

ANEXO I

Tablas salariales año 2004

Categoría	Salario base mensual
Titulado Superior 1. ^a	1.212,91
Titulado Superior 2. ^a	1.318,83
Titulado Superior 3. ^a	1.423,81
Titulado Medio 1. ^a	1.124,47
Titulado Medio 2. ^a	1.194,93
Programador 1. ^a	1.054,00
Jefe Administrativo	1.019,49
Administrativo 1. ^a	790,62
Administrativo 2. ^a	843,59
Administrativo 3. ^a	931,55
Secretario 1. ^a	843,59
Secretario 1B	931,55
Secretario 2	983,55
Grabador informático	843,59
Operador Informático	931,55
Encargado Oficios varios	843,59
Telefonista	843,59
Oficial 1 Of. Varios	824,63
Oficial 2 Of. Varios	806,65
Ayudante Of. Varios	790,62
Operador fotocopia	790,62
Camarero	790,62
Vigilante	754,65
Limpiador	754,65
Mozo	754,65
Organizador Sindical	937,27
Conductor	824,63
Conserje	754,65

ANEXO II

Artículo 25. Dietas y kilometraje.

Los trabajadores que, por necesidades de la Organización, tengan que efectuar viajes y desplazamientos, de acuerdo con su organismo, percibirán por este concepto las siguientes cantidades:

- Dieta completa: Como mínimo, 24,36 €.
- Media dieta: Como mínimo, 12,18 €.
- Pernocta: Coste del hospedaje.
- Kilometraje: 0,17 € por kilómetro.

3927

RESOLUCIÓN de 17 de febrero de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del II Convenio marco del Grupo Viesgo.

Visto el texto del II Convenio marco del Grupo Viesgo (Código de Convenio n.º 9013773) que fue suscrito con fecha 3 de noviembre de 2004, de una parte por los designados por la Dirección del Grupo en representación de las empresas que conforman dicho Grupo y de otra por las secciones sindicales de CC.OO. y UGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 17 de febrero de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

SEGUNDO CONVENIO MARCO DEL GRUPO VIESGO

INTRODUCCIÓN

Factores como la globalización de los mercados, el marco regulatorio, las exigencias de preservación del medio ambiente y los cambios tecnoló-

gicos, económicos y de la estructura del sector eléctrico, configuran el contexto de referencia en el cual el Grupo Viesgo debe obtener ventajas en cuanto a aumento de la competitividad, eficiencia, calidad e incremento de la productividad frente a otros actores. Para conseguir este reto, es fundamental lograr el compromiso efectivo de todos los que conforman la organización, constituyendo el diálogo social el cauce más adecuado para poder hacerlo.

Así, las partes firmantes de este convenio sostienen que la negociación colectiva, en un clima de paz social, es el método idóneo para favorecer la creación de un marco flexible que permita, por una parte, el crecimiento de la empresa y la modernización necesaria para que pueda adaptarse al nuevo entorno y a necesidades futuras y, por otra, el desarrollo profesional continuo de las personas que componen la Organización y el incremento de su empleabilidad.

Constatan las partes la necesidad de dotar a la Organización, en condiciones de consenso, de las herramientas y de la flexibilidad suficiente para garantizar una capacidad de respuesta ágil y adecuada a las demandas del entorno cambiante y a los nuevos requerimientos del negocio.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Art. 1.º Naturaleza y eficacia.

1. El presente Convenio marco del Grupo Viesgo desarrolla los compromisos recogidos en acuerdo octavo, Unidad de Negociación, del acuerdo sobre el Proceso de Reordenación Societaria del Grupo Viesgo de 19 de diciembre de 2002.

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 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 a fecha de 25 de Octubre de 2000 se encontraran 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 II Convenio marco regula, entre otras, las condiciones siguientes:

a) Sistemas de clasificación profesional, en los términos establecidos en el presente Convenio y en el artículo 9 del I Convenio marco del Grupo Endesa, que a estos efectos ha sido desarrollado por Actas de la Comisión Técnica de Clasificación Profesional de fechas 13-02-01, 21-02-01 y 13-06-01 y que figuran como anexos al I Convenio marco de Grupo Viesgo, así como el Preacuerdo de 27 de febrero de 2004 que forma parte de este Convenio y figura en el Anexo I.

b) Tabla salarial, en los términos establecidos en el presente Convenio y 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 12-02-01 y 23-05-01, y que figuran como anexos al I Convenio marco de Grupo Viesgo. Acta de la Comisión de Estructura retributiva de fecha 10 de junio de 2002.

c) Promoción, en los términos establecidos en el presente Convenio y en el Art. 12.4 y Formación Profesional, con los criterios interpretativos fijados en las Actas anteriormente mencionadas, y que figuran como anexos al I Convenio marco de Grupo Viesgo.

d) Gastos de desplazamiento y locomoción, en los términos establecidos en los artículos 30 y 31 y en la Disposición Transitoria Segunda del II Convenio marco del Grupo Viesgo.

e) Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente, en los términos establecidos en el capítulo XI, artículos 39 al 43.

f) Acción Sindical, en los términos establecidos en el capítulo X, artículos 32 al 38.

g) Licencias Retribuidas, en los términos establecidos en el capítulo IV, artículo 20.

h) Conciliación de la vida laboral y familiar, en los términos establecidos en el capítulo V, artículos 21 y 22.

i) Tablas de equivalencia entre las categorías y niveles y los nuevos grupos profesionales, ratificadas en el Acta de 13-02-01 y recogidas en el Anexo I del I Convenio marco de Grupo Viesgo.

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.

Art. 2.º *Ámbito funcional.*

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

Enel Viesgo Servicios, S. L.
Electra de Viesgo Distribución, S. L.
Viesgo Generación, S. L.
Begasa

2. El presente Convenio de Grupo podrá ser de aplicación igualmente en todas aquellas empresas que se constituyan en el futuro dentro del Grupo Viesgo, previo acuerdo de la Comisión de Materias Concretas.

A estos efectos la empresa se compromete a analizar junto con la RS la viabilidad de la aplicación del Convenio de Grupo.

Aquellas empresas que se incorporen al Grupo Viesgo, bien sea por adquisición, fusión por absorción, o cualquier otro instrumento jurídico, no tendrán la consideración de empresas constituidas dentro del mismo.

3. Si como resultado de los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial que afecten a cualquiera de las entidades mencionadas en los apartados anteriores se constituyeran nuevas empresas, les será de aplicación el presente Convenio marco.

Art. 3.º *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 estaba excluido por sus convenios de origen a la firma del I Convenio marco del Grupo Endesa (25-X-00).

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, queda expresamente excluido el personal cuya relación laboral se regule por el R.D. 1.382/85, 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.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*

1. El presente Convenio marco entrará en vigor con efectos desde 1 de enero de 2004 cualquiera que sea la fecha de su publicación, salvo en aquellas materias respecto de las que se haya convenido otra fecha, siendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007.

Finalizado el período de vigencia, se entenderá denunciado el Convenio, acordando ambas partes negociar un nuevo Convenio a partir de enero de 2008.

Art. 5.º *Ámbito territorial.*

El ámbito de aplicación del presente Convenio marco se extiende a todo el territorio del estado español donde desarrolle su actividad el Grupo Viesgo.

Art. 6.º *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 globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

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

Art. 7.º *Conservación de garantías.*

1. El personal comprendido en los ámbitos de aplicación de los Acuerdos del Grupo Viesgo de 19 de julio de 2001 y 19 de diciembre de 2002, conservará la integridad de garantías en los términos, con la naturaleza y la duración reconocidos en dichos Acuerdos.

2. La integridad de las condiciones económicas y laborales existentes en la actualidad, que no sufran modificación por la aplicación del presente Convenio marco, se mantendrán en sus términos, siendo de aplicación al personal afectado que permanezca en activo en la empresa.

3. Las económicas que en su origen sean revisables, lo serán en los mismos términos que el resto de los conceptos económicos del II Convenio marco del Grupo Viesgo.

CAPÍTULO II

Estructura profesional

Art. 8.º *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.

Art. 9.º *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 Bis: Quedarán clasificados en este grupo profesional aquellos trabajadores que, teniendo un alto grado de autonomía, iniciativa y especial 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.

Para la adscripción de una nueva ocupación en el Grupo II Bis será necesario el acuerdo entre la empresa y la mayoría de los representantes de los trabajadores en la Comisión de materias concretas.

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 aquellos cuyas ocupaciones signifiquen la mera aportación de esfuerzo físico.

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

Art. 10.º *Cuestiones 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 del Grupo Viesgo, 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

Art. 11.º *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:

- Promoción horizontal y vertical.
- Cobertura de vacantes.
- Libre designación.

3. La promoción vertical se llevará a cabo mediante las convocatorias establecidas al efecto o la libre designación de la Empresa.

Art. 12.º *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 registrará por los siguientes criterios:

Concurriendo los requisitos enunciados anteriormente y contando el trabajador con una antigüedad de siete años en el nivel, promocionará al nivel económico superior. Hasta que el trabajador alcance el nivel 5 dentro del grupo profesional la antigüedad se establece en 6 años, caso de no mediar informe desfavorable de la Dirección. De existir éste, se informará a la representación del personal acreditando las causas.

La promoción horizontal será de un 5 por 100 del Salario base cada 7, o 6 años en función de lo establecido en el párrafo anterior.

La promoción horizontal quedará comprendida entre los 10 niveles económicos de cada grupo profesional.

4. La promoción en curso de devengo a la firma del I Convenio marco del Grupo Endesa, se registrará por el sistema establecido en el Convenio colectivo de origen, siempre y cuando el trabajador no opte por la promoción establecida en el Convenio marco. De optar el trabajador por la promoción establecida en el Convenio marco, la fecha de referencia para el inicio del cómputo, será el 1 de enero de 2001 rigiéndose las siguientes promociones por el mencionado Convenio marco.

Si en la promoción en curso de devengo a la firma del I Convenio marco del Grupo Endesa el trabajador optara por el Convenio de Origen, en 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, salvo las contempladas en el Acuerdo de 27 de febrero de 2004, que se registrarán por dicho Acuerdo. 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.

Art. 13.º *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, celebrándose en todo caso pruebas selectivas de carácter teórico práctico o concurso de méritos.

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

Si el trabajador percibiera SIR 2, éste se incrementará en un 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 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.

Art. 14.º *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 15 días hábiles de antelación a efectos de su conocimiento por los interesados y presentación de candidaturas.

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.

Art. 15.º *Personal de nuevo ingreso.*

1. La cobertura de necesidades ocupacionales con personal de nuevo ingreso, que no sea de libre designación, se efectuará mediante sistema de selección, debiendo los candidatos superar las pruebas establecidas a tal fin por la Dirección de la empresa. Del tipo de pruebas a realizar será informada previamente la Comisión de Necesidades Ocupacionales.

