3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas. El hurto y el robo a sus compañeros de trabajo, a la empresa, o a cualquier otra persona dentro de las dependencias, o fuera de ellas en acto de servicio.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en productos terminados, primeras materias, envases, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, mobiliario, enseres o documentos de la empresa.

5. La violación del secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, así como revelar o difundir datos de reserva obligada.

6. La dedicación a actividades que impliquen competencia desleal.

7. Las riñas o pendencias y los malos tratos de palabra u obra a los compañeros, subordinados, superiores y clientes.

8. La embriaguez reiterada durante el trabajo.

9. Fumar en áreas peligrosas, siempre y cuando esté debidamente señalizada la prohibición.

10. El abandono del trabajo o dormirse durante su desempeño, cuando se cause perjuicio de importancia a la producción o a cualquier otra sección.

11. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Entre otras, se consideran como tales:

La reincidencia en la suplantación de un trabajador.
La simulación para obtener una baja por IT o prolongarla.
Trabajar estando en situación de IT.

12. El abuso de autoridad por parte de los superiores respecto a sus subordinados.

13. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal, tanto en jornada ordinaria como en extraordinaria.

14. La reincidencia en la comisión de falta grave, aun de distinta naturaleza, siempre que se cometan en un período de ciento ochenta días y hayan sido sancionadas.

15. Las derivadas de las causas previstas en el apartado 4 del artículo 29 y en los apartados 3, 6 y 8 del artículo 30.

Artículo 32. *Sanciones.*

Las sanciones a imponer, irán en función de la falta cometida y serán las siguientes:

1. Sanciones por faltas leves:

Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Sanciones por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Sanciones por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
Traslado de puesto o de centro de trabajo.
Despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se consideran sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

Artículo 33. *Normas supletorias.*

Para todos los aspectos no contemplados concretamente en el presente Convenio, se estará a las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de carácter general vigentes en cada momento.

Artículo 34. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, las cuales podrán ser modificadas o ampliadas a nivel personal siempre que exista mutuo acuerdo entre las partes y el mismo no contradiga los mínimos y normas de derecho necesario.

Artículo 35. *Compensación y absorción.*

Las condiciones convenidas en el presente Convenio compensan y absorben en su totalidad las que rigiesen anteriormente por mejora pactada o concedida unilateralmente por la empresa, contrato individual, o por cualquier otra causa, sea cual fuere el orden normativo, judicial o convencional de referencia y el grado de homogeneidad o naturaleza de los conceptos.

Las retribuciones que puedan fijarse en las disposiciones legales o laborales, que en cómputo anual sean inferiores a las determinadas en el presente Convenio en igual cómputo, no tendrán eficacia alguna a efectos del mismo.

15839 *RESOLUCIÓN de 2 de junio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Unión Eléctrica Fenosa, Sociedad Anónima», Zona Centro.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Unión Eléctrica Fenosa, Sociedad Anónima», Zona Centro (número de código 9005241), que fue suscrito con fecha 9 de marzo de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, para su representación, y de otra, por la sección sindical de USO, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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, 2 de junio de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO «UNIÓN FENOSA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Zona Centro

Este Convenio Colectivo es el resultado del esfuerzo conjunto realizado por los representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa, para dotar a Unión Fenosa de un modelo de relaciones laborales adecuado a un entorno de negocio más dinámico y abierto a la competencia, como consecuencia de la entrada en vigor del nueva marco regulador del sector eléctrico.

Está dividido en cuatro partes: La primera contiene el cuerpo principal del Convenio; la segunda regula la transición al nuevo modelo de relaciones laborales para el personal que integraba la plantilla de la empresa con anterioridad al 1 de enero de 1998; la tercera incluye la composición y funciones de las distintas Comisiones a las que se refiere el Convenio, así como otras normas complementarias, y, por último, la cuarta parte recoge el directorio de competencias de Unión Fenosa.

PRIMERA PARTE

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Afecta a los centros de trabajo de la Zona Centro de Unión Fenosa.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Es de aplicación a los empleados que integran la plantilla de esos centros de trabajo.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

Estará en vigor desde el 1 de enero de 1995 hasta el 31 de diciembre de 1999.

Si no mediara denuncia expresa de las partes, el Convenio se prorrogará de año en año.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

El Convenio, cuyo contenido absorbe y compensa anteriores disposiciones y situaciones, constituye una unidad indivisible, por lo que quedaría sin eficacia si fuese declarada nula alguna de sus partes.

Artículo 5. *Comisión Mixta Interpretadora.*

Se establece una Comisión Mixta a la que se someterán las dudas y divergencias que pudieran surgir en la interpretación o aplicación de sus normas, cuya composición se incluye en el acta final de este Convenio.

Artículo 6. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es competencia de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la legislación laboral, y su eficiencia será un elemento crítico para alcanzar los objetivos empresariales, por lo que se analizarán permanentemente las necesidades organizativas, así como la capacidad disponible y potencial del equipo humano, para armonizar unas y otras mediante la gestión dinámica de la plantilla.

Los representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa prestarán especial atención a los empleados con mayores dificultades de adaptación como consecuencia de los requerimientos de la organización, buscando alternativas para su aprovechamiento y realización profesional.

Artículo 7. *Política de empleo.*

En coherencia con lo indicado en el artículo precedente y al objeto de mantener el equilibrio y renovación de la plantilla, durante la vigencia de este Convenio se incorporarán a la empresa doscientos treinta nuevos trabajadores.

Artículo 8. *Igualdad de oportunidades.*

Unión Fenosa, en su condición de «empresa colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres», impulsará aquellas iniciativas que fomenten la igualdad real de oportunidades entre los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 9. *Relaciones de trabajo.*

Las unidades serán responsables de la gestión de sus recursos humanos.

Artículo 10. *Reclamaciones.*

Las reclamaciones laborales deberán dirigirse, por el interesado o representante sindical en quien delegue, a la Dirección de la Empresa a través de la línea jerárquica, con carácter previo a su presentación ante la jurisdicción o Administración competentes.

Las reclamaciones relativas al posicionamiento de las ocupaciones y a la evaluación de los perfiles de competencias de los empleados, seguirán los procedimientos establecidos en la tercera parte de este Convenio.

Artículo 11. *Productividad.*

La mejora de la productividad y la reducción del absentismo serán objetivos permanentes de las unidades y de los representantes de los trabajadores.

Artículo 12. *Segregación jurídica.*

En caso de que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se produzca la segregación jurídica de alguna de las actividades de Unión Fenosa, los trabajadores afectados mantendrán los derechos reconocidos en el mismo.

CAPÍTULO II

Gestión de la organización y los recursos humanos

Artículo 13. *Gestión por competencias y ocupaciones.*

La organización y los recursos humanos se gestionarán a partir del 1 de enero de 1998, de acuerdo con el modelo basado en competencias y ocupaciones que se regula en el presente capítulo, cuyo objetivo último es dar respuesta a la demanda de perfiles de competencias de las ocupaciones que requiere la organización, mediante la adecuación permanente de los perfiles de competencias de los empleados.

Artículo 14. *Competencias.*

Las competencias son los conocimientos, capacidades y cualidades profesionales necesarios para que el empleado puede desarrollar un conjunto de funciones y tareas.

Por su naturaleza se dividen en competencias de conocimiento y de cualidades profesionales.

Las competencias de conocimiento están relacionadas con el contenido funcional de las ocupaciones y por tanto con los conocimientos académicos y la capacidad de hacer, necesarios para realizar las actividades que requieren las distintas ocupaciones.

Las competencias de cualidades profesionales reflejan los patrones de conducta y las características personales, observables y medibles, que son necesarias para desarrollar determinadas ocupaciones. Están relacionadas con el nivel jerárquico de la ocupación y son la parte visible de un amplio conjunto de habilidades psicológicas y personales.

En el directorio de competencias, que constituye la cuarta parte de este Convenio, se recogen, definen y gradúan las sesenta competencias necesarias para el logro de los objetivos empresariales de Unión Fenosa: Cincuenta y cinco de conocimiento y cinco de cualidades profesionales.

Cada competencia está dividida en siete niveles, en función del grado de exigencia requerido.

Artículo 15. *Ocupaciones.*

La organización de la empresa se estructura a través de las ocupaciones, que son el conjunto de funciones y tareas que los empleados deben desarrollar.

Cada ocupación se describe por tres elementos: El contenido, los requerimientos y el contexto.

El contenido incluye la misión, las funciones principales y secundarias, las entradas, medios y salidas y los indicadores de resultados de la ocupación.

Los requerimientos están recogidos fundamentalmente en el perfil de competencias de la ocupación, que refleja el nivel exigido de cada una de las sesenta competencias del directorio. La evaluación ponderada de esos niveles, efectuada en el Sistema de Gestión de Personal, determina a su vez un valor numérico para cada ocupación concreta.

Entre los requerimientos también se contemplan otras características de la ocupación, como las físico-sanitarias o las de riesgos laborales inherentes a la misma.

El contexto viene delimitado por el proceso en el que está ubicada la ocupación, su situación organizativa y sus condiciones de trabajo.

Artículo 16. *Perfil de competencias de los empleados.*

El perfil de competencias refleja el nivel que cada empleado tiene de las sesenta competencias del directorio.

Según su naturaleza y efectos hay que distinguir entre el perfil de competencias reconocido por la ocupación y el perfil de competencias personal.

a) Perfil de competencias reconocido por la ocupación: Es el perfil de competencias reconocido a cada empleado en función de la ocupación que desempeña, una vez superado su período de prueba.

Para los empleados que formaban parte de la plantilla de la empresa a 31 de diciembre de 1997 será, de acuerdo con lo que establece este Convenio, el correspondiente a la ocupación que viniesen desempeñando en esa fecha.

Los perfiles de competencias reconocidos a los empleados se irán actualizando a lo largo de su carrera profesional a medida que vayan desempeñando ocupaciones más complejas.

b) Perfil de competencias personal: Con independencia del perfil de competencias reconocido como consecuencia del desempeño de ocupaciones concretas, cada empleado tendrá un perfil de competencias personal que será aquel que mejor refleje el nivel que acredite de cada una de las competencias del directorio.

El perfil personal se irá enriqueciendo a medida que el empleado adquiera nuevos conocimientos y capacidades a través de procesos formativos y de la experiencia y será por tanto el referente para su asignación a otras ocupaciones, momento en el que se producirá el reconocimiento de los nuevos niveles de competencias requeridos.

La Comisión de Evaluación de Perfiles de Competencias, cuya composición y funciones se recogen en la tercera parte de este Convenio, será la responsable de acreditar la mejora de los perfiles de competencias personales de los empleados, mediante la convalidación de titulaciones y su conversión en niveles de competencias y a través de los oportunos procedimientos de evaluación personal.

Artículo 17. *Grupos profesionales.*

El marco de clasificación en el que se sitúan las ocupaciones en función del valor de su perfil de competencias está constituido por cinco grupos profesionales, que a su vez se dividen en bandas para facilitar su gestión.

Asimismo, cada empleado estará situado en el grupo que le corresponda de acuerdo con el valor del perfil de competencias que tenga reconocido.

En el cuadro siguiente se recogen los grupos y bandas en función del valor del perfil de competencias, así como las titulaciones que pueden servir de referencia en cada grupo:

Grupo	Banda	Valor	Titulaciones de referencia
I	1	> 410	Universitaria grado superior.
	2	371 a 410	
	3	341 a 370	
	4	311 a 340	
	5	281 a 310	
	6	251 a 280	
	7	224 a 250	
	8	201 a 223	
II	1	181 a 200	Universitaria grado medio.
	2	161 a 180	
	3	146 a 160	
	4	131 a 145	
III	1	116 a 130	Formación Profesional grado superior.
	2	101 a 115	
	3	81 a 100	
IV	1	72 a 80	Formación Profesional grado medio.
	2	66 a 71	
V	1	51 a 65	Educación Secundaria.
	2	0 a 50	

Artículo 18. *Movilidad funcional.*

Las posibilidades de movilidad funcional de los empleados vendrán determinadas por la distancia existente entre sus perfiles de competencias personales y los de las ocupaciones de destino.

La distancia, es a estos efectos, la medida de las diferencias de nivel existentes entre las competencias de dos perfiles distintos reflejada en el Sistema de Gestión de Personal y, al propio tiempo, da idea del esfuerzo formativo que tendría que realizar, en su caso, un empleado para poder pasar a desempeñar una ocupación concreta.

Debido a la distinta naturaleza de las competencias de conocimiento y de cualidades profesionales, la distancia entre dos perfiles de competencias se representa mediante dos números, de los que el primero indica la distancia entre las competencias de conocimiento y el segundo la distancia entre las competencias de cualidades profesionales.

Cada empleado podrá por tanto desempeñar las ocupaciones para las que está capacitado de acuerdo con su perfil de competencias personal, entre las que se incluyen aquéllas cuyos perfiles estén a menos de una determinada distancia del suyo, denominada por ello distancia de intercambio. Los perfiles afines que se encuentran dentro de la distancia de intercambio de otro perfil concreto se denominan perfiles tipo.

La movilidad funcional de los empleados cuyos perfiles de competencias no se encuentren dentro de la distancia de intercambio de la ocupación de destino, se regulará en función de que la distancia real, sea inferior o superior a las que se fijan en el cuadro siguiente.

De acuerdo con estos criterios, la movilidad precisará la formación del empleado posterior o previa a su adscripción a la ocupación, con objeto de elevar el nivel de aquellas competencias que se encuentran por debajo de los niveles requeridos por la ocupación de destino.

La movilidad, con formación previa a la adscripción, requerirá que el empleado acredite, mediante la superación de las pruebas correspondientes, que tras los procesos formativos que ha realizado, su perfil de competencias personal ya se encuentra dentro de las distancias de la movilidad por intercambio o con formación posterior.

	Distancia
Grupos I y II	
Movilidad por intercambio de ocupaciones	Inferior a 12/4
Movilidad con formación posterior a la adscripción	Inferior a 18/6
Movilidad con formación previa a la adscripción	Superior a 18/6
Grupos III, IV y V	
Movilidad por intercambio de ocupaciones	Inferior a 7/3
Movilidad con formación posterior a la adscripción	Inferior a 12/4
Movilidad con formación previa a la adscripción	Superior a 12/4

Artículo 19. *Cobertura de ocupaciones por movimiento interno de plantilla.*

En el marco de la movilidad funcional establecido en el artículo anterior, la cobertura se efectuará mediante el análisis de los perfiles de los candidatos y la designación de aquel que se considere más idóneo de acuerdo con una gestión dinámica de la plantilla y con lo que se dispone en este artículo.

Los procesos de cobertura de ocupaciones pertenecientes a los grupos I y II o que requieran especial relación de confianza se gestionarán por la Unidad de Organización y Recursos Humanos, teniendo los representantes de los trabajadores en la Comisión de Promoción, acceso a la información correspondiente a las distintas fases del procedimiento a través del Sistema de Gestión de Personal.

En los procesos de cobertura de ocupaciones pertenecientes a los grupos III, IV y V se procederá como se indica a continuación:

a) Cobertura por intercambio de ocupaciones: Las ocupaciones podrán cubrirse en todo momento por la Dirección de la Empresa con empleados cuyo perfil de competencias se encuentre a menor distancia de la de intercambio.

Si el movimiento pudiese suponer el paso del empleado a una banda de ocupación superior, su adscripción deberá realizarla la Unidad de Organización y Recursos Humanos, de acuerdo con los criterios de movilidad que se establecen en este Convenio.

b) Cobertura con formación posterior a la adscripción: Cuando una ocupación no se cubra mediante el criterio de intercambio, la Unidad de Organización y Recursos Humanos publicará, a través del correo electrónico, la existencia de la vacante y los requisitos y plazos para su cobertura, así como la relación de empleados cuyos perfiles de competencias personales se encuentran a una distancia de la ocupación de destino que permita la movilidad con formación posterior a la adscripción.

Las solicitudes de los empleados que deseen optar a la ocupación vacante se trasladarán a la Comisión Calificadora, cuya composición y funciones se recogen en la tercera parte de este Convenio, la cual llevará a cabo el proceso de cobertura.

La Comisión Calificadora fijará el período de tiempo en el que el candidato designado deberá acreditar que ha alcanzado los nuevos niveles de competencias de la ocupación de destino que, con carácter general, no podrá ser inferior a tres meses ni superior a un año.

c) Cobertura con formación previa a la adscripción: Cuando no sea posible cubrir una ocupación por los procedimientos recogidos en los apartados anteriores, la Unidad de Organización y Recursos Humanos podrá convocar concurso publicando, a través del correo electrónico, la existencia de la vacante y los requisitos y plazos para su cobertura, al cual podrán presentarse los empleados cuyo perfil de competencias reconocido o personal, aún estando a más distancia de la correspondiente a la movilidad con formación posterior a la adscripción, no supere la distancia de cinco en cualidades profesionales.

La Unidad de Organización y Recursos Humanos informará a los empleados que lo soliciten sobre la distancia a la que se encuentra su perfil de competencias con respecto al de la ocupación vacante, así como de las competencias y niveles que deberá acreditar en el concurso de referencia.

Las solicitudes de los empleados que deseen optar a la ocupación vacante se trasladarán a la Comisión Calificadora, la cual llevará a cabo el proceso de cobertura.

Como se indica en el artículo precedente, la movilidad con formación previa a la adscripción, requerirá que el empleado acredite, mediante la superación de las pruebas correspondientes, que tras los procesos de formación que ha realizado, su perfil de competencias personal ya se encuentra dentro de las distancias de movilidad por intercambio o con formación posterior a la adscripción.

Las pruebas que se realicen irán dirigidas, por tanto, a medir los niveles reales que tienen los candidatos de las competencias de conocimiento de la referida ocupación, por si fuese posible de acuerdo con los criterios que se establecen en este artículo, la designación de alguna de ellos para cubrir la ocupación de referencia.

Cuando el candidato designado proceda de un grupo profesional inferior al de la ocupación vacante, se le adscribirá al nuevo grupo en el nivel que resulte económicamente equivalente al de procedencia.

Los niveles de competencias que acrediten los candidatos en los procesos de cobertura se incorporarán a su perfil personal y tendrán reconocimiento oficial cuando pasen a desempeñar ocupaciones que requieran los niveles de referencia.

Cuando como consecuencia de un proceso de cobertura el empleado tenga que trasladar su lugar de residencia y ello le suponga incurrir en un mayor gasto familiar, percibirá como compensación el importe de una mensualidad de su nuevo salario, así como los gastos de traslado de enseres, una vez acredite estas circunstancias.

Existirá un registro de peticiones de traslado en el que figurarán las indicaciones de los empleados en relación con sus preferencias de traslado a ocupaciones o zonas geográficas concretas, que serán tenidas en cuenta en los procesos de cobertura de vacantes a fin de armonizar los intereses de la organización y de las personas.

Artículo 20. *Cobertura de ocupaciones por contratación exterior.*

La cobertura de vacantes mediante contratación exterior se realizará adecuando los instrumentos de contratación que proporciona la legislación laboral a las necesidades de la empresa, la cual podrá utilizar los contratos de prácticas o formación, con los fines y salarios previstos por el legislador.

Las vacantes correspondientes a ocupaciones que de acuerdo con el modelo organizativo de la empresa vayan a ser amortizadas en el futuro, podrán cubrirse con contratos de obra o servicio, cuya finalización se producirá cuando se amortice la ocupación de referencia.

Los contratos de duración determinada, incluidos los formativos, que se suscriban durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se podrán convertir en indefinidos mediante la modalidad de fomento de la contratación indefinida.

Artículo 21. *Período de prueba.*

Tanto en los casos de movimiento interno como de contratación exterior se establecerá un período de prueba de duración suficiente para la valoración del candidato, que será necesario superar para que la cobertura de la ocupación se considere definitivamente realizada.

En coherencia con lo anterior y con objeto de fomentar la contratación indefinida, la duración del período de prueba en los nuevos contratos de esta naturaleza, se determinará en cada caso en función de los niveles de formación y experiencia del empleado y de la complejidad de la ocupación de destino, no pudiendo ser superior a tres años para los trabajadores de los grupos I y II ni a dos años para los trabajadores de los grupos III, IV y V.

En los movimientos internos, el período de prueba será de tres meses en todos los casos, si bien excepcionalmente y de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa podrá ampliarse hasta un plazo máximo de un año, cuando aquel no haya sido suficiente para la valoración del candidato.

Tras la superación del período de prueba, se considerará como fecha de inicio del desempeño efectiva de la ocupación aquélla en la que dio comienzo el período de prueba.

Artículo 22. *Gestión del desempeño.*

La gestión eficaz del desempeño de las personas y los equipos requiere:

Definir con claridad los valores y objetivos de Unión Fenosa y comprometer a las personas en su logro mediante la fijación de objetivos personales y de equipo alineados con aquéllos.

Establecer una forma de relación entre jefe y colaborador en la que el seguimiento del desempeño sea el elemento básico para la toma de decisiones con vistas a la consecución de los objetivos fijados.

Evaluar los resultados finalmente conseguidos por Unión Fenosa, sus unidades y por cada empleado en concreto, al objeto de determinar el reconocimiento a su contribución y orientar su desarrollo profesional futuro.

De acuerdo con los principios anteriores, se elaborarán los cuadros de mando de las distintas funciones en que se estructura el negocio de Unión Fenosa, definiendo sus factores de éxito e indicadores de desempeño, para proceder después al despliegue de objetivos, proceso en cascada en el que cada jefe establece con sus colaboradores los objetivos concretos a alcanzar por éstos en el ejercicio correspondiente.

Los objetivos podrán ser individuales y de equipo, tendrán diferente peso en función de su importancia relativa y serán los referentes esenciales que habrán de tener en cuenta jefe y colaborador a lo largo del año en la gestión del desempeño.

Finalizado el ejercicio, se evaluará para cada empleado el grado de cumplimiento de los objetivos fijados, así como su adecuación a los valores corporativos de la sociedad, con una ponderación del 70 y 30 por 100, respectivamente, lo que permitirá determinar la retribución variable a que se refiere este Convenio.

En aquellos casos en que circunstancias ajenas a la actuación del empleado, hayan podido condicionar a favor o en contra, de forma relevante, los resultados conseguidos, operará un factor de corrección que permitirá sumar o restar hasta un 10 por 100 al valor alcanzado en el cumplimiento de objetivos.

La evaluación, al igual que la planificación y seguimiento de los objetivos, requerirá una estrecha relación de compromiso entre jefe y colaboradores, los cuales en caso de discrepancia en cualquier fase del proceso podrán dirigirse al superior jerárquico de su jefe al objeto de solventar las cuestiones que se planteen.

Para impulsar el proceso de implantación de la gestión del desempeño y velar por el desarrollo homogéneo de estos criterios en todo el ámbito de la empresa se crea el Comité de Gestión del Desempeño, que asimismo decidirá acerca de las cuestiones que se susciten en torno a su aplicación.

Artículo 23. *Promoción profesional.*

La promoción dentro de los niveles de cada grupo profesional, se realizará teniendo en cuenta principalmente la mejora de competencias y la consecución de objetivos de los empleados, reflejados a través de su gestión del desempeño desde la última promoción, debiendo cuidar la Dirección de la Empresa de que se lleve a cabo con la máxima objetividad y equidad en los diferentes grupos profesionales.

Los miembros de la Comisión de Promoción tendrán acceso mediante el Sistema de Gestión de Personal a la relación de personal promocionado y a los resultados globales de su evaluación del desempeño durante el período al que se refiere el párrafo anterior.

CAPÍTULO III

Modelo de retribución

Artículo 24. *Sistema retributivo.*

El nuevo sistema, que comenzará a aplicarse a partir del 1 de enero de 1998, pretende ser más motivador para los empleados, distinguiendo tres componentes retributivos de cuya suma se obtiene el salario total de cada empleado:

Retribución total = Salario de grupo + Salario por ocupación + Retribución variable

1. El salario de grupo retribuye lo que el empleado es, en el sentido de los conocimientos, capacidades y experiencias que pone al servicio de la empresa y que ésta reconoce y estará asociado al grupo profesional al que pertenece. Por su naturaleza es consolidable.

Cada grupo profesional tiene los niveles retributivos de promoción profesional que se recogen en la tabla del capítulo siguiente.

2. El salario por ocupación persigue recompensar lo que el empleado hace, es decir, las funciones y tareas que desarrolla en cada momento, de acuerdo con el valor del perfi1 de competencias de la ocupación, lo que determinará su banda de retribución.

Cada grupo profesional tiene las bandas retributivas de ocupación que se recogen en la tabla del capítulo siguiente.

El salario por ocupación se consolidará una vez transcurridos seis años en el desempeño efectivo de la misma ocupación. Consecuentemente, si el empleado pasa posteriormente a desempeñar una ocupación corres-

pondiente a una banda de retribución inferior, seguirá percibiendo el importe de la consolidada anteriormente.

De igual forma, transcurridos tres años en el desempeño efectivo de la misma ocupación, el empleado consolidará el 50 por 100 de su salario por ocupación, por lo que si antes de los seis años pasa a desempeñar una ocupación correspondiente a una banda de retribución inferior, percibirá el 50 por 100 consolidado, al que habrá que sumar el 50 por 100 de la nueva ocupación para obtener su salario total por ocupación.

3. La retribución variable está ligada a la actuación concreta de cada empleado y a lo que consigue con esa actuación, determinada mediante criterios homogéneos a través de su gestión del desempeño y tendrá menor peso en relación con el salario a medida que se desciende en la escala de grupos profesionales. Por su naturaleza no es consolidable, ni de aplicación al personal en situación laboral especial.

La retribución variable se irá implantando gradualmente hasta alcanzar los porcentajes sobre los salarios de grupo y ocupación que figuran a continuación:

Grupo I: 15 por 100.
Grupo II: 10 por 100.
Grupo III: 7 por 100.
Grupo IV: 5 por 100.
Grupo V: 5 por 100.

Para el cálculo de la retribución variable de los empleados pertenecientes a grupos profesionales en los que aún no esté operativa la gestión del desempeño, se tendrá en cuenta el porcentaje de objetivos conseguidos por la unidad en la que estén encuadrados, en su planificación estratégica anual.

El salario de grupo y el salario por ocupación se abonarán en doce mensualidades y tres pagas extraordinarias en los meses de marzo, junio y noviembre.

La retribución variable se percibirá una vez al año, tras la evaluación de la gestión del desempeño del empleado.

Artículo 25. *Retribución del personal de nuevo ingreso.*

La retribución del personal de nuevo ingreso se determinará en función de los niveles de formación y experiencia del empleado y de la complejidad de la ocupación de destino.

Teniendo en consideración estos elementos y una vez estén dotados los porcentajes totales de retribución variable, podrán establecerse transitoriamente, durante el primer y segundo año desde la incorporación, unos salarios por ocupación específicos para cada caso concreto, nunca inferiores al 60 y 80 por 100, respectivamente, de los que figuran en la tabla salarial.

Posteriormente la retribución estará vinculada a la evolución profesional de cada trabajador, de acuerdo con lo que se indica en los artículos 19 y 23, lo que posibilitará alcanzar niveles retributivos superiores a los del sistema anterior.

Artículo 26. *Retribución en incapacidad temporal y maternidad.*

El empleado percibirá un complemento que sumado a las prestaciones de la Seguridad Social que pudieran corresponderle por incapacidad temporal o maternidad, calculadas en todo momento y a los efectos de este artículo, de acuerdo con la legislación vigente al 31 de diciembre de 1997, alcance el total de sus retribuciones salariales ordinarias, exceptuados los conceptos que por su naturaleza así lo establezcan en su definición.

En aquellos casos en que la Seguridad Social abone directamente la prestación al trabajador, se deducirá su importe en la nómina mensual.

Artículo 27. *Antigüedad.*

Cada período de dos años continuados de permanencia del trabajador en la empresa generará un premio de antigüedad que se abonará distribuida en las doce mensualidades y las pagas extraordinarias de junio y noviembre.

Se percibirá a partir del mes de enero o julio del año en que se genere, según que el ingreso en la empresa se hubiera producido en el primer o segundo semestre del año.

Dejará de devengarse cuando el trabajador cumpla los sesenta y cinco años de edad.

Artículo 28. *Ayuda de comida.*

El personal que realice jornada ordinaria percibirá por día efectivamente trabajado en horario partido, una ayuda de comida que será incompatible con cualquier otro tipo de dieta o concepto retributivo de naturaleza similar.

Artículo 29. *Horas extraordinarias.*

Es voluntad de los representantes de los trabajadores y de la Dirección de la Empresa reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias, mediante la mejora permanente de la eficiencia de la organización y los empleados, de forma que únicamente se tengan que realizar aquéllas que sean ineludibles de acuerdo con la naturaleza del servicio que presta la empresa.

A estos efectos se consideran como ineludibles por ser de fuerza mayor, las horas extraordinarias que se tengan que realizar para prevenir o reparar averías, siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

De acuerdo con la normativa laboral, el número máximo de horas extraordinarias por empleado y año no podrá exceder en más de ochenta horas a la jornada máxima que establece el Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de su descanso o retribución alternativa.

Sólo tendrán la consideración de horas extraordinarias las que efectivamente se realicen, por lo que las compensaciones que se abonen al importe de la hora extraordinaria pero que no sean debidas a su realización efectiva, no serán tenidas en cuenta a la hora de computar los topes legales.

La Dirección de la Empresa informará a los representantes de los trabajadores del número y naturaleza de las horas extraordinarias realizadas.

Artículo 30. *Compensación y retribución de las horas extraordinarias.*

Siempre que el trabajador lo desee y las necesidades del servicio lo permitan, las horas extraordinarias se compensarán con tiempo de descanso.

Cuando no sea posible la compensación, las horas extraordinarias se abonarán en función de la banda de ocupación de cada empleado, incrementándose en un 15 por 100 cuando se realicen en horario nocturno, entre las veintidós y las seis horas.

La compensación con tiempo de descanso tendrá dos alternativas, de forma que, por cada hora extraordinaria realizada, el trabajador podrá elegir entre descansar una hora y treinta minutos o hacerlo una hora y percibir además una compensación por importe del 45 por 100 del valor de la hora extraordinaria o del 60 por 100 cuando se haya realizado en horario nocturno.

Cuando un trabajador sea requerido para realizar trabajos extraordinarios interrumpiendo su descanso, ya sea en día festivo o libre, o en día laborable entre las veintidós y las seis horas, percibirá el importe de cuatro u ocho horas extraordinarias, según que el número de las trabajadas sea inferior o superior a cuatro.

Cuando un empleado tenga que trabajar en día de descanso, desplazándose a su centro de trabajo desde una localidad distinta percibirá, además del importe de las horas extraordinarias que realice, los correspondientes gastos de desplazamiento.

Este modelo de descanso o retribución de las horas extraordinarias, así como los importes resultantes de su aplicación se inscriben en el sistema retributivo general de este Convenio, del que forman parte coherente e indivisible.

Artículo 31. *Plus de nocturnidad.*

Los empleados que trabajen entre las veintidós y las seis horas percibirán un plus de nocturnidad por cada hora efectivamente trabajada equivalente al 15 por 100 del valor de la hora extraordinaria.

Artículo 32. *Primas por el desempeño de ocupaciones singulares.*

Los trabajadores que desempeñen alguna de las ocupaciones singulares que se definan, percibirán las primas correspondientes mientras desarrollen esa ocupación.

Artículo 33. *Plus de turnos.*

Los empleados que trabajen en régimen de turnos percibirán por cada día de trabajo efectivo a turnos, la cantidad que resulte de aplicar los porcentajes que figuran en el cuadro siguiente al nivel económico inicial del grupo en que estén encuadrados y al importe de la banda de ocupación que desempeñen, ambos en cómputo anual y divididos entre 209 turnos:

Grupo	T. cerrado — Porcentaje	T. abierto A — Porcentaje	T. abierto B — Porcentaje
II	19,5	16,5	10,5
III	20	17	11
IV y V	21	18	12

Cuando por necesidades del servicio se efectúe la suplencia a que se refiere el artículo 45, dando lugar a la realización de turno y medio o dos turnos en el mismo día, los empleados percibirán plus y medio o dos pluses, en función de la jornada realizada

Esta retribución, que compensa todas las particularidades de este tipo de jornada, no se devengará, en consecuencia, en los períodos de descanso, vacaciones, permisos, incapacidad temporal, maternidad y otros de análoga naturaleza.

