.
Carmen Romera Santamaría.
Raúl Cerejido Barba.

Por la Representación Social.

CC.OO.:

José María Fernández Arche.
Palmira García Sebastián.
José Hurtado Amador.

UGT:

Carlos Guiberteau Pérez.
Feliciano Montes Barberena.
Juan Carlos Pérez Ferreira.

En Madrid a 23 de mayo de 2001 reunidas las personas al margen referenciadas y en la representación que ostentan

MANIFIESTAN

Primero.—Que el I Convenio Marco del Grupo Endesa en su capítulo V, «Régimen Económico», regula una nueva estructura salarial que sustituye a las anteriormente vigentes en las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

Segundo.—Que el I Convenio Marco del Grupo Endesa, en su artículo 19 y en la disposición final 4.ª, traslada a la Comisión Técnica de Estructura Retributiva la realización de los trabajos necesarios, para llevar a efecto el tránsito entre las antiguas estructuras retributivas y la estructura retributiva pactada en el convenio marco, a través de los procesos y con los criterios y condiciones establecidos en el mismo.

Tercero.—Que la Comisión Técnica de Estructura Retributiva, tras los análisis y trabajos pertinentes, ha consensuado los siguientes aspectos:

a) Determinación y clasificación de los conceptos retributivos vigentes en las empresas y su encuadramiento en la nueva estructura salarial (anexo I inventario de los conceptos por su naturaleza).

b) Aplicación, a efectos de volcado, de la Clasificación Profesional contenida en las tablas de equivalencia aprobadas por la Comisión Técnica de Clasificación Profesional, en actas de fechas 13 y 21 de febrero de 2001, a fin de proceder al inicio de los trabajos de volcado retributivo (anexo II, actas de 13 y 21 febrero 2001).

En virtud de lo anteriormente expuesto y al efecto de materializar y consolidar el proceso de volcado de los conceptos de los sistemas retributivos anteriores a la nueva estructura salarial, ambas partes

ACUERDAN

1.º Que el volcado del salario fijo, para el personal afectado por el I convenio marco del Grupo Endesa se efectuará sobre el salario base de tablas fijado en el I convenio marco y, en su caso, los salarios individuales reconocidos (SIR), que a continuación se relacionan:

SIR 1 representa el menor exceso entre los conceptos que figuran como «SIR 1» en el anexo III 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.

Excepcionalmente el concepto prima de asistencia de GESA, respetando estas características, es promocionable.

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.

	SIR 1	SIR 2	SIR 3	SIR 4	SIR 5	SIR 6
Pensionable	Sí	No	No	Sí	No	No
Ereable	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí
Revalorizable	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Absorbible	No	No	No	Sí	No	Sí
Promocionable	Sí	Sí	No	No	No	No

Se adjunta como anexo III, la relación de conceptos retributivos que integran cada uno de los salarios individuales reconocidos, anteriormente reseñados.

2.º Que los complementos de calidad, cantidad y/o puesto, permanecen con esa misma naturaleza derivada de su convenio de origen, de acuerdo con el art. 19.3.e) del Convenio Marco.

3.º Que todos los complementos personales hasta ahora existentes, se agrupan en función de su naturaleza, en los once complementos personales que a continuación se relacionan y que se abonarán en doce mensualidades, excepto aquellas decididas por la Comisión de Estructura Retributiva, que mantendrán el anterior sistema de pago y que figuran en el anexo V.

	CP_1	CP_2	CP_3	CP_4	CP_5	CP_6	CP_7	CP_8	CP_9	CP_{10}	CP_{11}
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

Se adjunta como anexo IV la relación de complementos personales que integran cada uno de los once tipos anteriores.

4.º Promoción vertical. Cuando se produzca una promoción vertical (artículo 13.6 del Convenio Marco) 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 5 por 100, pasando la cantidad resultante a engrosar el propio SIR 2.

Idéntico tratamiento se dará al concepto promocionable (prima de asistencia) del SIR 3.

El salario base del trabajador se incrementará en un 5 por 100.

El SIR 1, si lo hubiera, se incrementará en un 5 por 100.

El resultado de sumar los incrementos del 5 por 100 correspondientes al salario base y SIR 1, se adicionará a su vez al salario base. Esta cantidad final (SB + 5 % SB + 5 % SIR 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.

5.º En los supuestos de promociones en curso de devengo y/o aquellas en que el trabajador pueda optar por el sistema del Convenio de origen, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12.4 del Convenio Marco, los resultados económicos y de clasificación profesional se adecuarán al actual sistema retributivo, siguiendo los criterios y las tablas empleadas para el volcado.

6.º A los trabajadores cuya retribución no alcanza el nivel de su grupo profesional a la fecha del volcado, le serán de aplicación los siguientes criterios:

El personal perteneciente a los grupos profesionales I y II, contratados en los cuatro años inmediatamente anteriores a la firma del Convenio Marco, por analogía con el artículo 19.2 del citado Convenio, percibirán el salario base que se derive de su grupo profesional y de la inclusión en el tramo porcentual del nivel 1 que por su antigüedad le corresponda. Será por cuenta de la empresa esta adecuación retributiva, sin perjuicio de la participación que de la aplicación del fondo de homogeneización pudiera derivarse.

El personal ingresado con anterioridad a los cuatro años previos a la firma del Convenio Marco, pasarán directamente al nivel 1 de su grupo profesional, siendo esta adecuación por cuenta exclusiva de la empresa sin perjuicio de la participación que de la aplicación del fondo de homogeneización pudiera derivarse.

El personal situado en el grupo profesional III o inferiores, entendiendo las partes que los trabajadores contratados en fecha anterior a la firma del Convenio Marco desarrollan todas y cada una de las competencias de su ocupación, accederán directamente al nivel 1 de su grupo profesional, siendo esta adecuación por cuenta exclusiva de la empresa.

El personal cuyo salario actual excediera del que se derive de la aplicación de lo dispuesto en los párrafos anteriores, se encuadrará dentro de su grupo profesional, en el porcentaje de nivel ó nivel más próximo al salario establecido, con el límite previsto en el artículo 19.3.d) del Convenio Marco. En caso de porcentaje de nivel se adscribirá la diferencia al SIR 1, este SIR se considerará a cuenta del siguiente tramo porcentual hasta llegar al niel 1.