2. Los trabajadores contratados se incorporarán al nivel salarial que le corresponda de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo sexto 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, II Bis y II, y de dos 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.

Art. 16.º *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 Acuerdo Nacional de Formación Continua así como el Convenio Sectorial de Formación Continua.

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

aplicación de este Convenio, se ratifica la Comisión Central de Formación cuya composición es paritaria, constituida conforme al Acta de 6 de septiembre de 2002 y cuyo funcionamiento y competencias se recogerán en el reglamento a elaborar, que deberá quedar concluido antes de finalizar el año 2004.

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. Serán competencias de la Comisión Central de Formación:

Conocer las necesidades de formación y las acciones formativas previstas.

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

Informar el Plan Anual de formación con carácter previo, un mes antes de su presentación al Forcem y si ello no fuera posible por razones técnicas al menos quince días antes. La información mínima a facilitar será:

a) Denominación y descripción de las acciones que se vaya a desarrollar y objetivos.

b) Colectivos destinatarios y número de participantes por acciones.

c) Calendario previsto de ejecución.

d) Medios pedagógicos.

e) Criterios de selección de los participantes.

f) Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.

g) Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio preferente.

Efectuar el seguimiento del Plan de Formación.

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

Presentar acciones formativas para la mejor formación de los trabajadores. A estos efectos la Comisión Central de Formación gestionará cada año el 25 por 100 del total de la subvención recibida del Forcem en el año anterior.

4. El Grupo Viesgo 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. En situaciones extraordinarias fuera de la jornada de trabajo o en día de descanso, la compensación del tiempo empleado en el curso se acordará con la Representación de los Trabajadores.

5. Ambas partes consideran necesario establecer las medidas oportunas para el desarrollo personal, a cuyo efecto se diferirá a la Comisión Paritaria Sectorial del Sector Eléctrico la competencia para emitir el informe a que se refiere el apartado c) del artículo 19 del III Acuerdo Nacional de Formación Continua, para los supuestos de permisos individuales de formación.

6. Los miembros de la Comisión Central de Formación desarrollarán sus funciones en el ámbito del Grupo Viesgo. Los desplazamientos que pudieran ocasionarse para el adecuado cumplimiento de sus funciones serán comunicados previamente a la Dirección de Recursos Humanos y quedarán condicionados a la acreditación de la necesidad y a la correspondiente autorización de dicha Dirección.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo

Art. 17.º *Jornada anual de trabajo.*

1. La jornada ordinaria anual de trabajo efectivo será de 1709 horas para el año 2004, 1702 para el año 2005, 1695 para el año 2006 y 1688 para el año 2007, distribuidas de conformidad con lo establecido en los horarios aplicables en cada Empresa, línea de negocio o centro de trabajo.

2. Los trabajadores que, a la firma del presente convenio, disfruten de una jornada laboral inferior a la especificada para cada año, tendrán derecho a su conservación, como condición más beneficiosa «ad personam».

Art. 18.º-Vacaciones anuales retribuidas.

El período de vacaciones anuales tendrá una duración mínima de veintiséis días laborables. A partir de 2006 dicho período será de veintisiete días laborables.

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

Art. 19.º-Fiestas.

Para aquellos convenios que no tengan fiesta del sector se instituye como tal el primer lunes de junio o el día siguiente si éste fuera festivo.

Art. 20.º-Licencias retribuidas.

1. Los trabajadores, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales por matrimonio o por inscripción en el registro oficial de parejas de hecho.
- b) Cinco días naturales en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo.
- c) Cinco días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, hijos, padres políticos, hijos políticos, hermanos y nietos.
- d) Tres días naturales ampliables a cinco en caso de desplazamiento, por accidente o enfermedad grave de los familiares enumerados en el apartado c) anterior.
- e) Dos días naturales, ampliables a cuatro en caso de desplazamiento, por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de abuelos, abuelos políticos, hermanos políticos y nietos políticos.
- f) Un día laborable en los supuestos de traslado del domicilio habitual ampliable a dos en los supuestos de cambio de localidad.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- h) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, cuando se curse estudios para la obtención de un título oficial de carácter académico o profesional.
- i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes pre-natales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- j) Por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia en el trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada de 30 minutos con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- k) En los casos de nacimientos de hijos prematuros, o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.
- l) En caso de enfermedad, por el tiempo indispensable para acudir a consulta médica, previa notificación al jefe respectivo y justificación posterior.

2. Las licencias retribuidas contenidas en el presente artículo comenzarán a disfrutarse desde el mismo día en que se produzca el hecho que la genera, salvo que el trabajador hubiera completado al menos la mitad de su jornada de trabajo, en cuyo caso el cómputo comenzará al día siguiente.

El inicio del disfrute de la licencia en los supuestos de accidente o enfermedad grave de los familiares antes referenciados, podrá realizarse mientras dure ésta.

CAPÍTULO V**Conciliación de la vida laboral y familiar****Art. 21.º Reducción de jornada.**

El personal de plantilla podrá acogerse a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella y será de aplicación a los siguientes supuestos:

Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida por la que perciba una prestación superior al salario mínimo interprofesional.

Quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida por la que perciba una prestación superior al salario mínimo interprofesional.

Art. 22.º Excedencia por cuidado de familiares.

Se establece un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Durante los doce primeros meses tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de su mismo grupo profesional o categoría profesional.

Se establece un período de excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo, de duración no superior a un año, para atender al cuidado de un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida por la que perciba remuneración superior al salario mínimo interprofesional.

La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante si dos trabajadores de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

El período en el que el trabajador o la trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por la empresa, especialmente con ocasión de su incorporación.

CAPÍTULO VI**Régimen económico****Art. 23.º 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 en el año 2003 es el que se detalla en la tabla del Anexo II.

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 2 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 10 por 100 anual a partir del primer año hasta alcanzar, el 3.º año, el 100 por 100 del salario correspondiente al nivel uno de su grupo profesional. Los trabajadores actualmente con carrera profesional se adecuarán a lo anteriormente dispuesto.

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 número 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 de Grupo Viesgo para el 2004 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 del I Convenio marco del Grupo Viesgo 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.) pasaron a ser complementos personales para el personal en plantilla a fecha 25 de octubre de 2000, 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 VII

Protección Social Complementaria

Art. 24.º *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.

3. En las situaciones de Incapacidad Temporal derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, y durante el período comprendido desde el primer día al tercero, que no constituyan baja laboral, ésta se suplirá con un documento al efecto, firmado por el médico de Empresa/Familia/Urgencias.

Art. 25.º *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 se encuentren en situación de jubilación a tenor de la normativa aplicable en el momento, con derecho a la correspondiente pensión, debiendo solicitar el reingreso dentro del mes siguiente a la declaración de aptitud y estando obligada la empresa a que aquel se produzca dentro de los 15 días siguientes a la solicitud.

2. Los trabajadores que hubieran cesado en la Empresa por haber quedado incursos en una incapacidad permanente, cualquiera que sea la causa de la misma, cuando tengan su recuperación funcional para oficio distinto al que venían desempeñando con anterioridad a la baja, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la primera vacante que se produzca que sea acorde con la función que pueda realizar con arreglo a sus condiciones físicas e intelectuales, sea cual fuera su edad al producirse la recuperación, salvo en el supuesto de que se encuentren en situación de jubilación a tenor de la normativa aplicable en el momento, 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.

Art. 26.º *Ayuda al trabajador con hijos disminuidos físicos, psíquicos, sensoriales y superdotados.*

Los trabajadores cuyos hijos padezcan una disminución psíquica, física, sensorial o sean superdotados recibirán una ayuda de 120 € anuales por hijo previa acreditación de la situación mediante certificado emitido por el Organismo Oficial correspondiente. Aquellos trabajadores en activo que tuvieran un régimen más favorable lo conservaran a título personal.

Art. 27.º *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 I Convenio marco (25/10/2000).

2. El sistema de previsión social para todos los trabajadores de todas las categorías, incluso las no contempladas en el sistema de Clasificación Profesional, ingresados con posterioridad al 25 de octubre de 2000, a partir de dicha fecha, 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 a partir de la firma del presente Convenio marco del 3,5 por 100 del Salario Base, para el año 2004, del 4 por 100 para el año 2005 y del 4,5 por 100 para el año 2006 y siguientes por parte de la Empresa, y una aportación del 0,5 por 100 para 2004, 1 por 100 para 2005 y 1,5 por 100 para 2006 y siguientes por parte del trabajador, salvo renuncia por parte del mismo, en cuyo caso la aportación de la Empresa continuará siendo el 3 por 100.

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 2,5 anualidades del Salario Base para el año 2004, 3 anualidades para el 2005, 3,5 anualidades para el 2006 y 4 anualidades para el 2007 y siguientes.

3. Asimismo, será de aplicación lo contemplado en el punto 2 apartado A a los trabajadores del colectivo C de Endesa sin sufrir modificación la aportación actual del trabajador; y del punto 2 apartado B a los trabajadores del colectivo Eneco, salvo renuncia expresa de los mismos, por considerar más ventajosa la contemplada en su convenio de origen y la contingencia de Invalidez Permanente Total en los mismos términos

expresados en el punto 2 apartado B para el colectivo con convenio de origen Fecsa.

4. Ambas partes se comprometen a trasladar los acuerdos aquí alcanzados en materia de pensiones a la Comisión de Control del Plan de Pensiones de los empleados del Grupo Viesgo para la modificación de sus respectivos anexos y base técnica.

CAPÍTULO VIII

Beneficios Sociales

Art. 28.º *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, disfrutará exclusivamente de la tarifa eléctrica de empleado con un tope de 17.000 Kwh. Anuales (actualmente 0,000901 €/Kw); a efectos de IRPF al precio de referencia vigente en cada momento, facturándose el resto a precio de mercado. De acuerdo con el Art. 26 del Estatuto de los Trabajadores, serán de cuenta del empleado las cargas fiscales derivadas del mencionado suministro.

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

4. Con carácter general y para los trabajadores en activo a la firma del presente convenio, el suministro de energía eléctrica a tarifa de empleado podrá extenderse hasta un máximo de dos viviendas previa acreditación de la titularidad del contrato de suministro a nombre del trabajador y hasta el máximo correspondiente en cada caso. La tarifa de empleado será exclusivamente de aplicación para el uso doméstico y alumbrado del trabajador y de los familiares que con él convivan.

5. La Comisión de Beneficios Sociales y Tarifa Eléctrica será la encargada de velar por el mejor cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo.

Art. 29.º *Fondo Social: Anticipos y Préstamos.*

Se crea un Fondo Social que se nutrirá con una aportación de 60.000 euros para el 2004, 72.000 euros para el 2005, 80.000 euros para el 2006 y 86.000 euros para el 2007 destinado a préstamos y anticipos sin interés para el personal en activo perteneciente al Convenio marco.