Cuando por necesidades del servicio un trabajador con jornada ordinaria realice temporalmente jornada a turnos percibirá el importe del plus de turnos incrementado en un 15 por 100.

Artículo 34. *Retribución por trabajos extraordinarios programados.*

Cuando a requerimiento de la empresa un trabajador tenga que realizar trabajos de naturaleza extraordinaria, programados con antelación, en sábados, domingos o festivos, si se trata de personal acogido al régimen de jornada partida, o en su día de descanso si se trata de personal acogido al régimen de turnos, percibirá una compensación cuya cuantía, en función del tiempo trabajado, se establece en el capítulo siguiente.

Artículo 35. *Compensación por trabajar los días de Navidad y Fin de Año.*

Los empleados que por necesidades del servicio tengan que trabajar entre las quince horas de los días 24 y 31 de diciembre y las quince horas del día siguiente, percibirán una compensación cuya cuantía, en función del tiempo trabajado, se establece en el capítulo siguiente.

Artículo 36. *Desempeño de ocupación superior.*

Cuando un empleado, por indicación de la Dirección de la Empresa, pase a desempeñar temporalmente una ocupación que se encuentre a menor distancia del perfil de competencias del empleado de la que requeriría formación previa a la adscripción y cuya banda de retribución sea superior a la que venía desarrollando o tiene consolidada, tendrá derecho a percibir la diferencia económica existente entre ambas bandas de ocupación, siempre que realice todas las funciones de la ocupación durante un período de tiempo superior a los quince días laborables seguidos.

Si el desempeño de la ocupación superior se realizase durante un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, siempre que al menos dos meses hayan sido consecutivos, el empleado quedará adscrito a la ocupación.

El responsable jerárquico será quien acredite que se cumplen los requisitos señalados en los párrafos anteriores, cuyos efectos económicos se referirán a la fecha de comunicación a la Unidad de Organización y Recursos Humanos.

Los plazos a que se refiere este artículo comenzarán a computarse en la fecha de comunicación a la Unidad de Organización y Recursos Humanos y se interrumpirán si se produce la convocatoria de cobertura de la vacante o su amortización.

Artículo 37. *Dietas.*

Los trabajadores encuadrados en los grupos III, IV y V que por necesidades del servicio tengan que desplazarse de su localidad de destino o prolongar su jornada laboral y generen derecho a dieta, percibirán las cantidades establecidas para estas situaciones.

En aquellos casos en que por determinadas circunstancias, los importes de las dietas resultasen insuficientes, el responsable de la unidad podrá autorizar el régimen de gastos a justificar.

La dieta completa únicamente se devengará cuando por razones de trabajo sea obligado pernoctar fuera del lugar de residencia. La dieta completa tipo A se aplicará cuando el desplazamiento sea inferior a 75 kilómetros y la tipo B cuando sea superior a esa distancia.

Los trabajadores encuadrados en los grupos I y II estarán sujetos al régimen de gastos a justificar y cuando el desplazamiento tenga una duración superior a cuatro días percibirán además, desde el primer día, en concepto de gastos de bolsillo la cantidad establecida en el capítulo siguiente.

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

Artículo 38. *Gastos de desplazamiento.*

Cuando las necesidades del servicio lo requieran, los trabajadores deberán desplazarse utilizando para ello medios públicos de transporte, cuyos gastos justificados les serán reintegrados posteriormente por la empresa.

Si el desplazamiento se efectuase en vehículo propio, previa autorización de la empresa, el trabajador percibirá, por cada kilómetro realizado, la cantidad establecida en el capítulo siguiente.

Artículo 39. *Retribuciones en especie.*

El tratamiento fiscal a los empleados por las retribuciones en especie será el que la ley señale en cada momento.

Artículo 40. *Tarifa de energía eléctrica.*

El personal que se incorpore a la empresa a partir del 1 de enero de 1998 podrá disfrutar de la bonificación de tarifa de energía eléctrica, de acuerdo con las condiciones y límites que establezcan los representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa, una vez se conozcan las consecuencias tarifarias y fiscales definitivas de la tarifa de empleado.

Entretanto, y con carácter transitorio, los empleados con antigüedad superior a dos años podrán disfrutar de la tarifa de empleado en su domicilio habitual.

CAPÍTULO IV

Régimen económico

Artículo 41. *Retribuciones 1998.*

En este artículo se recogen los valores de los distintos conceptos del modelo de retribución para 1998.

Salarios de grupo y ocupación: Los empleados percibirán los importes correspondientes al nivel de grupo que tengan reconocido y a la banda en que esté encuadrada la ocupación que desarrollan, de acuerdo con los valores que figuran en la siguiente tabla de retribución.

Salario de grupo

Grupo	Nivel	Anual — Pesetas	Mensual — Pesetas
I	1	7.907.200	527.148
	2	7.226.820	481.788
	3	6.590.955	439.397
	4	5.996.670	399.778
	5	5.441.265	362.751
	6	4.922.205	328.147
	7	4.437.105	295.807
	8	3.983.730	265.582
	9	3.560.010	237.334
	10	3.164.025	210.935
	11	2.793.930	186.262
II	1	4.920.075	328.005
	2	4.526.355	301.757
	3	4.144.110	276.274
	4	3.772.995	251.533
	5	3.412.695	227.513
	6	3.062.880	204.192
	7	2.723.265	181.551
III	1	3.590.595	239.373
	2	3.313.245	220.883
	3	3.049.080	203.272

Grupo	Nivel	Anual — Pesetas	Mensual — Pesetas
	4	2.797.515	186.501
	5	2.557.920	170.528
IV	1	3.321.975	221.465
	2	3.038.805	202.587
	3	2.769.105	184.607
	4	2.512.260	167.484
	5	2.267.640	151.176
V	1	2.876.040	191.736
	2	2.642.745	176.183
	3	2.420.565	161.371
	4	2.208.960	147.264
	5	2.007.435	133.829

Salario por coupación

Grupo	Banda	Anual — Pesetas	Mensual — Pesetas
I	1	3.552.525	236.835
	2	3.224.340	214.956
	3	2.896.155	193.077
	4	2.567.970	171.198
	5	2.239.800	149.320
	6	1.911.615	127.441
	7	1.583.430	105.562
	8	1.255.245	83.683
II	1	1.207.050	80.470
	2	1.027.395	68.493
	3	847.755	56.517
	4	668.100	44.540
III	1	767.460	51.164
	2	657.090	43.806
	3	546.735	36.449
IV	1	632.760	42.184
	2	431.940	28.796
V	1	346.425	23.095
	2	241.800	16.120

Retribución variable: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 24, la retribución variable se implantará gradualmente a partir del 1 de enero de 1998, año para el que la empresa realiza una dotación económica equivalente a la décima parte de los porcentajes correspondientes a cada grupo profesional:

Antigüedad:

Pesetas/bienio: 43.505.

Ayuda de comida:

Pesetas/día: 1.160.

Retribución de las horas extraordinarias:

Grupo	Banda	Importe — Pesetas
II	1	2.254
	2	2.154
	3	2.062
	4	1.948
III	1	1.857
	2	1.731
	3	1.645
IV	1	1.531
	2	1.409
V	1	1.187
	2	1.097

Trabajos extraordinarios programados:

Hasta cuatro horas: 1.599 pesetas.
Más de cuatro horas: 3.198 pesetas.

Compensación por trabajos en los días de Navidad y Fin de Año:

Hasta cuatro horas: 9.417 pesetas.
Más de cuatro años: 18.834 pesetas.

Dietas:

Tipo	Importe — Pesetas
Desayuno	338
Comida o cena	2.086
Cama	2.403
Completa tipo A	4.353
Completa tipo B	8.601

Gastos de bolsillo: Pesetas/día, 1.063.
Gastos de desplazamiento: Pesetas/kilómetro, 35,59.
Primas: Los valores unitarios de las primas por desempeño de ocupaciones singulares serán los que resulten tras incrementar los de 1997 en un 2,1 por 100.

Artículo 42. *Cláusula de revisión 1998.*

En caso de que el Índice de Precios al Consumo registrara a 31 de diciembre de 1998 un incremento anual diferente del 2,1 por 100 previsto, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en la diferencia sobre el referido IPC. Se exceptuará de esta posible revisión el valor de la antigüedad.

Artículo 43. *Revisión económica 1999.*

La revisión económica correspondiente al año 1999 se acordará por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo en el último trimestre de 1998.

CAPÍTULO V

Jornada

Artículo 44. *Jornada ordinaria.*

La jornada laboral ordinaria teórica será de mil seiscientas setenta y dos horas de trabajo efectivo al año.

Tendrá dos modalidades diferenciadas: Jornada partida, desde el 1 de octubre al 31 de mayo, y jornada intensiva, desde el 1 de junio al 30 de septiembre y del 24 de diciembre al 6 de enero, todos inclusive.

En jornada partida se trabajarán ocho horas y treinta minutos diarios, de lunes a jueves, con una interrupción de al menos una hora para comer, y los viernes se trabajarán siete horas continuadas.

En jornada intensiva, entre los días 1 de junio y 30 de septiembre se trabajarán seis horas y quince minutos diarios, de lunes a viernes.

Entre los días 24 de diciembre y 6 de enero, con ocasión de las fiestas navideñas, se trabajarán seis horas diarias, de lunes a viernes.

Cuando un trabajador deba iniciar su jornada laboral en un lugar distinto al de su centro de trabajo, cumplirá en aquél su jornada ordinaria, siempre que el tiempo de desplazamiento no supere en un cuarto de hora al que invierte habitualmente en acudir a su centro de trabajo. Si el tiempo empleado en el desplazamiento fuera superior a quince minutos se considerará incluido en la jornada ordinaria.

1. Horario flexible: El régimen de flexibilidad de horarios se regulará como sigue:

En jornada partida: La entrada por la mañana se realizará entre las ocho y nueve horas, y la salida para el almuerzo será de lunes a jueves, de catorce a quince horas, con un mínimo de una hora y un máximo de dos para almorzar. La entrada por la tarde se realizará entre las quince y las dieciséis horas, y la salida, a la hora que corresponda para completar la jornada de ocho horas y treinta minutos, en función de la hora de inicio de jornada y del tiempo empleado para almorzar.

Los viernes, la entrada se realizará entre las ocho y nueve horas, y la salida, entre las quince y dieciséis horas.

En jornada intensiva: La entrada se realizará entre las ocho y nueve horas, y la salida, entre las catorce quince y quince quince horas.

Durante los días comprendidos entre el 24 de diciembre y el 6 de enero, la entrada se realizará de ocho a nueve horas, y la salida, de catorce a quince horas.

El régimen de flexibilidad de horarios se aplicará con carácter general a las ocupaciones que venían disfrutándolo a 31 de diciembre de 1997.

En adelante, cuando el desempeño eficaz de una ocupación no fuera compatible con el horario flexible, la Dirección de la Empresa, oídos los representantes de los trabajadores, podrá modificar este régimen, comunicándolo previamente a los empleados interesados.

2. Jornada de coincidencia: En consecuencia, la jornada de coincidencia del personal que realice jornada ordinaria será, en jornada partida, de nueve a catorce y de dieciséis a diecisiete treinta horas, de lunes a jueves, y de nueve a quince, los viernes, y en jornada intensiva, de nueve a catorce quince horas, salvo en Navidades, que será de nueve a catorce horas.

3. Distribución horaria: Cuando las necesidades productivas o de atención al cliente aconsejen la adecuación de los horarios laborales en algún centro de trabajo, la Dirección de la Empresa planteará motivadamente la propuesta a la Comisión de Jornada, la cual una vez estudiada podrá autorizar, en su caso, una nueva distribución horaria, siempre que se ajuste a lo siguiente: Observe los límites legales que establece el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y la jornada anual de mil seiscientas setenta y dos horas, no desplace en más de dos meses la jornada intensiva ni reduzca la jornada de coincidencia en más de dos horas diarias durante la jornada partida o una hora en la intensiva.

La Comisión de Jornada estará integrada por un representante de cada organización sindical con implantación en la empresa superior al 10 por 100 del total de representantes del personal y por igual número de miembros designados por la Dirección de la Empresa, que determinará entre ellos el que ejercerá las funciones de Presidente.

La Comisión estará válidamente constituida cuando previa convocatoria individualizada de todos sus miembros concurran a la misma al menos la mitad de ellos. Sus acuerdos, que serán comunicados al Comité del Centro de Trabajo interesado, se adoptarán por mayoría simple entre los asistentes, y en caso de empate, resolverá el voto del Presidente.

Artículo 45. *Jornada a turnos.*

Los trabajadores que desempeñen ocupaciones con jornada en régimen de turnos cerrados o abiertos, deberán realizar la correspondiente a doscientos nueve turnos de ocho horas al año, de conformidad con el calendario que se establezca para el centro de trabajo al que estén adscritos.

La Dirección de cada Centro, oído el Comité de Empresa, publicará y desarrollará los cuadros calendario, teniendo en cuenta la previsión de vacaciones, revisiones y demás incidencias, de forma que en su aplicación se genere el menor número de horas extraordinarias.

Los turnos abiertos, es decir, aquéllos que no se realizan en ciclo completo de mañana, tarde y noche, podrán ser de dos tipos:

A. Los que se realizan todos los días naturales.
B. Los que se realizan los días laborales.

La suplencia del personal de turnos que no pueda asistir a su trabajo se realizará con personal disponible. Si coyunturalmente no fuese posible la suplencia con personal disponible, un trabajador del turno anterior deberá doblar su turno el primer día que se produzca la ausencia y si por causas extraordinarias no fuese posible corregir la situación inmediatamente, las siguientes suplencias se realizarán doblando en jornadas de cuatro horas.

Si por necesidades del servicio un trabajador efectuase más de doscientos nueve turnos al año, percibirá las horas trabajadas en exceso al importe de las horas extraordinarias, si bien únicamente se considerarán como tales a la hora de computar los topes legales las que procedan de acuerdo con lo que se dispone en el artículo 29.

Cuando por necesidades organizativas, la Dirección de la Empresa necesite modificar o suprimir la jornada de turnos en un servicio, deberá anunciarlo al menos con un mes de antelación al personal afectado, que pasará a realizar la nueva jornada a partir de la fecha del cambio.

Si no se cumpliese el preaviso, el personal afectado pasará a realizar la nueva jornada y percibirá de una sola vez el importe de los conceptos retributivos asociados a la jornada a turnos, correspondientes al período que falte para alcanzar el mes de referencia.

Cuando por causas coyunturales no se requiera la realización de la jornada a turnos establecida en un centro de trabajo, se podrá cambiar el tipo de turno o suspender su realización, pasando el personal afectado a realizar la nueva jornada.

Si la duración del cambio de jornada fuera superior a dos semanas, a partir de la tercera semana el personal pasará a percibir las retribuciones correspondientes a la nueva jornada, hasta que una vez cesadas las causas de referencia vuelva a trabajar en régimen de turnos y a percibir por tanto las retribuciones inherentes al mismo.

Artículo 46. *Otras jornadas.*

Cuando la naturaleza de una ocupación requiera la realización de otro tipo de jornada, como mixta, continuada, etc., se establecerán sus características en la descripción de la ocupación.

Artículo 47. *Calendario laboral anual.*

La empresa elaborará y publicará cada año el calendario laboral correspondiente, en el que se reflejarán los días laborables, los festivos, la festividad de la Patrona el 1 de junio y los puentes, incluyendo en este último caso la forma de recuperación, que se realizará, con carácter general, prolongando la jornada diaria de lunes a jueves en treinta minutos.

Los puentes podrán generarse como consecuencia de la situación en el calendario de los días festivos nacionales, autonómicos y de la Patrona.

Los puentes del año 1998 se publicaron en diciembre de 1997 y los correspondientes al año 1999 se acordarán en el último trimestre de 1998.

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

Artículo 48. *Vacaciones y licencias.*

Los trabajadores con antigüedad en la empresa superior a un año dispondrán de un período de vacaciones de veinticinco días laborales cada año natural.

El disfrute de las vacaciones anuales podrá dividirse como máximo en dos períodos.

La programación de las vacaciones se realizará por la empresa en cada centro de trabajo durante el primer trimestre del año y se tendrán en cuenta para ello las necesidades productivas y de servicio, así como las preferencias de los trabajadores.

En caso de no existir acuerdo entre los trabajadores se establecerá un sistema que permita en el futuro la rotación de los períodos de vacaciones entre los trabajadores afectados.

Cuando por necesidades de la empresa un trabajador no hubiera podido disfrutar las vacaciones en el año natural correspondiente, podrá hacerlo con carácter excepcional, en el primer trimestre del año siguiente.

Los trabajadores dispondrán del régimen de licencias y permisos establecido en anteriores Convenios Colectivos.

CAPÍTULO VI

Desarrollo profesional

Artículo 49. *Desarrollo profesional.*

La formación en nuestra empresa pretende la gestión dinámica del conocimiento orientada al desarrollo del potencial de los empleados, a fin de adecuar su nivel de competencias a los requeridos en cada momento para la consecución de los objetivos empresariales.

En el directorio de competencias se definen y gradúan los conocimientos y cualidades profesionales necesarios para el cumplimiento de esos objetivos, por lo que los planes y acciones formativas, cuya eficacia habrá que contrastar con instrumentos de medida, deberán facilitar y posibilitar la adquisición de mayores niveles de competencias.

De acuerdo con la previsión de necesidades de demanda de competencias de la organización, los empleados deberán programar sus actividades de desarrollo de competencias para elevar los niveles de aquéllas que se requieran o vayan a precisarse en el futuro, de forma que puedan alcanzar las distancias de intercambio o movilidad con formación posterior a la adscripción a las ocupaciones de destino. De esta forma el propio trabajador podrá ir diseñando el itinerario profesional más acorde con sus características, de entre los existentes en nuestra empresa.

Para llevar a cabo esta tarea será fundamental la implicación de los responsables de las unidades a la hora de aflorar las necesidades y de concretarlas en los correspondientes planes de desarrollo de competencias, de los que deberán beneficiarse todos los empleados, así como la participación activa en todo el proceso formativo de los representantes de los trabajadores en la Comisión de Formación.

En coherencia con todo lo anterior, la Dirección de la Empresa velará por que los empleados puedan en la práctica compaginar el eficaz desempeño de sus ocupaciones con la participación en las necesarias acciones formativas, debiendo tener en consideración esta circunstancia en sus planificaciones para poder otorgar en su momento las oportunas licencias a los interesados.

CAPÍTULO VII

Salud laboral

Artículo 50. *Prevención de riesgos laborales.*

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas reglamentarias suponen la incorporación a nuestra legislación de las orientaciones y Directivas de la Unión Europea, cuyo objetivo es la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigido a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

En consecuencia, para el desarrollo y coordinación de las políticas y actividades de prevención se crea la Unidad de Salud Laboral, que se constituye en servicio de prevención a los efectos de la normativa en la materia.

Esta unidad velará especialmente por la salud de los empleados, la formación de los Delegados de Prevención, el funcionamiento eficaz de los Comités Locales de Seguridad y Salud y del Comité Central, cuya composición y funciones se recogen en la tercera parte de este Convenio, así como por la formación de los empleados en relación con los riesgos de sus ocupaciones y la extensión a las empresas de contrata de la necesaria coordinación y responsabilización en la materia.

Artículo 51. *Servicios médicos.*

En el marco de Salud Laboral, se prestará especial atención al desarrollo de las actividades de medicina preventiva como medio esencial para mejorar la salud de los empleados, evitando la aparición de procesos patológicos.

En cuanto a la medicina asistencial, los servicios médicos deberán agilizar y controlar las relaciones de la Seguridad Social con los empleados, buscando la obtención de la máxima eficacia en la gestión de sus servicios.

Cuando las actuaciones ordinarias no alcancen los resultados deseados, los servicios médicos podrán buscar soluciones alternativas que garanticen la mejor atención de la salud de nuestros empleados.

CAPÍTULO VIII

Beneficios sociales

Artículo 52. *Beneficios sociales.*

Los beneficios complementarios que se recogen a continuación tienen por objeto conseguir una mayor integración de los trabajadores en la empresa y para ello es necesario que sean dinámicos y se adecuen a los requerimientos y sensibilidades de cada momento.

Anticipos reembolsables: La empresa, de acuerdo con los objetivos de política social establecidos, fijará en la Comisión de Relaciones Laborales la dotación económica que se destinará a anticipos reembolsables, cuyo procedimiento de concesión se regulará mediante normativa interna.

Actividades culturales y recreativas: La empresa fijará en la Comisión de Relaciones Laborales las líneas de acción, así como el marco presupuestario adecuado para desarrollar estas actividades y al propio tiempo facilitar el nacimiento de nuevas iniciativas.

CAPÍTULO IX

Plan de pensiones

Artículo 53. *Plan de pensiones de Unión Fenosa.*

Los trabajadores podrán adherirse al Plan de Pensiones de Unión Fenosa de acuerdo con las condiciones establecidas en su Reglamento, del que se extraen a continuación sus principales elementos:

1. Objeto: El plan de pensiones se conforma como un sistema de previsión social, al cual puede acceder todo empleado de Unión Fenosa, de forma voluntaria.
2. Entrada en vigor: El plan entró en vigor el 15 de noviembre de 1993, con efectos económicos a partir del 1 de enero de 1993.
3. Reglamentación: El plan está regulado por la Ley 8/1987, de 8 de junio; por el Reglamento de la misma (Real Decreto 1307/1988), y demás normas que la desarrollan, y por el Reglamento de Especificaciones del Propio Plan.
4. Modalidad y sistema: El plan es de la modalidad de plan mixto en cuanto a las obligaciones estipuladas y del sistema de empleo en cuanto a los sujetos constituyentes.
5. Adscripción: El plan está adscrito al Fondo de Pensiones de Unión Fenosa.
6. Adhesión al plan: La adhesión al plan quedará formalizada mediante la solicitud del partícipe dentro del año natural en que alcance dicha condición, o en períodos sucesivos establecidos al efecto en el Reglamento del Plan.
7. Régimen de aportaciones al plan de pensiones: Las aportaciones al plan de pensiones se determinan de la siguiente forma:

a) La aportación del promotor gira sobre el salario regulador del partícipe y se compone de dos partes: Aportación al fondo de capitalización, o ahorro para la jubilación, y aportación para el coste de una prima de seguro por fallecimiento e invalidez en servicio activo, o riesgo, que garantice las prestaciones establecidas. Estas últimas prestaciones están aseguradas por el plan en una entidad aseguradora.

Para el inicio de las aportaciones al fondo de capitalización se requiere una antigüedad mínima del trabajador de dos años en la empresa.

Durante el período 1995-1997, el salario regulador citado se compone de los siguientes conceptos:

Sueldo.
Pagas extra.
Antigüedad.
Compensación por cambio del sistema de pensiones.
Paga de productividad.
Plus de jornada partida.
Vinculación al escalón.

A partir de 1998, el salario regulador se compondrá de:

Salario de grupo.
Salario por ocupación.
Antigüedad.
Complemento personal de vinculación.
Complemento personal de homologación.
Compensación por cambio sistema de pensiones.

La aportación del promotor al fondo de capitalización para el personal ingresado en la empresa antes del 1 de octubre de 1991, consiste en un mínimo equivalente al 3 por 100 del salario regulador, más un diferencial en función de la antigüedad medida en años completos, a 31 de diciembre de 1992, de 0,45 por 100 por año de antigüedad, con un máximo del 12 por 100 del salario a los veinte o más años, en reconocimiento de los servicios pasados.

El personal que haya ingresado en la empresa con posterioridad al 1 de octubre de 1991, tendrá derecho a una aportación del promotor del 3 por 100 del salario regulador.

b) La aportación del partícipe está en función del salario regulador, es obligatoria y se destina al fondo de capitalización o ahorro, pues el coste de la prima del seguro en servicio activo corre a cargo exclusivamente del promotor. Sus importes mínimos son del 1 por 100 del salario para empleados con fecha de ingreso en la empresa anterior a 1 de octubre de 1991, y del 3 por 100 para los incorporados con fecha posterior, pudiendo los partícipes elevar voluntariamente la aportación dentro de los límites legales.

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

8. Partícipes en suspenso: Serán partícipes en suspenso:

a) Quienes estén en situación de suspensión de su contrato de trabajo, en todas sus modalidades, salvo:

En los supuestos de incapacidad temporal, maternidad e invalidez provisional.

En aquellos casos en cuya suspensión de contrato se garantice que continuará disfrutando de las mismas condiciones laborales que tenían en Unión Fenosa.

b) Quienes incumplan su obligación de contribuir al plan.

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

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

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

Extinción del contrato de trabajo.
Disolución o terminación del plan.
Fallecimiento.

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

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

10. Prestaciones del plan de pensiones: El plan proporcionará prestaciones para las siguientes contingencias del partícipe:

Jubilación.
Invalidez permanente en los grados de incapacidad total, absoluta y gran invalidez.
Fallecimiento.

La prestación de jubilación consistirá en el fondo por derechos consolidados del partícipe una vez deducidos los gastos generados para su materialización.

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

Gran invalidez: 4,5 veces el salario regulador anual.
Invalidez permanente y absoluta: 4 veces el salario regulador anual.
Invalidez total y permanente para el trabajo habitual: 3,5 veces el salario regulador anual.
Viudedad: 3 veces el salario regulador anual.
Orfandad: 1/12 veces el salario regulador anual por cada hijo y año que le falta para alcanzar dieciocho años, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades por todos los hijos.

Al efecto de la determinación del fondo por derechos consolidados y la prestación por invalidez o fallecimiento no se computarán las aportaciones voluntarias al plan realizadas por el partícipe.

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

11. Beneficiarios: Son beneficiarios con derecho a percibir prestación:

En caso de jubilación o invalidez, el propio partícipe.

En caso de fallecimiento, los designados por el partícipe de entre los legalmente permitidos, es decir, cónyuge viudo, huérfanos y otros herederos.

12. Comisión de Control del Plan: El funcionamiento y ejecución del Plan de pensiones está supervisado por una Comisión de Control formada por representantes del promotor, los partícipes y, en su caso, los beneficiarios. La composición de dicha Comisión es la siguiente:

Partícipes: Diez miembros.
Beneficiarios: Un miembro.
Promotor: Seis miembros.

Mientras el número de beneficiarios no alcance el 5 por 100 del total de partícipes, el número de estos últimos como miembros de la Comisión es de once.

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

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

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

Las modificaciones que se incorporan a este Convenio relativas a la composición del salario regulador serán puestas en conocimiento de la Comisión de Control del Plan de Pensiones al objeto de que las tenga en cuenta a la hora de actualizar el Reglamento del Plan.

CAPÍTULO X

Faltas y sanciones

Artículo 54. *Faltas.*

Los incumplimientos laborales de los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con lo que se dispone en este capítulo y en la legislación vigente.

Artículo 55. *Faltas leves.*

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

a) Los incumplimientos de jornada que no excedan de treinta minutos en el período de un mes.

b) La falta de respeto o consideración a clientes, jefes, compañeros o subordinados, de carácter leve.

c) No comunicar a la empresa las incidencias, relativas al trabajador o su familia, que pudieran tener repercusión laboral o en materia de Seguridad Social o Hacienda Pública.

d) En general, cualquier otra negligencia o incumplimiento de los deberes laborales, cuando no se derive de la misma perjuicio grave para los intereses de la empresa, clientes, jefes, compañeros o subordinados.

Artículo 56. *Faltas graves.*

Serán consideradas faltas graves las siguientes:

a) Los incumplimientos de jornada superiores a treinta minutos y que no excedan los noventa minutos, en el período de un mes.

b) La falta al trabajo sin causa justificada un día en el período de un mes.

c) La falta de respeto o consideración a clientes, jefes, compañeros o subordinados de carácter grave, o que siendo leve haya causado perjuicio notorio a quien la sufrió.

d) La reincidencia o reiteración en falta leve dentro de un período de tres meses, con excepción de las del apartado a).

e) Aquellos comportamientos que aún desarrollados fuera del ámbito laboral, perjudican a la empresa por la utilización de medios de ésta o de elementos representativos de la misma.

f) Simular la presencia de otro trabajador en el centro de trabajo.

g) La inobservancia de las normas legales y disposiciones internas de la empresa en materia de salud y prevención de riesgos laborales. Si se derivase de dicha inobservancia riesgo grave para las personas o las cosas sería falta muy grave.

h) En general, cualquier comportamiento del que se derive perjuicio grave para los intereses de la empresa, de los clientes o de los jefes, compañeros o subordinados.

Artículo 57. *Faltas muy graves.*

Serán consideradas faltas muy graves las siguientes:

a) Los incumplimientos de jornada superiores a noventa minutos en el período de un mes.

b) La falta al trabajo sin causa justificada dos o más días en el período de un mes.

c) La falta de respeto o consideración a clientes, jefes, compañeros o subordinados, de carácter muy grave.

d) La reincidencia o reiteración en falta grave dentro de un período de seis meses, con excepción de las del apartado a).

e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.

f) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

g) El hurto de fluido eléctrico o complicidad con el mismo, así como el derivado de la utilización fraudulenta de la tarifa eléctrica.

h) Ejercer cargos o prestar colaboración en compañías cuyas actividades puedan suponer concurrencia o competencia con Unión Fenosa o dedicarse a negocios relacionados con los de la empresa.

i) En general, cualquier comportamiento que suponga transgresión grave de la buena fe contractual o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Artículo 58. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse serán las siguientes:

a) Por falta leve:

Amonestación verbal.
Amonestación escrita.
Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por falta muy grave:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
Traslado forzoso a centro de trabajo de distinta localidad sin derecho a ninguna indemnización.
Despido.

La Dirección de la Empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes en cada caso, podrá aplicar una sanción inferior a las correspondientes a la calificación de la falta.

La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, así como al Comité del Centro de Trabajo al que pertenece y a la sección sindical del sindicato al que estuviese afiliado.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Si se produjese la apertura de expediente sancionador, el plazo de prescripción quedará interrumpido hasta la conclusión del mismo, sin que dicha interrupción pueda exceder de treinta días naturales.

Cuando la naturaleza de los incumplimientos laborales lo aconseje, para una mejor determinación de la sanción a aplicar, la Dirección de la Empresa podrá suspender temporalmente de empleo a los trabajadores afectados, en tanto no finaliza el proceso sancionador.

CAPÍTULO XI

Representación de los trabajadores

Artículo 59. *Órganos de representación de los trabajadores.*

Con independencia de los órganos de representación previstos por la legislación vigente, existirán en la empresa los siguientes:

Consejo de Delegados.
Comité Central de Empresa.
Comisiones de Trabajo.

Artículo 60. *Consejo de Delegados.*

Estará constituido por la totalidad de los miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal y será el órgano máximo de decisión de los representantes de los trabajadores.

Las normas de funcionamiento están recogidas en el Reglamento de Funcionamiento de los Órganos de Representación de los Trabajadores, que figura en la tercera parte de este Convenio.

Artículo 61. *Comité Central de Empresa.*

Estará integrado por doce representantes de los trabajadores y su composición mantendrá la proporcionalidad de representación de cada sindicato respecto al total de representantes.

Será el órgano ejecutivo del Consejo de Delegados y representará a todos los trabajadores de la empresa.

Las normas de funcionamiento están recogidas en el Reglamento de Funcionamiento de los Órganos de Representación de los Trabajadores, que figura en la tercera parte de este Convenio.