7.º Una vez realizado el volcado material de acuerdo con los criterios anteriormente expuestos antes de 31 de mayo de 2001, se procederá al pago de la nómina del mes de junio de conformidad con el nuevo sistema retributivo. En este sentido y con el fin de dar cumplimiento a la transformación de los actuales devengos de vencimiento superior al mes y a lo previsto en el punto 3.º del presente Acuerdo, con fecha 31 de mayo se calculará la liquidación correspondiente. Efectuado el cálculo de la liquidación, ésta se hará efectiva en pago fraccionado, el 50 por 100 en el mes de junio de 2001 y el 50 por 100 restante en diciembre de 2001 o enero de 2002.

En aplicación del artículo 19.3.c) del Convenio Marco, el sistema de volcado aquí previsto y su aplicación material determina la transformación efectiva de los conceptos salariales contemplados en los anexos III y IV, existentes en las empresas de origen contenidas en el ámbito de aplicación del Convenio Marco.

Con carácter previo a la aplicación de este acuerdo, se dará cumplida información a los trabajadores afectados.

Con la firma de este documento se inicia el proceso material de volcado, fijándose en la reunión del 24 de mayo de 2001, de la Comisión de Estructura Retributiva que conceptos de los del punto 3.º.º mantendrán el anterior sistema de pago, procediéndose a la firma del Acta por la Comisión, que dará lugar al inicio de los trabajos de reparto del fondo de homogeneización.

ANEXO III

CONCEPTOS DE SALARIOS CONVENIO Y FIJOS COLECTIVOS

EMPRESA		CONCEPTO	CONVENIO	EXCLUIDOS	PAGOS	SALARIO_CONVENIO	FIJOS_COLECTIVOS	CALC_FUNCION_SALARIO	BASE_FOND_PENSIONES	ERE	ABSORBIBLE	REVALORIZABLE	SIR
C.T. L. ALMER	1133	Complemento Sueldo	Sí	No	16	Sí	No	No	Sí	Sí	Sí	Sí	4
ENDESA_ELE	1133	Complemento Sueldo	Sí	No	16	Sí	No	No	Sí	Sí	Sí	Sí	4
ENDESA_ELE	1138	Grado Compl. Personal	Sí	Sí	16	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	4
C.T. L. ALMER	1138	Grado Compl. Personal	Sí	Sí	16	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	4
TERBESA	1003	Salario Base (Importe)	TE06	Sí	12	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1
ERZ	1003	Salario Base (Importe)	J001	No	19	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1
UNELCO	1003	Haber Base	U001		17,92	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1
GUADISA	1003	Salario Base (Importe)	GU01		18.88	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1
TERBESA	1003	Salario Base (Importe)	TE01	No	18	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1
ENECO	1003	Salario Base (Importe)	C001	No	18,88	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1
C.T. LOS BAR	1003	Salario Base (Importe)	S111	No	18,88	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1
GESA	1003	Sueldo Empresa (Importe)	G001	No	19,092	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1
C.T. L. ALMER	1003	Salario Base (Importe)	Sí	Sí	18,56	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1
ENDESA_ELE	1003	Salario Base (Importe)	Sí	Sí	18,56	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1
TERBESA	1003	Salario Base (Importe)	TE07	Sí	12	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1
ENHER	1003	Sueldo (Importe)	Sí	Sí	18,98	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1
VIESGO	1003	Salario	SI	SI	14	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1
EASA	1003	Salario Base (Importe)	J003	No	19	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1
SEVILLANA	1003	Salario Base (Importe)	S111	No	18,88	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1
TERBESA	1003	Salario Base (Importe)	TE02	No	18	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1
NUEVA GEDIS	1003	Sueldo Empresa (Importe)	G001	No	19,092	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1
FECSA	1003	Salario Base (Importe)	No	Sí	14	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	
GESA GAS	1003	Sueldo Empresa (Importe)	G001	No	19,092	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1
FECSA	1003	Salario Base (Importe)	Sí	No	17,3	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1
ENDESA_ELE	1013	Salario Complementario(Importe)	Sí	Sí	12	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1

EMPRESA		CONCEPTO	CONVENIO	EXCLUIDOS	PAGOS	SALARIO_CONVENIO	FIJOS_COLECTIVOS	CALC_FUNCION_SALARIO	BASE_FOND_PENSIONES	ERE	ABSORBIBLE	REVALORIZABLE	SIR
UNELCO	1013	Concesión Voluntaria	U001		17,92	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1
ENHER	1013	Aumento Retributivo II	Sí	No	17	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1
C.T. L. ALMER	1013	Salario Complementario(Importe)	Sí	Sí	12	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1
ENHER	1018	Aumento retributivo 1b	Sí	No	17	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1
ENHER	1028	Aumento retributivo 3f	Sí	No	17	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1
UNELCO	1038	Complemento Consolidado	U001		12	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1
C.T. L. ALMER	1118	Salario Base Contrato Practicas	Sí	Sí	16	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1
NUEVA GEDIS	1128	Complemento Puesto de Trabajo	G001	No	17,342	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1
GESA	1128	Complemento Puesto de Trabajo	G001	No	17,342	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1
GESA GAS	1128	Complemento Puesto de Trabajo	G001	No	17,342	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1
VIESGO	1143	Complemento consolidado	Sí	No	12	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1
ENDESA_ELE	1148	Complemento Puesto de Trabajo 1ª Categoría	No	Sí	16	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1
C.T. L. ALMER	1148	Complemento Puesto de Trabajo 1ª Categoría	No	Sí	16	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1
GUADISA	1218	Plus de Actividad	GU01		12	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1
C.T. LOS BAR	1218	Plus de actividad	S111	No	12	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1
SEVILLANA	1218	Plus de actividad	S111	No	12	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1
UNELCO	1503	Plus de Asistencia	U001		UNIDA	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1
GUADISA	1503	Plus de asistencia	GU01		UNIDA	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1
TERBESA	1523	Plus de transporte	TE01-TE02	No	12	No	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	1
ENECO	1723	Prima asistencia puntualidad	C001	No	245	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1
SEVILLANA	1723	Prima asistencia puntualidad	S111,SD11	Sí	UNIDA	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1
C.T. LOS BAR	1723	Prima asistencia puntualidad	S111,SD11	Sí	UNIDA	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1
ERZ	2203	Plus Asistencia Puntualidad Personal sin Turno	J001	No	249	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1