El importe máximo a conceder será de 3.000 euros, sin intereses y con el límite del fondo existente en cada momento, a devolver en un plazo máximo de amortización de 36 meses. No se podrá solicitar un nuevo préstamo o anticipo hasta que hayan transcurrido 24 meses desde la amortización del último concedido.

A tenor de la legislación vigente y dado el carácter de retribución en especie de los beneficios regulados en el presente artículo las cargas fiscales asociadas a los mismos serán de cargo de los trabajadores beneficiarios.

La Comisión de Beneficios Sociales y Tarifa Eléctrica será la encargada de adjudicar y controlar los anticipos y préstamos concedido en base a lo preceptuado en el presente artículo.

CAPÍTULO IX

Dietas y gastos de desplazamiento

Art. 30.º *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: 5 euros.

Una comida/cena: 21 euros.

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 1 año 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.

Art. 31.º *Kilometraje.*

A partir del 1 de enero de 2004, el precio del kilómetro de desplazamiento realizado en comisión de servicio con vehículo propio se fija

en 0,26 euros para el 2004, 0,27 euros para el 2005, 0,28 euros para el 2006 y 0,29 euros para el 2007. 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 X

Acción Sindical

Art. 32.º *De la representación de los trabajadores.*

1. Secciones sindicales. Se reconoce el papel de los sindicatos como interlocutores esenciales para la regulación y el desarrollo de las relaciones laborales en el Grupo Viesgo. Como consecuencia de la diversidad y complejidad de las materias y de la ubicación en distintas provincias de los centros de trabajo estos actuarán a través de las secciones sindicales constituidas en el ámbito funcional de este Convenio marco. Las secciones sindicales serán las encargadas de designar a los representantes de las mismas en los órganos de representación establecidos en el presente Convenio marco.

En su consecuencia, los acuerdos de carácter general que se adopten entre la Dirección de la Empresa y, la mayoría de la representatividad que ostenten las referidas secciones sindicales, vincularán a la totalidad de los trabajadores del Grupo Viesgo y producirán todos los efectos que las leyes prevean pudiendo, en su caso, ser inscritos en el registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo.

Toda la información se canalizará a través de las Secciones Sindicales Estatales, con excepción de aquella que sea indelegable.

2. Comités de Empresa. Las funciones garantías y derechos de los Comités de Empresa y Delegados de Personal serán lo recogidos en la legislación que les sea aplicable.

Art. 33.º *Secciones sindicales.*

Los Sindicatos que tengan una participación de al menos un 10 por 100 en la totalidad de los miembros de los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal, podrán constituir Secciones Sindicales conforme se regulan en el presente artículo, siempre y cuando su constitución se ajuste a las condiciones estipuladas; en caso contrario, su regulación se ajustará, exclusivamente a lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Cada Sindicato constituirá una Sección Sindical en el ámbito de la totalidad de la Empresa o Grupo de Empresas, y secciones sindicales en el ámbito de CCAA, línea negocio/empresa y/o centro de trabajo. (Anexo III.)

A tenor de lo preceptuado en el Art. 10 de la L.O.L.S., y de conformidad con el porcentaje acordado y el número de trabajadores de la Empresa cada Sección Sindical podrá tener los Delegados Sindicales establecidos en el Anexo III. Asimismo aquellos Sindicatos que hubieran obtenido en las elecciones sindicales celebradas con anterioridad inmediata a la entrada en vigor de este Convenio marco, como las que puedan celebrarse durante la vigencia del mismo, al menos el 25 por 100 de la representación de los trabajadores, podrán nombrar un Secretario General de la Sección Sindical que tendrá la representación del Sindicato en el ámbito del Grupo de Empresas. El Secretario General podrá delegar en cualquier miembro de la Sección Sindical.

En los Centros de trabajo la Empresa instalará un tablón de anuncios en el que las Secciones Sindicales podrán insertar comunicaciones de interés sindical.

A las Secciones Sindicales reguladas en el presente artículo, la Dirección de la Empresa les facilitará un local propio adecuadamente equipado (teléfono, fax, ordenador, impresora, internet, etc), a fin de que ejerzan las funciones y tareas que como tales les correspondan. Si por cultura de funcionamiento en algún Centro de Trabajo se optara por mantener un local para el funcionamiento del Comité de Empresa la Dirección de la Empresa no estará obligada a poner a su disposición un tercer local y habrían de ser los representantes de los trabajadores de Centro los que alcanzaran un acuerdo para la utilización de los locales aportados por la Empresa.

Los Secretarios Generales dispondrán de un crédito de 40 horas mensuales, el crédito de los Delegados Sindicales de línea de negocio y/o Empresa y Comunidad Autónoma será de 30 horas mensuales y los Delegados Sindicales de Centro de Trabajo dispondrán de 20 horas mensuales, que serán acumulables entre sí y con las de los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal del Grupo Viesgo conforme al siguiente reparto:

La acumulación de horas contemplada en el párrafo anterior será destinada a actividades sindicales. Este crédito será de cómputo trimestral, el 40 por 100 será adjudicado a los diferentes Delegados Sindicales de Empresa, Comunidad Autónoma y Centros de Trabajo con carácter fijo y el 60 por 100 restante podrá ser adjudicado por las Secciones Sindicales Estatales de Grupo pudiendo modificarse la adjudicación en caso necesario y con suficiente antelación, estableciéndose un preaviso de 5 días laborables.

Art. 34.º *Funciones de las ejecutivas de las secciones sindicales y secretarías generales del Grupo Viesgo.*

Las secciones sindicales estarán representadas por el Secretario General elegido por y de entre sus afiliados, de conformidad con lo previsto en las normas legales.

Las Ejecutivas de las Secciones Sindicales de Grupo y sus Secretarías Generales tendrán las siguientes competencias:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección.
2. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato.
3. Podrán asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones del Comité Intercentros de Seguridad y Salud, a cargo de las horas sindicales que tengan asignadas.
4. Ser informados por la Dirección de la Empresa:
 - a) Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la Empresa, situación de la producción, consumo y evolución del empleo de la Empresa.
 - b) Anualmente sobre el balance, la cuenta de resultados, la memoria y el resto de documentos que se faciliten a los accionistas.
5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo a su ejecución, atendándose en lo posible aquellos planteamientos que sean razonables.
 - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su Sindicato.
 - b) En materia de reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, variaciones de jornada y horario, traslado de personal y sobre todo proyecto o acción de la Empresa que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
 - c) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
 - d) De los Planes de Formación Profesional.
6. Ser informado por la Dirección de la Empresa en función de la materia que se trate:
 - a) Conforme a la legislación vigente, conocer los modelos de contratos de trabajo que se utilicen habitualmente en la Empresa y ser notificados de los contratos realizados de acuerdo con las modalidades previstas en los apartados 1 y 2 del artículo 15 del vigente Estatuto de los Trabajadores, dentro de los diez días siguientes a su formalización.
 - b) Anualmente, en lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.
 - c) Anualmente se entregará un listado del personal sujeto a Convenio, en el que figurarán los siguientes datos: Nombre y apellidos, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la Empresa, categoría profesional, fecha de adquisición de ésta, nivel retributivo, SIR y complementos personales. Del mismo modo se entregarán todos los conceptos económicos de los distintos convenios de origen.
 - d) Para el supuesto de negociaciones específicas se entregará la información económica necesaria al Secretario General de cada Sección Sindical Estatal de Grupo.
7. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
 - a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos y condiciones o usos de Empresa en vigor.
 - b) Las condiciones de Seguridad, Salud y Medio Ambiente en el desarrollo del trabajo.
8. Nombrar a los miembros que represente a su Sindicato en las Comisiones mixtas, en la Comisión Negociadora del Convenio marco y en los Comités de Seguridad y Salud.
9. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir información sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo y siempre que no esté en contradicción con las normas de la Empresa sobre la permanencia del personal en sus locales, exista disponibilidad de los mismos y se ponga en conocimiento previamente de la Dirección del Centro de trabajo al que afecte.
10. Las Ejecutivas de las Secciones Sindicales de Grupo y sus Secretarías Generales ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias y especificadas en los párrafos anteriores, asumiendo la responsabilidad sindical en el ejercicio de las mismas.
11. Las Ejecutivas de las Secciones Sindicales de Grupo y sus Secretarías Generales disfrutarán las mismas garantías y derechos reconocidos

por la Ley y el Convenio marco a los miembros de los Comités de Empresa.

Art. 35.º *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los Sindicatos, la Empresa descontará de la nómina mensual de tales trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de banco o caja de ahorros a la que será transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia, si la hubiere, al Delegado Sindical o persona debidamente apoderada por el Sindicato.

Art. 36.º *Excedencias de trabajadores que ostenten cargo sindical.*

Podrán solicitar la situación de excedencia el trabajador en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial y/o autonómica, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En tales situaciones se estará a cuanto dispone el artículo 46.4 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Art. 37.º *Garantías de los miembros de los comités de empresa, delegados de personal y delegados sindicales.*

Durante el período del ejercicio de sus funciones y año siguiente al de expiración de su mandato, salvo que dicha expiración se produzca por revocación o dimisión, no podrá ser despedido o sancionado por actuación basada en el ejercicio de su representación ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal. Si el despido o cualquier otra situación por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos a parte del interesado, el Comité de Empresa del centro de trabajo a que pertenezca o restantes Delegados de Personal de su centro de trabajo y el Delegado Sindical de la misma afiliación, si le hubiere. Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

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

Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas reconocidas en este Convenio.

No se computará, dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de su designación como componente de la Comisión Negociadora del Convenio marco de la Empresa, de las diferentes comisiones de participación conjunta existentes en la Empresa y de las reuniones a que sean convocados por la Empresa o citados por la Autoridad Laboral.

Cada Sección Sindical se compromete a no modificar el reparto de horas afecto por el 40 por 100 entre los distintos representantes que ostente, al menos, dentro de cada trimestre. A tal efecto se enviará una comunicación a la Dirección de Organización y Recursos Humanos, con una antelación mínima de quince días.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas dichas horas retribuidas para asistir a convocatorias y cursos de formación organizados por sus Sindicatos, comunicándolo previamente a la Empresa el sindicato correspondiente.

Art. 38.º *Regularización reuniones y gastos.*

En lo que respecta a la regularización de las reuniones de las Comisiones Ejecutivas y de contribuir a sufragar los gastos de las Secciones Sindicales, ambas partes ratifican el acuerdo alcanzado al respecto el 22 de octubre de 2003 excepto el punto quinto que queda expresamente derogado en su segundo párrafo: «quedan vigentes no obstante, los pactos existentes en lo referente a acumulación del crédito horario y número de delegados sindicales. (Anexo IV.)

CAPÍTULO XI

Prevención de riesgos laborales y medio ambiente**Art. 39.º 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 les dotarán 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.