Artículo 62. *Comisiones de Trabajo.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se crearán las Comisiones de Trabajo de Formación, Promoción y de Relaciones Laborales, cuya composición y funciones se recogen en la tercera parte de este Convenio.

Artículo 63. *Crédito horario sindical.*

Los representantes de los trabajadores y los Delegados sindicales dispondrán de un crédito de hasta cuarenta horas mensuales y quince días al año de permiso no retribuido, para el ejercicio de las funciones representativas. Asimismo, dispondrán de este crédito los representantes de los partícipes en la Comisión de Control del Plan de Pensiones que no ostenten cargo sindical.

El disfrute de las horas y días indicados deberá notificarse previamente al jefe inmediato con, al menos, veinticuatro horas de antelación, salvo en casos de manifiesta urgencia, en que se comunicará en el mismo momento.

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

El tiempo que los representantes de los trabajadores dediquen a actividades de trabajo en el seno de las Comisiones de Trabajo, no se computará dentro del crédito horario sindical.

Artículo 64. *Garantía sindical.*

Dado el carácter social de la actividad sindical, a los representantes de los trabajadores se les aplicará como mínimo el valor medio de los objetivos alcanzados en cada ejercicio por la unidad en la que estén encuadrados, a los efectos de su gestión del desempeño.

Artículo 65. *Elecciones sindicales.*

La plantilla, en función de la ocupación que desempeñe cada trabajador, estará dividida en dos colegios: a) Técnicos y Administrativos, y b) Especialistas y No Cualificados, a los efectos de las elecciones sindicales.

Las ocupaciones pertenecientes a los grupos I y II quedarán automáticamente adscritas al Colegio de Técnicos y Administrativos y el resto será clasificado en el colegio correspondiente por la Comisión de Posicionamiento.

Durante el período transitorio del anterior al nuevo modelo de gestión de los recursos humanos, que se establece en la segunda parte de este Convenio, los empleados en plantilla a 31 de diciembre de 1997 estarán adscritos al colegio correspondiente a la categoría profesional que ostentaban en aquella fecha.

SEGUNDA PARTE

CAPÍTULO XII

Transición al nuevo modelo

El presente Convenio Colectivo, como se indica en su preámbulo, introduce un nuevo modelo de relaciones laborales, siendo por otra parte el primer paso efectivo para la unificación de los Convenios de la Empresa, por ello y debido a las sustanciales modificaciones que incorpora, en esta Segunda Parte se regula la transición del anterior al nuevo modelo, así como el régimen económico a aplicar en el período 1995-1997.

Artículo 66. *Ámbito personal.*

Las normas contenidas en este capítulo tienen por objeto regular la transición al nuevo modelo, por lo que se aplicarán exclusivamente al personal que integraba la plantilla de la empresa en Zona Centro con anterioridad al 1 de enero de 1998.

Artículo 67. *Clasificación profesional.*

La clasificación profesional que ostentaba cada empleado el 31 de diciembre de 1997 se homologará al nuevo modelo, de acuerdo con la

tabla de conversión adjunta, en la que las categorías, niveles y escalones de valoración del sistema anterior tienen su grupo, nivel y banda correspondientes en el modelo que entrará en vigor el 1 de enero de 1998.

Al personal que en esa fecha esté pendiente, como consecuencia de un concurso, de superar el período de prueba o de incorporarse a una nueva ocupación, se le homologará inicialmente con el escalón o categoría que ostentaba el 31 de diciembre de 1997, y cuando se realice la adscripción definitiva a la nueva ocupación se procederá a la revisión de su homologación, con efectos referidos a la fecha de incorporación o a partir de dos meses desde que le fue adjudicada la vacante si la incorporación fuese posterior a esta última fecha.

Tabla de conversión

Categoría/escalón	Grupo	Nivel	Banda
Superior Esp. 1	1	1	1
Superior Esp. 2	I	2	1
Superior Esp. 3	I	2	3
Superior 1.ª A 1	I	3	3
Superior 1.ª A 2	I	4	3
Superior 1.ª A 3	I	4	5
Superior 1.ª B 1	I	5	5
Superior 1.ª B 2	I	5	6
Superior 1.ª B 3	I	5	7
Superior 2.ª A 1	I	6	7
Superior 2.ª A 2	I	6	7
Superior 2.ª A 3	I	7	7
Superior 2.ª B 1	I	7	7
Superior 2.ª B 2	I	8	7
Superior 2.ª B 3	I	8	8
Superior 2.ª B 4	I	8	8
2.ª Cat. NE 1	II	1	1
2.ª Cat. NE 2	II	1	2
2.ª Cat. NE 3	II	2	2
2.ª Cat. NE 4	II	2	3
Escalón 16	II	3	3
Escalón 15	II	3	4
Escalón 14	II	4	4
Escalón 13	II	4	4
Escalón 13	III	1	1
Escalón 12	III	1	3
Escalón 11	III	2	3
Escalón 11	IV	1	1
Escalón 10	IV	2	1
Escalón 9	IV	2	1
Escalón 8	IV	3	1
Escalón 7	V	1	1
Escalón 6	V	1	1
Escalón 5	V	2	1
Escalón 4	V	2	1
Escalón 3	V	2	1
Escalón 2	V	3	1

El personal encuadrado en el anterior modelo en los escalones 11 y 13 se situará en el nuevo en el grupo homólogo a la categoría profesional del puesto de trabajo que desempeñaba o que tuviera reconocida a título personal el 31 de diciembre de 1997.

Artículo 68. *Período transitorio.*

Debido a las sustanciales modificaciones que incorpora el nuevo modelo de relaciones laborales, se establece un período transitorio de tres años, desde el 1 de enero de 1998 hasta el 31 de diciembre del 2000, para la implantación completa del mismo.

A lo largo de este período se realizará el posicionamiento definitivo de las ocupaciones que se desempeñaban el 31 de diciembre de 1997 y en caso de que no coincidiera con el obtenido por la aplicación de la tabla de homologación se procederá como sigue:

Si el nivel de grupo o banda de ocupación resultantes del posicionamiento fuesen superiores a los que le correspondieron en su día al empleado por la aplicación de la tabla de conversión, se situará al empleado en la nueva posición y las diferencias económicas derivadas se detraerán de su complemento personal.

Si el nivel de grupo o banda de ocupación resultantes del posicionamiento fuesen inferiores a los que le correspondieron en su día al empleado por la aplicación de la tabla de conversión, se mantendrá al empleado en su anterior situación, en tanto no sea adscrito a una nueva ocupación cuya banda retributiva sea superior a la que disfrutaba.

También se llevará a cabo en este período la determinación de los perfiles de competencias personales de los empleados, mediante la convalidación de sus conocimientos y su conversión en niveles de competencias y la evaluación de sus cualidades profesionales, utilizando para ello las herramientas de convalidación y evaluación que establezca la Comisión de Evaluación de Perfiles de Competencias.

Asimismo, se producirá el paso progresivo del anterior al nuevo sistema de cobertura de vacantes, adecuando los procedimientos y las pruebas a lo dispuesto en el artículo 19 de este Convenio.

Artículo 69. *Régimen económico 1995-1997.*

Durante este período se aplicará el sistema retributivo anterior, cuyas magnitudes económicas, excepto la antigüedad, tendrán los siguientes incrementos partiendo de los valores base de 1994:

Año 1995: 4,3 por 100.
Año 1996: 3,2 por 100.
Año 1997: 2 por 100.

El importe unitario anual de cada bienio de antigüedad será de 42.027 pesetas en 1995 y de 43.288 pesetas en 1996 y 1997.

Como compensación al esfuerzo realizado para dotar a Unión Fenosa de un modelo de relaciones laborales adecuado a los retos que se plantean con la entrada en vigor del nuevo marco regulador del sector eléctrico y su transición a la competencia, que ha supuesto además la transformación de determinados conceptos retributivos, los salarios en 1997 tendrán un incremento adicional del 2 por 100 y se abonará una paga por la homologación de las condiciones laborales cuya cuantía será del 5 por 100 de los salarios percibidos en 1997, que se hará efectiva por una sola vez en el mes de octubre de 1998 para escalonar las distintas percepciones derivadas de este Convenio.

Artículo 70. *Régimen económico 1998.*

La retribución que pasará a percibir cada empleado a partir del 1 de enero de 1998 será la correspondiente a su situación en el modelo una vez efectuada la homologación a que se refiere el artículo 67, garantizándose en todo caso que sus percepciones totales, con la aplicación del nuevo sistema retributivo, no podrán ser inferiores a las que disfrutaba el 31 de diciembre de 1997, incrementadas en los porcentajes aplicados en la Primera Parte de este Convenio para 1998.

Para ello se establecerá, en su caso, un complemento económico personal que sumado a las percepciones en el nuevo sistema, permita cumplir la garantía a la que se refiere el párrafo anterior. Dicho complemento tendrá igual naturaleza y evolución futura que las percepciones salariales de donde procede y no será absorbible en las promociones profesionales o cambios de ocupación futuros.

Consecuentemente, la retribución final de cada empleado estará integrada por los siguientes conceptos salariales:

Grupo + Ocupación + Variable + Complemento personal de homologación

Artículo 71. *Compensación por cambio del sistema de pensiones.*

El personal con contrato indefinido anterior al 1 de octubre de 1991 mantendrá este concepto retributivo en los términos que establecía el Convenio Colectivo 1991-1994. La base sobre la cual se calculará este concepto estará integrada por los salarios de grupo y ocupación, antigüedad y complementos personales de homologación y vinculación.

Artículo 72. *Premios de vinculación al escalón.*

La eliminación de este concepto a partir del 1 de enero de 1998 requiere la transformación de los derechos de los empleados a 31 de diciembre de 1997, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

a) El importe de los premios de vinculación ya generados por cada empleado a 31 de diciembre de 1997 quedará consolidado a título personal.

b) A los trabajadores que a dicha fecha se encuentran devengando algún premio de vinculación se les calculará el 100 por 100 de la parte proporcional devengada a 31 de diciembre de 1997 y el 50 por 100 de

la pendiente de devengar de los premios primero y segundo, en su caso.

c) Las cantidades del apartado b) se distribuirán en el período de tiempo que va desde el 1 de enero de 1998 hasta la fecha en que el empleado cumpliese la edad mínima de jubilación de acuerdo con el Convenio Colectivo.

d) Los importes resultantes de los apartados a) y c) se integrarán como complemento personal de vinculación y pasarán a percibirse a partir del 1 de enero de 1998 y su naturaleza y evolución futura serán iguales a las de los salarios.

El complemento personal de vinculación se abonará en las doce mensualidades y las pagas extraordinarias de junio y noviembre.

Artículo 73. *Premios de fidelidad.*

La eliminación de este concepto a partir del 1 de enero de 1998 requiere la liquidación de los derechos devengados por los empleados hasta el 31 de diciembre de 1997, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

a) Se calculará en cada caso la parte devengada por el trabajador desde su fecha de ingreso hasta el 31 de diciembre de 1997, medida en años completos, del próximo premio de fidelidad pendiente de percibir, con valores económicos de 1997.

b) Se calculará la parte proporcional devengada por el trabajador desde su fecha de ingreso hasta el 31 de diciembre de 1997, medida en años completos, de los restantes premios de fidelidad que podría llegar a percibir hasta que cumpliese la edad mínima de jubilación de acuerdo con nuestro Convenio Colectivo, proyectando los valores económicos al 3 por 100 anual y actualizándolos al 8 por 100, desde el 1 de enero de 1998 hasta la fecha teórica de percepción de los premios.

c) Para aquellos empleados que, pudiéndose jubilar anticipadamente y no teniendo el compromiso de hacerlo, cumplan veinticinco años de antigüedad entre los sesenta y sesenta y cinco años de edad, se calculará el 35 por 100 de la parte proporcional devengada desde su fecha de ingreso hasta el 31 de diciembre de 1997, medida en años completos, del premio de fidelidad de treinta y cinco años, proyectando los valores económicos al 3 por 100 anual y actualizándolos al 8 por 100, desde el 1 de enero de 1998 hasta el momento de cumplir los sesenta y cinco años de edad.

d) Para aquellos empleados que, pudiéndose jubilar anticipadamente y no teniendo el compromiso de hacerlo, cumplan treinta y cinco años de antigüedad entre los sesenta y sesenta y cinco años de edad, se calculará el 35 por 100 de la parte proporcional devengada desde su fecha de ingreso hasta el 31 de diciembre de 1997, medida en años completos, del premio de fidelidad de cuarenta y cinco años, proyectando los valores económicos al 3 por 100 anual y actualizándolos al 8 por 100, desde el 1 de enero de 1998 hasta el momento de cumplir los sesenta y cinco años de edad.

e) Se abonará a cada empleado, por una sola vez, a la firma del Convenio, la suma de los importes correspondientes a los apartados a), b), c) y d), garantizándose un mínimo de 125.000 pesetas por persona.

Cuando los empleados cumplan veinticinco, treinta y cinco o cuarenta y cinco años de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a disfrutar dos días de licencia retribuida.

Artículo 74. *Plus de turnos.*

El personal que a 31 de diciembre de 1997 viniera realizando jornada a turnos, percibirá a partir del 1 de enero de 1998 el plus de turnos, resultante de aplicar los porcentajes establecidos en el articulo 33 de este Convenio sobre sus salarios de grupo y ocupación, y el complemento personal de homologación.

Si como consecuencia de la transformación de la forma de cálculo del plus de turnos, así como de la eliminación de su abono en período de vacaciones y de la supresión de los recargos en días festivos, la nueva retribución por este concepto resultase para algún empleado inferior a la que establecía el anterior Convenio Colectivo, se calculará en cada caso concreto, si procede, la diferencia entre ambas cantidades. Esta diferencia se liquidará anualmente y tendrá una evolución futura igual a la de plus de turnos.

Consecuentemente, cuando el empleado deje de realizar jornada a turnos, salvo que sea por causas coyunturales, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 45 de este Convenio, dejará a su vez de aplicársele lo indicado en los párrafos anteriores, incluso aunque más adelante volviese a efectuar esa jornada.

De igual forma, cuando un empleado que viniera realizando jornada ordinaria a 31 de diciembre de 1997 pase posteriormente a trabajar en régimen de turnos, percibirá exclusivamente el importe correspondiente a los nuevos conceptos que establece el Convenio.

Artículo 75. *Disponibilidad por retén.*

El personal que a 31 de diciembre de 1997 viniese realizando el servicio de retén, percibirá a partir del 1 de enero de 1998 el importe resultante de aplicar los porcentajes establecidos en el artículo 12 del anexo IV de este Convenio sobre sus salarios de grupo, ocupación y complemento personal de homologación.

Consecuentemente, cuando el empleado deje de realizar el servicio de retén, dejará a su vez de aplicársele lo indicado en el párrafo anterior, incluso aunque más adelante volviese a efectuar dicho servicio.

De igual forma, cuando un empleado que no viniera realizando retén a 31 de diciembre de 1997 pase posteriormente a trabajar en ese régimen, percibirá exclusivamente el importe correspondiente a los nuevos conceptos que establece el Convenio.

Artículo 76. *Compensación por supresión de economatos.*

El personal que tenía derecho al cobro de esta compensación de acuerdo con el Convenio Colectivo 1991-1994 mantendrá este concepto retributivo. Se estudiará la posible conversión de esta prestación.

Artículo 77. *Tarifa de energía eléctrica.*

El personal que formaba parte de la plantilla de la empresa el 31 de diciembre de 1997, así como los pensionistas de jubilación, invalidez, viudedad y orfandad, podrán disfrutar de tarifa bonificada en su domicilio habitual y en otra vivienda distinta de la anterior, siempre que sea beneficiario el propio titular y no exista entre ambas una distancia superior a 200 kilómetros, salvo que la segunda vivienda esté situada en zona de distribución de Unión Fenosa, en cuyo caso no será de aplicación el límite de distancia.

Si se produjeran modificaciones legales en cuanto a la naturaleza o importe de la tarifa de empleado, los representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa analizarán sus consecuencias y acordarán los cambios que deban realizarse para adecuarse a la nueva situación.

Artículo 78. *Vacaciones en invierno.*

Cuando las vacaciones se disfruten en su totalidad entre los días 1 de noviembre y 30 de abril, se tendrá derecho a cinco días más y a una compensación económica para el año 1998 de 18.115 pesetas.

Cuando un trabajador tenga programadas sus vacaciones fuera de este período y debido a las necesidades del servicio tenga que disfrutar parte de ellas dentro del mismo, le corresponderá la parte proporcional de los cinco días de vacaciones y de la compensación económica.

Se estudiará la conversión de esta prestación para adecuarla a las necesidades actuales.

Articulo 79. *Personal con jornada continuada.*

Los empleados que vinieran trabajando en jornada continuada mantendrán este derecho en los términos que establecía el Convenio Colectivo 1991-1994. Dado que en el anterior sistema no percibían el plus de jornada partida, el importe equivalente a éste se deducirá proporcionalmente de los salarios de grupo y del complemento de homologación.

Artículo 80. *Régimen de pensiones complementarias.*

El personal ingresado con anterioridad al 1 de octubre de 1991 que no haya optado por adherirse al Plan de Pensiones de Unión Fenosa y en tanto no ejercite esa opción, en cuyo caso dejaría de aplicársele este régimen con carácter definitivo, mantendrá las prestaciones que se establecían en el anterior Convenio Colectivo y que debidamente adaptadas al nueva modelo retributivo se recogen en este artículo.

1. Complementos de pensiones y subsidios: Todos los complementos de pensiones y subsidios que se establecen a continuación, consistirán en la diferencia entre la base reguladora que en cada caso corresponda, según las normas y condiciones que se establecen para cada una de estas clases de prestaciones y la pensión o subsidio que pudiera corresponder por parte de la Seguridad Social, calculada en todo momento y a los efectos de este artículo de acuerdo con la legislación vigente al 1 de enero de 1991.

2. Base reguladora: Durante el período 1995-1997 la base reguladora que servirá para el cálculo del complemento de pensión estará integrada por los siguientes conceptos:

Salario: Compuesto por sueldo y pagas extra.
Plus de jornada partida.
Paga de productividad.
Antigüedad.
Premio de vinculación al escalón.

Como consecuencia del cambio del sistema de retribución, a partir del 1 de enero de 1998, la base reguladora estará compuesta por los siguientes conceptos:

Salario de grupo.
Salario de ocupación.
Complemento personal de homologación.
Complemento personal de vinculación.
Antigüedad.

A efectos de antigüedad se computará el número de bienios devengados en el momento de causar la prestación, así como la parte proporcional del que esté devengando.

En el caso de que el trabajador hubiera tenido promoción económica en el período de quince años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante de la prestación, para el cálculo de la base reguladora se tomará la media ponderada de los distintos niveles salariales que haya percibido, a los valores vigentes al causar la prestación. A estos efectos, la fecha de inicio para el cómputo de las nuevas promociones será la del 1 de enero de 1993.

Los valores económicos de aplicación a los conceptos integrantes de la base reguladora serán los indicados en el punto 12 de este artículo.

La base reguladora que servirá de referencia para el cálculo del importe de la percepción total, será el cociente de dividir entre catorce el cómputo anual de la base reguladora establecido anteriormente.

3. Complementos de jubilación:

a) Los trabajadores que se jubilen con sesenta y cinco años de edad y tengan una antigüedad mínima en la empresa de veinticinco años, tendrán derecho a un complemento de pensión a cargo de la empresa, consistente en el 100 por 100 de la diferencia entre la base reguladora, calculada según se establece en el apartado 2 de este artículo y la pensión de jubilación de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto 1 de este artículo.

b) Los trabajadores que se jubilen con sesenta y cinco años de edad y tengan una antigüedad en la empresa menor de veinticinco años, tendrán derecho a un complemento de pensión a cargo de la empresa, consistente en la diferencia entre el 80 por 100 de la base reguladora, calculada según se establece en el apartado 2 de este artículo y la pensión de jubilación de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto 1 de este artículo.

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

Los trabajadores que se jubilen a los sesenta años con treinta y cinco o más de antigüedad tendrán derecho a un complemento a cargo de la empresa, consistente en el 90 por 100 de la diferencia entre su base reguladora, calculada según lo que se establece en el punto 2 de este artículo y la pensión de jubilación de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto 1 de este artículo.

Los trabajadores que se jubilen a los sesenta y uno, sesenta y dos, sesenta y tres y sesenta y cuatro años, con treinta y cinco o más de antigüedad, tendrán derecho a un complemento del 92 por 100, 94 por 100, 96 por 100 y 98 por 100, respectivamente, de la diferencia entre su base reguladora, calculada según lo que se establece en el punto 2 de este artículo y la pensión de jubilación de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto 1 de este artículo.

En los casos de jubilación a edad anterior a los sesenta y cinco años, con menos de treinta y cinco años de antigüedad, la base reguladora que se utilizará para el cálculo del complemento de pensión, será la que resulte de aplicar la siguiente tabla a la base reguladora calculada según lo que se establece en el punto 2 de este artículo.

Antigüedad	Porcentaje
Veinticinco años	85
Entre veintiséis y veintinueve años	90
Entre treinta y treinta y cuatro años	95

En estos casos, el trabajador tendrá derecho a un complemento a cargo de la empresa, consistente en el 90 por 100, 92 por 100, 94 por 100, 96 por 100 y 98 por 100, respectivamente, en función de que se jubile a los sesenta, sesenta y uno, sesenta y dos, sesenta y tres o sesenta y cuatro años de edad, de la diferencia entre la base reguladora, calculada como se indica en el párrafo anterior y la pensión de jubilación de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto 1 de este artículo.

d) A aquellos trabajadores que en el plazo de tres meses a contar desde la fecha en que se cumplan los sesenta y cinco años, no hubieran solicitado la jubilación, se les aplicará el porcentaje y la base reguladora que les hubiera correspondido a los sesenta y cinco años, reduciendo su resultado en un 5 por 100 si la jubilación se produce durante los seis meses siguientes al término del referido plazo, y en otro 5 por 100 por cada período de igual tiempo que permanezca en la misma situación.

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

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

4. Pensiones complementarias de invalidez permanente y absoluta para todo trabajo e invalidez permanente total para la profesión habitual:

a) Permanente y absoluta para todo trabajo: El complemento de esta pensión vendrá determinado por la diferencia entre el 100 por 100 de la base reguladora, calculada según se establece en el punto 2 de este artículo y la pensión de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto 1 de este artículo.

b) Permanente y total para la profesión habitual: El complemento de esta pensión vendrá determinado por la diferencia entre el 80 por 100 de la base reguladora, calculada según se establece en el punto 2 de este artículo y la pensión de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto 1 de este artículo.

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

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

5. Subsidio de invalidez provisional: El complemento de este subsidio vendrá determinado por la diferencia entre el 80 por 100 de la base reguladora, calculada según se establece en el punto 2 de este artículo y el subsidio de la Seguridad Social, calculado de acuerdo con lo que se establece en el punto 1 de este artículo.

Cuando la incapacidad se haya producido como consecuencia de accidente de trabajo, tendrá derecho a un complemento de pensión a cargo de la empresa, consistente en el 100 por 100 de diferencia entre la base reguladora, calculada según se establece en el punto 2 de este artículo y la pensión de jubilación de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto 1 de este articulo.

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

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

Antigüedad	Porcentaje sobre base reguladora
Hasta diez años	45
De diez a once años	47
De once a doce años	49
De doce a trece años	51
De trece a catorce años	53
De catorce a quince años	55
De quince a dieciséis años	57

Antigüedad	Porcentaje sobre base reguladora
De dieciséis a diecisiete años	59
De diecisiete a dieciocho años	61
De dieciocho a diecinueve años	63
De diecinueve a veinte años	65
De veinte a veintiun años	67
De veintiuno a veintidós años	69
De veintidós a veintitrés años	71
De veintitrés a veinticuatro años	73
Más de veinticuatro años	75

Cuando el fallecimiento se haya producido como consecuencia de accidente de trabajo, se estimará el 85 por 100 de la base reguladora, calculada según se establece en el punto 2 de este artículo, como límite máximo de la suma de la pensión de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto 1 de este artículo por este concepto y del correspondiente complemento.

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

7. Complemento a la pensión de orfandad: El complemento de esta pensión vendrá determinado por la diferencia entre el 20 por 100 de la base reguladora, calculada según se establece en el punto 2 de este artículo y la pensión de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto 1 de este artículo.

La edad límite para tener derecho a la pensión de orfandad será de veintitrés años.

La pensión de viudedad y orfandad y sus complementos son acumulables y su cuantía total no podrá exceder del 100 por 100 de la base reguladora, calculada según se establece en el punto 2 de este artículo.

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

Cuando sobreviva un solo hijo, con derecho a pensión, percibirá, únicamente, como complemento de la pensión de orfandad, el importe correspondiente a la pensión de viudedad.

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

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

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

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

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

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

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

E1 importe del conjunto de las pensiones de viudedad, orfandad y favor de familiares, percibidas por un mismo hecho causante, tendrá el tope que se indica en la pensión de orfandad.

9. Subsidio temporal a favor de familiares: El importe de este subsidio, que se abonará como máximo durante doce meses, será igual al señalado para la pensión en favor de familiares. Cuando concurran varios familiares con derecho a este subsidio regirá también el tope máximo del 100 por 100 de la base reguladora, calculada según se establece en el punto 2 de este artículo.

10. Subsidios:

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

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

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

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

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

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

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

12. Valores económicos de la base reguladora: Para el período 1995-1997 los valores económicos de la base reguladora, a excepción de la antigüedad, se incrementarán en los siguientes porcentajes:

1995: 4,3 por 100.
1996: 3,2 por 100.
1997: 2 por 100.

El valor anual del bienio será el siguiente:

1995: 40.096 pesetas.
1996 y 1997: 41.300 pesetas.

Para 1998 los valores económicos de la base reguladora tendrán un incremento a cuenta del 2,1 por 100, desglosándose, de acuerdo con el nuevo modelo de retribución, en los siguientes componentes:

a) Valores de grupo y ocupación.

Escala pensionable 1998

Grupo	Nivel	Grupo – Pesetas
I	1	7.553.358
	2	6.885.147
	3	6.279.342
	4	5.713.170
	5	5.184.037
	6	4.689.520
	7	4.227.354
	8	3.795.424
	9	3.391.751
	10	3.014.486
	11	2.661.902

Grupo	Nivel	Grupo — Pesetas
II	1	4.687.567
	2	4.312.467
	3	3.948.291
	4	3.594.723
	5	3.251.453
	6	2.918.181
	7	2.594.616
III	1	3.420.983
	2	3.156.733
	3	2.905.066
	4	2.665.383
	5	2.437.113
IV	1	3.165.082
	2	2.895.283
	3	2.638.332
	4	2.393.617
	5	2.160.554
V	1	2.740.270
	2	2.518.000
	3	2.306.315
	4	2.104.710
	5	1.912.705

Grupo	Banda	Ocupación — Pesetas
I	1	3.384.552
	2	3.071.891
	3	2.759.231
	4	2.446.570
	5	2.133.909
	6	1.821.249
	7	1.508.588
	8	1.195.927
II	1	1.150.001
	2	978.846
	3	807.692
	4	636.537
III	1	731.199
	2	626.053
	3	520.907
IV	1	602.873
	2	411.534
V	1	330.061
	2	230.382

b) Antigüedad: El valor del bienio será de 41.507 pesetas.

c) Complemento pensionable de homologación: Será la parte pensionable del complemento establecido en el artículo 70.

d) Complemento pensionable de vinculación: Será la parte pensionable de las siguientes cantidades:

Premios de vinculación ya generados por cada empleado a 31 de diciembre de 1997.

Cien por cien de la parte proporcional devengada a 31 de diciembre de 1997 del premio de vinculación en devengo.

Cincuenta por ciento de la parte proporcional pendiente de devengar desde el 1 de enero de 1998 hasta la edad mínima de jubilación.

Para el cálculo de las partes pensionables de los conceptos c) y d) anteriores se utilizará la misma proporción que existe entre la escala pensionable y la escala salarial de grupo y ocupación.

Cláusula de revisión: En caso de que el Indice de Precios al Consumo registrara a 31 de diciembre de 1998 un incremento anual diferente del 2,1 por 100 previsto, se efectuará una revisión de los valores de la base reguladora tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en la diferencia sobre el referido IPC. Se exceptuará de esa posible revisión el valor de la antigüedad.

En años sucesivos todos los conceptos económicos integrantes de la base reguladora se actualizarán con el incremento salarial que se pacte para cada año, hasta un máximo del IPC y con un tope del 8 por 100. En el caso de que el IPC supere el 8 por 100 se estudiará conjuntamente la revisión a aplicar.

13. Complementos de jubilación: Al personal que se jubile con treinta y cinco o más años de antigüedad se le aplicará, según la edad y el año en que se jubile, la siguiente escala, a la diferencia entre su base reguladora calculada según se establece en el punto 2 de este artículo y la pensión de jubilación de la Seguridad Social calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto 1 de este artículo.

Edad	Complemento (porcentaje)	
	1995	1986 y siguientes
60	92,5	90
61	94,0	92
62	95,5	94
63	97,0	96
64	98,5	98

Al personal que se jubile con menos de treinta y cinco años de antigüedad se le aplicará la tabla anterior al complemento calculado en función de su antigüedad en la empresa, de acuerdo con la tabla establecido en el punto 3, apartado c), de este artículo.

14. Pensiones causadas: La empresa mantiene el compromiso de atender las pensiones reconocidas y devengadas en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

15. Excedencia: Como consecuencia del cambio en el sistema de pensiones efectuado en el Convenio Colectivo 1991-1994, los trabajadores que se reincorporen a la empresa, tras un período de excedencia voluntario superior a cinco años, pasarán a regirse por el Plan de Pensiones de Unión Fenosa, aunque con anterioridad a su excedencia les hubiera sido de aplicación este régimen de pensiones complementarias.

16. Exteriorización de compromisos de pensiones: Si durante la vigencia de este Convenio se tuviera que proceder a la exteriorización de los compromisos en materia de pensiones complementarias, se constituirá previamente una comisión integrada por representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa para estudiar y definir la forma de llevarla a cabo, de acuerdo con la normativa legal en la materia.

Artículo 81. *Transformación de conceptos retributivos.*

A partir del 1 de enero de 1998 los conceptos retributivos siguientes experimentarán las modificaciones que se indican:

a) Paga de productividad y plus de jornada partida: Se incorporan en la escala salarial.

b) Premios de vinculación: Se eliminan, integrándose en el complemento de vinculación como se indica en el artículo 72.

c) Premios de fidelidad: Se eliminan, rescatándose la parte devengada como se indica en el artículo 73.

TERCERA PARTE

ANEXO I

Comisión de Posicionamiento de Ocupaciones

Artículo 1.

El proceso por el que se determina para una ocupación concreta el nivel de cada una de las competencias del directorio se denomina posicionamiento y su resultado es la obtención del perfil de competencias de esa ocupación.

Una vez conocido el perfil de competencias de una ocupación, el Sistema de Gestión de Personal calcula automáticamente su valor, mediante la evaluación ponderada de los niveles de competencias.

El órgano responsable del posicionamiento de las ocupaciones es la Comisión de Posicionamiento, cuya composición y funciones se describen en los artículos siguientes.

La Comisión será también competente para establecer el colegio electoral que corresponde a cada ocupación en los procesos de elección de representantes de los trabajadores.

Artículo 2.

La Comisión estará integrada por los siguientes miembros:

Un Presidente, que será el responsable de la Unidad de Organización y Recursos Humanos o persona en quien delegue.

Tres Vocales designados por la Dirección de la Empresa.

Tres Vocales designados por los representantes de los trabajadores.

Un Secretario designado por la Dirección de la Empresa.

Artículo 3.

La Comisión quedará válidamente constituida cuando previa convocatoria individualizada de todos sus miembros concurran a la reunión, al menos, la mitad de los que tienen derecho a voto. Sus acuerdos se adoptarán por mayoría simple entre los Vocales y en caso de empate resolverá el voto del Presidente.