EMPRESA		CONCEPTO	CONVENIO	EXCLUIDOS	PAGOS	SALARIO_CONVENIO	FIJOS_COLECTIVOS	CALC_FUNCION_SALARIO	BASE_FOND_PENSIONES	ERE	ABSORBIBLE	REVALORIZABLE	SIR
EASA	2203	Plus Asistencia Puntualidad Personal sin Turno	J003	No	VARIAB	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1
ERZ	2208	Plus Asistencia Puntualidad Personal Turno	J001	No	228	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1
EASA	2208	Plus Asistencia Puntualidad Personal Turno	J003	No	VARIAB	Sí	No	No	Sí	Sí	No	Sí	1
ENDESA_ELE	2263	Complemento Especial Dedicación P.Fija	No	Sí	2	Sí	No	Sí	Sí	Sí	No	Sí	1
C.T. L. ALMER	2263	Complemento Especial Dedicación P.Fija	No	Sí	2	Sí	No	Sí	Sí	Sí	No	Sí	1
TERBESA	3018	Prima de Producción	TE01-TE02	No	1	No	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	1
TERBESA	3018	Prima de Producción	TE06-TE07	Sí	1	No	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	1
TERBESA	3118	Bolsa de Vacaciones	TE01-TE02	No	1	No	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	1
EASA	3673	Paga extra siete (Bolsa)	J003	No	1	No	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	1
ERZ	3673	Paga extra siete (Bolsa)	J001	No	1	No	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	1
NANSA	1003	Salario Base	Sí		14	Sí	No	No	Sí	No	No	Sí	1
ENDESA_ENE	1003	Salario Base (Importe)	Sí	No	14	Sí	No	No	Sí	No	No	Sí	1
ENDESA_SER	1003	Salario Base (Importe)	Sí		14	Sí	No	No	Sí	No	No	Sí	1
NANSA	1018	Salario	Sí		14	Sí	No	No	Sí	No	No	Sí	1
NANSA	1113	Mejora Voluntaria	Sí		14	Sí	No	No	Sí	No	No	Sí	1
NANSA	1163	Complemento de puesto	Sí		12	Sí	No	No	Sí	No	No	Sí	1
C.T. L. ALMER	1113	Plus Complementario	NO	SI	12	Sí	No	No	No	Sí	Sí	Sí	6
ENDESA_ELE	1113	Plus Complementario	NO	SI	12	Sí	No	No	No	Sí	Sí	Sí	6
FECSA	1013	Salario No Pensionable	Sí	Sí	12	Sí	No	No	No	Sí	No	Sí	2
FECSA	1023	Gratificacion especial no pensionable	Sí	Sí	12	Sí	No	No	No	Sí	No	Sí	2
UNELCO	1043	Complemento Personal (4%)	U001		12	Sí	No	No	No	Sí	No	Sí	2
TERBESA	1088	Plus de Permanencia	TE01-TE02	No	12	No	Sí	No	No	Sí	No	Sí	2
VIESGO	1123	Plus firma convenio	Sï	Sï	1	No	Sí	No	No	Sí	No	Sí	2
ENHER	1148	Complemento Personal 5	NO	Sí	12	Sí	No	No	No	Sí	No	Sí	2

EMPRESA		CONCEPTO	CONVENIO	EXCLUIDOS	PAGOS	SALARIO_CONVENIO	FIJOS_COLECTIVOS	CALC_FUNCION_SALARIO	BASE_FOND_PENSIONES	ERE	ABSORBIBLE	REVALORIZABLE	SIR
ENHER	1153	Complemento Personal 8	Sí	No	12	Sí	No	No	No	Sí	No	Sí	2
ENHER	1158	Complemento Personal 9	Sí	No	12	Sí	No	No	No	Sí	No	Sí	2
ENHER	1173	Complemento Personal 12	No	Sí	12	No	Sí	No	No	Sí	No	Sí	2
ENHER	1178	Complemento Personal 13	No	Sí	12	No	Sí	No	No	Sí	No	Sí	2
ENHER	1328	Complemento Personal 14	Sí	Sí	12	Sí	No	No	No	Sí	No	Sí	5
TERBESA	1548	Complemento Personal	TE01-TE02	No	12	Sí	No	No	No	Sí	No	Sí	2
TERBESA	3133	Gratificación Productividad	TE06-TE07	Sí	2	No	Sí	No	No	Sí	No	Sí	2
TERBESA	3133	Gratificación Productividad	TE01-TE02	No	2	No	Sí	No	No	Sí	No	Sí	2
VIESGO	3328	Paga vacaciones	SI	SI	1	No	Sí	No	No	Sí	No	Sí	2
C.T. L. ALMER	3653	Paga extra quinta "Bolsa Vacaciones"	Sí	Sí	1	No	Sí	No	No	Sí	No	Sí	5
ENDESA_ELE	3653	Paga extra quinta "Bolsa Vacaciones"	Sí	Sí	1	No	Sí	No	No	Sí	No	Sí	5
GESA	3683	Paga de Gratificación Especial de Noviembre	G001	No		No	Sí	No	No	Sí	No	Sí	5
ERZ	3683	Paga extra ocho (Prima de Productividad)	J001	No	1	Sí	No	No	No	Sí	No	Sí	5
NUEVA GEDIS	3683	Paga de Gratificación Especial de Noviembre	G001	No		No	Sí	No	No	Sí	No	Sí	5
GESA GAS	3683	Paga de Gratificación Especial de Noviembre	G001	No		No	Sí	No	No	Sí	No	Sí	5
EASA	3683	Paga extra ocho (Prima de Productividad)	J003	No	1	Sí	No	No	No	Sí	No	Sí	5
FECSA	1153	Plus retribución voluntaria	Sí	Sí	12	No	Sí	No	No	Sí	No	No	5
TERBESA	1533	Complemento Extrasalarial	TE02	No	12	Sí	No	No	No	Sí	No	No	5
FECSA	1183	Complemento Personal	Sí	Sí	12	No	Sí	No	No	No	No	Sí	3
GESA	1503	Prima de Asistencia	G001	No	249	Sí	No	No	No	No	No	Sí	3
NUEVA GEDIS	1503	Prima de Asistencia	G001	No	249	Sí	No	No	No	No	No	Sí	3
GESA GAS	1503	Prima de Asistencia	G001	No	249	Sí	No	No	No	No	No	Sí	3