4. Grupo Viesgo y sus trabajadores asumen el compromiso de actuar de forma responsable y respetuosa con el Medioambiente, prestando atención a su defensa y protección, de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad, a través de la adopción de una actitud permanente, responsable y visible en la materia.

El Medioambiente es un bien primario que el Grupo Viesgo se compromete a proteger y a defender, para ello programa sus actividades buscando un equilibrio entre iniciativas económicas e imprescindibles exigencias ambientales, en consideración de los derechos de las generaciones futuras.

Grupo Viesgo se compromete pues a mejorar el impacto ambiental y paisajístico de sus actividades, así como a prevenir los riesgos para las poblaciones y para el Medioambiente no sólo respetando y cumpliendo la normativa vigente, sino teniendo en cuenta también el desarrollo de la investigación científica y las mejores experiencias en la materia.

Las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del Medioambiente sean aspectos inseparables en la actuación cotidiana del Grupo y trabajadores/as adscritos al presente Convenio.

Para ello se compromete a fomentar y garantizar la información mediante los Delegados de Prevención. En el Comité Intercentros de Seguridad y Salud se informará de los aspectos referidos al conjunto del Grupo, así como de la política Medioambiental diseñada y de su evolución.

Será objetivo permanente de la Empresa la formación continua de los trabajadores en materia medioambiental. Para ello formará e informará especialmente a aquellos colectivos de trabajadores que por las características de su actividad y de los productos que manipulan puedan incidir negativamente en el Medioambiente.

Asimismo, la Empresa se compromete a fomentar la participación de los representantes de los trabajadores en esta materia.

Art. 40.º 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 producirse 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, Convenios de Origen y lo acordado en el seno del Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

Específicamente son de aplicación las siguientes normas:

Todos los trabajadores recibirán una formación preventiva específica según sus riesgos que será planificada anualmente conforme a lo previsto en la Ley de Prevención.

En las reparaciones que hayan de realizarse bajo tensión o con la instalación en descargo, además de la formación específica y herramientas que para la realización de tales trabajos ha de procurarse a los trabajadores, el número mínimo de trabajadores que realizará tales operaciones será de 2. En aquellos centros de trabajo con normativa en vigor se estará a lo prevenido en la misma. En las instalaciones que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio no haya normativa, les será de aplicación la existente en la Central Térmica de Escatrón (Art. 3 del Anexo XI del XVI Convenio Endesa). Cualquier trabajador, previa comunicación cursada al efecto a su jefe de línea, podrá negarse a realizar un trabajo con tensión o con la instalación en descargo, si no se cumplen todos los requisitos anteriores.

Art. 41.º 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 Viesgo (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 R. D. 39/1997, por acuerdo adoptado en fecha 25 de junio de 2002 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21.3 del R. D. 39/1997.

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

La Medicina del Trabajo y resto de actividades sanitarias están concertadas actualmente con una Mutua de Accidentes de trabajo de conformidad con las especificaciones expresadas en el acuerdo de fecha 25 de junio de 2002.

Si durante la vigencia del presente Convenio, la Mutua incurriere en incumplimientos del compromiso de prestación obligada descrito en el Acta de 25 de junio de 2002 y constatado así por el CISSL, la Empresa estará obligada a denunciar los conciertos en el primer plazo legalmente posible. Coetáneamente a la denuncia será preceptivo la emisión de informe por el meritado Comité.

La Dirección del Grupo Viesgo realizará las gestiones oportunas para que en un tiempo no superior a 1 año desde la firma del presente Convenio quede incluida Begasa en el SPM.

4. El SPM confeccionará anualmente una Memoria de Actividades en Prevención de Riesgos Laborales de la que será informado el Comité Intercentros de Seguridad y Salud, y los Comités de Seguridad y Salud previstos en el Art. 43 «Consulta y Participación de los Trabajadores en materia Preventiva», del presente título. Así mismo coordinará la elaboración del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de cada una de las Empresas del Grupo.

En el ámbito de la salud laboral el SPM a través de la Unidad de Prevención Médica, cuidará de que se cumplan las obligaciones existentes en esta materia, manteniéndose como mínimo, los protocolos que se estaban desarrollando en cada Centro de Trabajo respecto a las revisiones médicas y prevención de enfermedades, elaborando los expedientes médicos y de salud laboral y custodiando los mismos con la debida confidencialidad y durante los plazos legalmente determinados, todo ello en concordancia con lo previsto al respecto en el procedimiento correspondiente del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales del Grupo.

En materia de equipos de protección individual y colectiva el SPM coordinará y colaborará con las Empresas para que, de conformidad con los requerimientos y necesidades de cada una, se adopten decisiones homogéneas con respecto a la ropa y herramientas de trabajo, velando por la existencia de una adecuada homologación y certificación de las elegidas.

Con relación a la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo, el SPM vigilará para que las mismas se mantengan permanentemente actualizadas. Asimismo y en aras a la mejora del actual sistema el Comité Intercentros analizará en cada momento el método vigente proponiendo, con la mayor brevedad posible, las mejoras que considere necesarias para la detección de posibles riesgos de tipo psico-social.

Art. 42.º *Vigilancia de la salud.*

De conformidad con lo previsto en el artículo 22 de la LPRL y en el actual procedimiento para la vigilancia de la salud (PC-PRL-12) del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a la ocupación que desempeñen.

Para hacer efectivo este derecho y garantizar, en todos los supuestos, un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores, el Comité Intercentros de Seguridad y Salud elaborará en el plazo máximo de 6 meses a partir de la firma del presente Convenio, un protocolo en el que, en desarrollo del procedimiento anteriormente señalado, se determinen, para cada una de las ocupaciones, tanto la obligatoriedad o voluntariedad de los reconocimientos médicos, como la periodicidad y alcance de los mismos.

Al objeto de dar cumplimiento a lo previsto en el párrafo anterior el Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral garantizará, en todo caso, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador aplicando, con carácter general, el criterio que mejor garantice la seguridad y salud de los trabajadores.

Art. 43.º *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. Los representantes del personal podrán elegir delegados de prevención a trabajadores que no ostenten calidad de miembros de comité o delegados de personal. Los delegados de prevención dispondrán de un crédito horario mensual de 18 horas para el ejercicio de las funciones derivadas de su cargo. En todo caso el nombramiento de delegados de prevención que recaigan en trabajadores que no hayan sido elegidos como representantes de los trabajadores no podrá superar el 60 por 100 del total a elegir.

Las 18 horas que corresponden a los Delegados de Prevención serán adicionales a las que les correspondan por su condición de Delegados Sindicales, Miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal.

3. La consulta y participación de los trabajadores, en materia de Seguridad y Salud Laboral en el ámbito del Grupo Viesgo, se llevará a cabo, a través de los Delegados de Prevención integrados en los siguientes órganos:

Al objeto de desarrollar la participación de los trabajadores en las Empresas y Centros de Trabajo, existentes o de nueva creación que cuenten con un mínimo de 30 trabajadores, se constituirá una Comisión de seguimiento de Seguridad y Salud Laboral donde estará garantizada la presencia de las Secciones Sindicales que ostenten un 25 por 100 de la representación sindical a nivel del Grupo Viesgo.

Comités de Seguridad y Salud Laboral en Asturias, Begasa, Cantabria, Candina, Centrales Térmicas y en los centros previstos en el apartado a) siempre y cuando la plantilla propia supere los 50 trabajadores.

Comité Intercentros para el Control de la Actividad Preventiva del Grupo Viesgo según el Acta de la reunión entre la Dirección de ORH y la Representación Sindical de Viesgo-Grupo Enel sobre la Organización de la Actividad Preventiva, de fecha 25 de Junio de 2002.

4. La coordinación y directrices de los comités de salud se realizarán a través del Comité Intercentros de Seguridad y Salud de conformidad con el acuerdo de fecha 25 de junio de 2002 y su reglamento de funcionamiento.

5. El Grupo Viesgo facilitará a los delegados de prevención los medios materiales necesarios para ejercer su labor.

6. Los sindicatos con representación en el Comité Intercentros podrá celebrar una reunión anual con todos los delegados de prevención de conformidad con el acuerdo de fecha 25 de junio de 2002 y de Acción Sindical de fecha 22 de octubre de 2003.

CAPÍTULO XII

Comisión Paritaria

Art. 44.º *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 adicional única.

Se consolida el Grupo II Bis, con las ocupaciones que a continuación se determinan, siendo negociada por las partes referenciadas en el artículo 9.2 del presente Convenio, la inclusión de cualquier otra ocupación distinta de las siguientes:

Generación: Técnico de prevención y Seguridad, Jefe de Operación, Jefe de Mantenimiento, Técnico de Laboratorio, Jefe de Turno, Técnico de Control y Ensayos, Jefe de Mantenimiento Mecánico, Jefe de Mantenimiento Eléctrico e Instrumentación, Jefe de Planificación de Mantenimiento y Almacén, jefe de despacho de Control de Centrales Hidráulicas y Jefe de Agrupación de Centrales Hidráulicas.

Distribución: Técnico de Planificación, Responsable de Subestaciones, Responsable de Líneas, Responsable de Protección y Telecontrol, Responsable del Centro de Control de AT/BT/MT, Responsable de Gestión de Datos, Responsable de calidad de Suministro, Técnico de Gestión del Ingreso Regulado, Responsable de Telecontrol y Telecomunicaciones, Responsable de Sector.

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 por cada año de vigencia del Convenio, que se aplicará de acuerdo con la regulación de cada Convenio colectivo.

2. El incremento establecido en el apartado anterior será de aplicación para el año 2004 con efecto retroactivo desde el uno de enero.

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 2004, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento económico de 2005 en su caso.

Para los años 2005, 2006 y 2007 se estará a lo prevenido en el apartado anterior.

Disposición final segunda.

Con el fin de corregir definitivamente las desigualdades ocasionadas por el reparto del fondo de homogeneización creado en el Convenio marco de fecha 25/10/00 y con los criterios del Grupo Endesa contenidos en el acta de 10/06/02, las partes firmantes de este Convenio acuerdan dotar un fondo que, con un máximo de 750.000 euros, a repartir en los 4 años de vigencia del Convenio, afectará en función de los criterios pendientes de elaborar, a los trabajadores que en el año correspondiente a su distribución, se encuentren en activo, sin que pueda afectar al personal que esté prejubilado o jubilado.

Disposición final tercera. *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 cuarta. *Beneficios sociales.*

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.

Disposición final quinta. *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. *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 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.

Preacuerdo de la Mesas de Clasificación, Generación y Distribución de Viesgo Grupo Enel

Por Viesgo Grupo Enel:

Dña. Carmen Romera Santamaría.
Don Fabio Mondini.
Don Vincenzo Napoli.
Don Ignacio Casuso Muñoz.
Don Luis García Santalla.
Don Antonio Aranda Ruiz.
Don Eduardo Campo Martínez.
Don Ricardo A. Sánchez Montañés.
Don José Antonio Martínez Sordo.
Don Juan Carlos Fernández Fernández.
Don Carlos Saiz Gutiérrez.