Artículo 4.

Las funciones principales de sus miembros serán las siguientes:

Presidente:

Convocar y presidir sus reuniones.

Velar por el cumplimiento de la normativa en la materia.

Dirimir las cuestiones que no se puedan acordar por mayoría simple.

Vocales:

Determinar el nivel de cada una de las competencias del directorio de las ocupaciones que sean objeto de posicionamiento.

Secretario:

Asesorar a la Comisión, con voz pero sin voto, en todo aquello que sea objeto de su competencia.

Realizar la convocatoria de las reuniones.

Redactar las actas y certificaciones de acuerdos y custodiar la documentación.

Artículo 5.

La Comisión se reunirá con la frecuencia que fuese necesaria en función de la carga de trabajo que tenga en cada momento, sus deliberaciones serán secretas y el contenido de sus debates no podrá por tanto ser comentado por sus miembros fuera de la propia Comisión.

Artículo 6.

El procedimiento para posicionar una nueva ocupación se iniciará a instancias de la Unidad de Organización y Recursos Humanos.

El procedimiento para revisar el posicionamiento de una ocupación como consecuencia del cambio de su contenido funcional podrá iniciarse a instancias de: La unidad en la que se encuentre la ocupación de referencia, la Unidad de Organización y Recursos Humanos o el empleado que esté desempeñando la referida ocupación, que deberá hacerlo a través de su superior jerárquico o de un miembro de la Comisión de Posicionamiento.

La solicitud de revisión deberá ser motivada y se dirigirá a la Unidad de Organización, la cual una vez analizada la incluirá si procede en el modelo de organización de la unidad y dará traslado de la solicitud de revisión a la Comisión para que lleve a cabo su posicionamiento.

Cuando un empleado considere que la ocupación que desempeña, sin que haya habido cambio en su contenido funcional, no está posicionada adecuadamente, podrá dirigirse motivadamente a la Unidad de Organización y Recursos Humanos, a través de su superior jerárquico o de un miembro de la Comisión de Posicionamiento, solicitando su comprobación.

La Unidad de Organización y Recursos Humanos, una vez analizada la petición, la trasladará, si procede, a la Comisión de Posicionamiento o la devolverá, en caso contrario, al peticionario indicando las causas de la desestimación.

Artículo 7.

Los posibles efectos económicos de las revisiones de posicionamiento se referirán a la fecha en la que la petición de revisión hubiera tenido entrada en la Unidad de Organización y Recursos Humanos.

Comisión Calificadora en los Procesos de Cobertura de Ocupaciones Vacantes

Artículo 1.

La Comisión Calificadora es el órgano responsable de la Dirección de los procesos de cobertura de ocupaciones vacantes pertenecientes a los grupos III, IV y V, cuya composición y funciones se describen en los artículos siguientes.

Artículo 2.

La Comisión estará integrada por los siguientes miembros:

Dos Vocales representantes de la Unidad de Organización y Recursos Humanos, uno de los cuales ejercerá las funciones de Presidente.

Un Vocal representante de los trabajadores.

Un Vocal representante de la unidad a la que pertenece la ocupación vacante.

Artículo 3.

La Comisión quedará válidamente constituida cuando previa convocatoria individualizada de todos sus miembros, concurran a la reunión, al menos, la mitad de ellos.

Artículo 4.

De acuerdo con los requisitos y plazos de la convocatoria, de los que el correspondiente a la presentación de candidaturas no podrá ser inferior a quince días, la Comisión dirigirá los procesos de cobertura de ocupaciones vacantes de los grupos III, IV y V, determinando los niveles de las competencias de los empleados participantes en el proceso y procediendo, en su caso, a la designación del candidato elegido y a la fijación de las condiciones de la designación.

Artículo 5.

La Comisión tendrá en cuenta para la designación del candidato, entre otros los siguientes criterios:

Eficiencia organizativa.

Distancia de los perfiles de los distintos candidatos a la ocupación de destino.

Menor diferencia en los niveles acreditados por los candidatos en las competencias específicas de la ocupación

Posibilidad de amortización de las ocupaciones de los candidatos.

Antigüedad de los empleados en sus ocupaciones y en la empresa.

Artículo 6.

Las funciones principales de sus miembros serán las siguientes:

Presidente:

Convocar y presidir sus reuniones.

Velar por el cumplimiento de la normativa en la materia.

Dirimir las cuestiones que no se puedan acordar por unanimidad.

Vocales:

Determinar el perfil de competencias de los candidatos participantes en los procesos de cobertura de ocupaciones vacantes y proponer, en su caso, la designación del candidato idóneo de acuerdo con la normativa y los criterios vigentes en la materia.

Artículo 7.

La Comisión, que recibirá directamente la publicación de las convocatorias de concursos, se reunirá con la frecuencia que fuese necesaria en función de la carga de trabajo que tenga en cada momento, sus deliberaciones serán secretas y el contenido de sus debates no podrá por tanto ser comentado por sus miembros fuera de la propia Comisión.

Comisión de Evaluación de Perfiles de Competencias

Artículo 1.

La Comisión de Evaluación de Perfiles de Competencias es el órgano responsable de determinar el nivel que tienen los empleados de cada una de las competencias del directorio, cuyo resultado es la obtención de sus perfiles de competencias.

Para ello deberá establecer las tablas de convalidación de las titulaciones y conocimientos acreditados por los empleados, así como las herramientas de evaluación de sus cualidades profesionales.

Su composición y funciones se describen en los artículos siguientes.

Artículo 2.

La Comisión estará integrada por los siguientes miembros:

Un Presidente, que será el responsable de la Unidad de Organización y Recursos Humanos o persona en quien delegue.

Cuatro Vocales designados por la Dirección de la Empresa.

Cuatro Vocales designados por los representantes de los trabajadores.

Un Secretario designado por la Dirección de la Empresa que ejercerá, asimismo, las funciones de coordinación con el Equipo de Apoyo, cuyo alcance se describe más adelante.

Artículo 3.

La Comisión quedará válidamente constituida cuando previa convocatoria individualizada de todos sus miembros, concurran en la reunión, al menos, la mitad de ellos.

Artículo 4.

Las funciones principales de sus miembros serán las siguientes:

Presidente:

Convocar y presidir las reuniones.

Velar por el cumplimiento de la normativa en la materia.

Dirimir las cuestiones que no se puedan acordar por unanimidad.

Vocales:

Determinar el nivel de cada una de las competencias del directorio de los empleados que sean objeto de evaluación de su perfil de competencias.

Establecer los criterios y procedimientos necesarios para la evaluación de las competencias de conocimiento y de cualidades profesionales.

Incorporarse cuando lo consideren oportuno a las tareas del Equipo de Apoyo.

Secretario y Coordinador:

Realizar la convocatoria de las reuniones.

Asesorar a la Comisión en todo aquello que sea objeto de su competencia.

Elevar a la Comisión las propuestas del Equipo de Apoyo para su aprobación.

Redactar las actas y certificaciones de acuerdo y custodiar la documentación.

Artículo 5.

La Comisión se reunirá con la frecuencia que fuese necesaria en función de la carga de trabajo que tenga en cada momento, sus deliberaciones serán secretas y el contenido de sus debates no podrá por tanto ser comentado por sus miembros fuera de la propia Comisión.

Artículo 6.

El Equipo de Apoyo es el soporte operativo de la Comisión de Evaluación y lo integran el Coordinador de la Comisión de Evaluación y un representante de las unidades especializadas del proceso.

Sus funciones principales serán:

Planificar y gestionar los procesos de evaluación, pasando sus propuestas a la Comisión.

Proponer a la Comisión la actualización de las tablas de convalidación y de los métodos y herramientas de evaluación.

ANEXO II

Comisiones de Trabajo de Formación, Promoción y Relaciones Laborales

Artículo 1.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 62 de este Convenio, durante su vigencia se crearán las Comisiones de Trabajo de carácter consultivo, de Formación, Promoción y Relaciones Laborales cuyo ámbito de actuación, composición y funciones se recogen a continuación.

Artículo 2. *Ámbito de actuación.*

La Comisión de Formación se encargará de analizar y proponer políticas de formación e impulsar los procesos de desarrollo de competencias de los trabajadores.

La Comisión de Promoción colaborará en las políticas de promoción y selección, para lo que deberá conocer y analizar los modelos de organización y su implantación, los movimientos de personal que se realicen en la empresa, así como proponer criterios y métodos que se consideren de interés en esta materia.

La Comisión de Promoción, por razones operativas, podrá nombrar entre sus miembros una Comisión Delegada a la que asignará las funciones que considere oportuno y de la que podrán formar parte hasta el 50 por 100 de los representantes de los trabajadores.

La Comisión de Relaciones Laborales colaborará en las políticas de beneficios sociales de la empresa, para lo que deberá proponer el estudio de las actividades que considere de interés con vistas a su dotación presupuestaria e implantación.

Artículo 3.

Composición: Cada una de las tres Comisiones estará integrada por los siguientes miembros:

Ocho Vocales representantes de los trabajadores.

Los representantes designados por la Dirección de la Empresa, uno de los cuales actuará como Presidente y otro como Secretario.

Artículo 4.

La Comisión quedará válidamente constituida cuando previa convocatoria individualizada de todos sus miembros, concurran a la reunión, al menos, la mitad de los mismos.

Artículo 5.

Las funciones principales de sus miembros serán las siguientes:

Presidente:

Convocar y dirigir las reuniones.

Velar por el cumplimiento de la normativa en la materia.

Vocales:

Participar en la resolución de los asuntos específicos del ámbito de la Comisión.

Secretario:

Asesorar a la Comisión en todo aquello que sea objeto de su competencia.

Realizar la convocatoria de las reuniones.

Redactar las actas y certificaciones de acuerdos y custodiar la documentación.

Artículo 6.

La Comisión se reunirá con la frecuencia que fuese necesario en función de la carga de trabajo que tenga en cada momento.

Artículo 7. *Difusión de actividades.*

La empresa facilitará a la representación de los trabajadores, dentro del primer trimestre de cada año, la programación de las acciones formativas y de las actividades sociales a realizar en el período anual correspondiente.

ANEXO III

Comité Central de Seguridad y Salud

Artículo 1.

Composición: El Comité Central de Seguridad y Salud estará integrado por seis representantes de los trabajadores, elegidos por el Consejo de Delegados entre sus miembros, manteniendo la proporcionalidad de representación de cada sindicato respecto al total de representantes y seis elegidos por la Dirección de la Empresa, que determinará entre ellos el que ejercerá las funciones de Presidente. Existirá un Secretario nombrado por la Dirección de la Empresa, que realizará las funciones propias de este cargo.

Artículo 2.

Funciones: El Comité Central de Seguridad y Salud coordinará las actividades de los distintos Comités Locales, realizará estudios y propuestas sobre medidas preventivas y, en general, velará por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo.

Artículo 3.

Reuniones: El Comité Central de Seguridad y Salud se reunirá, al menos, una vez cada tres meses con carácter ordinario y cuando sea convocado por el Presidente o a petición de dos tercios de los representantes de los trabajadores.

Artículo 4.

Actas: De cada reunión se levantará el acta correspondiente por el Secretario, que será aprobada en la siguiente reunión que se celebre y de la que se dará traslado a los Comités Locales y a la Dirección de la Empresa.

Artículo 5.

Gastos de viaje y dietas: Los gastos de viaje y dietas generados por los miembros del Comité Central de Seguridad y Salud como consecuencia de su actividad en el mismo, correrán a cargo de la Dirección de la Empresa.

ANEXO IV

Reglamento del Servicio de Retén

Artículo 1.

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

Por su propia naturaleza, el tiempo de disponibilidad no tendrá la consideración de tiempo de trabajo.

La pertenencia al servicio de retén será obligatoria para los empleados que se incorporen a ocupaciones para las que se haya definido la realización de este servicio.

Excepcionalmente, el personal fijo de plantilla a la firma del Convenio Colectivo 1991-1994 que desempeñe actualmente dichas ocupaciones y no esté aún realizando el servicio de retén, deberá determinar voluntariamente su opción de incorporarse definitivamente al mismo.

La composición y estructura de este servicio se concretará en las normas específicas de funcionamiento de cada retén.

Artículo 2.

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

El ciclo de rotación será con carácter general de una semana de cada cuatro y en ningún caso tendrá una rotación superior a una semana de cada tres.

Artículo 3.

Calendario: La empresa publicará, previa información al Comité correspondiente, un calendario anual de servicio.

Artículo 4.

Localización: Con objeto de posibilitar al máximo la localización de los trabajadores en servicio de retén, la empresa facilitará al personal que tenga que realizarlo teléfono móvil o buscapersonas, a medida que los medios técnicos lo permitan; cuando no exista posibilidad de utilizar buscapersonas u otro medio similar, la localización será por teléfono en el domicilio del empleado.

El personal que esté en servicio de retén, se mantendrá permanentemente dentro del alcance del medio de localización, de tal manera que la respuesta desde la recepción del aviso y su conexión con la empresa se puedan efectuar de forma inmediata.

Artículo 5.

Activación del retén: Cuando se produzca una incidencia que tenga que ser atendida por el retén, la localización de sus componentes se realizará por las personas o servicios facultados para ello por la empresa, que vendrán definidos en cada una de las normas específicas de funcionamiento del retén para cada unidad.

Artículo 6.

Registro de incidencias: La persona responsable de la activación registrará la hora de la llamada al retén y, una vez informado por el empleado que esté al frente del mismo, la hora en que queda solucionada la incidencia, así como el motivo de la misma.

Artículo 7.

Presentación al trabajo: Una vez requeridos los componentes del retén deberán presentarse en el centro de trabajo o al lugar de la realización del trabajo, según se indique en las normas específicas en el tiempo mínimo necesario.

El tiempo de incorporación no podrá ser superior al establecido en las normas específicas de funcionamiento de cada retén.

Artículo 8.

Interrupción: El servicio podrá ser interrumpido por la empresa cuando no considere necesario su mantenimiento, dejando de percibirse la retribución correspondiente a los días que permanezca interrumpido.

Para la interrupción del servicio bastará con que la empresa lo comunique a los integrantes del retén con una antelación de, al menos, una semana.

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

La empresa podrá volver a activar el retén, debiendo comunicarlo a los integrantes del mismo con, al menos, una semana de antelación a la fecha de activación.

Artículo 9.

Descanso: Cuando algún integrante del retén haya sido avisado entre las tres y las cinco horas, o bien haya permanecido trabajando en ese tiempo, disfrutará de un descanso ininterrumpido de cinco horas desde el regreso a su domicilio hasta su incorporación al trabajo ordinario.

Artículo 10.

Sustituciones: En los casos en que sea necesaria la sustitución de alguno de los integrantes de los grupos de retén como consecuencia de vacaciones, permisos, incapacidad temporal, asuntos sindicales, necesidades de la empresa, etc., el empleado será sustituido por quien ocupe su misma condición en el retén n+2, siendo *n* el retén al que pertenece el ausente. En caso de prolongarse la ausencia por un período superior a un ciclo de retén, se procurará incorporar a un nuevo empleado al servicio para cubrir interinamente el puesto. De no ser posible, la siguiente sustitución será efectuada por el empleado n+3 y así sucesivamente.

La comunicación de sustitución deberá hacerse tan pronto se conozca el motivo que la origina, viniendo obligado el sustituto a incorporarse transcurridas, como máximo, veinticuatro horas.

Si la ausencia es ocasionada por necesidades particulares del trabajador, será el propio empleado quien deberá encontrar un sustituto adecuado, en cuyo caso el Jefe del Retén concedera el permiso solicitado.

Artículo 11. *Formación y entrenamiento.*

La empresa facilitará a los integrantes del servicio de retén la formación teórico-práctica necesaria en cada caso.

Artículo 12. *Conceptos retributivos.*

La retribución del retén se compone de dos tipos de conceptos:

a) Específicos:

Disponibilidad: Es la cantidad que se paga como contraprestación a la obligación de los integrantes del retén de estar localizables y dispuestos a acudir, en el tiempo establecido en las normas específicas, a la realización del trabajo requerido.

Cada retén semanal se retribuirá a los empleados con la cantidad que resulte de aplicar los porcentajes que figuran en el cuadro siguiente al nivel económico inicial del grupo en que estén encuadrados y al importe de la banda de ocupación que desempeñen, ambos en cómputo anual y dividido en quince mensualidades:

Grupo	Disponibilidad — Porcentaje
II	9,75
III	10,75
IV	11,75
V	13,00

Refuerzo de festivo: Es la cantidad que se paga como compensación a que alguno de los días de retén sea festivo, no coincidiendo con sábado o domingo, ya que ello origina mayor tiempo de disponibilidad en el cómputo semanal.

Se retribuirá mediante una cantidad fija por día festivo, que se establece en el 20 por 100 de la disponibilidad.

Aviso: Es la cantidad que se paga como contraprestación a un conjunto de llamadas que se produzcan en el intervalo de cuatro horas dentro de cada ciclo de retén.

El intervalo se inicia en el momento que se produce una llamada y finaliza a las cuatro horas, o una vez terminado un trabajo, cuando éste dure más de cuatro horas ininterrumpidas.

La percepción por aviso compensa todas las llamadas que se produzcan dentro de un intervalo. La percepción empieza a generarse a partir del cuarto intervalo inclusive.

El importe por aviso será de:

Año 1995: 1.344 pesetas.
Año 1996: 1.387 pesetas.
Año 1997: 1.415 pesetas.
Año 1998: 1.445 pesetas.

Las actividades del retén que no requieran desplazamiento al centro de trabajo o al lugar del incidente, no generarán este pago ni se contabilizará como llamada a efectos del conjunto de las tres llamadas.

Desplazamiento: Cuando un integrante del retén, a consecuencia de un aviso, deba incorporarse a su centro de trabajo o directamente al lugar de realización de los trabajos del retén, percibirá, como compensación del tiempo dedicado a la incorporación y al regreso a su domicilio y como compensación de los gastos derivados de este desplazamiento:

1. Si su domicilio habitual está a una distancia igual o inferior a 15 kilómetros se abonarán:

Año 1995: 773 pesetas.
Año 1996: 798 pesetas.
Año 1997: 814 pesetas.
Año 1998: 831 pesetas.

2. Si su domicilio habitual está a una distancia superior a 15 kilómetros se abonarán:

Año 1995: 1.546 pesetas.
Año 1996: 1.596 pesetas.
Año 1997: 1.628 pesetas.
Año 1998: 1.662 pesetas.

b) Reglamentarios:

Tiempo trabajado: Únicamente se retribuirá mediante el abono de horas extraordinarias el tiempo realmente dedicado a la realización del trabajo.

Si el empleado acude al centro de trabajo, el tiempo que se computará a estos efectos será que el medie entre su llegada y salida definitiva del centro una vez finalizada su intervención.

Si el empleado acude directamente al lugar donde se van a realizar los trabajos, el tiempo que se computará a estos efectos será el que medie entre su llegada y salida definitiva de dicho lugar una vez finalizada su intervención.

Los trabajos para los que se avisó el retén, se efectuarán ininterrumpidamente hasta su finalización.

Dietas: Cuando, con motivo de los trabajos propios del retén, sus componentes no puedan estar en su domicilio dos horas antes del comienzo normal de la jornada, percibirán la dieta de desayuno; cuando el regreso a su domicilio al mediodía se realice con posterioridad a las quince horas percibirán dieta de comida, y cuando regresen después de las veintidós horas, dieta de cena.

Artículo 13. *Devengo.*

Todas las retribuciones del retén, tanto las específicas como las reglamentarias, únicamente se abonarán cuando efectivamente se realice el servicio, no devengándose, en consecuencia, en los períodos de vacaciones anuales, permisos retribuidos, incapacidad temporal, permisos no retribuidos, interrupción del servicio, etc.

Cualquier concepto retributivo de naturaleza similar regulado reglamentariamente en el Convenio Colectivo es incompatible con lo establecido en este anexo, específicamente no será de aplicación la compensación establecida en el artículo 30 del Convenio para la realización de trabajos extraordinarios en día de descanso, festivo o libre, o en día laborable entre las veintidós y las seis horas, ni la retribución por trabajos extraordinarios programados regulada en el artículo 34 del Convenio Colectivo.

Artículo 14. *Retén de emergencia de la Central Nuclear José Cabrera.*

En la Central Nuclear José Cabrera serán de aplicación, junto con el presente Reglamento, las normas específicas del retén de emergencia nuclear, servicio contra incendios y retén de operación, que se regirán por los procedimientos manuales y especificaciones técnicas de funcionamiento establecidas en la central.

ANEXO V

Normas para la revisión de centrales térmicas convencionales e hidráulicas

Artículo 1. *Definición de revisión.*

Se entiende por revisión, a los efectos de cobro de la prima por este concepto, la actividad programada a principios de año, con el fin de asegurar el buen funcionamiento de la instalación durante el período siguiente a la realización de la misma, que supone el desmontaje y reparación de los elementos que intervienen en un grupo de generación, no comprendiendo por consiguiente los trabajos de revisión que, programados o no, se realizan habitualmente.

Artículo 2. *Concepto de prima de revisión.*

Se entiende por prima de revisión la contrapartida económica que compensa a los empleados que designados por la empresa, en virtud de requerimientos técnicos, organizativos o de producción, participen en las tareas de revisión, con las obligaciones señaladas en el artículo siguiente.

Artículo 3. *Duración.*

Los trabajadores que perciban la prima de revisión, quedan voluntariamente obligados a petición de la empresa, mientras dure la revisión a:

Prolongar su jornada ordinaria, en invierno entre una y cuatro horas y en verano entre una y seis horas.

Trabajar en sábados, domingos y festivos entre una y diez horas.

Realizar, además de las funciones habituales de su ocupación, las funciones de coordinación y supervisión de las empresas contratistas.

Cambiar su jornada laboral cuando sea necesario.

Artículo 4. *Importe de las retribuciones.*

Las cantidades a percibir en concepto de primas de revisión para los años 1995, 1996, 1997 y 1998, son las que figuran en el siguiente cuadro:

Concepto	1995 - Pesetas	1996 - Pesetas	1997 - Pesetas	1998 - Pesetas
Jornada partida prolongando de una a dos horas	887	915	933	953
Jornada partida prolongando de tres a cuatro horas	1.252	1.292	1.318	1.346
Jornada intensiva prolongando de una a cuatro horas	1.460	1.507	1.537	1.569
Jornada intensiva prolongando de cinco a seis horas	1.825	1.883	1.921	1.961
Sábados, domingos y festivos:				
De 1 a cinco horas	2.295	2.368	2.415	2.466
De seis a diez horas	3.129	3.229	3.294	3.363

Artículo 5. *Horas extraordinarias.*

Además de la prima de revisión regulada, se abonarán como horas extraordinarias todas aquéllas que superen la jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 6. *Modificación de jornada.*

Si el personal con jornada a turnos, por necesidades de la revisión pasase a jornada partida durante toda o parte de la revisión, dejará de percibir el plus de turnos, abonándosele los conceptos propios de la jornada partida.

Si el personal en régimen de turnos pasase a realizar otra modalidad de turnos, percibirá el plus correspondiente a dicha modalidad temporal.

Artículo 7. *Carácter excluyente.*

La prima de revisión no tendrá repercusión sobre las percepciones en vacaciones, enfermedad, permisos, etc., quedando excluida del abono en esas situaciones.

Artículo 8. *Incompatibilidad.*

La percepción de la prima de revisión es incompatible con la percepción de la compensación por trabajos extraordinarios programados.

ANEXO VI

Norma de primas de la Central Nuclear José Cabrera

Artículo 1. *Objeto.*

Establecer las condiciones económicas y de aplicación de las primas que existen en la Central Nuclear José Cabrera, de acuerdo con los niveles y puestos afectados.

Artículo 2. *Prima nuclear.*

a) Factores:

Estará definida en base a tres factores: Especialización (E_j): Estará integrada por doce niveles.

Responsabilidad (R_i): Estará integrada por ocho niveles.

El coeficiente del factor «m» equivale al 0,05, con lo que el 100 por 100 de la prima se cobrará a los cuatro años de permanencia en el puesto.

Factor III (Pk): Es la cantidad que percibirán las personas con centro de trabajo en la Central Nuclear José Cabrera, que manifiesten por escrito la voluntad de realizar las tareas que a continuación se relacionan, con extensión o modificación de su horario habitual si fuera preciso, en el caso de que fueran requeridos para ello por la empresa:

Descarga y renovación de combustible.

Revisión durante el período de recarga.

Todas aquéllas que se programen en el centro de trabajo con motivo de la recarga.

Asimismo, deberán:

Integrar el retén de emergencia exigido por el Consejo de Suguridad Nuclear o cualquier otro que a juicio del mismo fuera previsto para el correcto funcionamiento de la central nuclear.

Integrar el retén actualmente instaurado por la Dirección de la Central. En cualquier caso el número de sus integrantes podrá incrementarse por requerimiento oficial.

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

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

Se establecen siete niveles de percepción (del uno al siete), en función de la ocupación que se desempeñe.

A efectos de su cálculo, se tendrá en cuenta el número de años de permanencia ininterrumpida desde que se inicia la realización del factor III.

Su aplicación se iniciará, tomando como base cuatro años desde la aprobación original de esta norma para todas las personas afectadas en el momento de la firma el 31 de diciembre de 1992. A los empleados que se incorporen con posterioridad a esta fecha se les computarán los años a partir de la fecha de adscripción a la ocupación que implique este compromiso.

b) Fórmula de aplicación:

$$PN = E_j\,(0{,}1n+0{,}8) + R_i\,(0{,}05\,m+0{,}8) + Pk\,(0{,}1\,n'+0{,}8)$$

Donde:

E_j = Base anual por especialización.
n = Número de años de permanencia en el centro de trabajo.
R_i = Base anual por responsabilidad.
m = Número de años de permanencia en el mismo puesto de trabajo.
Pk = Factor III.
n' = Número de años transcurridos ininterrumpidamente desde que se inicia la realización del factor III.

c) Condiciones de aplicación:

Los tres factores que integran la prima nuclear se revisarán anualmente en la misma cuantía en que se fije el incremento salarial en el Convenio Colectivo, que para los años 1995, 1996, 1997 y 1998 será del IPC.

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

En el caso de que cualquier persona de la central nuclear cambie de centro de trabajo de forma voluntaria, dejará de percibir automáticamente la prima.

El cambio de ocupación, dentro del propio centro, supondrá la aplicación de los niveles de prima correspondientes a la nueva ocupación.

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

A) Seguir percibiendo la prima nuclear, pero la cantidad percibida por este concepto, que no será revisable, se absorberá en el plazo de los cinco años siguientes a la salida de la centra1 en un porcentaje del 20 por 100 anual.

B) Percibir la indemnización equivalente a la suma de los valores anuales actualizados a la fecha en la que se produzca el cambio de centro. El tipo de interés a considerar será la media de los tipos aplicados por las entidades financieras en ese momento.

Artículo 3. *Prima de recarga.*

a) Condiciones generales:

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

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

Cuando por necesidades del servicio sea preciso prolongar la jornada de trabajo coincidiendo con la jornada de verano se aplicará lo establecido en el vigente Convenio, en lo referente a la ayuda y dieta de comida.

El personal de turnos rotativos que abandone dicho régimen durante el período de recarga, se acogerá a las mismas condiciones que el resto del personal implicado en la recarga en lo referente a percepciones de jornada, percibiendo los que desempeñen esta ocupación con anterioridad al 31 de diciembre de 1997, los pluses de turnos correspondientes como si no hubieran abandonado dicho régimen.

El personal acogido a la jornada normal que abandone dicho régimen para trabajar en el de turnos durante el período de recarga, se acogerá a la modalidad «A» de turnos abiertos recogidos en el artículo 45 del presente Convenio.

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

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

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

b) Condiciones económicas:

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

La percepción se regula en base a la siguiente escala:

Tipo	Prolongación de jornada (horas)	Cuantía (pesetas/día)			
		1995	1996	1997	1988
I	Una o dos	1.602	1.653	1.686	1.721
II	Tres o cuatro	2.435	2.513	2.563	2.616
III	Cinco, seis o siete	3.594	3.710	3.784	3.863
IV	Ocho o más	5.021	5.182	5.286	5.397

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

Las cuantías establecidas serán revisadas con carácter anual en la misma cuantía en que se fije el incremento salarial en el Convenio Colectivo, que para los años 1995, 1996, 1997 y 1998 será del IPC.

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

Artículo 4. *Prima de licencia.*

a) Condiciones generales:

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

El derecho a su percepción surge desde el momento en que el Consejo de Seguridad Nuclear otorga al interesado la licencia de operación y supervisión y éste desempeña la ocupación donde la licencia sea preceptiva.

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

Cuando por cualquier motivo el Consejo de Seguridad Nuclear revoque la licencia otorgada.

Cuando se deje de realizar la ocupación para el que sea requerida la licencia.

Cuando se dejara de realizar el entrenamiento periódico establecido en la Central Nuclear José Cabrera para el mantenimiento de las licencias, tal y como especifica la normativa aplicable.

Cuando el trabajador deja de pertenecer a la Central Nuclear José Cabrera.

b) Condiciones económicas:

A efectos de su establecimiento y percepción, la prima de licencia estará dividida en dos conceptos:

Prima de licencia de supervisión.
Prima de licencia de operación.

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

Prima de licencia de supervisión

Año 1995: 227.034 pesetas.
Año 1996: 234.299 pesetas.
Año 1997: 238.985 pesetas.
Año 1998: 244.004 pesetas.

Prima de licencia de operación

Año 1995: 163.973 pesetas.
Año 1996: 169.220 pesetas.
Año 1997: 172.604 pesetas.
Año 1998: 176.229 pesetas.

Las cuantías establecidas serán revisadas con carácter anual en el mismo porcentaje en que se fije el incremento salarial en el Convenio Colectivo, que para los años 1995, 1996, 1997 y 1998 será del IPC.

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

Artículo 5. *Revisión de la prima.*

Debido a las características especiales que concurren en la Central Nuclear José Cabrera, las modificaciones que puedan realizarse en el régimen de primas regulado en el presente anexo se efectuarán una vez oído el Comité del citado centro.

Clasificación de las ocupaciones incluidas en el factor de especialización

Nivel	Ocupaciones
1	Auxiliar de Oficina. Telefonista. Operario Conductor. Auxiliar Técnico. Auxiliar de Seguridad. Taquimecanógrafa. Auxiliar Administrativo.
2	Administrativo. Almacenero.
3	Jefe de Almacén. Purma.
4	Inspector de Garantía de Calidad.
5	Analista. Especialista A–B de Mantenimiento. Ayudante Técnico de Oficina Técnica. Ayudante Técnico de Ingeniería de Producción.
6	Auxiliar de Producción. Monitor. Programador. Montador. Jefe de Administración. Ingeniería.
7	Operador de Turbina. Encargado de Mantenimiento Mecánico. Encargado de Mmantenimiento Eléctrico. Encargado de Mantenimiento de Instrumentación y Control. Encargado de Laboratorio. Ayudante Técnico Sanitario.
8	Técnico de Resultados. Técnico de Inspección en Servicio, Técnico de Oficina Técnica, Técnico de Seguridad, Técnico de Garantía y Control de Calidad, Técnico de Licenciamiento e Información. Técnico de Ingeniería.

Nivel	Ocupaciones
9	Operador de Reactor. Técnico de Mantenimiento Mecánico. Técnico de Mantenimiento Eléctrico. Técnico de Instrumentación y Control. Técnico de Protección Radiológica. Técnico de Formación. Jefe de Laboratorio. Técnico de Reactor.
10	Ayudante Jefe de Turno.
11	Jefe de Turno. Jefe de Ingeniería de Producción. Jefe de Química. Jefe de Mantenimiento de Instrumentación y Control. Jefe de Protección Radiológica. Jefe de Servicio Médico. Jefe de Garantía y Control de Calidad. Jefe de Control Económico.
12	Jefe de Operación. Jefe de Producción. Jefe de Seguridad y Protección Radiológica. Jefe de Apoyo Técnico.