ANEXO IV

CONCEPTOS DE COMPLEMENTOS FIJO PERSONAL

EMPRESA		CONCEPTO	CONVENIO	EXCLUIDOS	PAGOS	COMP_FIJO_PERSONAL	CALC_FUNC_SALARIO	BASE_FOND_PENSIONES	ERE	ABSORBIBLE	REVALORIZABLE	COMP_PERSONAL
FECSA	1148	Plus complemento alquiler	SI	No	12	SI	No	No	No	No	No	11
FECSA	1168	Complemento Alquiler	SI	No	12	SI	No	No	No	No	No	11
ENECO	1348	Plus Desplazamiento CTP	C001	No	UNIDA	SI	No	No	No	No	No	11
NANSA	3043	Farmacia	SI		4	SI	No	No	No	No	No	11
VIESGO	3043	Farmacia			4	SI		No	No	No	No	11
ENECO	3098	Gratificación Residencia	C001	No	12	SI	No	No	No	No	No	11
UNELCO	4503	Transporte al 75% Tf	U001		12	SI	No	No	No	No	No	11
UNELCO	4508	Horal Normales Tf	U001		12	SI	No	No	No	No	No	11
UNELCO	4518	Diferencia Horas Extras Transporte	U001		UNIDA	SI	No	No	No	No	No	11
UNELCO	1023	Complemento Social de Estudios	U001		12	SI	No	No	No	No	SI	10
ENDESA_ELE	1168	Complemento personal P.A.S.	SI	SI	12	SI	No	No	No	No	SI	10
C.T. L. ALMER	1168	Complemento personal P.A.S.	SI	SI	12	SI	No	No	No	No	SI	10
ENHER	2113	Distancia y Desplazamiento	SI	No	12	SI	No	No	No	No	SI	10
NANSA	2293	Médicos especialistas y analistas	SI		1	SI	No	No	No	No	SI	10
UNELCO	2373	Suplidos Transporte			UNIDA	SI		No	No	No	SI	10
UNELCO	3063	Vivienda			12	SI		No	No	No	SI	10
UNELCO	4523	Diferencia Horas Extras	U001		UNIDA	SI	No	No	No	No	SI	10
ENHER	1133	Complemento Personal 2	No	SI	12	SI	No	No	No	SI	No	9
FECSA	1158	Complemento Traslado	SI	SI	12	SI	No	No	No	SI	No	9
ENHER	1183	Complemento Traslado	SI	SI	12	SI	No	No	No	SI	No	9
SEVILLANA	1298	Complemento Personam SPM(Absorbible)	S111	No	12	SI	No	No	No	SI	No	9

EMPRESA		CONCEPTO	CONVENIO	EXCLUIDOS	PAGOS	COMP_FIJO_PERSONAL	CALC_FUNC_SALARIO	BASE_FOND_PENSIONES	ERE	ABSORBIBLE	REVALORIZABLE	COMP_PERSONAL
C.T. LOS BAR	1298	Complemento Personam SPM(Absorbible)	S111	No	12	Sí	No	No	No	Sí	No	9
ENECO	3188	Compensación Modificación Condiciones Económicas	C001	No	12	Sí	No	No	No	Sí	No	9
C.T. L. ALMER	1178	Complemento modificacion jornada			12	Sí		No	No	Sí	Sí	8
ENDESA_ELE	1178	Complemento modificacion jornada			12	Sí		No	No	Sí	Sí	8
FECSA	1163	Plus consolidado	Sí	No	12	Sí	No	No	Sí	No	No	7
TERBESA	1528	Complemento Extrasalarial Disponibilidad	TE01-TE0	No	12	Sí	No	No	Sí	No	No	7
C.T. LOS BAR	1798	Compens. alquil. vivien.t.indefin. con contrat	S111	No	12	Sí	No	No	Sí	No	No	7
SEVILLANA	1798	Compens. alquil. vivien.t.indefin. con contrat	S111	No	12	Sí	No	No	Sí	No	No	7
C.T. LOS BAR	1818	Compensación alquil.viviend.tiempo indef.sin contr.	S111	No	12	Sí	No	No	Sí	No	No	7
SEVILLANA	1818	Compensación alquil.viviend.tiempo indef.sin contr.	S111	No	12	Sí	No	No	Sí	No	No	7
FECSA	1133	Consolidable Revisable	Sí	No	12	Sí	No	No	Sí	No	Sí	6
NUEVA GEDIS	1138	Importe 2PEM	G001	No	17,342	Sí	No	No	Sí	No	Sí	6
GESA GAS	1138	Importe 2PEM	G001	No	17,342	Sí	No	No	Sí	No	Sí	6
GESA	1138	Importe 2PEM	G001	No	17,342	Sí	No	No	Sí	No	Sí	6
C.T. L. ALMER	1163	Complemento personal A.N.V.	Sí	Sí	12	Sí	No	No	Sí	No	Sí	6
ENDESA_ELE	1163	Complemento personal A.N.V.	Sí	Sí	12	Sí	No	No	Sí	No	Sí	6
NUEVA GEDIS	1203	Complemento F.P.E. - Sector Naval	G001	No	12	Sí	No	No	Sí	No	Sí	6
GESA	1203	Complemento F.P.E. - Sector Naval	G001	No	12	Sí	No	No	Sí	No	Sí	6