Por UGT:

Don Antonio Campillo Martínez.
Don Feliciano Montes Barberena.
Don Javier Palazuelo Cantera.
Don José Luis Lombao Martínez.
Don Aurelio González Haro.
Don Rosendo Sama Aloy.
Don Antonio Torres Torres.

Por CCOO:

Don Antonio Sierra Escribano.
Don Fidel Fernández Fernández.
Don Miguel Ángel Sisniega Pacheco.
Don Fausto Fernández Moreno.
Don Alberto Vázquez Bernal.
Don José María Mora Martín.

En Madrid, a 27 de febrero de 2004, en la oficina de Viesgo Grupo Enel, sita en la calle Orense, n.º 11, las Mesas de Clasificación Profesional, Generación y Distribución de Viesgo Grupo Enel compuestas por las personas al margen referenciadas y en la representación que ostentan.

Ambas partes se reconocen la capacidad suficiente para formalizar el presente preacuerdo, en base a las siguientes materias y términos:

1. Clasificación

Respecto a Generación Térmica ambas representaciones comparten un organigrama tipo de referencia para el personal propio (anexo núm. 1), que se refiere a clasificación profesional, respecto a dimensionamiento de las plantillas, se estará a lo dispuesto en adelante.

Del mismo modo, se comparte el organigrama tipo de Generación Hidráulica (anexo 2).

Queda consensuado el anexo 3 que se acompaña referido a la clasificación de Viesgo Distribución.

EL Grupo II Bis se incorpora a todos los efectos en el sistema de clasificación profesional de Viesgo Grupo Enel que queda constituido por 7 Grupos Profesionales: Grupo I, Grupo II Bis, Grupo II, Grupo III, Grupo IV, Grupo V y Grupo VI con las definiciones y características recogidas en el I Convenio marco.

Aquellas reclasificaciones a que haya lugar por la incorporación al sistema ordinario de clasificación del Grupo II Bis se realizarán, en su caso, retrotrayendo los efectos del volcado al año 2000 con los salarios vigentes en dicha fecha. Realizado dicho proceso se comparará con el itinerario del Grupo II desde la misma fecha, procediéndose al volcado efectivo con abono de las diferencias entre las 2 situaciones antes descritas.

Con carácter general las reclasificaciones a que haya lugar por aplicación del presente acuerdo no interrumpirán el cómputo generado para la promoción en curso.

Respecto de los Grupos III y IV del sistema de clasificación se acuerda la siguiente carrera profesional:

1.º año: 80 por 100 Nivel 1.
2.º año: 90 por 100 Nivel 1.
3.º año: 100 por 100 Nivel 1.

Excepcionalmente para el Operador de Cuadro Térmico, Operador del Despacho Hidráulico y el Jefe de Trabajo de Zonas y Subestaciones de Distribución, una vez transcurrido el período anteriormente previsto de carrera profesional quedarán adscritos al Nivel 2.

Desde el momento en que este Preacuerdo alcance plenos efectos, el ámbito de clasificación profesional relacionado con los anexos anteriores, constituirá la clasificación profesional del convenio colectivo.

Se examinarán los Centros pendientes con los mismos criterios generales utilizados en el presente acuerdo.

2. Generación

Cuando se conozcan los resultados de los estudios de ambientalización de las Centrales Térmicas se analizarán, las necesidades de personal propio por parte de la Mesa de Generación.

Para el caso concreto de la CT de Puertollano el tipo de contratación a utilizar se adecuará a la vida útil de la central, referenciado al organigrama tipo anexo como documento número 1.

Se acompañan organigramas correspondientes a las Centrales de Escucha y Cercs (anexos núms. 4 y 5). Las posiciones a cubrir en ambas centrales lo serán a través de contratación temporal y/o contrato indefinido sujeto a término (se solicitará informe jurídico de persona solvente al respecto de la modalidad más idónea de las dos expuestas) ligada a la vida útil de las mismas y adicionalmente para la central de Escucha, ligados asimismo a la necesidad de recolocación del personal de Escatrón.

La Central Térmica de Escatrón, no realizará incorporaciones. Ambas partes se comprometen a celebrar una reunión en el plazo de quince días, con el fin de analizar las condiciones que faciliten traslados voluntarios de Escatrón a la CT de Escucha.

En la Central Térmica de Bahía de Algeciras se producirán 2 incorporaciones con cláusula de temporalidad ligada a la vida útil del Grupo 2 de la Central: 1 en el Taller Eléctrico & Instrumentación y 1 en el Taller Mecánico.

En el organigrama tipo de referencia de Generación Hidráulica (anexo 6) en lo que se refiere a EDAS, cuyo sistema de trabajo será jornada normal y retén, se efectuará el equilibrio de la plantilla entre los Grupos III y IV. La misma situación se facilitará para el personal correspondiente a Urdón, La Paraya y La Remolina. Para la Agrupación Navia los EDAS entrarán en vigor una vez realizada la automatización.

Con carácter excepcional y para los Operadores de Cuadro de las Centrales Térmicas ingresados con anterioridad a 25-X-2.000, se establece un complemento personal (CP3) de 1900 euros brutos anuales. La aplicación de dicho complemento se realizará de la siguiente forma: 1000 euros en el momento en que este preacuerdo alcance plenos efectos y 900 euros adicionales a partir del año 2005.

Los operarios de planta ingresados con anterioridad a 25-X-2.000, actualmente encuadrados en el Grupo Profesional IV, serán clasificados en el Grupo Profesional III, con los efectos previstos en el I Convenio marco del Grupo Viesgo para la promoción vertical.

3. Redes

En el organigrama tipo de referencia de Zonas y Subestaciones de Distribución en las ocupaciones correspondientes a Operador Local y Mantenimiento tanto de Sectores como de Subestaciones y para los integrantes de la Brigada de Montajes, se realizará un equilibrio de la plantilla entre los Grupos III y IV. Adicionalmente se define la figura del Especialista de Distribución. Dicha distinción se basará en el grado de especialización a tenor de los siguientes criterios:

1. Especialistas de Distribución (Grupo III).—Vigilancia de la calidad y la seguridad de las obras. Realización de trabajos de mantenimiento y operación de las obras de distribución, dirigir y ejecutar. Supervisión de equipos. Realización de informes técnicos. Resolución de averías. Dirigir y ejecutar trabajos. Gestión de proyectos menores. Certificación de obras. Desempeño de funciones de agente de descargo y jefe de trabajos. Trabajos generales en redes de AT/MT/BT.

2. Operación local y mantenimiento (Grupos III y IV).—Reparación, adecuación y revisión de la red AT/ MT/BT. Ejecución de descargos, reparación de averías. Maniobras. Atención de incidencias. Desempeño de funciones de agente de descargo y jefe de trabajos (Grupo III para éste último). Trabajos generales en redes de AT/MT/BT

La implantación territorial de Redes tanto en Zonas como en Subestaciones se establece con la plantilla propia necesaria para realizar funcio-

nes de Distribución acordes a su Grupo Profesional de adscripción con arreglo a los siguientes parámetros:

Candina: 1 turno de 13 trabajadores y 1 Brigada adicional de 8 en jornada normal y retén.

Laredo: 1 Brigada de 8 trabajadores en guardia y retén.

Barreda: 1 Brigada de 8 trabajadores en guardia y retén y 1 Brigada de apoyo adicional en jornada normal y retén de 8 trabajadores.

Matamorosa: 1 Brigada de 8 trabajadores en guardia y retén.

Aguilar-Osorno: 1 Brigada de 8 trabajadores en guardia y retén.

Mieres: 1 Brigada de 8 trabajadores en guardia y retén.

Almuña: 1 Brigada de 8 trabajadores en guardia y retén.

Vegadeo: 1 Brigada de 8 trabajadores en guardia y retén.

Subestaciones Cantabria Norte: 1 Brigada de 10 trabajadores en jornada normal y retén.

Subestaciones Cantabria Sur: 1 Brigada de 10 trabajadores en jornada normal y retén.

Subestaciones Asturias Mieres: 1 Brigada de 8 trabajadores en jornada normal y retén.

Subestaciones Asturias Occidente: 1 Brigada de 8 trabajadores en jornada normal y retén.

La Brigada de Montajes quedará formada por 10 trabajadores en jornada normal y retén.

La Zona de Asturias Occidente se dotará de 4 trabajadores quedando las restantes 4 posiciones de la Brigada reservadas para el personal que resulte excedente en las Centrales Hidráulicas, Agrupación Navia, con motivo de las automatizaciones pendientes.

Begasa:

En las ocupaciones correspondientes a operador local y Mantenimiento, tanto de zonas como de subestaciones, se estará en cuanto a equilibrar la plantilla de los Grupos Profesionales III y IV, a lo establecido para Viesgo Distribución.

La implantación territorial de Begasa tanto en sus 4 Zonas como en la Unidad de Subestaciones, Protecciones y Telecontrol se establece con la plantilla propia necesaria para realizar funciones de Distribución acordes a su Grupo Profesional de adscripción con arreglo a los siguientes parámetros:

Zona Lugo: 1 Brigada de 8 trabajadores en guardia y retén.

Zona Foz: 1 Brigada de 8 trabajadores en guardia y retén.

Zona Vilalba: 1 Brigada de 8 trabajadores en guardia y retén.

Zona Viveiro: 1 Brigada de 8 trabajadores en guardia y retén.

Unidad de Subestaciones, Protecciones y Telecontrol: 2 trabajadores.

Todas las incorporaciones que se realicen para el cumplimiento de lo pactado en este preacuerdo ya sean para Viesgo Distribución, Viesgo Generación y/o las 8 incorporaciones de Begasa lo serán por mitades equivalentes en los años 2004 y 2005.

Tanto para Viesgo como para Begasa, con excepción del sistema retributivo de los retenes y lo referido a jornada, con la entrada en vigor del presente acuerdo, queda sin vigencia cualquier pacto que se oponga a lo aquí establecido.