Clasificación de las ocupaciones incluidas en el factor de responsabilidad

Nivel	Ocupaciones
1	Operador de Turbina y Aprovisionamiento de Documentación y Archivo.
2	Técnico de Reactor. Técnico de Inspección. Técnico de Resultados. Técnico de Protección Radiológica. Técnico de Seguridad. Ayudante Técnico Sanitario. Técnico de Garantía y Control de Calidad. Técnico de Formación. Jefe de Administración. Técnico de Mantenimiento Mecánico. Técnico de Mantenimiento Eléctrico. Técnico de Mantenimiento de Instrumentación y Control. Técnico de Oficina de Mantenimiento. Jefe de Laboratorio.
3	Operador de Reactor.
4	Ayudante Jefe de Turno.
5	Jefe de Turno. Jefe de Ingeniería de Producción. Jefe de Química. Jefe de Mantenimiento, Instrumentación y Control. Jefe de Garantía de Calidad. Jefe de Ingeniería de Apoyo Técnico. Jefe de Licenciamiento e Información. Jefe de Formación. Jefe de Control Económico. Jefe de Servicio Médico.
6	Jefe de Operación. Jefe de Protección Radiológica.
7	Jefe de Mantenimiento. Jefe de Seguridad y Protección Radiológica. Jefe de Apoyo Técnico.
8	Jefe de Producción.

Clasilicación de las ocupaciones incluidas en el factor III (Pk)

Nivel	Ocupaciones
1	Taquimecanógrafa. Auxiliar de Oficina. Telefonista. Ayudante de Almacén. Operario Conductor. Administrativo. Almacenero. Auxiliar Técnico. Auxiliar de Seguridad. Purma.
2	Ayudante Técnico de Oficina Técnica. Inspector de Garantía de Calidad. Jefe de Almacén.
3	Ayudante Técnico de Ingeniería de Producción. Especialista A-B de Mantenimiento. Montador. Analista. Auxiliar de Producción. Monitor. Programador de Aprovisionamientos. Documentación y Archivo. Ingeniería.
4	Operador de Turbina. Encargado de Taller. Encargado de Laboratorio. Ayudante Técnico Sanitario. Perito en Formación. Técnico de Resultados. Técnico de Inspección en Servicio. Técnico de Oficina Técnica. Técnico 6-C. Técnico de Licenciamiento. Técnico de Ingeniería. Técnico de Seguridad. Jefe de Administración. Técnico de Formación.
5	Operador de Reactor. Técnico de Mantenimiento Mecánico. Técnico de Mantenimiento Eléctrico. Técnico de Mantenimiento Instrumentación y Control. Técnico de Protección Radiológica. Técnico Químico. Técnico de Reactor. Jefe de Turno. Ayudante Jefe de Turno.
6	Jefe de Ingeniería de Producción. Jefe Químico. Jefe de Mantenimiento Instrumentación y Control. Jefe de Protección Radiológica. Jefe de Servicio Médico. Jefe de Control Económico. Jefe de Ingeniería de Apoyo Técnico. Jefe de Licenciamiento e Información. Jefe de Formación. Jefe de Operación.
7	Jefe de Producción. Jefe de Mantenimiento. Jefe de Seguridad y Protección Radiológica. Jefe de Apoyo Técnico.

ANEXO VII

Reglamento de Funcionamiento de los Órganos de Representación de los Trabajadores

Consejo de Delegados

Artículo 1. *Composición.*

El Consejo de Delegados estará constituido por la totalidad de los miembros de Comité de Empresa y Delegados de Personal

Los integrantes designarán, entre ellos, un Presidente y un Secretario.

Artículo 2. *Funciones.*

El Consejo de Delegados es el órgano máximo de decisión de los representantes de los trabajadores y le competen cuantos asuntos puedan afectar a sus representados.

Serán funciones del Presidente:

Establecer el orden del día y moderar el desarrollo de las reuniones.

Representar al Consejo de Delegados.

Serán funciones del Secretario:

Realizar las convocatorias y levantar acta de las reuniones.

Sustituir al Presidente en ausencia de éste.

El Consejo de Delegados designará entre sus miembros a los componentes del Comité Central, Comité Central de Seguridad y Salud, a los tres representantes de personal en la Junta Rectora de la Fundación Laboral de Unión Fenosa y a los integrantes de las Comisiones de Trabajo de Formación, Promoción y Relaciones Laborales. Estas designaciones deberán respetar la proporcionalidad de representación de los distintos sindicatos en el Consejo de Delegados.

Designará, asimismo, a los Vocales titulares en las Comisiones de Posicionamiento de Ocupaciones y de Evaluación de Perfiles de Competencias y al titular y tres suplentes en la Comisión de Calificación.

La designación de los representantes en el Patronato de la Fundación Laboral se realizará mediante el siguiente procedimiento:

Los representantes de los trabajadores elegirán seis representantes pertenecientes al Colegio de Técnicos y Administrativos y tres pertenecientes al Colegio de Especialistas y No Cualificados.

Los representantes elegidos se comunicarán al Patronato de la Fundación, el cual designará dos de los propuestos del Colegio de Técnicos y Administrativos y uno de los propuestos del Colegio de Especialistas y No Cualificados o solicitará nuevas propuestas, en cuyo caso aquellos procederán a una segunda y última designación, en la que no podrá figurar ninguno de los propuestos anteriormente.

Artículo 3. *Reuniones.*

El Consejo de Delegados se reunirá, al menos una vez al año, con carácter ordinario, y con carácter extraordinario cuando sea convocado por el Presidente a petición de, al menos, el 25 por 100 de los miembros del Consejo de Delegados, o a petición de la Dirección de la Empresa.

A las reuniones, tanto ordinarias como extraordinarias, podrán asistir, sin voto, dos representantes de la Dirección de la Empresa.

El Consejo de Delegados quedará válidamente constituido cuando esté presente, al menos, el 50 por 100 de sus miembros.

La empresa deberá ser notificada del orden del día de las reuniones con cinco días de antelación a la fecha de la reunión.

Artículo 4. *Acuerdos.*

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple de los asistentes y deberán ponerse en conocimiento de los distintos Comités de Empresa.

Artículo 5. *Actas.*

De cada reunión se levantará el acta correspondiente por el Secretario, que será aprobada, en la siguiente reunión que se celebre, y de la que se dará traslado a la Dirección de la Empresa.

Artículo 6. *Gastos de viaje y dietas.*

Los gastos de viaje y dietas generados por los miembros del Consejo de Delegados como consecuencia de su actividad en el mismo correrán a cargo de la Dirección de la Empresa en las reuniones convocadas por ella y en las convocadas por el Consejo hasta un máximo de tres al año.

Comité Central de Empresa

Artículo 1. *Composición.*

El Comité Central de Empresa estará integrado por doce representantes de los trabajadores, elegidos por el Consejo de Delegados entre sus miembros, y su composición mantendrá la proporcionalidad de representación de cada sindicato respecto al total de representantes.

Los integrantes designarán, entre ellos, un Presidente y un Secretario.

Artículo 2. *Funciones.*

El Comité Central de Empresa será el órgano ejecutivo del Consejo de Delegados y representará al Consejo de Delegados ante la empresa, las autoridades laborales y demás organismos oficiales.

Tendrá la capacidad de negociación delegada por el Consejo de Delegados.

El Presidente del Comité Central tendrá las siguientes funciones:

Establecer el orden del día y moderar el desarrollo de las reuniones.
Representar al Comité central.

El Secretario del Comité Central tendrá las siguientes funciones:

Realizar las convocatorias y levantar acta de las reuniones.
Sustituir al Presidente en ausencia de éste.

Artículo 3. *Reuniones.*

El Comité Central de Empresa se reunirá, al menos dos veces al año con carácter ordinario, y cuando sea convocado por el Presidente a petición del Consejo de Delegados, de una sección sindical o de la empresa.

A las reuniones podrá asistir, cuando sea convocado, un representante de la empresa.

El Comité Central quedará válidamente constituido cuando esté presente, al menos, el 50 por 100 de sus miembros.

Artículo 4. *Acuerdos.*

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple de los asistentes.

Artículo 5. *Actas.*

De cada reunión se levantará el acta correspondiente por el Secretario, que será aprobada, en la siguiente reunión que se celebre, y de la que se dará traslado a la Dirección de la Empresa.

Artículo 6. *Gastos de viaje y dietas.*

Los gastos de viaje y dietas generados por los miembros del Comité Central como consecuencia de su actividad en el mismo correrán a cargo de la Dirección de la Empresa en las reuniones convocadas por ella y en las convocadas por el Comité hasta un máximo de seis al año.

CUARTA PARTE

Directorio de competencias

Este directorio de competencias es el compendio de los conocimientos, capacidades y cualidades profesionales necesarios para el logro de los objetivos empresariales de Unión Fenosa.

En él se recogen, definen y gradúan las sesenta competencias de Unión Fenosa, cincuenta y cinco de conocimiento y cinco de cualidades profesionales, cada una de las cuales está dividida en siete niveles, en función del grado de exigencia requerido.

Por su especial naturaleza, las cinco competencias de cualidades profesionales incorporan además en el texto la descripción de las variables tenidas en cuenta para su graduación, con objeto de facilitar la determinación de sus niveles.

El directorio es el soporte fundamental de las Comisiones de Posicionamiento y Evaluación, para obtener los perfiles de competencias de las ocupaciones en que se estructura la organización y los perfiles de competencias personales de los empleados.

Es, asimismo, el referente esencial para la determinación de los contenidos formativos necesarios para el desarrollo profesional de los empleados mediante la adquisición de mayores niveles de competencias.

El directorio es un documento vivo, abierto por tanto a futuras incorporaciones que actualicen su contenido para que sea un fiel reflejo de los conocimientos, capacidades y cualidades profesionales necesarias en cada momento en Unión Fenosa.

Las modificaciones que deban realizarse durante la vigencia del Convenio Colectivo requerirán la aprobación de su Comisión Negociadora.

1. *Operación de generación térmica*

Conjunto de conocimientos sobre las instalaciones de generación térmica y su funcionamiento:

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado (torre, chimenea, precipitadores, calentadores, condensador, molino, etc.).

El proceso de transformación de la energía térmica en eléctrica.

Capacidad para:

Identificar los principales componentes de una central térmica (caldera, turbina, alternador, etc.).

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

El funcionamiento y utilidad de la caldera, turboalternador y sus equipos auxiliares (molinos, ventiladores, bombas, compresores, condensador, calentadores, torre de refrigeración, refrigerantes, etc.).

Los ciclos de agua-vapor y termodinámicos.

Los diagramas de flujo, esquemas y planos de la central.

Conocimiento medio de:

La disposición física de los diversos equipos y componentes que deba vigilar y/o maniobrar.

Las características de los aparatos de medida utilizados en instalaciones de generación térmica.

Capacidad para:

Vigilar el funcionamiento de los equipos de la central y detectar situaciones anómalas (ruidos, fugas, vibraciones, conatos de incendios, etc.).

Tomar lecturas de forma directa.

Realizar maniobras mecánicas tales como apertura y cierre de válvulas, apertura y cierre de compuertas de aire y gases, etc., y eléctricas, como enclavamiento o desenclavamiento de celdas, etc.

Realizar la vigilancia y control de fuegos de caldera.

Realizar operaciones locales necesarias para la puesta en marcha, parada o cambio de equipos.

Comprobar que durante los cambios de carga todos los equipos responden a las nuevas condiciones de operación.

Realizar toma de muestras de cenizas en tolvas de precipitadores y de carbones en molinos.

Nivel 3

Conocimiento elemental de:

Las leyes y principios físicos asociados a los sistemas y equipos de una central térmica.

Conocimiento medio de:

Los ciclos termodinámicos.

Las leyes y fundamentos físicos de la energía térmica.

El funcionamiento y utilidad de la caldera, turboalternador y equipos auxiliares.

Las características y el funcionamiento de los sistemas tecnológicos de la central: Agua-vapor, aire-gas, aire-carbón, gas-oil y fuel-oil, purgadores y agua de servicios, etc.

Los diagramas de flujo, esquemas y planos de la central.

La explotación de centrales térmicas.

Conocimiento experto de:

La situación física de instalaciones y equipos.

Capacidad para:

Identificar los componentes de los circuitos de: Agua-vapor, aire-gas, aire-carbón, etc.

Realizar análisis del comportamiento de los sistemas propios de generación térmica.

Identificar disfunciones o averías y adoptar las medidas correctoras oportunas.

Analizar disparos u otras incidencias con el fin de identificar sus causas y proponer medidas correctoras.

Dirigir y/o realizar las maniobras necesarias para dejar en descargo sistemas y/o equipos que integran la central.

Aplicar procedimientos relacionados con la competencia, adaptándolos a situaciones concretas y proponer mejoras a los mismos.

Nivel 4

Conocimiento elemental de:

La misión y funciones de los organismos relacionados con generación térmica.

Conocimiento medio de:

Las leyes y principios físicos asociados a los sistemas y equipos de una central térmica.

Los métodos de conservación de equipos en paradas largas.

Conocimiento experto de:

Los ciclos termodinámicos.

El proceso productivo de una central térmica y de la función e interrelaciones de los diferentes sistemas que intervienen en el mismo.

Las leyes y fundamentos físicos de los procesos de combustión.

Los parámetros que influyen sobre el rendimiento de la central (temperatura, presión, calidad del vapor, etc.).

Los diagramas de flujo, esquemas y planos de la central.

Los procedimientos relacionados con la competencia.

Capacidad para:

Arrancar, parar y variar carga en los grupos a su cargo.

Controlar el funcionamiento de la caldera, turboalternador y equipos auxiliares mediante la vigilancia constante sobre los cuadros de control y otros elementos de información, tanto en condiciones estables como transitorias.

Decidir la parada de emergencia de los grupos o equipos en caso necesario.

Supervisar que la operación de la central se realiza en condiciones óptimas en base a consideraciones técnico-económicas.

Nivel 5

Conocimiento medio de:

La misión y funciones de los organismos relacionados con generación térmica.

Conocimiento experto de:

Las últimas tecnologías disponibles en el campo de la generación térmica (lechos fluidificados, gasificación integral y ciclos combinados IGCC, ciclos térmicos avanzados, etc.).

Capacidad para:

Proponer, definir y llevar a cabo modificaciones y acciones encaminadas a conseguir la adecuada explotación de las centrales térmicas.

Incorporar innovaciones tecnológicas en las instalaciones existentes con el fin de optimizar su fiabilidad, disponibilidad y eficiencia.

Analizar problemas complejos, aportando soluciones a los mismos y estableciendo principios generales para su eliminación total o parcial.

Idear mejoras en los procesos de generación térmica.

Nivel 6

Capacidad para:

Definir la estrategia de explotación de las plantas de generación térmica.

Identificar tendencias futuras en el ámbito de generación térmica.

Juzgar y evaluar las políticas y estrategias de generación térmica de la empresa.

2. *Operación de generación nuclear*

Conjunto de conocimientos sobre las instalaciones de generación nuclear y su funcionamiento:

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado (reactor, fisión, edificio de contención, circuito primario y secundario, etc.).

El proceso de transformación de la energía nuclear en eléctrica.

Capacidad para:

Identificar los principales componentes de una central nuclear (edificio de contención, generador de vapor, turboalternador, generador diesel, etc.).

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

El funcionamiento y utilidad del reactor, turboalternador, generador de vapor, generador diesel, condensador, torre de refrigeración, etc.

El proceso de fisión nuclear y ciclos termodinámicos.

Los diagramas de flujo, esquemas y planos de la central.

Conocimiento medio de:

La disposición física de los diversos equipos y componentes que deba vigilar y/o maniobrar.

Las características de los aparatos de medida utilizados en instalaciones de generación nuclear.

Capacidad para:

Vigilar el funcionamiento de los equipos de la central y detectar situaciones anómalas (ruidos, fugas, vibraciones, conatos de incendios, etc.).

Tomar lecturas de forma directa.

Realizar maniobras, tanto en sistemas mecánicos como eléctricos.

Ejecutar los procedimientos de explotación, identificando si los parámetros están dentro de los límites establecidos (presión y temperatura del vapor, etc.).

Realizar las operaciones locales necesarias para la puesta en marcha, parada o cambio de equipos.

Comprobar que durante los cambios de carga todos los equipos responden a las nuevas condiciones de operación.

Nivel 3

Conocimiento elemental de:

Las leyes y principios físicos asociados a los sistemas y equipos de una central nuclear.

Conocimiento medio de:

Los ciclos termodinámicos.

El funcionamiento y utilidad del reactor, turboalternador, generador de vapor, generador diesel, etc.

Las leyes y fundamentos físicos de la energía nuclear.

Las características y funcionamiento de los sistemas tecnológicos de la central: Sistema nuclear de suministro de vapor, sistemas de protección y control del reactor, sistema eléctrico, etc.
Los diagramas de flujo, esquemas y planos de la central.
La explotación de centrales nucleares.

Conocimiento experto de:

La situación física de instalaciones y equipos.

Capacidad para:

Identificar los componentes de los circuitos de agua-vapor, primario y secundario, etc.
Realizar análisis del comportamiento de los sistemas propios de generación nuclear.
Identificar disfunciones o averías y adoptar las medidas correctoras oportunas.
Analizar disparos u otras incidencias con el fin de identificar sus causas y proponer medidas correctoras.
Dirigir y/o realizar las maniobras necesarias para dejar en descargo sistemas y/o equipos que integran la central.
Aplicar procedimientos relacionados con la competencia, adaptándolos a situaciones concretas y proponer mejoras a los mismos.

Nivel 4

Conocimiento elemental de:

La misión y funciones de los organismos relacionados con generación nuclear.

Conocimiento medio de:

Las leyes y principios físicos asociados a los sistemas y equipos de una central nuclear.
Los métodos de conservación de equipos en paradas largas.

Conocimiento experto de:

Los ciclos termodinámicos.
El proceso productivo de una central nuclear y de la función e interrelaciones de los diferentes sistemas que intervienen en el mismo.
Las leyes y fundamentos físicos de la energía nuclear.
Los parámetros que influyen sobre el rendimiento de la central.
Los diagramas de flujo, esquemas y planos de la central.
Los procedimientos relacionados con la competencia.

Capacidad para:

Controlar el funcionamiento, tanto en operación normal como en emergencia, de la central.
Arrancar, parar y operar la central y cada uno de los equipos y sistemas integrantes de la misma.
Decidir la parada de emergencia de la central en caso necesario.
Supervisar que la operación de la central se realiza en condiciones óptimas en base a consideraciones técnico-económicas.

Nivel 5

Conocimiento medio de:

La misión y funciones de los organismos relacionados con generación nuclear.

Conocimiento experto de:

Las últimas tecnologías disponibles en el campo de la generación nuclear.

Capacidad para:

Proponer, definir y llevar a cabo modificaciones y acciones encaminadas a conseguir la adecuada explotación de las centrales nucleares.
Incorporar las innovaciones tecnológicas en las instalaciones existentes con el fin de optimizar su fiabilidad, disponibilidad y eficiencia.
Analizar problemas complejos, aportando soluciones a los mismos y estableciendo principios generales para su eliminación total o parcial.
Idear mejoras en los procesos de generación nuclear.

Nivel 6

Capacidad para:

Definir la estrategia de explotación de las plantas de generación nuclear.
Identificar tendencias futuras en el ámbito de generación nuclear.
Juzgar y evaluar las políticas y estrategias de generación nuclear de la empresa.

3. *Operación de generación hidráulica*

Conjunto de conocimientos sobre las instalaciones de generación hidráulica y su funcionamiento.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado (turbina-alternador, golpe de ariete, chimenea de equilibrio, cota, etc.)
El proceso de transformación de la energía hidráulica en eléctrica.

Capacidad para:

Identificar los principales componentes de una central hidráulica (turbina, alternador, conducción forzada, etc.).

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

Las características y funcionamiento de los sistemas tecnológicos de la central.
Los esquemas y planos de la central.
El funcionamiento y utilidad del grupo turbina-alternador y de los equipos solidarios o auxiliares correspondientes.

Conocimiento medio de:

La disposición física de los diversos equipos y componentes que deba vigilar y/o maniobrar.
Las características externas de los aparatos de medida propios de una instalación de generación hidráulica (extensómetros, captadores de temperatura, péndulos, etc.).

Capacidad para:

Vigilar el funcionamiento de los equipos de la central e instalaciones anexas y detectar situaciones anómalas (ruidos, fugas, vibraciones, conatos de incendios, etc.).
Tomar lecturas de forma directa.
Realizar maniobras mecánicas tales como arranque-acoplamiento o parada de grupos, apertura de líneas, puestas a tierra, descargos, actuación de compuertas, válvulas de desagüe de fondo, válvulas de caudal ecológico, etcétera.
Comprobar que durante los cambios de carga todos los equipos responden a las nuevas condiciones de operación.

Nivel 3

Conocimiento elemental de:

Las leyes y principios físicos asociados a los sistemas y equipos de una central hidráulica.

Conocimiento medio de:

Las leyes y los fundamentos físicos del proceso de generación hidráulica.
El funcionamiento y utilidad del grupo turbina-alternador y de los equipos solidarios o auxiliares correspondientes.
Las características y funcionamiento de los sistemas tecnológicos de la central: Sistema eléctrico, sistemas de protección, sistema hidráulico, etc.
El código de señales disponible a través del telecontrol.
Los esquemas y planos de la central.
La explotación hidráulica de presas y canales.

Conocimiento experto de:

La situación física de instalaciones y equipos.

Capacidad para:

Realizar análisis del comportamiento de los sistemas propios de generación hidráulica.

Analizar las incidencias producidas en los equipos e instalaciones (central, presa, conducción forzada, etc.) identificando sus causas y tomando medidas correctoras.

Dirigir y/o realizar las maniobras en centrales o instalaciones anexas que por su carácter especial o situaciones de emergencia lo exigen (descargos, movimiento de compuertas, alineación de sistemas, cambios de barras, etc.).

Aplicar procedimientos relacionados con la competencia, adaptándolos a circunstancias concretas y proponer mejoras a los mismos.

Nivel 4

Conocimiento elemental de:

La misión y funciones de los organismos relacionados con generación hidráulica.

Conocimiento medio de:

Las leyes y principios físicos asociados a los sistemas y equipos de una central hidráulica.

Conocimiento experto de:

El proceso productivo de los grupos hidráulicos y de la función e interrelaciones de los diferentes sistemas que intervienen en el mismo.

El ciclo del agua en los distintos tipos de centrales (reversibles, bombeo, fluyentes, embalse, etc.).

Las leyes y fundamentos físicos del proceso de generación hidráulica.

Los parámetros que influyen sobre el rendimiento de la central.

Los esquemas y planos de la central.

Los procedimientos relacionados con la competencia.

Capacidad para:

Controlar el funcionamiento de los grupos hidráulicos a su cargo.

Llevar a cabo análisis complejos relacionados con la generación hidráulica y definir las acciones encaminadas a la adecuada explotación de las centrales hidráulicas.

Definir la explotación óptima de los sistemas de generación hidráulica dentro de los límites legales.

Nivel 5

Conocimiento medio de:

La misión y funciones de los organismos relacionados con la generación hidráulica.

Conocimiento experto de:

Las últimas tecnologías disponibles en el campo de la generación hidráulica.

Capacidad para:

Proponer, definir y llevar a cabo modificaciones y acciones en las centrales hidráulicas a su cargo.

Incorporar innovaciones tecnológicas en las instalaciones existentes con el fin de optimizar su fiabilidad, disponibilidad y eficiencia.

Analizar problemas complejos, aportando soluciones a los mismos y estableciendo principios generales para su eliminación total o parcial.

Idear mejoras en los procesos de generación hidráulica.

Nivel 6

Capacidad para:

Definir la estrategia de explotación de las plantas de generación hidráulica.

Identificar tendencias futuras en el ámbito de generación hidráulica.

Juzgar y evaluar las políticas y estrategias de generación hidráulica de la empresa.

4. *Gestión de combustibles*

Conjunto de conocimientos relativos a la adquisición de combustibles (carbón, gas natural, derivados del petróleo, uranio, etc.) en el mercado nacional e internacional y al empleo de los mismos como fuente primaria de energía para la producción de electricidad.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado (muestra, carbón, fuel-oil, gas-oil, uranio, yacimiento, ceniza, cuenca, escoria, etc.).

Las propiedades y características físicas de los combustibles.

Los procedimientos y medios para la manipulación y almacenamiento de combustibles.

Los procedimientos y medios para el control de entradas de combustibles, toma de muestras y pesaje.

Capacidad para:

Reconocer las diferencias entre distintos combustibles utilizados.

Utilizar equipos, herramientas o útiles sencillos para el manejo de combustibles.

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

Las características o especificaciones técnicas de los combustibles.

Las propiedades y características químicas de los combustibles.

Conocimiento medio de:

Los procedimientos y medios para la manipulación y almacenamiento de combustibles.

Los procedimientos y medios para el control de entradas de combustibles, cantidades y calidades.

Los términos técnicos y comerciales utilizados en el ámbito de los combustibles.

Capacidad para:

Interpretar hojas de características y discernir sobre tipos y calidades de combustibles en base a los datos de dichas hojas.

Nivel 3

Conocimiento elemental de:

La influencia de los diferentes parámetros o características de los combustibles en su precio, condiciones de manipulación, almacenamiento y utilización.

Los efectos del almacenamiento y utilización de los combustibles sobre las instalaciones y el medio ambiente.

Las características y localización de los yacimientos de combustibles en el área geográfica de su ámbito.

Conocimiento medio de:

Los métodos de explotación y procesamiento de combustibles.

Las formas de comercialización y contratación, de cálculo e indexación de precios.

Los métodos de homogeneización de calidades y almacenamiento.

Capacidad para:

Realizar estudios técnico-económicos en relación con combustibles y proveedores.

Realizar el seguimiento de los suministros en origen y su recepción en destino.

Aplicar los procedimientos y medios para el control cualitativo y cuantitativo de entregas.

Calcular la indexación de precios y facturación.

Nivel 4

Conocimiento medio de:

Las características y localización geográfica de los yacimientos de combustibles en el mundo.
El mercado internacional de combustibles.

Conocimiento experto de:

Los métodos de explotación y procesamiento de combustibles.
Las formas de comercialización y contratación en su ámbito.
Las características de los suministradores propios.
Las fórmulas para la fijación de precios y su indexación.
El marco regulador de combustibles para uso termoeléctrico.

Capacidad para:

Evaluar alternativas técnicas y económicas de combustibles y proveedores.
Evaluar la viabilidad de un yacimiento como fuente de suministro.
Realizar el seguimiento y la administración de los contratos establecidos.
Coordinar la compra, almacenamiento y utilización de los combustibles utilizados en su ámbito de actuación.

Nivel 5

Conocimiento medio de:

El mercado internacional financiero, de seguros y transporte de combustibles.

Conocimiento experto de:

La regulación nacional e internacional sobre la producción y el mercado de combustibles.
Los avances tecnológicos en la utilización de combustibles para la producción de energía (térmica, mecánica o eléctrica).
Las reglas y prácticas del mercado internacional de combustibles.

Capacidad para:

Coordinar la gestión de los almacenamientos y la utilización de los mismos de acuerdo con los programas de producción de las centrales y las limitaciones medioambientales.
Proponer estrategias de suministro y políticas de mercado y contratación.
Gestionar ante los organismos públicos los permisos, autorizaciones, compensaciones, acreditaciones, etc.

Nivel 6

Capacidad para:

Definir un nuevo marco regulador para la explotación, comercialización y utilización de combustibles para uso termoeléctrico.

5. *Química y radioquímica*

Conjunto de conocimientos de los procesos químico-físicos (Química) y sobre la radiactividad, las reacciones nucleares, la interacción de la radiación con la materia y las técnicas de medida de las distintas radiaciones (Radioquímica).

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado y los conceptos elementales de química (pH, ácido, base, salinidad, conductividad, etc.).

Capacidad para:

Realizar la toma de muestras (aguas, aceites, combustibles, etc.) de acuerdo con los procedimientos establecidos.
Mantener en buen estado el material del laboratorio.
Tomar lecturas de instrumentos relacionados con su ocupación habitual.
Manipular productos químicos de acuerdo con los procedimientos establecidos.

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

Los tipos de radiación y sus leyes.
La química analítica cualitativa y cuantitativa.
El vocabulario empleado en radioquímica (radiactividad, fisión, activación, detector, multicanal, radionucleido, etc.)

Conocimiento medio de:

Los procesos químicos y los criterios de operación de los equipos a su cargo.
Las técnicas analíticas instrumentales tales como: Espectrofotometría, absorción atómica, cromatografía, ión selectivo, etc.

Capacidad para:

Realizar toma de muestras y análisis rutinarios bajo supervisión.
Interpretar la medida de parámetros químicos sencillos tales como pH, conductividad específica y catiónica, sílice, cloro, turbidez, etc.
Realizar controles analíticos sencillos.
Realizar actuaciones a partir de los valores límites establecidos para algunos parámetros con el fin de evitar daños a los equipos de la instalación o vertidos no deseados.
Aplicar los procedimientos establecidos para la recepción de productos químicos industriales.

Nivel 3

Conocimiento elemental de:

Los isótopos radiactivos de fisión y activación.
La estadística aplicada a medidas químicas radiactivas.

Conocimiento medio de:

Los tipos de radiación y de las técnicas de medida, sus principios y aplicaciones.
Los procedimientos de análisis de aguas, aceites, combustibles, gases, etcétera, aplicables en su instalación.
La química analítica cualitativa y cuantitativa.
Los procesos de control y acondicionamiento del ciclo agua-vapor, ciclos de refrigeración, plantas de desmineralización y condensado, de tratamiento de agua de aportación y de efluentes.

Conocimiento experto de:

Las técnicas analíticas instrumentales: Espectrofotometría, absorción atómica, cromatografía, ión selectivo, etc.

Capacidad para:

Realizar análisis de agua del ciclo agua-vapor, de vertidos y de refrigeración (pH, conductividad, amoníaco, hidracina, sólidos en suspensión, cloro, DQO, DBO5, dureza, alcalinidad, etc.).
Realizar análisis químicos de combustibles (cenizas, volátiles, PCS, azufre, vanadio, asfaltenos, etc.).
Realizar análisis de aceites lubricantes y aislantes (densidad, viscosidad, acidez, contenido de agua, punto de inflamación, etc.) e interpretar resultados.
Realizar análisis de gases de combustión e interpretar resultados.
Realizar la toma de muestras radiactivas y aplicar los procedimientos radioquímicos de medida.

Nivel 4

Conocimiento medio de:

Los isótopos radiactivos de fisión y activación.
La estadística aplicada a medidas químicas radiactivas.
La interacción de la radiación con la materia, de las reacciones químicas causadas o iniciadas por las radiaciones ionizantes y de las reacciones nucleares.

Conocimiento experto de:

La química general, mecanismos de corrosión y transporte de productos de corrosión.
Los materiales y productos relacionados con su actividad.
Los tipos de radiación y de las técnicas de medida, y sus principios.

Capacidad para:

Calibrar equipos sencillos de medida radioquímica.
Identificar el uso correcto de los equipos y los procedimientos radioquímicos.
Elaborar procedimientos internos de operación y especificaciones de trabajo.
Elaborar especificaciones técnicas de contratación de servicios o adquisición de materiales.
Analizar las averías que se produzcan en los equipos a su cargo.
Analizar y sintetizar los resultados radioquímicos, estableciendo su correlación con la corrosión e integridad de los materiales y proponiendo medidas correctoras.
Preparar procedimientos químicos o radioquímicos, especificaciones de productos, patrones y equipos.
Dirigir las calibraciones y puesta en marcha de equipos radioquímicos.