EMPRESA		CONCEPTO	CONVENIO	EXCLUIDOS	PAGOS	COMP_FIJO_PERSONAL	CALC_FUNC_SALARIO	BASE_FOND_PENSIONES	ERE	ABSORBIBLE	REVALORIZABLE	COMP_PERSONAL
GESA GAS	1203	Complemento F.P.E. - Sector Naval	G001	No	12	Sí	No	No	Sí	No	Sí	6
VIESGO	2223	Paga anual conductores			1	Sí		No	Sí	No	Sí	6
ENHER	2378	Adecuacion Jornada	Sí	Sí	12	Sí	No	No	Sí	No	Sí	6
GUADISA	2558	AYUDA VIVIENDA	GU01		12	Sí	No	No	Sí	No	Sí	6
ENHER	2818	Dedicación y disponibilidad	Sí	No	12	Sí	No	No	Sí	No	Sí	6
ENHER	2898	Complem. Personal Reorganiz.	Sí	No	UNIDA	Sí	No	No	Sí	No	Sí	6
NUEVA GEDIS	2913	Complemento Personal Turnicidad	G001	No	12,099	Sí	Sí	No	Sí	No	Sí	6
GESA	2913	Complemento Personal Turnicidad	G001	No	12,099	Sí	Sí	No	Sí	No	Sí	6
GESA GAS	2913	Complemento Personal Turnicidad	G001	No	12,099	Sí	Sí	No	Sí	No	Sí	6
EASA	3693	Paga extra novena (Prima de Compensacion B.S.)	J003	No	1	Sí	No	No	Sí	No	Sí	6
ERZ	3693	Paga extra novena (Prima de Compensacion B.S.)	J001	No	1	Sí	No	No	Sí	No	Sí	6
ENHER	1143	Complemento personal 4	No	Sí	12	Sí	No	No	Sí	Sí	No	5
ENHER	1188	Plus transitorio de radicacion	Sí	No	12	Sí	No	No	Sí	Sí	No	5
C.T. LOS BAR	1803	Compensación alquiler vivienda t.determinado	S111	No	12	Sí	No	No	Sí	Sí	No	5
SEVILLANA	1803	Compensación alquiler vivienda t.determinado	S111	No	12	Sí	No	No	Sí	Sí	No	5
C.T. LOS BAR	1808	Compensación alquiler vivienda fin compra viv	S111	No	12	Sí	No	No	Sí	Sí	No	5
SEVILLANA	1808	Compensación alquiler vivienda fin compra viv	S111	No	12	Sí	No	No	Sí	Sí	No	5
SEVILLANA	1813	Compens.alquil.viviend.con reducc.porc.anual	S111	No	12	Sí	No	No	Sí	Sí	No	5
C.T. LOS BAR	1813	Compens.alquil.viviend.con reducc.porc.anual	S111	No	12	Sí	No	No	Sí	Sí	No	5

EMPRESA		CONCEPTO	CONVENIO	EXCLUIDOS	PAGOS	COMP_FIJO_PERSONAL	CALC_FUNC_SALARIO	BASE_FOND_PENSIONES	ERE	ABSORBIBLE	REVALORIZABLE	COMP_PERSONAL
ENECO	1133	Plus Convenio 1976	C001	No	12	Sí	No	Sí	Sí	No	No	4
ENHER	1138	Complemento personal 3	No	Sí	12	Sí	No	Sí	Sí	No	No	4
ENHER	1193	Reversion de Impuestos	Sí	No	16	Sí	No	Sí	Sí	No	No	4
ENECO	1203	Conocimientos especiales	C001	No	12	Sí	No	Sí	Sí	No	No	4
SEVILLANA	1203	Conocimientos especiales	S111	No	12	Sí	No	Sí	Sí	No	No	4
C.T. LOS BAR	1203	Conocimientos especiales	S111	No	12	Sí	No	Sí	Sí	No	No	4
ENHER	1208	Premio Retorno	Sí	No	12	Sí	No	Sí	Sí	No	No	4
ENECO	1228	Mayor dedicacion	C001	No	12	Sí	No	Sí	Sí	No	No	4
ENHER	1243	Turnicidad Consolidada	Sí	Sí	12	Sí	No	Sí	Sí	No	No	4
C.T. LOS BAR	1273	Compensación supresión complementos turnos	S111	No	12	Sí	No	Sí	Sí	No	No	4
SEVILLANA	1273	Compensación supresión complementos turnos	S111	No	12	Sí	No	Sí	Sí	No	No	4
SEVILLANA	1283	Compensación modific.condiciones económicas de trabajo	S111	No	12	Sí	No	Sí	Sí	No	No	4
C.T. LOS BAR	1283	Compensación modific.condiciones económicas de trabajo	S111	No	12	Sí	No	Sí	Sí	No	No	4
ENECO	1358	Compensación Modificación Sistema Trabajo	C001	No	12	Sí	No	Sí	Sí	No	No	4
ENECO	1558	Compensacion Supresion Reten Mantenimiento	C001	No	12	Sí	No	Sí	Sí	No	No	4
C.T. LOS BAR	1663	Plus de mantenimiento en software y hardware	S111	No	UNIDA	Sí	No	Sí	Sí	No	No	4
SEVILLANA	1663	Plus de mantenimiento en software y hardware	S111	No	UNIDA	Sí	No	Sí	Sí	No	No	4
SEVILLANA	1748	Expec. Serv. Dia. Lab s/h	S111	No	UNIDA	Sí	No	Sí	Sí	No	No	4
C.T. LOS BAR	1748	Expec. Serv. Dia. Lab s/h	S111	No	UNIDA	Sí	No	Sí	Sí	No	No	4
C.T. LOS BAR	1753	Exp. Serv. Dia No Lab. Mat H/S	S111	No	UNIDA	Sí	No	Sí	Sí	No	No	4