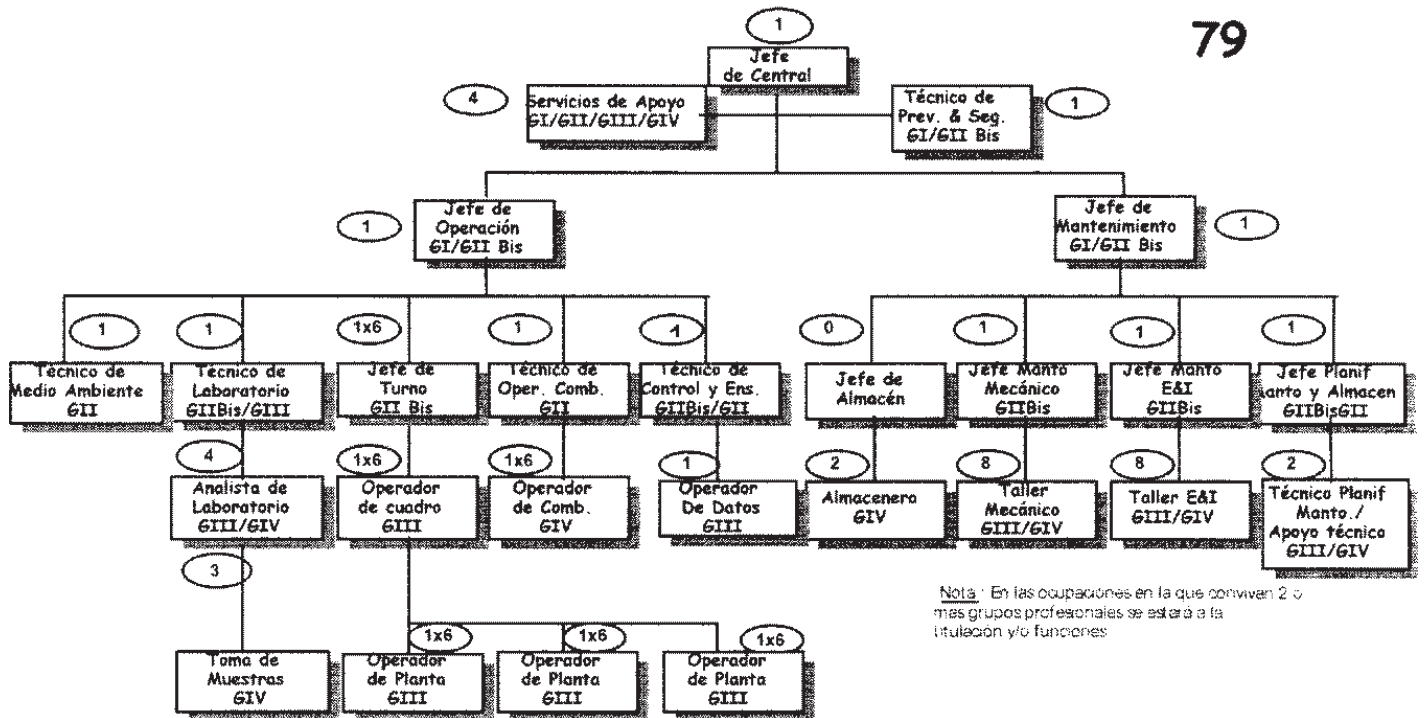
Una vez logre plena eficacia el presente preacuerdo, se darán por cumplidos cualesquiera compromisos de reposición derivados de los ERES.

El presente preacuerdo sólo alcanzará plenos efectos y será de aplicación cuando concluya la Negociación del II Convenio marco de Viesgo Grupo ENEL del que formará parte, y que necesariamente deberá quedar concluido antes del 30 de junio de 2004. De común acuerdo las partes podrán prorrogar este plazo 30 días adicionales.

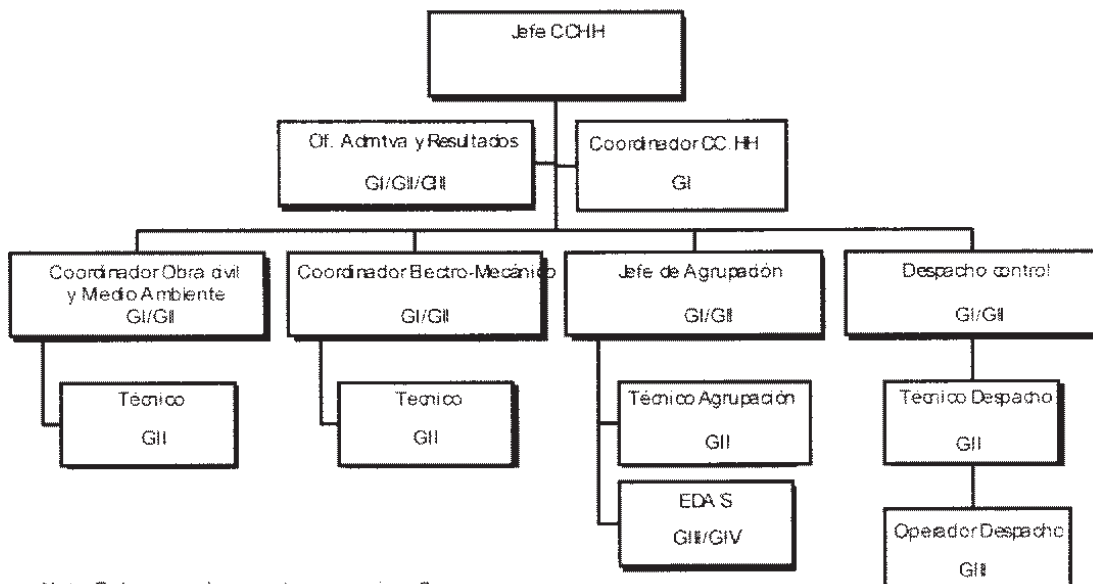
Asimismo las partes firmantes se reunirán trimestralmente para el seguimiento de la aplicación de este acuerdo.

Organigrama Tipo de referencia Generación Térmica Convencional ≥ 220 Mw. Ocupaciones de futuro no condicionantes de la actual clasificación profesional.