Nivel 5

Conocimiento medio de:

Los mecanismos de formación y eliminación de los isótopos radiactivos.
Las últimas tecnologías disponibles en el campo de la química industrial.

Conocimiento experto de:

Las teorías y principios asociados a la química y su interrelación con otras competencias.
El fundamento, características, uso, mantenimiento y aplicaciones de los detectores radioquímicos.
Los mecanismos de formación, transporte, deposición, activación y eliminación de los productos de corrosión.

Capacidad para:

Proponer, definir y llevar a cabo modificaciones y mejoras de cualquier índole en las instalaciones existentes relacionadas con la química.
Incorporar las innovaciones tecnológicas a las instalaciones existentes relacionadas con la química con el fin de optimizar su funcionamiento y mejorar los resultados.
Hacer previsiones sobre la evolución de la normativa aplicable a fin de anticiparse en la adopción de medidas correctoras.
Implantar nuevas técnicas de medida y procedimientos químicos o radioquímicos.
Diseñar el programa de control radioquímico.
Sintetizar y evaluar los datos químicos o radioquímicos, viendo tendencias, explicando y solucionando los resultados anómalos.

Nivel 6

Capacidad para:

Investigar y desarrollar nuevas técnicas de medida o nuevos tratamientos químicos o radioquímicos.

6. *Protección radiológica*

Conjunto de conocimientos necesarios para la programación, realización y control de las actividades que se llevan a cabo en zonas de exposición a las radiaciones y control radiológico del personal involucrado, de los materiales y de los vertidos radiactivos.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado y los conceptos elementales de protección (unidades radiológicas, señalización, riesgos asociados, utilización vestuario de protección, límites de dosis, etc.).
El manual de protección radiológica.

Capacidad para:

Interpretar un permiso de trabajo con radiaciones.
Realizar los trabajos minimizando la dosis de radiación.
Identificar las zonas de trabajo en función del riesgo radiológico.

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

La protección radiológica (radiactividad, detección y medida de la radiación, fuentes de radiación, efectos biológicos de la radiación, técnicas de reducción de dosis, etc.).

Conocimiento medio de:

El manual de protección radiológica.

Capacidad para:

Aplicar instrucciones en el desarrollo de los trabajos para reducir las dosis individuales y colectivas.
Identificar las mejoras en los trabajos para la reducción de las exposiciones y dosis asociadas.
Manejar equipos de medida.

Nivel 3

Conocimiento medio de:

La protección radiológica operativa (blindajes, vigilancia y control de trabajos, clasificación de zonas en función del riesgo de exposición, control de vertidos radiactivos, control de residuos, control dosimétrico del personal, plan de vigilancia ambiental, etc.).

Capacidad para:

Interpretar valores de radiación.
Calcular las estimaciones de dosis por vertido.
Realizar un control radiológico al personal y a los trabajos que realizan.
Calibrar equipos sencillos de medida de radiación (detectores, etc.).

Nivel 4

Conocimiento medio de:

Las materias equivalentes al curso de Supervisor de instalaciones nucleares y radiactivas.

Conocimiento experto de:

La protección radiológica operativa.

Capacidad para:

Establecer los procedimientos de protección radiológica requeridos por la legislación.
Determinar las condiciones radiológicas que deben cumplirse en la realización de los trabajos.
Realizar las autorizaciones de descarga de vertidos radiactivos.
Estudiar y establecer los blindajes apropiados para reducir la exposición del personal a las radiaciones.

Nivel 5

Conocimiento experto de:

Las materias necesarias para la obtención del título oficial de Jefe del Servicio de Protección Radiológica expedido por el Consejo de Seguridad Nuclear.

Capacidad para:

Establecer los medios humanos y materiales, así como los programas necesarios en protección radiológica, para cumplir con la legislación vigente aplicable a su instalación.

Determinar la optimización de la protección radiológica mediante la realización de análisis coste/beneficio.

Colaborar en la elaboración de los documentos oficiales exigidos (manual de protección radiológica, plan de emergencia nuclear, manual de cálculo de dosis al exterior, plan de vigilancia ambiental, etc.).

Coordinar el plan de emergencia nuclear.

Nivel 6

Capacidad para:

Definir nuevos modelos y procesos de protección radiológica.

7. *Materiales y procesos*

Conjunto de conocimientos sobre los distintos materiales, sus características y procesos de taller asociados, que permiten definir su aplicabilidad en la industria y determinar los efectos que sobre ellos pueden tener las solicitaciones físico-químicas.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado (máquinas-herramientas, mecanización de piezas, ensayos, tratamientos térmicos y químicos de materiales, equipos de control dimensional, etc.).

Los tipos de materiales usuales en la industria y sus características fundamentales.

Capacidad para:

Realizar operaciones de medida.

Identificar los materiales más usuales en la industria.

Realizar tareas elementales con las máquinas-herramientas (soldadura, taladrado, fresado, etc.).

Nivel 2

Conocimiento medio de:

Los tipos de materiales usuales en la industria, características y principales aplicaciones.

Las principales técnicas y equipos de medida dimensional.

Las técnicas de determinación de propiedades y composición de materiales.

Los principales tratamientos térmicos y químicos de los materiales.

Los tipos de máquinas-herramientas y sus características fundamentales.

Capacidad para:

Evaluar y realizar ensayos y análisis básicos de materiales.

Realizar operaciones de medida y/o control dimensional de piezas.

Interpretar los tratamientos de los materiales.

Utilizar máquinas-herramientas (torno, fresadora, taladro, equipos de soldadura, etc.).

Mecanizar piezas según el diseño fijado.

Nivel 3

Conocimiento elemental de:

Los principios, leyes y teorías del comportamiento de los materiales en solicitaciones físico-químicas (temperatura, fatiga, etc.).

Las principales técnicas de metrología.

El diseño de piezas y el cálculo de sus características dimensionales.

La metalurgia (microestructura, sensibilización, etc.) y técnicas de análisis metalográfico.

Los materiales o compuestos especiales y sus características fundamentales.

La normativa referida a materiales dependiendo de su ámbito de aplicación, en la fabricación, trabajo, modificación o reparación de equipos y sistemas o sus componentes.

Conocimiento medio de:

Los tipos de soldadura y otros parámetros de operación.

Conocimiento experto de:

Los tipos de materiales usuales en la industria, características fundamentales, tratamientos térmicos y químicos y aplicaciones.

Las principales técnicas de determinación de propiedades y composición de materiales.

Los tipos de máquinas-herramientas y sus características funcionales.

Capacidad para:

Seleccionar y justificar el empleo de materiales y sus acabados, en labores de mantenimiento y modificaciones sencillas de equipos y sistemas.

Justificar el diseño o calcular piezas mecánicas básicas necesarias en labores de mantenimiento y modificaciones sencillas de equipos y sistemas.

Seleccionar las técnicas de ensayo y análisis de materiales necesarias e interpretar resultados.

Utilizar, de forma experta, las máquinas-herramientas.

Nivel 4

Conocimiento elemental de:

Las nuevas técnicas de análisis y ensayo de materiales y sus posibles aplicaciones.

Conocimiento medio de:

Los principios, teorías y leyes del comportamiento de los materiales ante solicitaciones físico-químicas.

La metalurgia (microestructura, sensibilización, ºetc.) y técnicas de análisis metalográfico.

El diseño de equipos y sistemas como ámbito de aplicación de materiales.

La normativa referida a materiales dependiendo de su ámbito de aplicación, en la fabricación, trabajo, modificación o reparación de equipos y sistemas o sus componentes.

Capacidad para:

Seleccionar, justificar y aprobar el empleo de materiales y técnicas de soldadura e inspección en el diseño y para modificaciones de equipos y sistemas.

Elaborar y aprobar procedimientos o especificaciones de trabajos, ensayos y análisis de materiales.

Definir procesos complejos de producción en el taller.

Nivel 5

Conocimiento medio de:

Las nuevas técnicas de análisis y ensayo de materiales y sus posibles aplicaciones.

Conocimiento experto de:

Los materiales empleados en la industria y sus innovaciones.

La metalurgia (microestructura, sensibilización, etc.) y técnicas de análisis metalográfico.

Los principios del diseño de equipos y sistemas, así como de la normativa aplicable.

El diseño de equipos y sistemas como ámbito de aplicación de materiales.

Capacidad para:

Analizar la aplicación de nuevos materiales en el diseño o modificación de equipos y sistemas.

Analizar la aplicabilidad de técnicas avanzadas de ensayo y análisis de materiales.

Seleccionar materiales especiales para el diseño de equipos o sistemas.

Diseñar equipos y sistemas para ámbitos de trabajos sometidos a solicitaciones extremas.

Nivel 6

Capacidad para:

Participar en programas de investigación sobre mejoras en las propiedades de materiales, mediante modificaciones de los existentes o sintetización de otros nuevos.

Evaluar y realizar modelización y cálculo de estructuras.

Evaluar y realizar cálculos termohidráulicos de sistemas de fluidos.

Realizar tareas en campos específicos (radioquímica, petroquímica).

8. *Componentes y máquinas mecánicas*

Conjunto de conocimientos para la selección, instalación, operación, mantenimiento y modificación de las distintas máquinas y equipos mecánicos.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El funcionamiento y utilidad de las máquinas (bombas, compresores, molinos, ventiladores, motores térmicos, etc.) y componentes mecánicos (válvulas, cojinetes, engranajes, rodetes, etc.) utilizados en las instalaciones de generación y distribución de energía eléctrica.

Las herramientas individuales más sencillas del taller mecánico, utilizadas en su trabajo habitual.

Capacidad para:

Identificar las máquinas y equipos mecánicos utilizados en el desempeño de su ocupación habitual.

Colaborar en la reparación de las averías en las máquinas y componentes mecánicos, siguiendo instrucciones.

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

Las herramientas del taller mecánico y de su correcta utilización.

La simbología asociada, croquización, esquemas, etc.

Las leyes y principios físicos asociados a los componentes y máquinas mecánicas.

Conocimiento medio de:

El funcionamiento y utilidad de las máquinas (bombas, compresores, molinos, ventiladores, motores térmicos, etc.) y componentes mecánicos (válvulas, cojinetes, engranajes, rodetes, etc.).

Capacidad para:

Interpretar planos, diagramas y esquemas mecánicos.

Reparar averías en las máquinas y equipos mecánicos, siguiendo instrucciones.

Realizar mediciones con los instrumentos más adecuados en cada caso (calibre, micrómetro, comparador, medidor de vibraciones, etc.).

Realizar el montaje de componentes y máquinas mecánicas en instalaciones sencillas.

Nivel 3

Conocimiento medio de:

Los diferentes tipos de repuestos utilizados en el mantenimiento de las máquinas y equipos mecánicos.

Las leyes y principios físicos en los que se basan las máquinas y equipos mecánicos.

La simbología, croquización y esquemas.

Conocimiento experto de:

El funcionamiento y utilidad de las máquinas (bombas, compresores, molinos, ventiladores, motores térmicos, etc.) y componentes mecánicos (válvulas, cojinetes, engranajes, rodetes, etc.) de su ámbito de actuación.

La simbología, croquización y esquemas.

Capacidad para:

Identificar y diagnosticar la existencia de disfunciones y averías en las máquinas y equipos mecánicos aplicando medidas correctoras.

Reflejar en esquemas, diagramas y planos, modificaciones y nuevas instalaciones no complejas.

Aplicar procedimientos relacionados con la competencia, adaptándolos a situaciones concretas y proponer mejoras a los mismos.

Realizar calibraciones y ajustes en los equipos y sistemas de su ámbito de actuación.

Nivel 4

Conocimiento medio de:

Las últimas tecnologías disponibles en el campo de los componentes y máquinas mecánicas.

Las tecnologías de mantenimiento propias de las máquinas y componentes mecánicos.

Conocimiento experto de:

Las leyes y principios físicos asociados a las máquinas y componentes mecánicos.

Los diferentes tipos de repuestos utilizados en el mantenimiento de las máquinas y equipos mecánicos.

Capacidad para:

Identificar y evaluar disfunciones en las máquinas y equipos mecánicos, definiendo, en cualquier caso, las medidas correctoras a tomar.

Proponer y llevar a cabo modificaciones y mejoras sencillas en las máquinas y equipos mecánicos existentes.

Elaborar procedimientos de mantenimiento correctivo, incluyendo revisiones generales.

Elaborar especificaciones técnicas de contratación de servicios o adquisición de materiales.

Analizar las averías que se produzcan en su área de actuación.

Fijar la dotación de repuestos necesaria para cada máquina o equipo mecánico.

Nivel 5

Conocimiento experto de:

Las últimas tecnologías disponibles en el campo de las máquinas y equipos mecánicos.

Las tecnologías de mantenimiento propias de las máquinas y equipos mecánicos.

Capacidad para:

Proponer, definir y llevar a cabo modificaciones y mejoras de cualquier alcance en las máquinas y equipos mecánicos existentes.

Incorporar las innovaciones tecnológicas a las máquinas y equipos mecánicos existentes.

Juzgar y evaluar la conveniencia de implantación de nuevos equipos y máquinas mecánicas.

Nivel 6

Capacidad para:

Proyectar, desarrollar y evaluar la viabilidad de nuevos equipos y definir los planes de investigación y desarrollo.

9. *Fluidos y neumática*

Conjunto de conocimientos sobre el equilibrio y movimientos de fluidos, y su aplicación a las conducciones, canales, turbinas, etc.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado (viscosidad, cavitación, presión, volumen, expansión, compresión, etc.).

Los diagramas de flujo y los distintos elementos y materiales que componen las conducciones de fluidos (tuberías, codos, racores, colectores, serpentines, sistema aire-gases, sistema agua-vapor, etc.).

Capacidad para:

Llevar a cabo tareas sencillas y bien definidas en el ámbito de la competencia.
Seguir en un diagrama de flujo el movimiento de un fluido en un circuito.

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

La estática y dinámica de fluidos (leyes y principios que rigen los fluidos en reposo y movimiento).
Los principios generales de la neumática.
La hidráulica por conducciones forzadas y a lámina libre.
Los distintos materiales y elementos usados en conducciones de fluidos.
Los principios generales de viscosidad y tensión en un fluido.
Los elementos neumáticos de movimiento rectilíneo y giratorio.
Los sistemas neumático-hidráulicos (convertidores, multiplicadores, unidades de avance, etc.).
Los planos isométricos.
El comportamiento de los fluidos en los ciclos termodinámicos desarrollados en las turbinas.

Conocimiento medio de:

Los diagramas de flujo.
Los factores que influyen en los distintos materiales y elementos usados en conducciones de fluidos (rugosidad, estado, regulación, lubricación, filtros, etc.).

Capacidad para:

Realizar cálculos sencillos relacionados con la competencia (principio de Arquímedes, teorema de Bernouilli, leyes de gases perfectos, presiones, caudales, etc.).
Desarrollar diagramas de flujo de conducciones de fluidos.
Interpretar planos isométricos de conducciones de fluidos.
Comprobar el estado de elementos y materiales usados en las conducciones de fluidos.
Identificar los materiales usados en las conducciones de fluidos.

Nivel 3

Conocimiento elemental de:

Las pérdidas de carga (relacionadas con velocidad, rugosidad y diámetro de la conducción).
La cavitación.
Los tipos de regímenes (laminar y turbulento).
Los métodos y técnicas de aforo de caudales.
El golpe de ariete (fenómeno en conducciones forzadas).
Los ciclos de compresión.

Conocimiento medio de:

La estática y dinámica de fluidos.
Los principios generales de la neumática.
La hidráulica por conducciones forzadas y a lámina libre.
Los distintos materiales y elementos usados en conducciones de fluidos.
La viscosidad y tensión en un fluido.
Los planos isométricos.
El comportamiento de los fluidos en los ciclos termodinámicos desarrollados en las turbinas.
Los sistemas neumático-hidráulicos (convertidores, multiplicadores, unidades de avance, etc.).

Capacidad para:

Realizar cálculos de conducciones forzadas y a lámina libre.
Colaborar en la detección de causas que producen cavitaciones.
Realizar cálculos sencillos de pérdida de carga.
Desarrollar planos isométricos y esquemas de flujo de conducciones de fluidos.
Evaluar el estado de elementos y materiales usados en las conducciones de fluidos.

Nivel 4

Conocimiento medio de:

Los tipos de regímenes (laminar y turbulento).
Las pérdidas de carga (relacionadas con velocidad, rugosidad y diámetro de la conducción).
La cavitación.
La normativa y estándares de conducciones.
Las curvas de remanso.
Los ciclos de compresión.

Conocimiento experto de:

La hidráulica por conducciones forzadas y a lámina libre.
La estática y dinámica de fluidos.
Los principios de la neumática.
Los distintos materiales y elementos utilizados en conducciones de fluidos.
La viscosidad y tensión en un fluido.
Los planos isométricos y esquemas de flujo en conducciones de fluidos.
El comportamiento de los fluidos en los ciclos termodinámicos desarrollados en las turbinas.
Los sistemas neumático-hidráulicos (convertidores, multiplicadores, unidades de avance, etc.).

Capacidad para:

Elegir el tipo de material, idoneidad del elemento y trazado.
Interpretar las curvas características de las turbinas.
Interpretar las curvas de caudales y velocidades.
Calcular y analizar las pérdidas de carga.
Diagnosticar el estado de elementos y materiales usados en las conducciones de fluidos.
Calcular las características de equipos y elementos neumático-hidráulicos a instalar.

Nivel 5

Conocimiento medio de:

La metodología para la determinación de la potencia de una corriente o un salto.
Las aplicaciones industriales de las últimos técnicas relacionadas con la competencia.

Conocimiento experto de:

Las pérdidas de carga.
La normativa y estándares de conducciones de fluidos.
La neumática.
Los tipos de regímenes (laminar y turbulento).
La cavitación.

Capacidad para:

Calcular el rendimiento de una turbina, analizar y proponer mejoras.
Implantar en las instalaciones las innovaciones tecnológicas relacionadas con la competencia.
Determinar el aprovechamiento óptimo de una cuenca hidráulica.
Calcular la rentabilidad de equipos neumático-hidráulicos.

Nivel 6

Capacidad para:

Crear nuevas teorías que mejoren la aplicación práctica de la mecánica de fluidos.

10. *Edificación y obra civil*

Conjunto de conocimientos y técnicas sobre movimiento de tierras, construcción e instalaciones de edificios, instalaciones complejas y estructuras.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado (cimentación, pavimentación, encofrado, instalaciones auxiliares, estructuras, drenajes, etc.).
La ubicación de las instalaciones y edificios relacionados con su ocupación que son objeto del programa de conservación y mantenimiento.
Las unidades de medida referentes a esta competencia.
Las herramientas, maquinaria y materiales relativos a su ocupación.

Capacidad para:

Realizar trabajos elementales de reparación, propios de albañilería y obra civil, así como de limpieza.
Realizar trabajos elementales de reparación en instalaciones auxiliares.

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

Los aspectos y/o parámetros que definan el estado de conservación de edificios y obra civil.
La composición de las principales unidades constructivas, materiales integrantes, dosificaciones, etc.
El funcionamiento de instalaciones auxiliares de los edificios.

Conocimiento medio de:

La simbología y elaboración de croquis y planos.

Capacidad para:

Supervisar el trabajo a realizar por brigadas de trabajo de albañilería y servicios.
Utilizar ábacos, tablas, diagramas, etc.
Realizar mediciones para la certificación o replanteo de unidades de obra.

Nivel 3

Conocimiento elemental de:

Los principios e instrumentación de control de evolución de los principales parámetros en obras.

Conocimiento medio de:

Los aspectos y/o parámetros que definan el estado de conservación de edificios y obra civil.
La composición de las principales unidades constructivas, materiales integrantes, dosificaciones, etc.
El funcionamiento de instalaciones auxiliares de los edificios.

Capacidad para:

Evaluar las razones del deterioro de las infraestructuras civiles y definir y evaluar las medidas de reparación necesarias.
Interpretar los gráficos e información suministrada por los dispositivos de control de obra.
Supervisar técnica y económicamente la realización por terceros de los trabajos contratados (interpretación de planos, conocimiento de medios a disponer y de las unidades de obra a realizar, medición de la obra ejecutada, valoración, etc.).
Aplicar procedimientos relacionados con la competencia, adaptándolos a circunstancias concretas y proponer mejoras a los mismos.

Nivel 4

Conocimiento medio de:

El diseño, cálculo y construcción de estructuras e instalaciones auxiliares.
La resistencia de materiales.
La geotecnia y geología.

Conocimiento experto de:

Los aspectos y/o parámetros que definan el estado de conservación de edificios y obra civil.
La composición de las principales unidades constructivas, materiales integrantes, dosificaciones, etc.
El funcionamiento de instalaciones auxiliares de los edificios.

Capacidad para:

Predefinir especificaciones técnicas y pliegos de condiciones necesarios para la definición y contratación de obras.
Evaluar y seleccionar los servicios que deban ser prestados por terceros.
Definir los criterios generales de vigilancia para la conservación de las infraestructuras.
Realizar proyectos de cualquier tipo de obra civil (implantación, prediseño, medición) dentro de su ámbito de competencia.

Nivel 5

Conocimiento experto de:

La resistencia de materiales.
La geotecnia y geología.
El diseño, cálculo y construcción de estructuras e instalaciones auxiliares.

Capacidad para:

Definir la política de edificaciones y obra civil en el conjunto de la empresa, atendiendo a la estrategia general y a la rentabilidad de los edificios.
Definir un plan general de arquitectura, implantación y adecuación de edificios y otras instalaciones.
Detectar y estudiar distintas patologías en obras y proponer medidas correctoras.
Definir y seleccionar los materiales en las distintas obras que se lleven a cabo por parte de la empresa.

Nivel 6

Capacidad para:

Crear nuevas tecnologías en materia de obras y edificaciones.

11. *Electricidad y magnetismo*

Conjunto de conocimientos que permiten explicar los fenómenos eléctricos y magnéticos que ocurren en la materia.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario básico asociado (resistencia, condensador, sistema eléctrico de potencia, etc.).
Las unidades de medida empleadas (voltio, amperio, ohmio, etc.).
Las leyes básicas de los circuitos eléctricos (ley de Ohm, cálculo de resistencia, etc.).
Los efectos térmicos de la corriente eléctrica.

Capacidad para:

Identificar la simbología de los elementos eléctricos más comunes (resistencias, condensadores, etc.).

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

Los fundamentos de la relación básica entre la electricidad y el magnetismo.
Los fundamentos de la corriente alterna (generador, fase, frecuencia, valor máximo, medio y eficaz, etc.).
Los fundamentos del magnetismo (imán, inducción magnética, polo magnético, etc.).
La simbología asociada, croquización, esquemas de conexionado, etc.
La constitución eléctrica de la materia y los conceptos asociados a la corriente eléctrica.

Capacidad para:

Utilizar instrumentación y equipos de medida eléctricos.
Interpretar esquemas eléctricos.
Montar y desmontar equipos y componentes eléctricos.
Detectar fallos y realizar un análisis primario de los mismos.

Nivel 3

Conocimiento elemental de:

Los fenómenos asociados al transporte de energía eléctrica.
La funcionalidad de los sistemas eléctricos de potencia en el transporte de la energía eléctrica.
Los fundamentos de ondas electromagnéticas (onda, fase, frecuencia, energía transportada, etc.).

Conocimiento medio de:

Los fundamentos físicos del electromagnetismo (campo eléctrico, campo magnético, leyes experimentales, etc.).

Capacidad para:

Resolver circuitos eléctricos sencillos en corriente alterna (ley de Ohm generalizada, circuitos capacitivos, circuitos inductivos, tensión total, triángulo de tensiones, circuitos en resonancia, etc.).
Identificar, clasificar y manejar sistemas eléctricos de potencia.
Detectar y analizar fallos en los mismos.
Aplicar procedimientos relacionados con la competencia, adaptándolos a circunstancias concretas, y proponer mejoras a los mismos.

Nivel 4

Conocimiento elemental de:

Los fenómenos de transmisión de las ondas electromagnéticas.

Conocimiento medio de:

La electrodinámica clásica (radiación de cargas aceleradas, osciladores eléctricos, etc.).

Conocimiento experto de:

Los fenómenos electromagnéticos normales (leyes de Maxwell, corrientes de Foucault, fuerzas autoinducidas, etc.).

Capacidad para:

Analizar espectros electromagnéticos utilizando su descomposición mediante series de Fourier.
Analizar armónicos.

Nivel 5

Conocimiento experto de:

Los fenómenos asociados al transporte de energía electromagnética en los estados no habituales de la materia (plasmas, sólidos y líquidos superconductivos, etc.).

Capacidad para:

Analizar los estados transitorios electromagnéticos en equipos y redes mediante técnicas avanzadas de elementos finitos.
Determinar el conjunto de leyes a aplicar en el estudio de fenómenos electromagnéticos.
Diseñar especificaciones de nuevos sistemas eléctricos de potencia.
Desarrollar planes I + D en el campo del electromagnetismo.

Nivel 6

Capacidad para:

Proyectar, desarrollar y evaluar la viabilidad de nuevas aplicaciones en el campo del electromagnetismo y definir los planes de I + D.

12. *Motores y generadores*

Conjunto de conocimientos de diseño, mantenimiento y modificación de los distintos equipos electromecánicos y sistemas automáticos de telecontrol inherentes, utilizados en instalaciones de generación.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado (rotor, estator, bobinado, etc.).
El funcionamiento y utilidad de los elementos mecánicos, eléctricos e instrumentos propios de los motores y generadores.

Capacidad para:

Identificar los diferentes elementos que forman parte de los motores y generadores.
Colaborar en la reparación de las averías en las máquinas y equipos electromecánicos, siguiendo instrucciones.

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

La simbología asociada, croquización, esquemas de conexionado, etc.
Las leyes y principios físicos asociados a los motores y generadores.

Conocimiento medio de:

El funcionamiento y utilidad de los elementos mecánicos, eléctricos y de instrumentación de los motores y generadores.
Las herramientas a utilizar en las reparaciones de motores y generadores.

Capacidad para:

Reparar averías en las máquinas y equipos electromecánicos, siguiendo instrucciones.
Realizar mediciones con equipos de análisis o detección.
Realizar conexionado de motores y alternadores.
Interpretar planos mecánicos, diagramas de funcionamiento y esquemas eléctricos.

Nivel 3

Conocimiento elemental de:

Las tecnologías de mantenimiento propias de los motores y generadores.

Conocimiento medio de:

Las leyes y principios físicos asociados a los motores y generadores, así como de la instrumentación asociada.

Conocimiento experto de:

Los diferentes tipos de repuestos (piezas, recambios, etc.) utilizados en el mantenimiento de motores y generadores.
El funcionamiento y utilidad de los diferentes elementos mecánicos y eléctricos de los motores y generadores.

Capacidad para:

Realizar calibraciones y ajustes en todos los equipos y sistemas de su competencia.
Identificar y diagnosticar la existencia de disfunciones y averías en los equipos y sistemas, aplicando medidas correctoras.
Reflejar en esquemas, diagramas o planos modificaciones o nuevas instalaciones no complejas.
Aplicar procedimientos relacionados con la competencia, adaptándolos a circunstancias concretas, y proponer mejoras a los mismos.

Nivel 4

Conocimiento medio de:

Las últimas tecnologías disponibles en el campo de los motores y generadores.
Las tecnologías de mantenimiento propias de los motores y generadores.

Conocimiento experto de:

Los motores y generadores y la interrelación entre éstos y otros elementos de la instalación.

Las leyes y principios físicos asociados a las máquinas y equipos mecánicos, eléctricos y de instrumentación.

Capacidad para:

Analizar el impacto de las incidencias producidas en las instalaciones (centrales, grupos, etc.) causadas por disfunciones de los motores y generadores, con el fin de identificar las causas y tomar medidas correctoras.
Elaborar procedimientos de mantenimiento correctivo, incluyendo revisiones generales.
Elaborar especificaciones técnicas (de contratación de servicios, adquisición de materiales, etc.).
Fijar la dotación de repuestos necesaria para cada máquina o equipo mecánico, eléctrico o de instrumentación.

Nivel 5

Conocimiento experto de:

Las últimas tecnologías disponibles en el campo de los motores y generadores.
Las tecnologías de mantenimiento propias de los motores y generadores.

Capacidad para:

Juzgar y evaluar la conveniencia de aplicación de nuevos equipos electromecánicos.
Identificar, analizar, definir y diseñar modificaciones de mejora en las instalaciones.
Incorporar las innovaciones tecnológicas a las instalaciones, con el fin de optimizar su disponibilidad y fiabilidad.

Nivel 6

Capacidad para:

Diseñar nuevos motores y generadores que optimicen su funcionamiento y mantenimiento.

13. *Protecciones eléctricas*

Conjunto de conocimientos y técnicas de los sistemas de protección de los equipos, aparatos eléctricos y redes.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario empleado en la materia (relés, tensión nominal, sobreintensidad, etc.).
La función de las protecciones eléctricas dentro de la generación, el transporte y la distribución de energía eléctrica.
Los sistemas de protección básicos (interruptor, diferencial, etc.).

Capacidad para:

Describir la funcionalidad de algunos de los equipos básicos de protecciones.
Colaborar en tareas de mantenimiento correctivo.

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

Los equipos de ensayos.
Las cualidades esenciales de todo sistema de protección y sus principios fundamentales (zonas de protección, protección de apoyo, etc.).
Los esquemas típicos de conexión.
La simbología asociada apropiada y representación de esquemas.

Capacidad para:

Interpretar un esquema eléctrico.
Identificar físicamente aparatos de protección, situándolos dentro del esquema eléctrico.
Reparar averías en equipos de protecciones, siguiendo instrucciones.
Mantener, de un modo básico, los equipos de protección.
Realizar ensayos de los sistemas de protecciones.
Tomar datos en el seguimiento de actuaciones (análisis de incidentes y elementos de la protección).

Nivel 3

Conocimiento elemental de:

Los principales equipos de protección, ya sea de alta o baja tensión.
Las protecciones, así como de los sistemas generales de protección más utilizados.
Los esquemas de corriente alterna y corriente continua, configuración de sistemas de potencia, cargas máximas y relación de transformadores de intensidad.
Los equipos informáticos y el «software» específico de análisis de equipos de incidencias.

Conocimiento medio de:

Los principios y leyes aplicables (sensibilidad, selectividad, velocidad, fiabilidad).

Capacidad para:

Realizar esquemas eléctricos.
Proponer modificaciones a los esquemas eléctricos, interpretando sus contenidos de forma correcta.
Manejar los equipos de ensayo.
Reparar averías de los equipos de protecciones.
Aplicar procedimientos relacionados con la competencia, adaptándolos a circunstancias concretas, y proponer mejoras a los mismos.

Nivel 4

Conocimiento medio de:

Las situaciones anómalas más comunes y su posible relación con los sistemas de protección.
El proceso de instalación de equipos.
Las innovaciones tecnológicas en el campo de las protecciones eléctricas.
Las tecnologías de mantenimiento propias de protecciones.

Conocimiento experto de:

El funcionamiento de los equipos de protecciones.

Capacidad para:

Emitir especificaciones técnicas y verificar su cumplimiento.
Incorporar los principios de protecciones eléctricas en un proyecto.
Analizar las causas de las incidencias, obteniendo conclusiones válidas para mejorar la aplicación de sistemas de protecciones.
Establecer normativas concretas en el ámbito de la competencia.

Nivel 5

Conocimiento experto de:

Las características (funcionales, técnicas, de coste, etc.) de todos los equipos de protecciones utilizados en la empresa.
Las tecnologías de mantenimiento propias de protecciones.
Las innovaciones tecnológicas que se producen en el mercado nacional o internacional sobre protecciones eléctricas.

Capacidad para:

Definir y seleccionar los equipos de protección.
Configurar los procedimientos de mantenimiento correctivo de los equipos de protección.

Nivel 6

Capacidad para:

Diseñar nuevas protecciones.