EMPRESA		CONCEPTO	CONVENIO	EXCLUIDOS	PAGOS	COMP_FIJO_PERSONAL	CALC_FUNC_SALARIO	BASE_FOND_PENSIONES	ERE	ABSORBIBLE	REVALORIZABLE	COMP_PERSONAL
SEVILLANA	1753	Exp. Serv. Dia No Lab. Mat H/S	S111	No	UNIDA	Sí	No	Sí	Sí	No	No	4
C.T. LOS BAR	1758	Prima Llamada Mant Hard/Soft	S111	No	UNIDA	Sí	No	Sí	Sí	No	No	4
SEVILLANA	1758	Prima Llamada Mant Hard/Soft	S111	No	UNIDA	Sí	No	Sí	Sí	No	No	4
ENECO	3128	Compensación Modificación Sistema Trabajo Turno	C001	No	12	Sí	No	Sí	Sí	No	No	4
ENHER	3183	Diferencial A.N.V.	Sí	Sí	12	Sí	No	Sí	Sí	No	No	4
ENHER	1023	Aumento retributivo 2	Sí	Sí	17	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	3
ENDESA_ELE	1103	Complemento Personal Antigüedad (Bienios)	Sí	Sí	16	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	3
C.T. L. ALMER	1103	Complemento Personal Antigüedad (Bienios)	Sí	Sí	16	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	3
VIESGO	1128	Prima conductores			12	Sí		Sí	Sí	No	Sí	3
GESA	1133	Complemento Individual Puesto de Trabajo	G001	No	17,342	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	3
GESA GAS	1133	Complemento Individual Puesto de Trabajo	G001	No	17,342	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	3
NUEVA GEDIS	1133	Complemento Individual Puesto de Trabajo	G001	No	17,342	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	3
VIESGO	1138	Compensacion turno			12	Sí		Sí	Sí	No	Sí	3
SEVILLANA	1208	Permanencia especial (cuatrim. fijos)	S111	No	12	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	3
C.T. LOS BAR	1208	Permanencia especial (cuatrim. fijos)	S111	No	12	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	3
ENECO	1578	Complemento Personal Puesto Trabajo	C001	No	12	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	3
GUADISA	1608	Disponibilidad Extraordinaria	GU01		12	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	3
ENECO	1878	Compensacion por atenciones sociales	C001	No	1	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	3

EMPRESA		CONCEPTO	CONVENIO	EXCLUIDOS	PAGOS	COMP_FIJO_PERSONAL	CALC_FUNC_SALARIO	BASE_FOND_PENSIONES	ERE	ABSORBIBLE	REVALORIZABLE	COMP_PERSONAL
SEVILLANA	1878	Compensacion por atenciones sociales	S111,SD1	Sí	1	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	3
C.T. LOS BAR	1878	Compensacion por atenciones sociales	S111,SD1	Sí	1	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	3
GUADISA	2288	Compensacion por Atenciones Sociales	GU01		1	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	3
VIESGO	2823	Plus dieta representacion	SI	SI	4	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	3
ENDESA_ELE	2843	Gratificación Conocimiento Inglés	Sí	No	12	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	3
C.T. L. ALMER	2843	Gratificación Conocimiento Inglés	Sí	No	12	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	3
ENDESA_ELE	2873	Complemento Personal	Sí	No	16	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	3
C.T. L. ALMER	2873	Complemento Personal	Sí	No	16	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	3
ENHER	2958	Complemento al Desempeño 1	No	Sí	12	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	3
VIESGO	3008	Prima lectores			12	Sí		Sí	Sí	No	Sí	3
VIESGO	3383	Complemento ayuda familiar	SI	SI	12	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	3
GUADISA		Compens.modi.condic.econ.trabajo por tiem.det	GU01	No	12	Sí	No	Sí	Sí	Sí	No	2
ENHER	1033	Aumento retributivo v	Sí	No	17	Sí	No	Sí	Sí	Sí	No	2
ERZ	1218	Complemento Individual	J001	No	12	Sí	No	Sí	Sí	Sí	No	2
EASA	1218	Complemento Individual	J003	No	12	Sí	No	Sí	Sí	Sí	No	2
SEVILLANA	1288	Compens.modi.condic.econ.trabajo por tiem.det	S111	No	12	Sí	No	Sí	Sí	Sí	No	2
C.T. LOS BAR	1288	Compens.modi.condic.econ.trabajo por tiem.det	S111	No	12	Sí	No	Sí	Sí	Sí	No	2
SEVILLANA	3269	Complemento Destino Geografico	S111,SD1	Sí	12	Sí	No	Sí	Sí	Sí	No	2
ENECO	3269	Complemento Destino Geografico	C001	No	12	Sí	No	Sí	Sí	Sí	No	2

EMPRESA		CONCEPTO	CONVENIO	EXCLUIDOS	PAGOS	COMP_FIJO_PERSONAL	CALC_FUNC_SALARIO	BASE_FOND_PENSIONES	ERE	ABSORBIBLE	REVALORIZABLE	COMP_PERSONAL
C.T. LOS BAR	3269	Complemento Destino Geografico	S111,SD1	Sí	12	Sí	No	Sí	Sí	Sí	No	2
ENHER	1128	Complemento Personal 1	No	Sí	17	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	1
ENDESA_ELE	1158	Complemento Personal 1º Categoría	No	Sí	16	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	1
C.T. L. ALMER	1158	Complemento Personal 1º Categoría	No	Sí	16	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	1
ERZ	1203	Complemento Personal	J001	No	12	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	1
EASA	1203	Complemento Personal	J003	No	12	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	1

TABLAS RETRIBUTIVAS PARA EL AÑO 2001 UNA VEZ APLICADA LA REVISIÓN CORRESPONDIENTE AL IPC PREVISTO PARA DICHO AÑO MÁS 0,5 PUNTOS

En Pesetas 2001

GRUPOS PROFESIONALES	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8	NIVEL 9	NIVEL 10
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 Bis	4.381.397	4.600.467	4.830.490	5.072.015	5.325.615	5.591.896	5.871.491	6.165.065	6.473.319	6.796.984
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	3.028.112	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