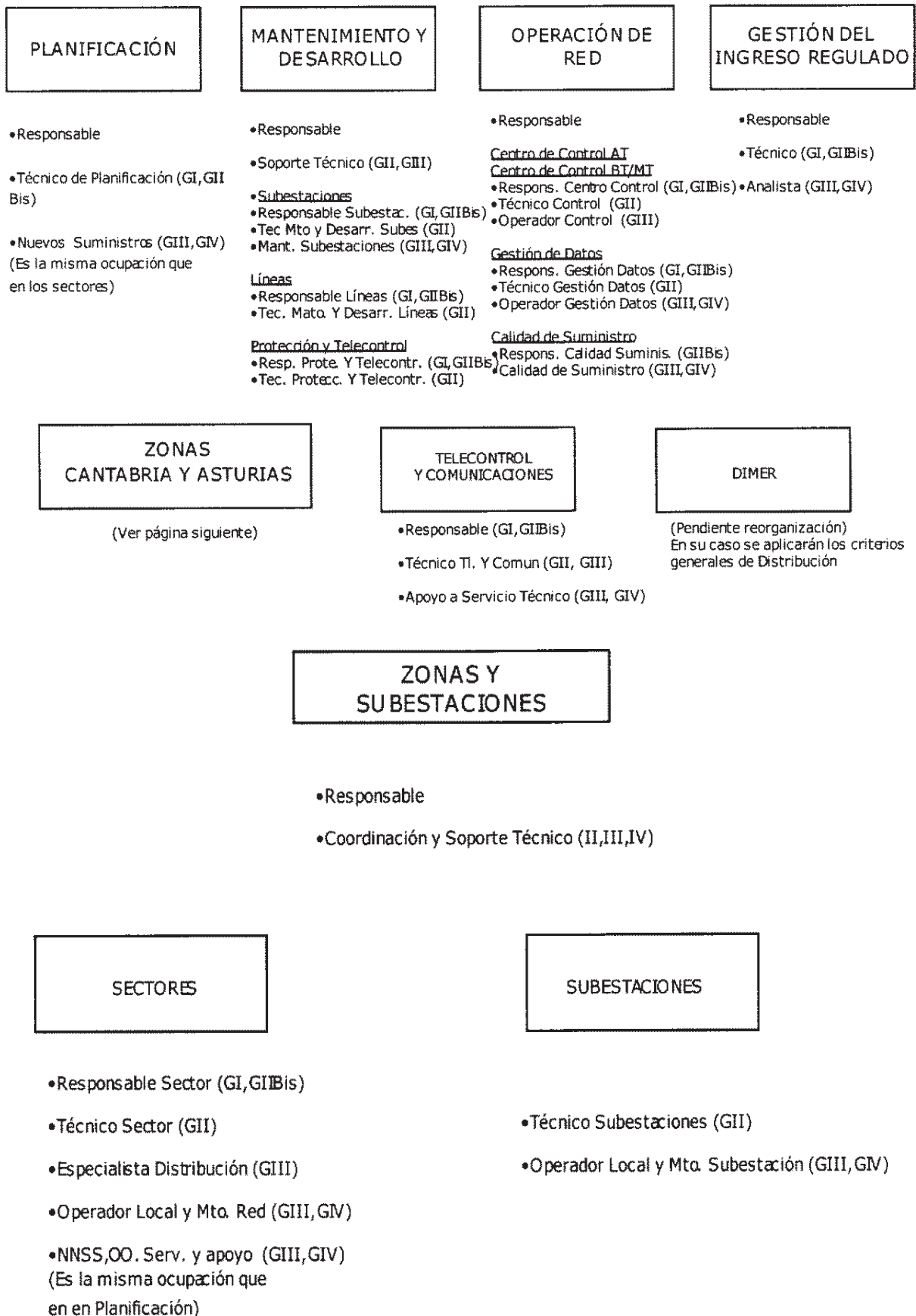
79



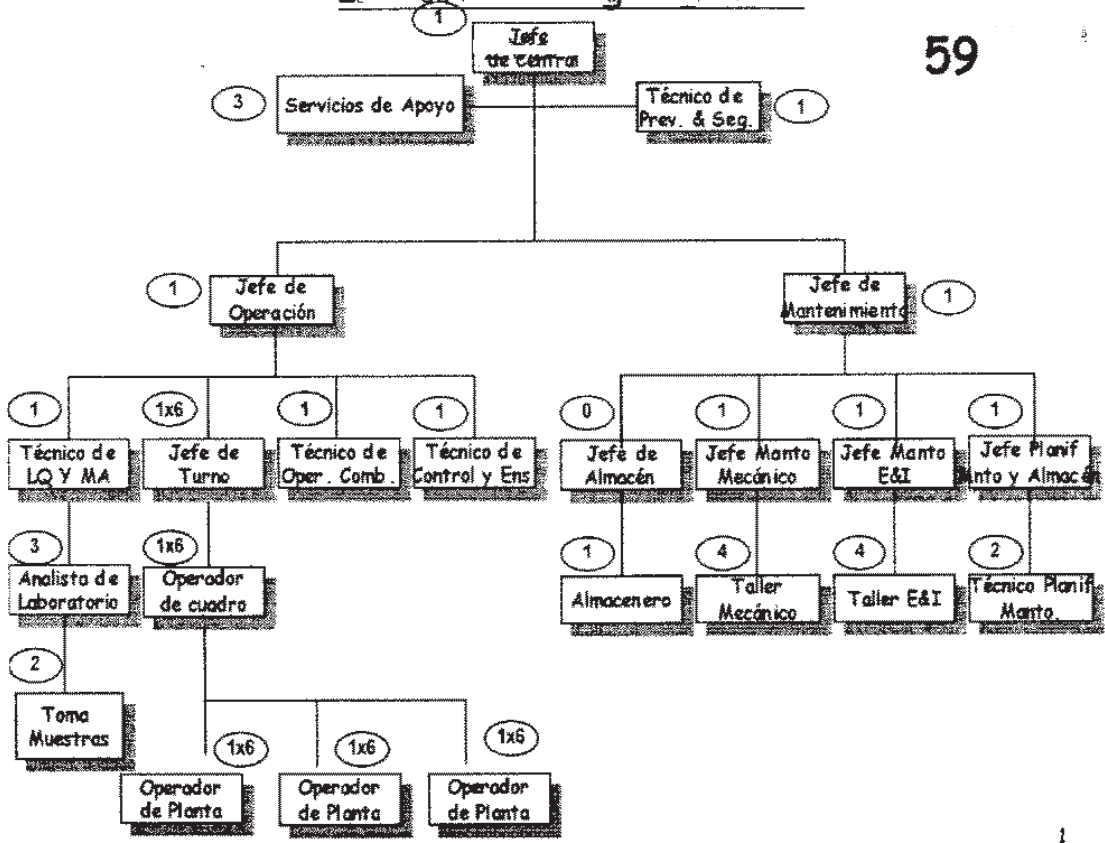
Organigrama Tipo de referencia Generación Hidráulica. Ocupaciones de futuro no condicionantes de la actual clasificación profesional.