14. *Medidas*

Conjunto de conocimientos y capacidades que permiten analizar, seleccionar, verificar, instalar, mantener y emplear distintos aparatos, equipos y sistemas utilizados para la medida de energía eléctrica.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

Las características externas de los diferentes aparatos y equipos de medida habituales.

El vocabulario asociado (voltímetro, amperímetro, discriminador de tensión, vatímetro, polímetro, contador, equipo de medida, etc.) utilizado en instalaciones de generación y distribución de energía eléctrica.

Las unidades físicas a medir y sus magnitudes correspondientes (culombio/carga eléctrica, faradio/capacidad, vatio/potencia, etc.).

Las magnitudes físicas a medir y controlar (intensidad, tensión, frecuencia, resistencia, potencia, factor de potencia, energía eléctrica, etc.).

Capacidad para:

Tomar lectura de forma directa de los aparatos de medida relacionados con su ocupación habitual.

Describir la funcionalidad de algunos equipos básicos de medidas.

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

Los principios generales de medida de las magnitudes eléctricas y su aplicación a los aparatos de medida.

La simbología apropiada y representación de esquemas.

Conocimiento medio de:

Los aparatos y equipos de medida y su conexionado.

Capacidad para:

Comprobar las características funcionales (transformadores, interruptor de control de potencia, etc.).

Realizar el montaje de instalaciones sencillas.

Realizar verificaciones de acuerdo con procedimientos establecidos y siguiendo instrucciones.

Realizar cualquier lectura de forma directa o indirecta.

Nivel 3

Conocimiento medio de:

La reglamentación asociada a la medida de energía eléctrica (reglamento de verificaciones eléctricas, etc.).

Los aparatos de medida especiales (programadores, emisores de impulso, receptores, etc.).

Conocimiento experto de:

La constitución, principios de funcionamiento y principios físicos asociados a los diferentes sistemas de medida.

Capacidad para:

Realizar cualquier verificación de aparatos o equipos de medida, tanto en laboratorio como en campo.

Identificar disfunciones en los sistemas de medida, aplicando medidas correctoras en los casos sencillos.

Adaptar sus procedimientos de trabajo a las exigencias puntuales de cada equipo, eligiendo en cada caso el que sea requerido por el proceso.

Reflejar, en esquemas y planos, modificaciones y nuevas instalaciones no complejas.

Aplicar procedimientos relacionados con la competencia, adaptándolos a circunstancias concretas, y proponiendo mejoras en los mismos.

Nivel 4

Conocimiento medio de:

Las últimas tecnologías disponibles en el campo de la medida eléctrica.

Conocimiento experto de:

La función e interrelación de los diferentes sistemas que intervienen en la medida de energía eléctrica.

Las leyes y principios físicos asociados a los sistemas de medida.

Capacidad para:

Identificar, analizar y corregir las disfunciones en los sistemas de medida existentes en las instalaciones de la empresa o del cliente.

Proponer y llevar a cabo modificaciones y mejoras parciales en los sistemas de regulación, mando y supervisión existentes.

Elaborar especificaciones técnicas (contratación de servicios, adquisición de materiales, etc.).

Nivel 5

Conocimiento experto de:

Las últimas tecnologías disponibles en el campo de la medida eléctrica.

Capacidad para:

Establecer los objetivos y prioridades de su área de competencia de acuerdo con las políticas generales de la empresa y los objetivos particulares de su instalación.

Proponer, definir y llevar a cabo modificaciones y mejoras de cualquier alcance en el sistema de medida.

Analizar los nuevos equipos y sistemas de medida, estudiando su adaptación a las necesidades de la empresa.

Nivel 6

Capacidad para:

Diseñar y desarrollar nuevos sistemas y equipos de medida.

15. *Electrónica*

Conjunto de conocimientos y técnicas sobre todo tipo de dispositivos electrónicos y su funcionamiento.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado (diodo, transistor, MOSFET, condensador, potenciómetro, bobina, circuito impreso, etc.).

La simbología, representación y códigos de colores.

Las unidades básicas de electrónica, así como la magnitud que representan (voltio, henrio, microfaradio, etc.).

Capacidad para:

Efectuar medidas sobre elementos discretos.

Identificar componentes electrónicos.

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

Los circuitos electrónicos y dispositivos en electrónica analógica, digital y microprocesadores.

Los rangos de aplicación de cada componente y funciones que configura.

Conocimiento medio de:

Las técnicas y equipos de medida electrónicos.

Capacidad para:

Colaborar en el montaje de circuitos electrónicos sencillos, utilizando dispositivos existentes en el mercado.

Utilizar instrumentación y equipos de medida electrónicos (polímetros, osciloscopios, fuentes de medida, voltímetros selectivos, etc.).

Realizar montajes y pruebas de circuitos, así como su ajuste y optimización.

Nivel 3

Conocimiento elemental de:

Los lenguajes de programación de microprocesadores (juego de instrucciones del microprocesador, ensamblador, etc.).

La microelectrónica (circuitos integrados específicos, circuitos híbridos, diseño de circuitos con componentes SMD).

Conocimiento medio de:

Los circuitos electrónicos y dispositivos en electrónica analógica, electrónica digital y microprocesadores.

Capacidad para:

Interpretar diagramas de bloques funcionales, hojas de características de dispositivos, esquemas y circuitos electrónicos.

Integrar circuitos en equipos, formando sistemas completos.

Establecer procedimientos de medida y caracterización de circuitos y generar documentaciones.

Definir, especificar y seleccionar instrumentación para prueba de circuitos.

Efectuar modificaciones que permitan mejorar el funcionamiento de circuitos existentes, detectando y analizando posibles fallos.

Nivel 4

Conocimiento medio de:

Los lenguajes de programación de microprocesadores (juego de instrucciones del microprocesador, ensamblador, etc.).

La microelectrónica (circuitos integrados específicos, circuitos híbridos, diseño de circuitos con componentes SMD).

La metodología para el desarrollo y la innovación de circuitos con diseño asistido por ordenador, análisis y simulación de circuitos electrónicos, caracterización de los mismos e integración de nuevos dispositivos electrónicos.

Conocimiento experto de:

Los dispositivos y circuitos electrónicos utilizados en electrónica analógica, digital y microprocesadores.

Capacidad para:

Desarrollar especificaciones técnicas y funcionales de diseño de circuitos, así como su integración en sistemas electrónicos con funciones complejas.

Identificar causas de anomalías, aportando alternativas o soluciones.

Diseñar procedimientos y elementos para prueba de circuitos electrónicos complejos.

Nivel 5

Conocimiento experto de:

La metodología para el desarrollo y la innovación de circuitos con diseño asistido por ordenador, análisis y simulación de circuitos electrónicos, caracterización de los mismos e integración de nuevos dispositivos electrónicos.

Capacidad para:

Definir a los suministradores, protocolos de aceptación, normas de fabricación y actuaciones en instalaciones de la empresa, dentro del ámbito de la electrónica.

Desarrollar planes I + D en electrónica.

Definir y ejecutar planes de control de calidad en suministros electrónicos.

Nivel 6

Capacidad para:

Proyectar, desarrollar y evaluar la viabilidad de nuevos equipos electrónicos y definir los planes de I + D.

16. *Instrumentación y control*

Conjunto de conocimientos y capacidades sobre selección, instalación, operación, mantenimiento y modificación de los distintos sistemas para automatización, regulación, mando y supervisión de las instalaciones de generación y distribución.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado (termómetro, manómetro, indicadores de nivel, lazos de control etc.).

Capacidad para:

Identificar los instrumentos utilizados en el desempeño de su ocupación habitual.

Tomar lecturas en los instrumentos relacionados con su ocupación habitual.

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

El conexionado y desconexionado de equipos e instrumentos de sus procesos y/o sistemas de control.

Las magnitudes físicas a medir y controlar (presiones, temperaturas, caudales, niveles, etc.).

Los principios generales de medida de las magnitudes anteriores y su aplicación a los instrumentos de medida.

Conocimiento medio de:

Los planos, diagramas y esquemas de control y la simbología asociada.

Capacidad para:

Realizar calibraciones y ajustes de elementos primarios (transmisores, presostatos, termostatos, etc.) y actuadores finales (válvulas de control, posicionadores, cilindros neumáticos, etc.) de los equipos de instrumentación y control de acuerdo con los procedimientos establecidos.

Realizar calibraciones y ajustes del sistema de supervisión (indicadores, registradores, anunciadores, etc.) de acuerdo con los procedimientos establecidos.

Reparar averías sencillas en los equipos de instrumentación y control.

Realizar el montaje de instalaciones sencillas de esta competencia.

Interpretar planos, diagramas y esquemas de control.

Nivel 3

Conocimiento medio de:

La constitución, principios de funcionamiento y principios físicos asociados a los diferentes dispositivos de instrumentación, control y supervisión.

Conocimiento experto de:

Los planos, diagramas, esquemas de control y la simbología asociada.

Capacidad para:

Realizar calibraciones y ajustes en todos los sistemas (analógicos y digitales) de instrumentación y control.

Identificar la existencia de disfunciones en los sistemas de regulación existentes en su centro de trabajo, aplicando medidas correctoras en los casos sencillos.

Reflejar en esquemas, diagramas o planos modificaciones y nuevas instalaciones no complejas.

Aplicar procedimientos relacionados con la competencia, adaptándolos a circunstancias concretas, y proponer mejoras a los mismos.

Nivel 4

Conocimiento medio de:

Las tecnologías disponibles en el campo de la instrumentación y control.

Las técnicas de gestión de mantenimiento correctivo de instrumentación y control.

Conocimiento experto de:

Las leyes y principios físicos asociados a los equipos y sistemas de instrumentación y control.

Capacidad para:

Definir las medidas correctoras a tomar en los sistemas de regulación, mando y supervisión existentes en instalaciones.
Proponer y llevar a cabo modificaciones y mejoras en los sistemas de regulación, mando y supervisión existentes.
Elaborar especificaciones técnicas (contratación de servicios, adquisición de materiales, ect.).
Analizar las averías que se produzcan en equipos y sistemas de instrumentación y control.

Nivel 5

Conocimiento experto de:

Las tecnologías disponibles en el campo de la instrumentación y control.
Las técnicas de gestión de mantenimiento correctivo de instrumentación y control.

Capacidad para:

Proponer, definir y llevar a cabo modificaciones y mejoras de cualquier alcance en los sistemas de regulación, mando y supervisión existentes.
Incorporar las innovaciones tecnológicas a las instalaciones de instrumentación y control.

Nivel 6

Capacidad para:

Diseñar nuevos sistemas de instrumentación.
Juzgar y evaluar innovaciones en la materia objeto de la competencia.

17. *Telecomunicaciones*

Conjunto de conocimientos de los sistemas y equipos de telecomunicaciones, así como de las técnicas relacionadas con el diseño, desarrollo y mantenimiento de redes de comunicaciones.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado («modem», enlace de datos, síncrono/asíncrono, radioenlace monocanal, radioenlace digital, multicanal, múltiplex, terminal de fibra óptica, enlace de ondas portadoras, etc.).
Los sistemas auxiliares de alimentación (rectificadores, cargadores, baterías, onduladores, etc.).
Los circuitos con lógica de relés.

Capacidad para:

Realizar intervenciones elementales (cambiar antenas, unidades móviles, toma de pequeñas medidas, seguimiento de cableado, conocimientos de las alarmas, etc.) en los equipos.
Identificar los diferentes tipos de equipos y sistemas

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

Los equipos de comunicaciones: «Modem», síncronos y asíncronos, equipos de ondas portadoras, elementos asociados (adaptadores de impedancias, sintonizadores, bobinas de bloqueo, divisores capacitivos y acoplamientos), multiplexores de primer, segundo y tercer orden, radioenlaces monocanales, radioenlaces digitales multicanales, equipos terminales de fibra óptica, centralitas telefónicas y equipos terminales de voz y datos.
Los protocolos de señalización más comúnmente utilizados.
La comunicación punto a punto y terminal de radiotelefonía móvil.

Conocimiento medio de:

La simbología asociada y representación de planos y esquemas.

Capacidad para:

Colaborar en la puesta en servicio de enlaces de comunicaciones.
Interpretar diagramas de bloques funcionales de equipos, así como planos y esquemas para diagnóstico y reparación, además de para realizar labores de instalación, montaje, puesta en servicio y pruebas de equipos de comunicaciones.

Nivel 3

Conocimiento medio de:

La constitución y funcionamiento de equipos específicos de comunicaciones en las siguientes especialidades:

Conmutación (telefonía y terminales de voz y datos).
Transmisión por radio y telefonía.
Transmisión por cable (fibra óptica, ondas portadoras, etc.).

Los protocolos de señalización más comúnmente utilizados.

Conocimiento experto de:

La simbología asociada y representación de planos y esquemas.

Capacidad para:

Realizar parametrizaciones de «hardware» y «software» en los equipos.
Interpretar especificaciones técnicas, planos y esquemas aportados en la documentación técnica de estos equipos.
Realizar pruebas individuales y modulares de los equipos, así como su ajuste y puesta en servicio.
Integrar estos equipos en sistemas en explotación.
Definir procedimientos de utilización y explotación.
Definir, especificar y seleccionar la instrumentación necesaria para mantenimiento y explotación de los equipos de su competencia.

Nivel 4

Conocimiento medio de:

La metodología empleada en el desarrollo de sistemas integrados de comunicaciones.

Conocimiento experto de:

Los equipos y sistemas de telecomunicaciones y su interrelación.
Los protocolos de señalización más comúnmente utilizados.

Capacidad para:

Desarrollar las especificaciones técnicas y funcionales de diseño de los equipos de comunicaciones.
Realizar las pruebas de aceptación, puesta en servicio e integración de estos equipos en sistemas de comunicaciones complejos.
Homologar equipos de comunicaciones cumpliendo estándares internacionales (ITU, ETSI, etc.).
Definir procedimientos de verificación y medida en el funcionamiento de sistemas de comunicaciones complejos.

Nivel 5

Conocimiento experto de:

La metodología empleada en el desarrollo de sistemas integrados de comunicaciones.

Capacidad para:

Gestionar los equipos y sistemas de comunicaciones.
Proponer la incorporación de nuevas tecnologías existentes en el mercado.
Proponer las adaptaciones que necesitan los equipos y sistemas establecidos en la empresa.
Diseñar y proponer estrategias y planes de explotación y mantenimiento de redes de comunicaciones.

Nivel 6

Capacidad para:

Juzgar y evaluar la viabilidad de las estrategias y planes de implantación, desarrollo, explotación y mantenimiento de redes de comunicaciones.

Diseñar nuevos sistemas y equipos de comunicaciones.

18. *Sistemas de automatización*

Conjunto de conocimientos de sistemas y equipos de telecontrol (telemedida, telemando, teleseñalización, regulación y automatización), así como de técnicas relacionadas con su diseño, desarrollo y mantenimiento.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado (señalización, mando, medida, orden, telemedida de contadores, protocolos de telecontrol, «front-end», sistema SCADA y sus elementos asociados, «gateways», TCI, «token-ring», protocolos «ethernet» y TCP-IP, etc.).

Los sistemas auxiliares de alimentación (rectificadores, cargadores, baterías, onduladores, etc.).

Los equipos y elementos (estaciones de trabajo, periféricos, enrutadores, puentes, etc.).

Capacidad para:

Realizar intervenciones elementales (cambiar tarjetas, toma de pequeñas medidas, seguimiento de cableado, conocimientos de las alarmas, etc.) en los equipos.

Identificar los diferentes tipos de equipos y sistemas.

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

Los equipos y aplicaciones de telecontrol y sistemas en tiempo real relativos a: Concentradores, sistemas de telemedida y regulación, fuentes de alimentación segura y sus elementos constitutivos (rectificadores, cargadores, baterías y onduladores), concentradores de comunicaciones, «gateways», «front-end», etc.

La generación de bases de datos de configuración de elementos de red y de estados de elementos en tiempo real.

Los protocolos de red más comúnmente utilizados: «Ethernet», TCP-IP, OSI.

Las arquitecturas de red y métodos de acceso a las mismas.

Conocimiento medio de:

La simbología asociada y representación de planos y esquemas.

Capacidad para:

Interpretar diagramas de bloques funcionales de equipos, así como de planos y esquemas para diagnóstico, reparación, realización de labores de instalación, montaje, puesta en servicio y pruebas de equipos de telecontrol.

Nivel 3

Conocimiento medio de:

Los equipos y aplicaciones de telecontrol y sistemas en tiempo real relativos a: Concentradores, sistemas de telemedida y regulación, fuentes de alimentación segura y sus elementos constitutivos (rectificadores, cargadores, baterías y onduladores), concentradores de comunicaciones, «gateways», «front-end», TCI.

La generación de bases de datos de configuración de elementos de red y de estados de elementos en tiempo real.

Los protocolos de red más comúnmente utilizados: «Ethernet», TCP-IP, OSI.

Las arquitecturas de red y métodos de acceso a las mismas.

La constitución y funcionamiento de los equipos específicos de telecontrol y automatización desde los puntos de vista siguientes:

Ingeniería de sistemas.

Ingeniería de telecontrol y de elementos auxiliares.

Explotación y mantenimiento de sistemas de telecontrol.

Conocimiento experto de:

La simbología asociada y representación de planos y esquemas.

Capacidad para:

Realizar pruebas individuales y modulares de los equipos y sistemas, así como su ajuste, puesta en servicio y prestaciones.

Aplicar procedimientos de utilización y explotación, así como de generar la documentación de usuario.

Aplicar, especificar y seleccionar la instrumentación necesaria para la explotación y mantenimiento de los equipos de su competencia.

Definir procedimientos y protocolos de medida y prueba.

Generar bases de datos, configurando elementos de red, editando gráficos y efectuando asignaciones de variables.

Realizar parametrizaciones de «hardware» y «software» en los equipos de automatización.

Nivel 4

Conocimiento medio de:

La metodología utilizada en el desarrollo de sistemas de automatización y de arquitectura de sistemas en tiempo real.

Conocimiento experto de:

Los equipos y sistemas de automatización, así como de su integración con los sistemas de comunicaciones.

Los protocolos de telecontrol más comúnmente utilizados, así como de los procedimientos de análisis y visualización de los mismos.

Capacidad para:

Desarrollar las especificaciones técnicas y funcionales de diseño de los equipos de telecontrol y de sistemas en tiempo real y aplicaciones para los mismos.

Realizar las pruebas de aceptación, puesta en servicio e integración en sistemas de automatización y sistemas en tiempo real complejos.

Homologar los equipos de telecontrol cumpliendo estándares normalizados.

Definir procedimientos de verificación y medida en el funcionamiento de sistemas de automatización complejos.

Definir procedimientos de evaluación y pruebas de las prestaciones del sistema.

Nivel 5

Conocimiento experto de:

La metodología utilizada en el desarrollo de sistemas de automatización y de arquitectura de sistemas en tiempo real.

Capacidad para:

Gestionar los equipos y sistemas de telecontrol.

Definir y realizar planes de mantenimiento de sistemas de telecontrol y de sistemas en tiempo real.

Proponer, una vez estudiado el mercado, la incorporación de nuevas tecnologías, estudiando las adaptaciones que precisen los sistemas y equipos establecidos en la empresa.

Crear modelos de diagnóstico de comportamiento de diversas arquitecturas de red.

Diseñar y proponer planes de explotación y mantenimiento de sistemas de telecontrol.

Analizar, evaluar y aprobar propuestas para la sustitución y ampliación de sistemas en tiempo real.

Evaluar técnica y económicamente estrategias con vistas a optimizar los recursos empleados en materia de sistemas en tiempo real.

Nivel 6

Capacidad para:

Juzgar y evaluar la viabilidad de las estrategias y planes de implantación, desarrollo, explotación y mantenimiento de sistemas de automatización.
Diseñar nuevos equipos y sistemas de automatización.

19. *Planificación de la red*

Conjunto de conocimientos sobre la planificación y gestión de la red eléctrica, la evolución en el tiempo de la demanda y oferta de energía y la coordinación con otras empresas del sector eléctrico.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado (descargo, redes limítrofes, modelos de evolución, demanda en tiempo y por nudo, área, etc.).
El objeto de la planificación y gestión de la red eléctrica.
La red de Unión Fenosa y redes limítrofes.
La seguridad en los suministros, continuidad y calidad en el servicio.

Capacidad para:

Distinguir documentación asociada a la competencia (por ejemplo, propuestas de nuevos desarrollos de red).
Realizar la toma de datos básicos de planificación.

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

Las situaciones de riesgo y probabilidad de ocurrencia.
La coordinación de desarrollos con otras empresas (entradas y salidas).
Las leyes físicas y modelos de estudio de redes eléctricas de sistemas eléctricos de alta tensión.

Conocimiento medio de:

La red de Unión Fenosa y redes limítrofes.
La identificación de los elementos a maniobrar, manteniendo la continuidad del servicio.

Capacidad para:

Manejar información de entrada y salida sobre demanda a medio y largo plazo.
Coordinar desarrollos elementales con otras empresas.
Consultar información sencilla sobre propuestas de desarrollo, seguridad en el suministro, etc.

Nivel 3

Conocimiento elemental de:

La legislación del suelo y ordenación urbana.
Los principales modelos de optimización de la red.

Conocimiento medio de:

Las leyes físicas y modelos de estudio de redes eléctricas.
La seguridad y continuidad en el suministro.

Capacidad para:

Realizar cálculos sencillos y ajustes en función de los resultados de la modelización de la evolución de la demanda a medio y largo plazo.
Proponer mejoras de utilización en modelos de previsión y simulación.
Preparar hipótesis e interpretar resultados para la coordinación de desarrollos con otras empresas.
Colaborar en la preparación de propuestas sobre nuevos desarrollos de red.

Nivel 4

Conocimiento medio de:

La contratación de ingeniería, montaje y puesta en marcha.
La legislación del suelo y ordenación urbana.
La forma y modo de evolución de la demanda de energía.

Conocimiento experto de:

Las leyes físicas que rigen el transporte de la energía.
La seguridad y continuidad en el suministro, ofreciendo alternativas de explotación para mejorar la calidad del servicio.

Capacidad para:

Modelizar la demanda de la red de modo dinámico y estático, a medio y largo plazo.
Valorar y presupuestar nuevos desarrollos de red.
Coordinar desarrollos con otras empresas.
Preparar propuestas de normalización, evaluando ventajas e inconvenientes y analizando los costes asociados.

Nivel 5

Conocimiento experto de:

Los planes de seguridad y previsión de riesgo en la producción de energía.
Los desarrollos urbanísticos y «pasillos de paso» en zonas urbanas.
Las innovaciones en modelos de previsión y simulación.
La legislación del suelo y ordenación urbana.

Capacidad para:

Establecer procedimientos en esquemas de explotación, vigilancia y control de red, etc.
Ofrecer alternativas de explotación y mejorar con ello la calidad del servicio.
Evaluar riesgos y tendencias en la evolución de la demanda (potencia, energía, etc.) en tiempo y por nudo, área, etc.

Nivel 6

Capacidad para:

Juzgar y evaluar propuestas de desarrollos compartidos con otras empresas.
Juzgar y evaluar políticas de continuidad y calidad de servicio.

20. *Operación de la red*

Conjunto de conocimientos sobre la operación, modelización y optimización de los métodos de operar, controlar y minimizar las pérdidas en operación de la red.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado (red, tensión, carga, conectividad, etc.)
El objeto de la operación de una red eléctrica.
Las operaciones de maniobra.
Los equipos/aparatos utilizados en instalaciones de distribución.
La red de Unión Fenosa y redes limítrofes de su ámbito de actuación.

Capacidad para:

Colaborar en la ejecución de maniobra en los elementos de red (apertura/cierre de seccionadores, puestas a tierra, etc.).
Distinguir documentación asociada a la competencia (por ejemplo, esquemas de red).

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

El principio de equilibrio de carga en la red (respuesta dinámica de la red).
La flujogramación, diagramas y simbología asociada.
El origen de las pérdidas de energía en transporte.
La situación normal y perturbada de una red eléctrica.

Conocimiento medio de:

Las diferentes formas de realizar una maniobra (telemando, local desde cuadro, local en aparato, etc.).
Los conceptos de descargo.
La red de Unión Fenosa y redes limítrofes de su ámbito de actuación.

Capacidad para:

Interpretar esquemas de explotación.
Realizar maniobras complejas siguiendo instrucciones.
Mantener el registro de actuaciones y tomas de decisión, órdenes emitidas, etc.

Nivel 3

Conocimiento elemental de:

La situación de la operación en su entorno (otras empresas próximas).

Conocimiento medio de:

Las pérdidas de energía, su valoración, principios y acciones y modelos para su reducción.
La situación normal y perturbada de una red eléctrica y las acciones adecuadas en cada caso.
Los métodos de operación en centros y despachos de maniobra.
Las causas que puedan provocar la salida de servicio de un elemento.

Conocimiento experto de:

Las maniobras que se realizan en la red eléctrica.
La red de Unión Fenosa y redes limítrofes de su ámbito de actuación.

Capacidad para:

Dirigir la ejecución de maniobras complejas, siguiendo instrucciones.
Controlar el balance carga-generación.
Interpretar la conectividad de una red eléctrica y el esquema de explotación.
Interpretar datos sobre modelos de red para análisis de seguridad.
Vigilar y controlar el rango en que se encuentran las magnitudes.

Nivel 4

Conocimiento medio de:

Los medios de modelización relacionados con la regulación de carga.
La situación de la operación en su entorno (otras empresas próximas).

Conocimiento experto de:

Las pérdidas de energía, su valoración, principios y acciones y modelos para su reducción.
Las situación normal y perturbada de una red eléctrica y las acciones adecuadas en cada caso.
Las causas que pueden provocar la salida de servicio de un elemento.

Capacidad para:

Proponer o modificar procedimientos relacionados con la competencia (conectividad de la red eléctrica y esquemas de explotación, registro de actuaciones, etc.).
Realizar análisis, valorar y proponer soluciones en casos de pérdidas en una red eléctrica.

Nivel 5

Conocimiento medio de:

La situación de la operación de la red en otras empresas y en la industria, incluyendo el conocimiento de los suministradores de equipos.

Conocimiento experto de:

La respuesta dinámica de la red y la regulación de carga.

Capacidad para:

Analizar, proponer y poner en marcha soluciones relacionadas con el diagnóstico de situaciones normales y perturbadas de una red eléctrica.
Analizar resultados y utilizar modelos para el análisis de la seguridad de la red.

Nivel 6

Capacidad para:

Juzgar y evaluar la política de gestión y operación de la red en la empresa.
Juzgar y evaluar los modelos en el campo de pérdidas en redes eléctricas que incorporen las últimas innovaciones tecnológicas disponibles.

21. *Gestión y control de la energía*

Conjunto de conocimientos y técnicas de optimización de la generación e intercambio de energía.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado (balances energéticos, frontera, pérdidas energéticas, producción, mercado, optimización de costes, órdenes de arranque y parada del parque generador, etc.).
El objeto de la gestión y control de la energía.

Capacidad para:

Distinguir documentación asociada a la competencia (por ejemplo, balances energéticos).
Realizar la toma de datos del seguimiento energético (producción, consumos, pérdidas, etc.).

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

Los datos y programas de producción internos y de otras empresas del sector.
Las indisponibilidades de generación y coordinación en tiempo de salidas de servicio programadas de elementos en explotación.
El balance energético.
El concepto «frontera».

Conocimiento medio de:

El funcionamiento del parque generador peninsular.

Capacidad para:

Manejar la información sobre el funcionamiento del parque generador peninsular y sobre contratación internacional a corto y medio plazo.
Realizar las consultas de usuario sobre órdenes de arranque y parada del parque generador.
Consultar información sencilla relativa a la modelización dinámica del equilibrio carga-generación.
Realizar el seguimiento y detección de las pérdidas en un espacio o tiempo determinado.

Nivel 3

Conocimiento elemental de:

Las técnicas de evaluación de costes probables del sistema eléctrico a medio plazo.
Los sistemas de facturación entre empresas eléctricas.

Conocimiento medio de:

Las fronteras de Unión Fenosa.
Las estrategias de producción internas y de otras empresas del sector.
La teoría de errores.

Capacidad para:

Realizar auditorías de medidas y contabilización técnica y económica de pérdidas de energía.
Coordinar en tiempo salidas de servicio programadas, incluyendo las órdenes de arranque y parada del parque generador, proponiéndolas cuando se estime conveniente.
Preparar hipótesis sobre la evolución del sistema eléctrico a corto y medio plazo.
Interpretar resultados sobre las estrategias de evolución de costes probables del sistema a medio plazo, utilizando modelos de previsión y simulación y proponiendo medidas correctoras.
Colaborar en la evaluación y puesta en acción de actuaciones a corto plazo relativas al funcionamiento del equipo generador (indisponibilidades no programadas del equipo propio y ajeno, cambios drásticos de tendencias, etc.).
Realizar cálculos sencillos y ajustes en función de los resultados de la modelización dinámica del equilibrio carga-generación.

Nivel 4

Conocimiento medio de:

Los sistemas interconectados y sus leyes físicas y económicas (producción y margen rodante).
Las condiciones técnicas y económicas que rigen la relación y contratación de energía con los generadores independientes.

Conocimiento experto de:

Las estrategias de producción internas y de otras empresas del sector.
El posicionamiento de Unión Fenosa en relación a costes y producción a corto y medio plazo.

Capacidad para:

Realizar estudios sobre el funcionamiento del parque generador peninsular y contratación internacional a corto y medio plazo, preparando alternativas sobre evolución de costes.
Fijar criterios de confección de balances energéticos.
Realizar previsiones sobre indisponibilidades de generación de energía.
Llevar a cabo acciones a corto plazo sobre equipos generadores.
Evaluar alternativas en la fijación de potencias de funcionamiento más adecuadas.
Analizar y proponer mejoras a los procedimientos de registro y control de la energía.

Nivel 5

Conocimiento experto de:

El sistema de facturación entre empresas.
La modelización dinámica del equilibrio carga-generación.
Los sistemas interconectados y sus leyes físicas y económicas (producción y margen rodante).

Capacidad para:

Adaptar modelos de optimización de costes y producción a corto plazo.
Solucionar conflictos de coordinación en tiempo de salidas de servicio de elementos en explotación.
Aprobar previsiones de coordinación en el tiempo de salidas de servicio programadas.
Fijar criterios de parametrización de costes para valoración de la energía.
Determinar criterios de fijación de frontera energética.
Marcar directrices en cuanto a indisponibilidades no programadas de equipos generadores (propios y ajenos), cambios drásticos de tendencias, etc.

Nivel 6

Capacidad para:

Fijar estrategias de producción interna (incluida la contratación de energía con generadores independientes) y analizar las estrategias de otras empresas del sector.
Fijar el posicionamiento de Unión Fenosa.
Juzgar y evaluar los modelos de previsión, que incorporen las últimas tecnologías disponibles.

22. *Redes*

Conjunto de conocimientos sobre diseño, montaje y mantenimiento de las líneas y cables de alta y baja tensión, y de todos los elementos que constituyen las líneas de conducción de energía eléctrica.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado a las líneas (identificación de medidas de tensión, intensidad, potencia y energía, tipos de apoyos, vanos, cadenas de aisladores, cables O.F., cables secos, etc.).
El vocabulario asociado al diseño, construcción y mantenimiento (anteproyecto, proyecto, especificaciones, etc.).
Los conceptos básicos relacionados con una línea eléctrica (función de una línea, elementos, conocimiento de los niveles de tensión normalizados en la empresa).
Los aspectos básicos de los distintos reglamentos electrotécnicos:

Reglamento Electrotécnico para Baja Tensión.
Reglamento de Líneas Eléctricas Aéreas de Alta Tensión.

Capacidad para:

Identificar los elementos físicos constituyentes de una línea (apoyos de alineación, amarre, tipo de aislamiento, etc.).
Realizar trabajos elementales en mantenimiento de líneas (sustitución de aisladores, reparación de cables, etc.).