En Euros 2001

GRUPOS PROFESIONALES	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8	NIVEL 9	NIVEL 10
I Titulados Superiores	28.337,72	29.754,61	31.242,34	32.804,45	34.444,68	36.166,91	37.975,26	39.874,02	41.867,72	43.961,11
II Titulados Medios Bis	26.332,73	27.649,36	29.031,83	30.483,42	32.007,59	33.607,97	35.288,37	37.052,79	38.905,43	40.850,70
II Titulados Medios	24.327,73	25.544,11	26.821,32	28.162,39	29.570,51	31.049,03	32.601,48	34.231,56	35.943,14	37.740,29
III F.P Grado Superior y Mando	21.154,55	22.212,28	23.322,89	24.489,03	25.713,48	26.999,16	28.349,12	29.766,57	31.254,90	32.817,64
IV F.P. Grado Superior	18.236,68	19.148,51	20.105,94	21.111,23	22.166,79	23.275,14	24.438,89	25.660,84	26.943,88	28.291,07
V F.P. Grado Medio	15.721,27	16.507,34	17.332,71	18.199,32	19.109,31	20.064,78	21.068,01	22.121,41	23.227,48	24.388,86
VI Graduado Escolar	13.552,82	14.230,46	14.941,99	15.689,09	16.473,54	17.297,22	18.162,08	19.070,18	20.023,69	21.024,88

CONCEPTOS DE SALARIOS CONVENIO Y FIJO COLECTIVOS

EMPRESA	CONCEPTO	NOM_LARGO	CONVENIO	EXCLUIDOS	PAGOS	SAL_CONV	FIJO_COLEC	FUN_SAL	FON_PENS	ERE	ABSOR	REVAL	SIR
ENECO	1723	Prima asistencia puntua	C001	No	245	SI	No	No	SI	SI	No	SI	1
ENDESA_ELECT	1003	Salario Base (Importe)	SI	SI	18,56	SI	No	No	SI	SI	No	SI	1
ENDESA_ELECT	1013	Salario Complementario	SI	SI	12	SI	No	No	SI	SI	No	SI	1
ENDESA_ELECT	1118	Salario Base Contrato P	SI	SI	16	SI	No	No	SI	SI	No	SI	1
ENDESA_ELECT	1128	Salario Obra o Servicio	SI	SI	16	SI	No	No	SI	SI	No	SI	1
ENDESA_ELECT	1148	Complemento Puesto d	No	SI	16	SI	No	No	SI	SI	No	SI	1
ENDESA_ELECT	2263	Complemento Especial	No	SI	2	SI	No	SI	SI	SI	No	SI	1
BEGASA	1003	Salario	V001	SI	14	SI	No	No	SI	SI	No	SI	1
ENECO	1003	Salario Base (Importe)	C001	No	18,88	SI	No	No	SI	SI	No	SI	1
FECSA	1003	Salario Base (Importe)	SI	No	17,3	SI	No	No	SI	SI	No	SI	1
FECSA	1003	Salario Base (Importe)	No	SI	14	SI	No	No	SI	SI	No	SI	1
SEVILLANA	1723	Prima asistencia puntua	S111,SD11,SPD	SI	UNIDADES	SI	No	No	SI	SI	No	SI	1
SEVILLANA	1003	Salario Base (Importe)	S111	No	18,88	SI	No	No	SI	SI	No	SI	1
SEVILLANA	1218	Plus de actividad	S111	No	12	SI	No	No	SI	SI	No	SI	1
VIESGO	1143	Complemento consolida	V001	No	12	SI	No	No	SI	SI	No	SI	1
ENDESA_ELECT	8803	Diferencia Incremento P	SI	SI	12	SI	No	No	SI	SI	No	SI	1
VIESGO	1003	Salario	V001	SI	14	SI	No	No	SI	SI	No	SI	1
FECSA	1023	Gratificacion especial n	SI	SI	12	SI	No	No	No	SI	No	SI	2
VIESGO	3328	Paga vacaciones	V001	SI	1	No	SI	No	No	SI	No	SI	2
BEGASA	1123	Plus firma convenio	V001	SI	1	No	SI	No	No	SI	No	SI	2
BEGASA	3328	Paga vacaciones	V001	SI	1	No	SI	No	No	SI	No	SI	2
FECSA	1013	Salario No Pensionable	SI	SI	12	SI	No	No	No	SI	No	SI	2
VIESGO	1123	Plus firma convenio	V001	SI	1	No	SI	No	No	SI	No	SI	2
FECSA	1183	Complemento Personal	SI	SI	12	No	SI	No	No	No	No	SI	3
ENDESA_ELECT	1138	Grado Compl. Personal	SI	SI	16	SI	No	SI	SI	SI	SI	SI	4
ENDESA_ELECT	1133	Complemento Sueldo	SI	No	16	SI	No	No	SI	SI	SI	SI	4
ENDESA_ELECT	3653	Paga extra quinta "Bols	SI	SI	1	No	SI	No	No	SI	No	SI	5
FECSA	1153	Plus retribución voluntar	SI	SI	12	No	SI	No	No	SI	No	No	5
ENDESA_ELECT	1113	Plus Complementario	NO	SI	12	SI	No	No	No	SI	SI	SI	6