ORGANIGRAMA TIPO DE REDES. OCUPACIONES DE FUTURO QUE NO CONDICIONAN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

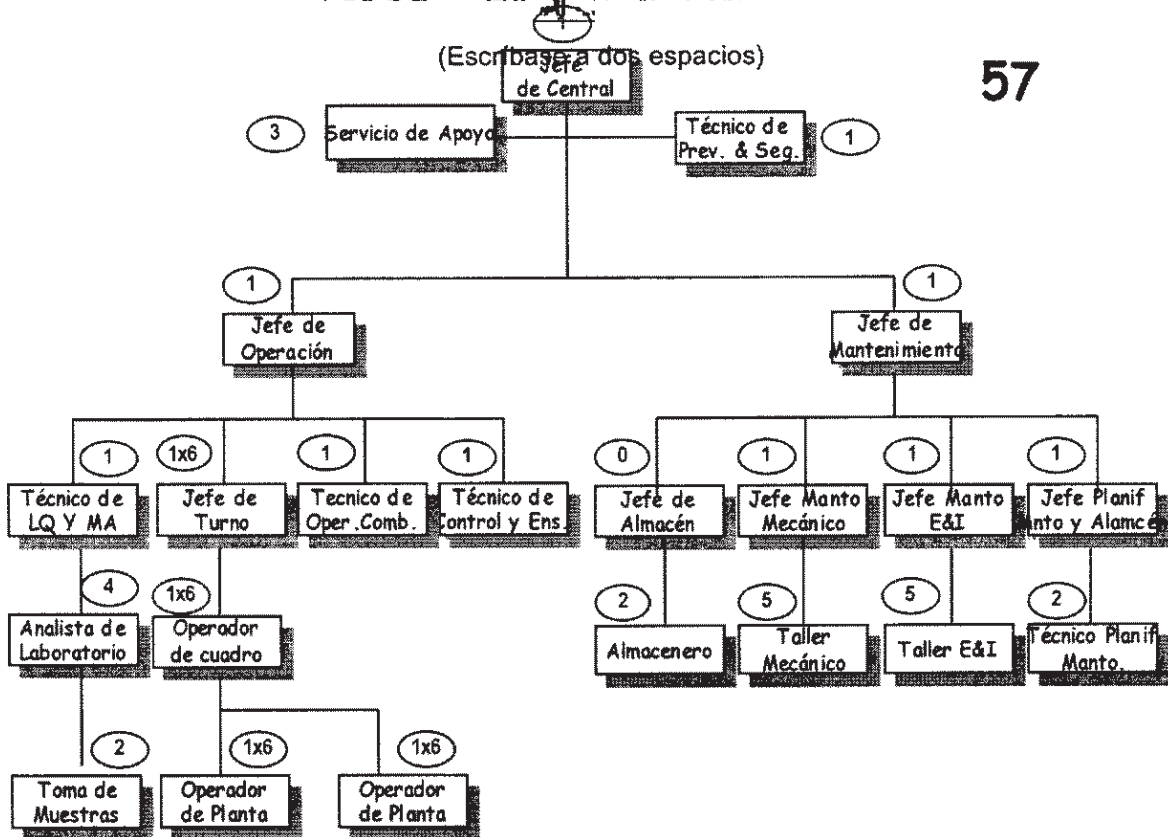


Escucha Organigrama



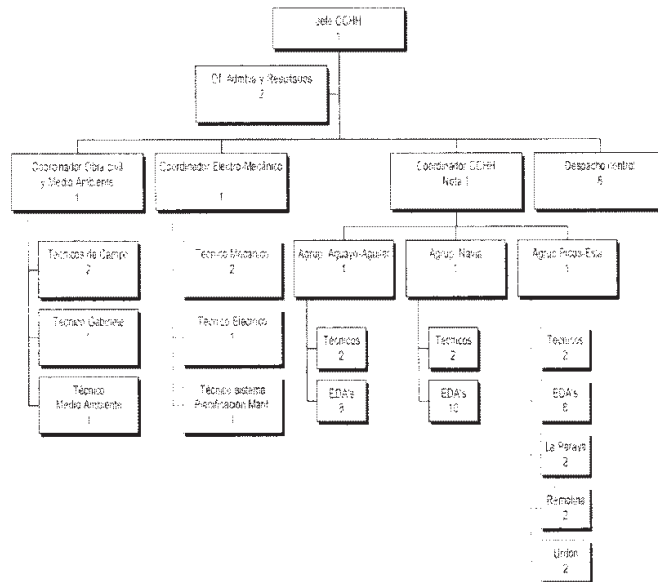
59

Cercs - Organigrama



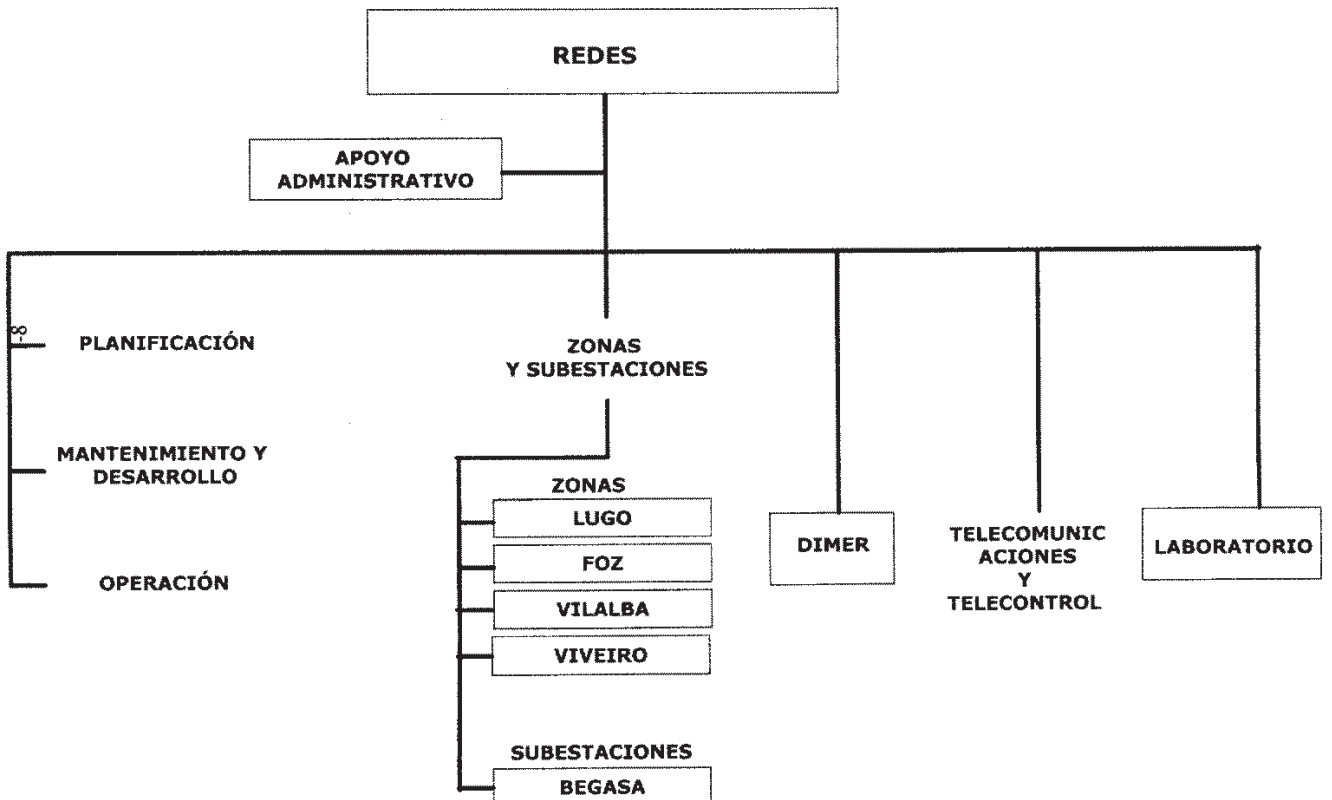
57

Organigrama Tipo Generación Hidráulica



Nota 1: Sólo si se cubre la posición. No se contempla en la organización futura

REDES



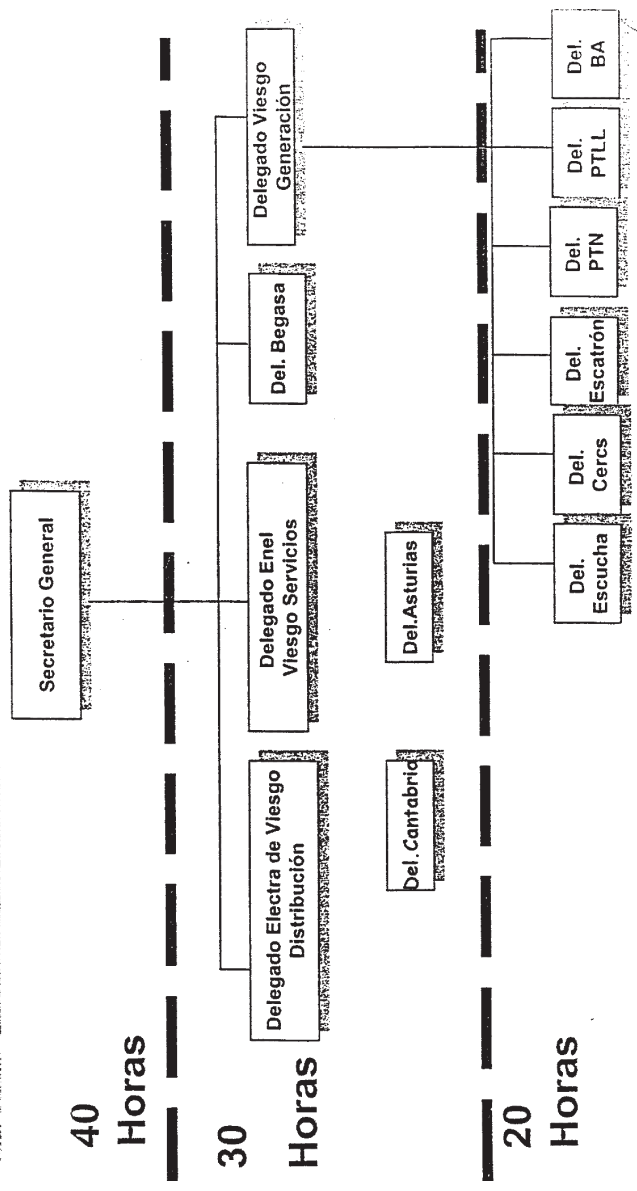
TABLAS SALARIALES ANU 2003

GRUPOS PROFESIONALES	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8	NIVEL 9	NIVEL 10
I	30739,43	32276,40	33890,22	35584,73	37363,97	39232,17	41193,78	43263,47	45416,14	47686,95
II BIS	28564,61	29992,74	31492,38	33066,99	34720,34	36456,30	38279,18	40193,14	42202,80	44312,94
III	26389,59	27709,06	28994,52	30549,24	32076,71	33580,54	35264,57	37132,80	38989,44	40938,91
IV	22947,46	24094,84	25289,58	26584,66	27892,78	29287,42	30751,79	32289,38	33903,85	35509,05
V	19782,29	20774,41	21809,88	22900,48	24045,50	25247,77	26510,16	27835,67	29227,46	30698,83
VI	17053,70	17906,39	18801,71	19741,79	20728,88	21765,32	22853,59	23996,27	25196,08	26456,89
	14701,47	15438,55	16208,37	17018,79	17869,73	18763,22	19701,38	20686,45	21720,77	22806,61

VALORES NUEVOS INGRESOS

GRUPOS PROFESIONALES	NIVEL 1 80%	NIVEL 1 90%
I	24591,55	27865,49
II BIS	22851,61	25708,06
III	21111,67	23750,63
IV	18357,97	20652,72
V	15825,89	17604,06
VI	13642,06	15348,33
	11761,18	13231,32

Acción Sindical



Acuerdo para la aplicación de la Acción Sindical de Viesgo Grupo Enel

En Santander, a 22 de octubre de 2003.

REUNIDOS

De una parte en representación de Viesgo Grupo Enel:

Doña Carmen Romera Santamaría.
Don Ricardo A. Sánchez Montañés.

Y de otra, en representación de las Secciones Sindicales de Empresa de Viesgo Grupo Enel:

Sección Sindical de UGT:

Don Feliciano Montes Barberena, Secretario General.
Don Antonio Campillo Martínez, Secretario de Acción Sindical.

Sección Sindical de CCOO:

Don Antonio Sierra escribano, Secretario General.
Don Fidel Fernández Fernández.

Ambas partes se reconocen la capacidad negociadora suficiente para formalizar el presente acuerdo y dotarlo de eficacia general en aras a lograr un modelo de acción sindical actual que favoreciendo el diálogo social homogeneice la diversidad de condiciones, pactos y normas que hasta la actualidad existían en el Grupo de Empresas.

ACUERDAN

Primero. *Objeto y ámbito de aplicación del acuerdo.*—El objeto del presente acuerdo es establecer las condiciones para el desarrollo y aplicación de la acción sindical en el Grupo de Empresas a efectos jurídico-laborales definido como Grupo Viesgo en el Acuerdo sobre el Proceso de Reordenación Societaria del Grupo Viesgo de 19 de Diciembre de 2002, dando contenido a lo estipulado en el I Convenio marco del Grupo Viesgo y mejorando las exigencias de la LOLS.

Segundo. *Duración del acuerdo.*—El presente acuerdo será de aplicación hasta la celebración de las próximas Elecciones Sindicales de carácter general. Este pacto será prorrogable por iguales períodos de no mediar denuncia por cualquiera de las partes firmantes con un mes de antelación a la celebración de las citadas elecciones. Caso de ser denunciado, seguirá en vigor, y si en el plazo de un año no se renueva, seguirán vigentes las cláusulas normativas, sin perjuicio de las modificaciones a que hubiera lugar por los cambios previstos en función a los porcentajes que contempla.

Tercero. *Contenido del acuerdo.*—En orden a estructurar de forma adecuada el presente documento se establecen los siguientes apartados:

I. Comisión Ejecutiva. La Empresa sufragará una reunión al mes de 12 miembros de la ejecutivas de los sindicatos firmantes, no incluyéndose en dicho cómputo al Secretario General respectivo. Para este tipo de reuniones corresponderá una licencia máxima de dos noches y tres días incluyendo desplazamientos. Los gastos que ocasionen dichas reuniones serán por cuenta de la empresa con los límites expresados. Asimismo en las reuniones a celebrar en Santander y/o Madrid, los miembros de las ejecutivas que acudan desde centros cuya distancia sea superior a los seiscientos kilómetros, podrán disponer de un día más adicional, sin coste para la Empresa. El mismo tratamiento se dará si circunstancias extraordinarias impiden viajar. (Inclencencias del tiempo, etc.).

II. Pleno Sindical. Para la celebración del pleno sindical de un día de duración, además de los delegados y miembros de la Comisión Ejecutiva, la empresa facilitará la asistencia de un número de trabajadores pertenecientes a la Sección Sindical no superior al 25 por 100 de los delegados electos.

III. Liberados. Los Sindicatos que hayan obtenido al menos un 25 por 100 de representación dentro del Grupo de Empresas a efectos jurídico-laborales definido en el acuerdo primero del presente documento dispondrán de UN liberado. Adicionalmente, con una representación entre el 25 y el 50 por 100, se dispondrá de un crédito de 30 horas mensuales y los que hayan obtenido más del 50 por 100, un crédito de 60 horas mensuales.

Los liberados dispondrán de una asignación económica suficiente para el ejercicio de sus funciones, conforme a lo presupuestado por la Empresa.

Por acuerdo expreso ante las partes el derecho se podrá fraccionar personal y temporalmente por períodos mínimos de seis meses en perso-

nas distintas que serán elegidas de entre los miembros representativos en base a su cargo dentro de cada Sección Sindical. Independientemente del fraccionamiento o no, la asignación económica será única por ejercicio y liberado.

Caso de fraccionamiento personal, cada liberado, dispondrá de 8 días al mes comunicando su uso con al menos cinco días de antelación a sus respectivos jefes. Para el cómputo de los citados días no se tendrán en cuenta las reuniones de las ejecutivas estatales.

Los gastos ocasionados por la asistencia de los liberados total o parcialmente a las reuniones de las Comisiones Ejecutivas, Comisión de Materias concretas y demás comisiones y reuniones convocadas por la Empresa, serán con cargo a la Empresa.

IV. Dotación para gastos sindicales. Con la finalidad de cubrir la necesaria compensación económica de los gastos de desplazamiento, manutención, Pleno sindical y otros ocasionados por la actividad de los representantes de los sindicatos, se acuerda la concesión de la ayuda económica de 30.000 euros anuales a repartir en función del número de delegados obtenidos en las elecciones sindicales.

Los gastos ocasionados por la asistencia a las Comisiones Ejecutivas, Comisión de Materias Concretas y demás comisiones y reuniones convocadas por la Empresa, correrán a cargo de la misma.

Esta cantidad será revisada en los mismos términos que se acuerde en el convenio colectivo.

V. Condiciones de viaje para miembros de las Comisiones Ejecutivas y Representantes Sindicales. A estos efectos se utilizarán los medios de transporte más idóneos, distinguiéndose los siguientes grupos en función de los tiempos de desplazamiento entre los puntos de origen y de destino.

Reuniones día completo:

Grupo 1. Desplazamientos de hasta 1 hora de duración. Duración de la reunión, 1 hora anterior y 1 hora posterior, no teniendo compensación económica salvo que del desarrollo de la reunión se requiera compensación por comida.

Grupo 2. Desplazamientos entre 1 y 2 horas de duración. Dieta de comida y un día de autorización.

Grupo 3. Desplazamientos entre 2 y 3 horas. Dieta completa y media dieta, un día y medio de autorización y una noche de hotel.

Grupo 4. Desplazamientos superiores a 3 horas. Dos días de autorización, dos dietas completas y dos noches de hotel.

En todos los casos se abonará el coste del desplazamiento utilizado para la asistencia a las reuniones.

Reuniones superiores a un día:

Si las reuniones fueran de duración superior, estas compensaciones se incrementarán en tantas dietas y/o noches de hotel como sea necesario.

Personal en turno cerrado:

Grupos 1 y 2, un turno.

Grupos 3 y 4, dos turnos.

Para situaciones extraordinarias se estará a lo que las partes acuerden una vez evaluados los hechos.

En el caso de cambio en las infraestructuras de comunicación existentes, así como en los medios de locomoción usados, que afecte sustancialmente a lo establecido en este acuerdo, las partes se comprometen a revisarlo a solicitud de cualquiera de ellas.

VI. Miembros de las Comisiones de Convenio. Se acuerda que los asistentes en representación de los sindicatos a las distintas Comisiones con origen el Convenio marco serán elegidos de entre los delegados electos y/o los miembros de la Comisión Ejecutiva.

Cuarto. *Garantía.*—Las partes firmantes califican el presente Acuerdo como un todo en su conjunto, manifestando expresamente su compatibilidad con la Ley Orgánica de Libertad Sindical a la cual el mismo mejora y respeta, por lo que le otorgan eficacia general, de tal suerte que si se declarase nula alguna cláusula del mismo, todo el acuerdo devendría ineficaz.

Quinto. *Derogación de disposiciones anteriores.*—El presente acuerdo deroga y sustituye en todos sus términos e independientemente de su origen a cualquier otro existente en la actualidad en relación con las materias reguladas en el mismo y en especial al Acuerdo sobre Condiciones de Viaje de fecha 30 de diciembre de 1996.

Quedan vigentes, no obstante, los pactos existentes en lo referente a acumulación de crédito horario y número de los delegados sindicales.

Y en prueba de conformidad, firman y ratifican el presente acuerdo en el lugar y fecha indicado en el encabezamiento