CONCEPTOS DE COMPLEMENTOS FIJO PERSONAL

EMPRESA	CONCEPTO	NOMBRE_LARGO	CONVENIO	EXCLUIDOS	PAGOS	FIJO_PERSONAL	FUN_SAL	FON_	ERE	ABSOR	REVAL	C_P
ENDESA_ELECT	1158	Complemento Personal 1º C	No	Sí	16	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	1
SEVILLANA	1208	Permanencia especial (cuatri	S111	No	12	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	3
VIESGO	1138	Compensacion turno	V001		12	Sí		Sí	Sí	No	Sí	3
VIESGO	1128	Prima conductores	V001		12	Sí		Sí	Sí	No	Sí	3
BEGASA	2823	Plus dieta representacion	V001	Sí	4	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	3
ENDESA_ELECT	1103	Complemento Personal Antig	Sí	Sí	16	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	3
ENECO	1578	Complemento Personal Pues	C001	No	12	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	3
BEGASA	1138	Compensacion turno	V001		12	Sí		Sí	Sí	No	Sí	3
VIESGO	2823	Plus dieta representacion	V001	Sí	4	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	3
ENDESA_ELECT	2873	Complemento Personal	Sí	No	16	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	3
ENDESA_ELECT	2843	Gratificación Conocimiento I	Sí	No	12	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	3
ENECO	1358	Compensación Modificación	C001	No	12	Sí	No	Sí	Sí	No	No	4
ENECO	1558	Compensacion Supresion Re	C001	No	12	Sí	No	Sí	Sí	No	No	4
ENECO	1203	Conocimientos especiales	C001	No	12	Sí	No	Sí	Sí	No	No	4
ENECO	1133	Plus Convenio 1976	C001	No	12	Sí	No	Sí	Sí	No	No	4
ENECO	1228	Mayor dedicación	C001	No	12	Sí	No	Sí	Sí	No	No	4
SEVILLANA	1203	Conocimientos especiales	S111	No	12	Sí	No	Sí	Sí	No	No	4
ENECO	3128	Compensación Modificación	C001	No	12	Sí	No	Sí	Sí	No	No	4
SEVILLANA	1273	Compensación supresión co	S111	No	12	Sí	No	Sí	Sí	No	No	4
SEVILLANA	1283	Compensación modific.condi	S111	No	12	Sí	No	Sí	Sí	No	No	4
SEVILLANA	1663	Plus de mantenimiento en so	S111	No	JNIDADES	Sí	No	Sí	Sí	No	No	4
SEVILLANA	1748	Expec. Serv. Dia. Lab s/h	S111	No	JNIDADES	Sí	No	Sí	Sí	No	No	4
SEVILLANA	1753	Exp. Serv. Dia No Lab. Mat	S111	No	JNIDADES	Sí	No	Sí	Sí	No	No	4
ENDESA_ELECT	1163	Complemento personal A.N.	Sí	Sí	12	Sí	No	No	Sí	No	Sí	6
FECSA	1133	Consolidable Revisable	Sí	No	12	Sí	No	No	Sí	No	Sí	6
FECSA	1163	Plus consolidado	Sí	No	12	Sí	No	No	Sí	No	No	7
SEVILLANA	1798	Compens. alquil. vivien.t.inde	S111	No	12	Sí	No	No	Sí	No	No	7

EMPRESA	CONCEPTO	NOMBRE_LARGO	CONVENIO	EXCLUIDOS	PAGOS	FIJO_PERSONAL	FUN_SAL	FON_	ERE	ABSOR	REVAL	C_P
SEVILLANA	1818	Compensación alquil.vivlend.	S111	No	12	Sí	No	No	Sí	No	No	7
ENDESA_ELECT	1178	Complemento modificacion j	Sí	Sí	12	Sí		No	No	Sí	Sí	8
SEVILLANA	1298	Complemento Personam SP	S111	No	12	Sí	No	No	No	Sí	No	9
ENECO	3188	Compensación Modificación	C001	No	12	Sí	No	No	No	Sí	No	9
ENDESA_ELECT	1168	Complemento personal P.A.	Sí	Sí	12	Sí	No	No	No	No	Sí	10
ENECO	3098	Gratificación Residencia	C001	No	12	Sí	No	No	No	No	No	11
FECSA	1148	Plus complemento alquiler	Sí	No	12	Sí	No	No	No	No	No	11
FECSA	1168	Complemento Alquiler	Sí	No	12	Sí	No	No	No	No	No	11

23732 *RESOLUCIÓN de 21 de noviembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acta en la que se contiene el acuerdo de dar cumplimiento a lo previsto en la cláusula transitoria número 4 del Convenio Colectivo de la empresa «Federació Farmacéutica, S. Coop. C. L.».*

Visto el texto del Acta en la que se contiene el acuerdo de dar cumplimiento a lo previsto en la cláusula transitoria número 4 del Convenio Colectivo de la empresa «Federació Farmacéutica, S. Coop. C. L.» (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 20 de junio de 2001) (código de Convenio número 9005672), que fue suscrito, con fecha 25 de octubre de 2001, por la Comisión Paritaria del Convenio, integrada por los representantes de la empresa y por el Comité de Empresa y Delegados de Personal firmantes de dicho Convenio, en representación de la parte empresarial y trabajadora, 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 de la citada Acta 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, 21 de noviembre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA

Representación de los trabajadores: Jordi Salsas Castells, Concepción González, Fernando Pérez Bejar, Leoncio Medina.

Representación de la empresa: Javier de la Casa, Dionisio Escriche, José M. Fernández Ríos, Luis Poyos.

En Barcelona, y siendo las once horas del día 25 de octubre de 2001, se reúnen los componentes de la Comisión Paritaria reseñados anteriormente.

El motivo de la reunión es dar cumplimiento a lo acordado en la cláusula transitoria número 4 del Convenio Colectivo de la empresa del año 2001.

El resultado de la conversión a euros de los importes inicialmente expresados en pesetas consta en las páginas siguientes de la presente Acta, la cual se aprueba por unanimidad.

Tabla de primas directas del artículo 11

Primas directas

Zona	Tipo de prima	Mínimo exigible/hora — Líneas	Precio línea exceso — Euros
Barcelona.	Separación pedidos de todas las ramas.	170	0,0137
Lleida.	Separación pedidos de todas las ramas.	213	0,0110
Girona.	Separación pedidos de todas las ramas.	146	0,0160
Terrassa.	Separación pedidos de todas las ramas.	146	0,0160
Reus.	Separación pedidos de todas las ramas.	180	0,0130
Castelló.	Separación pedidos de todas las ramas.	200	0,0116
L'Hospitalet.	Separación pedidos de todas las ramas.	126	0,0183

Los valores indicados corresponden a cronometrajes con albaranes de ordenador. En caso de que se realicen nuevos cronometrajes o se proceda a la revisión de los existentes, el valor línea de exceso de producción sobre el mínimo exigible se calculará mediante la siguiente fórmula como consecuencia del bloqueo de primas acordado hasta la fecha:

$$\text{Valor línea exceso} = \frac{0{,}9316 \text{ euros}}{40 \text{ por } 100 \text{ de líneas sobre el mínimo exigible}}$$