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

Los principios de actuación de los distintos tipos de apoyos (de amarre, ángulo, alineación, etc.).
La funcionalidad de los distintos tipos de herrajes (grilletes, anillas de bola, grapas, descargadores, etc.).
Los distintos procedimientos para la realización de los trabajos (montaje de apoyos, tendido de conductores, cruces, inspecciones, etc.).
La simbología y terminología usada normalmente en electrotecnia.

Conocimiento medio de:

La reglamentación vigente referida a líneas (Reglamento de Líneas Eléctricas, Aéreas de Alta Tensión y normativa interna de Unión Fenosa).
Los materiales y repuestos que se utilizan en el ámbito de las líneas eléctricas.
El Reglamento sobre Condiciones Técnicas y Garantías de Seguridad en Instalaciones Eléctricas.
Los componentes de las redes aéreas y subterráneas.

Capacidad para:

Identificar y valorar situaciones de riesgo para el funcionamiento de la instalación.
Realizar empalmes, terminaciones e instalación de piezas de conexión.
Identificar y analizar fallos en un estadio primario.
Verificar condiciones reglamentarias en instalaciones del ámbito de la competencia.
Identificar riesgos potenciales (distancias de seguridad, zonas de paso, accesos, etc.).

Interpretar esquemas unifilares, planos de planta, documentación básica, etc.

Reparar averías en los componentes de las redes aéreas y subterráneas, una vez identificadas y diagnosticadas por personas de más cualificación y siguiendo instrucciones.

Nivel 3

Conocimiento elemental de:

Los procedimientos de actuación ante incidentes en las líneas de distribución.

Conocimiento medio de:

La función de los componentes dentro de las redes, así como de las técnicas adecuadas de montaje y desmontaje.

El estado y funcionamiento de las instalaciones y sus limitaciones operativas.

La legislación nacional aplicable a la distribución.

Conocimiento experto de:

Los Reglamentos Electrotécnicos, el Reglamento sobre Condiciones Técnicas y Garantías de Seguridad en Instalaciones Eléctricas.

Los equipos, materiales y repuestos utilizados en el ámbito de las líneas.

Las normativas existentes sobre líneas y la legislación técnica nacional, así como de las normas y reglamentos aplicables.

Capacidad para:

Establecer especificaciones técnicas de contratación para trabajos en instalaciones por terceros.

Proponer sustituciones, mejoras y modificaciones en las instalaciones en casos sencillos.

Dirigir y controlar las puestas en servicio de instalaciones del ámbito de la competencia.

Detectar y analizar fallos en el ámbito de las redes.

Supervisar proyectos e instalaciones, determinando su adecuación técnica a los distintos aspectos reglamentarios.

Nivel 4

Conocimiento medio de:

Las normas y Directivas Comunitarias en el ámbito de distribución.

Conocimiento experto de:

La función de los componentes dentro de las redes, así como de las técnicas adecuadas de montaje y desmontaje.

Las distintas tecnologías de fabricación de apoyos, conductores, cables, herrajes y aislamientos.

Los métodos de cálculo reglamentarios para la proyección y construcción de líneas eléctricas.

Capacidad para:

Diseñar, calcular y dimensionar líneas.

Supervisar técnicamente proyectos de líneas eléctricas.

Identificar mejoras y proponer soluciones en el ámbito de las líneas de distribución.

Realizar análisis comparativos con otras empresas del sector en las prácticas relacionadas con el ámbito de esta competencia.

Analizar incidencias, realizar análisis críticos del estado de las líneas y establecer métodos de trabajo.

Nivel 5

Conocimiento experto de:

Las implicaciones que tiene la aplicación de nuevas tecnologías de otras competencias en el ámbito de las redes de distribución (gestión de red, protecciones, comunicaciones, operación, etc.).

Capacidad para:

Integrar las implicaciones que en el ámbito de las líneas tiene la aplicación de nuevas tecnologías de otras competencias (gestión de red, protecciones, comunicaciones, operación, etc.).

Seleccionar los equipos que utilizará la empresa en el ámbito relacionado con esta competencia, adecuándolos en cada momento a los avances tecnológicos.

Participar en comisiones de normalización relacionadas con las líneas.

Seguir la evolución de las técnicas tanto en el campo del mantenimiento como en el diseño de nuevas líneas.

Nivel 6

Capacidad para:

Investigar e innovar nuevos equipos y materiales en el montaje de redes eléctricas.

23. *Centros de transformación*

Conjunto de conocimientos sobre diseño, montaje, funcionamiento y mantenimiento de los equipos de transformación y maniobra que forman parte de la red de transporte y distribución de energía eléctrica.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado (subestación, centro de transformación, interruptor, transformadores, seccionadores, batería, barrajes, etc.).

El funcionamiento de los elementos y sistemas que integran una instalación de transformación (función de una subestación, elementos que la integran, niveles de tensión normalizados en la empresa, etc.).

Las actividades que se desarrollan en el ámbito del diseño, construcción y mantenimiento (anteproyecto, proyecto, especificaciones, etc.) de centros de transformación.

Capacidad para:

Colaborar en tareas de mantenimiento (cambio de aceite de un interruptor, conexionado de aparellaje y equipos eléctricos, etc.).

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

Los distintos aparatos usados en una instalación y los de medidas de parámetros (analizadores de aislamiento, medidores de sincronismo, polímetros, etc.).

Los riesgos eléctricos y mecánicos inherentes a una instalación de transformación.

El funcionamiento de los distintos tipos de equipos (de corte, de mando, transformadores, etc.).

Los procedimientos de mantenimiento correctivo, así como de los distintos procedimientos para la realización de los trabajos (montaje de aparellaje, inspección de aparellaje, etc.)

La reglamentación vigente referida a instalaciones de transformación (Reglamentos Electrotécnicos oficiales, normativa interna de Unión Fenosa, etc.).

Los materiales y repuestos que se utilizan en el ámbito de las instalaciones de transformación (tipos de conductores, aparellaje de baja tensión, etc.).

La simbología, esquemas unifilares, planos de planta, etc., asociados a instalaciones de transformación.

Capacidad para:

Valorar situaciones de riesgos potenciales, tanto para la seguridad como para el funcionamiento de la instalación.

Buscar y seleccionar la información y medios auxiliares necesarios para llevar a cabo las tareas relacionadas con el mantenimiento y el montaje/desmontaje.

Nivel 3

Conocimiento medio de:

Los procedimientos de actuación ante incidentes.

El estado y funcionamiento de las instalaciones y sus limitaciones operativas.

Los protocolos de pruebas y ensayos de la instalación.
La reglamentación vigente referida a instalaciones de transformación (reglamentos electrotécnicos oficiales, normativa interna de Unión Fenosa, etc.).

Conocimiento experto de:

Los equipos, materiales y repuestos utilizados en el ámbito de las instalaciones de transformación.

Capacidad para:

Interpretar los resultados de las medidas efectuadas en los trabajos de mantenimiento predictivo.
Proponer sustituciones, mejoras y modificaciones en las instalaciones.
Ejecutar o controlar un protocolo de pruebas de una instalación, calibrando los resultados.
Supervisar las puestas en servicio.
Supervisar los trabajos subcontratados (montaje, desmontaje, etc.)
Aplicar procedimientos relacionados con la competencia, adaptándolos a circunstancias concretas y proponer mejoras a los mismos.

Nivel 4

Conocimiento medio de:

Los procesos de fabricación, ensayo y montaje.

Conocimiento experto de:

El aparellaje y nuevas tecnologías aplicables.
El diseño, cálculo y dimensionamiento de instalaciones.
El estado y funcionamiento de las instalaciones y sus limitaciones operativas.
Los protocolos de pruebas y ensayos de la instalación.
Las normativas existentes sobre subestaciones, así como de las normas y reglamentos aplicables.

Capacidad para:

Definir y establecer especificaciones y procedimientos de trabajo.
Analizar incidencias y métodos de trabajo.
Realizar análisis del estado de las instalaciones y priorizar objetivos.
Efectuar análisis de proyectos de subestaciones.

Nivel 5

Conocimiento experto de:

Las implicaciones que tiene la aplicación de nuevas tecnologías de otras competencias en el ámbito de las subestaciones (gestión de red, protecciones, comunicaciones, operación, etc.)

Capacidad para:

Seguir la evolución de las técnicas en el diseño de nuevas instalaciones.
Determinar las posibilidades de modificación en el posicionamiento de los servicios que ofrece la empresa o de su organización en el ámbito de los centros de distribución.
Establecer la operativa de trabajo.

Nivel 6

Capacidad para:

Diseñar nuevos equipos relacionados con las instalaciones de transformación.

24. *Mantenimiento e inspección*

Conocimiento de las técnicas, métodos y tecnologías sobre predicción, prevención, detección y análisis de los defectos que se producen en las instalaciones. (No incluye el mantenimiento correctivo).

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado (termografía, sincronismo, técnicas de aislamiento, líquidos penetrantes, ultrasonidos, radiología industrial, TIG, MIG, tipos de electrodos, etc).
Las gamas de mantenimiento relativas a su actividad.

Capacidad para:

Distinguir entre las distintas técnicas END (ensayos no destructivos).
Identificar documentación de END (informes de inspección, procedimientos) y de técnicas de soldadura (procedimientos de cualificación del procedimiento, del soldador, etc.).
Aplicar gamas sencillas de mantenimiento de líneas, subestaciones, transformadores, etc.

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

Las principales técnicas de mantenimiento predictivo y preventivo (END, soldadura, mantenimiento de líneas, subestaciones, transformadores, etc.).
Conocimiento medio de:

Las gamas de mantenimiento relativas a su actividad.

Capacidad para:

Solucionar problemas sencillos relacionados con su ámbito de actuación.
Identificar defectos mediante las técnicas de líquidos penetrantes y partículas magnéticas.
Identificar defectos por inspección visual en soldadura.
Comprender y cumplimentar formatos de control de mantenimiento.
Realizar soldaduras utilizando técnicas comunes.
Interpretar, analizar y realizar el contenido de gamas de mantenimiento de dificultad media.

Nivel 3

Conocimiento elemental de:

La herramienta de análisis probabilístico de fallos (fiabilidad, redundancia activa y pasiva, etc.)

Conocimiento medio de:

Las técnicas de mantenimiento predictivo y preventivo relativas a su ámbito de actuación (END, procesos de soldadura y corte).

Conocimiento experto de:

Las gamas de mantenimiento relativas a su actividad.

Capacidad para:

Identificar códigos de diseño y fabricación (ASME, AD/MERKBLATTER).
Superar las exigencias de nivel I AENOR.
Seleccionar la técnica END más adecuada al problema.
Superar las exigencias de especialista de soldadura de la EWF (Federación Europea de Soldadura).
Aplicar técnicas de mantenimiento de líneas (vibraciones de cables, termografía, fugas en cadenas de aisladores, etc.).
Aplicar técnicas de mantenimiento a interruptores y transformadores (velocidad de cierre, sincronismo, medida de capacidades, análisis de aceites, descargos parciales, etc.).
Identificar defectos de soldadura (falta de penetración, falta de fusión, inclusiones de escoria, etc.).
Analizar procedimientos de soldadura (calificación de soldadores, etc.).
Interpretar, analizar y realizar el contenido de todo tipo de gamas.
Proponer nuevas gamas de mantenimiento.

Nivel 4

Conocimiento medio de:

La herramienta de análisis probabilístico de fallos (fiabilidad, redundancia activa y pasiva, etc.).

Conocimiento experto de:

Las principales técnicas de mantenimiento predictivo y preventivo.

Capacidad para:

Analizar combustibles de soldaduras, aprobar soldaduras, evaluar defectos de soldaduras, etc.
Manejar códigos de diseño y fabricación (ASME, AD/MERKBLATTER).
Superar las exigencias de nivel II AENOR.
Superar las exigencias de técnico de soldadura de la EWF (Federación Europea de Soldadura).
Realizar calibraciones de los equipos de END.
Proponer y dirigir la aplicación de técnicas de mantenimiento (vibraciones de cables, termografía, fugas en cadenas de aisladores, velocidad de cierre, sincronismo, medida de capacidades, análisis de aceites, descargos parciales, etc.).
Proponer modificaciones en gamas de mantenimiento en base a tasas de fallos, modos de fallos y leyes de degradación de componentes, y decidir la frecuencia de su realización.
Interpretar y evaluar defectos en función de códigos aplicables.
Supervisar el sistema normal de calidad de soldadura.
Analizar históricos de mantenimiento.

Nivel 5

Conocimiento experto de:

Las técnicas de mantenimiento predictivo y preventivo.
La herramienta de análisis probabilístico de fallos.

Capacidad para:

Aplicar y supervisar el uso de códigos de diseño y fabricación (ASME, AD/MERKBLATTER).
Superar las exigencias de nivel III AENOR.
Superar las exigencias de ingeniero de soldadura de la EWF (Federación Europea de Soldadura).
Establecer técnicas y procedimientos que deben ser usados en END.
Formar, preparar y obtener la cualificación de los niveles I y II END.
Analizar y evaluar defectos singulares de difícil detección.
Analizar e implantar propuestas de modificación de gamas de mantenimiento.
Supervisar el sistema completo de calidad de soldadura.
Implantar nuevas tecnologías de mantenimiento predictivo y preventivo.
Proponer cambios en la política de mantenimiento de la empresa.

Nivel 6

Capacidad para:

Investigar y desarrollar técnicas y tecnologías encaminadas a analizar, predecir y prevenir defectos en las instalaciones.

25. *Medio ambiente*

Conjunto de conocimientos necesarios sobre medición, evaluación y minimización de los impactos de la actividad de la empresa sobre el medio ambiente.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado (vertidos, contaminantes, residuos, etc.).
Los contaminantes (aceites usados, lodos de depuradora, etc.) que se producen o se puedan producir en su ámbito de actuación.

Capacidad para:

Realizar tareas sencillas de manipulación y manejo de materias contaminantes.

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

La legislación nacional medioambiental (marco legislativo, disposiciones administrativas, legislación sectorial, etc.) aplicable a las instalaciones de su ámbito de actuación.

Conocimiento medio de:

El impacto medioambiental que pueden producir los contaminantes en su ámbito de actuación.
Los procedimientos de gestión medioambiental en el ámbito de actuación de su ocupación.

Capacidad para:

Utilizar equipos básicos de control de contaminación.
Realizar toma de datos de control ambiental.

Nivel 3

Conocimiento elemental de:

Los procesos y operaciones en los que se producen, o se pueden producir, contaminantes e impactos (dónde y cómo se producen los contaminantes atmosféricos, líquidos, generación de residuos, contaminación por ruidos, etc.).
Las tecnologías básicas de reducción de la contaminación.

Conocimiento medio de:

La legislación nacional medioambiental (marco legislativo, disposiciones administrativas, legislación sectorial, etc.) aplicable a las instalaciones de su ámbito de actuación.

Conocimiento experto de:

Los procedimientos de gestión medioambiental en el ámbito de actuación de su ocupación.
Los impactos que pueden producir los contaminantes en su ámbito de actuación.

Capacidad para:

Utilizar los equipos de control medioambiental.
Aplicar procedimientos relacionados con la competencia, adaptándolos a situaciones concretas, y proponiendo mejoras a los mismos.
Realizar informes de control ambiental.
Tramitar, ante la Administración, información de carácter medioambiental.

Nivel 4

Conocimiento medio de:

Los equipos de reducción y control de la contaminación y de los procesos en los que intervienen.
La organización medioambiental de las Administraciones Públicas, agentes y sus interrelaciones.

Conocimiento experto de:

La legislación medioambiental.
Los procesos generadores de contaminantes y de sus efectos sobre el medio ambiente.

Capacidad para:

Resolver consultas y dudas operativas relacionadas con la legislación y normativa medioambiental.
Realizar auditorías de control medioambiental.
Analizar informes de control medioambiental.
Gestionar, ante la Administración, información de carácter medioambiental.

Nivel 5

Conocimiento medio de:

Las tendencias, relaciones y efectos de la legislación medioambiental.
Los efectos sobre el medio ambiente de los vertidos líquidos, escombreras, radiaciones, ruidos, etc.
Los avances en las tecnologías para el control de la contaminación.

Conocimiento experto de:

Los controles físicos aplicables a la reducción del nivel de contaminación.

Los procedimientos y procesos de utilización de las herramientas de gestión ambiental.

Capacidad para:

Interpretar y aplicar herramientas de gestión medioambiental (evaluaciones y diagnosis medioambientales, auditorías de gestión medioambiental, sistema de gestión medioambiental, etc.), e interpretar sus resultados.

Definir la política medioambiental de la empresa.

Juzgar los criterios y dirección establecidos en relación con el medio ambiente en la empresa.

Representar a la empresa en foros y organismos de consulta, públicos y privados, en relación con temas de carácter medioambiental.

Nivel 6

Capacidad para:

Diseñar nuevas tecnologías de medición y evaluación de impactos en el medio ambiente.

26. *Energías renovables*

Conjunto de conocimientos sobre instalaciones y fuentes de energías renovables y su funcionamiento.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado (biomasa, geotérmica, energía de olas, parques eólicos, etc.).

El proceso de transformación de energías renovables en eléctrica.

Capacidad para:

Identificar los principales componentes y elementos asociados a instalaciones que utilizan estos tipos de energía (células fotovoltaicas, aerogeneradores, colectores solares térmicos, etc.).

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

La energía solar fotovoltaica, de biomasa, de energía de olas, mareomotriz y geotérmica.

El funcionamiento y utilidad de paneles solares de células de silicio.

Los principios de funcionamiento de perólisis rápida de material forestal o agrícola.

Los diagramas de flujo, esquemas y planos de instalaciones.

Conocimientos medio de:

Los principios de funcionamiento de los colectores solares térmicos.

Los principios de funcionamiento de los aerogeneradores.

La disposición física de los diversos equipos y componentes que debe vigilar y/o maniobrar de todas las instalaciones de su ámbito de actuación.

Las características de los aparatos de medida utilizados en instalaciones de aprovechamiento de energías renovables.

Capacidad para:

Comprobar el funcionamiento de equipos y detectar situaciones anómalas (ruidos, vibraciones, conatos de incendio, etc.)

Tomar lecturas de forma directa.

Realizar maniobras en sistemas mecánicos o eléctricos relacionadas con la competencia.

Realizar operaciones locales necesarias para la puesta en marcha, parada o cambio de equipos.

Comprobar que durante los cambios de carga, los equipos responden a las nuevas condiciones de operación.

Nivel 3

Conocimiento elemental de:

Las leyes y principios asociados a los sistemas y equipos de instalaciones de aprovechamiento de energías renovables.

Conocimiento medio de:

El funcionamiento y utilidad de los equipos de instalaciones solares y eólicas.

Las leyes y fundamentos de la energía solar fotovoltaica, de la biomasa, de las instalaciones aerogeneradoras, mareomotrices y geotérmicas.

Las características y funcionamiento de los sistemas tecnológicos asociados a instalaciones de energías renovables (paneles solares térmicos, fotovoltaicos, colectores térmicos, etc.).

Los esquemas y planos de instalaciones.

La explotación de centrales de energías renovables.

Conocimiento experto de:

La situación de elementos, instalaciones y equipos relacionados con la competencia.

Capacidad para:

Analizar incidencias en equipos e instalaciones solares y eólicas, identificando sus causas y tomando las oportunas medidas correctoras.

Realizar el cálculo de paneles solares térmicos y fotovoltaicos.

Realizar el dimensionamiento de colectores térmicos para centrales solares combinadas con ciclo de vapor y de instalaciones de generación eléctrica fotovoltaica.

Aplicar procedimientos relacionados con la competencia, adaptándolos a situaciones concretas y proponer mejoras a los mismos.

Nivel 4

Conocimiento elemental de:

La misión y funciones de los organismos relacionados con las energías renovables.

Conocimiento medio de:

Las leyes y principios físicos asociados a los sistemas y equipos de centrales de energías renovables.

Conocimiento experto de:

El proceso productivo de parques solares, eólicos y plantas de biomasa, y de la función e interrelaciones de los diferentes sistemas que intervienen en el mismo.

Las leyes y fundamentos físicos de los procesos referidos a energías renovables.

Los parámetros que influyen en el rendimiento de las instalaciones.

Los esquemas y planos de las instalaciones.

Los procedimientos relacionados con la competencia.

Capacidad para:

Realizar el cálculo de aerogeneradores e instalaciones de pirólisis rápida de biomasa para centrales de energías renovables.

Controlar el funcionamiento de centrales, tanto en operación normal como en emergencia.

Indicar las consideraciones técnico-económicas que optimicen la operación en las instalaciones de energías renovables.

Nivel 5

Conocimiento medio de:

La misión y funciones de los organismos relacionados con las energías renovables.

Conocimiento experto de:

Las últimas tecnologías disponibles en el campo de las energías renovables.

Capacidad para:

Proponer, definir y llevar a cabo modificaciones y acciones encaminadas a conseguir la adecuada explotación en instalaciones de energías renovables.

Incorporar innovaciones tecnológicas en las instalaciones, con el fin de optimizar su fiabilidad, disponibilidad y eficiencia.

Analizar problemas complejos, aportando soluciones a los mismos y estableciendo principios generales para su eliminación total o parcial.

Idear mejoras en los procesos referidos a energías renovables.

Valorar la futura demanda de energías renovables y la importancia de su utilización.

Evaluar el impacto en generación convencional para cubrir la demanda eléctrica.

Nivel 6

Capacidad para:

Definir estrategias de explotación de las plantas e instalaciones de energías renovables.

Identificar tendencias futuras en el ámbito de las energías renovables.

Diseñar sistemas de generación por energías renovables.

Realizar análisis de estabilidad y de respuesta transitoria.

27. *Sector energético*

Conjunto de conocimientos sobre la estructura, las especificidades y el funcionamiento de las empresas energéticas (electricidad, gas natural, petróleo y derivados) en España y otros países (en especial en la Unión Europea).

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

Las principales empresas eléctricas nacionales.

Las principales funciones de una empresa del sector eléctrico.

El sector eléctrico español.

Capacidad para:

Identificar documentación relacionada con el sector energético.

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

Las principales instituciones comunitarias con competencias en el sector energético (Parlamento Europeo, Consejo de Ministros, etc.) y sus funciones específicas.

Las regulaciones energéticas en España.

Las principales instituciones y empresas que intervienen en el sistema energético nacional y sus funciones específicas.

Capacidad para:

Buscar y seleccionar información relacionada con el ámbito del sector energético en cualquier fondo documental.

Nivel 3

Conocimiento elemental de:

Las principales empresas energéticas de otros países, en especial de los de la Unión Europea.

La estructura y características diferenciales de las principales empresas energéticas nacionales.

Conocimiento medio de:

El sector eléctrico español.

Las estructuras legales, disposiciones legales y los marcos reguladores del sector energético español.

Las principales empresas eléctricas de otros países, identificándolas con su entorno.

Capacidad para:

Identificar roles específicos dentro de las instituciones comunitarias (Comisión, Consejo de Ministros, etc.).

Aplicar procedimientos relacionados con la competencia, adaptándolos a circunstancias concretas y proponer mejoras a los mismos.

Analizar información y elaborar informes sobre aspectos no complejos del sector energético nacional e internacional.

Nivel 4

Conocimiento elemental de:

Las características estructurales de las empresas energéticas de otros países.

Conocimiento medio de:

Las principales empresas energéticas de otros países, en especial de los de la Unión Europea.

La estructura y características diferenciales de las principales empresas energéticas nacionales.

Conocimiento experto de:

El sector eléctrico español.

Capacidad para:

Sintetizar información sobre la regulación del sector energético y extraer las diferentes regulaciones internacionales que puedan ser aplicables.

Elaborar informes de evolución del sector energético.

Nivel 5

Conocimiento medio de:

Las tendencias comunitarias en materia energética.

Las regulaciones del sector energético internacional, apreciando variaciones estratégicas.

Conocimiento experto de:

Las principales empresas energéticas de otros países, en especial de los de la Unión Europea.

La estructura y características diferenciales de las principales empresas energéticas nacionales.

Capacidad para:

Sintetizar información sobre la regulación del sector energético y extraer las diferentes regulaciones internacionales que puedan ser aplicables.

Argumentar y proponer a la empresa distintos escenarios sobre la evolución del sector energético, apreciando variaciones estratégicas que se produzcan; analizar la evolución de las empresas energéticas en otros países en base al análisis de las estrategias adoptadas por éstas.

Identificar políticas de empresas análogas a las de UF, proponiendo actuaciones competitivas.

Nivel 6

Capacidad para:

Proponer nuevas estructuras de funcionamiento del sector energético nacional e internacional.

28. *Sector eléctrico*

Conjunto de conocimientos de la normativa reguladora del sector (Leyes específicas, Reales Decretos, Órdenes ministeriales, Directivas Europeas), y su aplicación e implicaciones en el negocio de Unión Fenosa.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado (Ley Orgánica del Sector Eléctrico Nacional, Secretaría de Estado de Energía, tarifas eléctricas, etc.).

Capacidad para:

Identificar los componentes reglamentarios de la normativa reguladora del sector.

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

El funcionamiento de la normativa reguladora del sector.
El impacto que la existencia de los mecanismos reguladores tienen en la operativa básica de la empresa.
El funcionamiento de las principales instituciones que intervienen en el sistema eléctrico nacional.

Capacidad para:

Identificar el impacto de una determinada normativa en su actividad (año hidráulico medio, kilómetros de red de más de 36 Kv., etc.).

Nivel 3

Conocimiento medio de:

La estructura legal del sector.
El impacto de la normativa reguladora del sector en la actividad de la empresa.
Los principales órganos emisores de regulaciones y de las funciones de las principales instituciones en el funcionamiento del sector.

Capacidad para:

Identificar el impacto de los mecanismos de la normativa reguladora del sector en su actividad.
Aplicar procedimientos relacionados con la competencia, adaptándolos a circunstancias concretas y proponer mejoras a los mismos.

Nivel 4

Conocimiento medio de:

La información que permite aplicar las fórmulas de transacciones en el sector.

Conocimiento experto de:

El impacto de los mecanismos de la normativa reguladora del sector.

Capacidad para:

Comprobar y controlar el establecimiento y aplicación por parte del ente regulador de los mecanismos de la normativa reguladora del sector, tanto en las consideraciones de valores físicos como monetarios.
Realizar el seguimiento de las liquidaciones de las transacciones, así como su correcta contabilización.
Establecer normativas concretas de aplicación en el ámbito de la competencia.

Nivel 5

Conocimiento experto de:

Las fórmulas de transacciones en el sector.
El impacto de todas las regulaciones y normativas en todas las áreas funcionales de la empresa.
Las necesidades de información por parte de los organismos e instituciones que intervienen en el sistema eléctrico nacional.

Capacidad para:

Prever el efecto de cambios en las regulaciones sobre la estructura del sector.
Simular situaciones o escenarios afectados por la normativa reguladora del sector.
Analizar de forma crítica y con visión alternativa los mecanismos reguladores utilizados y estructurar propuestas alternativas de conjunto ante el ente regulador.
Predecir las evoluciones del sector eléctrico a nivel local, nacional o internacional.

Nivel 6

Capacidad para:

Resolver cuestiones conflictivas en lo que se refiere a la interpretación de las Leyes reguladoras.
Proponer/influir en el diseño de una nueva normativa.

29. *Ciclo comercial*

Conjunto de conocimientos y técnicas sobre la reglamentación y fundamentos comerciales necesarios para ejecutar las actividades encaminadas al desarrollo de las relaciones contractuales con los clientes (contratación, lectura, facturación y cobro).

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado (lectura, recibo, tarifa, anomalía, póliza, suministro, etc.).
Las actividades del ciclo comercial (contratación, lectura, facturación y cobro).
La reglamentación y forma de actuación concreta de al menos una de las actividades del ciclo comercial (contratación, lectura, facturación y cobro).

Capacidad para:

Identificar y mantener los elementos físicos asociados a la actividad comercial (impresos, facturas, contratos, etc.).

Nivel 2

Conocimiento medio de:

Las actividades del ciclo comercial (contratación, lectura, facturación y cobro).
La reglamentación y forma de actuación concreta de algunas de las actividades del ciclo comercial.

Capacidad para:

Formalizar las operaciones del ciclo comercial, así como para establecer la primera relación con el cliente con el fin de atender sus requerimientos e interpretación de los mismos, ejecutando los de su competencia:

Adecuar el contrato (tarifa y potencia) a las necesidades del cliente.
Reclamaciones.
Asesoramiento técnico básico.
Baja administrativa.

Identificar anomalías en el ciclo comercial y aplicar los procedimientos oportunos en cada caso.

Nivel 3

Conocimiento medio de:

Las actividades del ciclo comercial con criterio de integración.
Las variables básicas que intervienen en el ciclo comercial.

Conocimiento experto de:

La reglamentación y forma de actuación concreta de al menos una de las actividades del ciclo comercial.

Capacidad para:

Formalizar las operaciones del ciclo comercial, así como para establecer la primera relación con el cliente con el fin de atender sus requerimientos e interpretación de los mismos, ejecutando los de su competencia:

Ubicación y reubicación de fincas.
Efectuar refacturaciones.
Corte y revisión corte.

Descubrir deficiencias de control interno, proponiendo modificaciones y alternativas que concilien las diversas etapas del ciclo comercial.

Resolver anomalías de facturación.

Aplicar procedimientos relacionados con la competencia, adaptándolos a situaciones concretas (por ejemplo, existencias de contadores anómalos, nuevas fincas, etc.).

Nivel 4

Conocimiento medio de:

El ciclo económico-comercial (presupuestos, etc.).

Conocimiento experto de:

El ciclo comercial.

Capacidad para:

Analizar las implicaciones de las distintas competencias del ciclo comercial con otras competencias.

Proponer acciones de actuación en función de la información recogida en su mercado (problemas, servicios, asesoramiento, etc.).

Encontrar soluciones a problemas complejos que se planteen en relación con el ciclo comercial, tanto a nivel técnico como procedimental.

Nivel 5

Conocimiento experto de:

Las actividades del ciclo comercial, con un criterio de proyección a futuro en su evolución.

Los procedimientos y normas aplicables a la gestión económica del ciclo comercial.

Las reglamentaciones y técnicas que se emplean en el ámbito internacional en la gestión del ciclo comercial.

Capacidad para:

Desarrollar políticas de actuación comercial.

Crear normas y procedimientos.

Analizar, con carácter global, la problemática del ciclo comercial en los mercados de la empresa.

Nivel 6

Capacidad para:

Juzgar y evaluar la consistencia lógica de las estrategias de gestión económica comercial, conforme a criterios internos y externos al ámbito de la competencia.

Diseñar las políticas dentro del ciclo comercial.

30. *Márketing*

Conjunto de conocimientos y técnicas sobre la identificación, influencia y satisfacción de las necesidades de los clientes.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado (mercado, segmento, estudio de mercado, cuestionario, canales de relación, etc.).

Capacidad para:

Identificar la información concerniente a productos y servicios dentro de su ámbito de actuación.

Ejecutar tareas básicas relacionadas con el márketing (ordenación de «mailing», archivo de impresos, cartelería, etc.).

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

Las etapas que componen la actividad de márketing (investigación de mercado, análisis cuantitativo y cualitativo, publicidad, canales/medios, etcétera).

Las principales herramientas utilizadas para la gestión de la competencia (cronogramas, «briefing», etc.).

Capacidad para:

Recoger las informaciones concernientes a los clientes, productos y servicios o a un mercado en concreto.

Mantener y explotar un fichero de proveedores, consultorías, imprentas, prescriptores, etc.

Recopilar y seleccionar campañas de publicidad de otras empresas del sector.

Buscar fuentes y seleccionar materiales relacionados con el márketing.

Nivel 3

Conocimiento elemental de:

Las actividades que conforman el «márketing-mix».

Conocimiento medio de:

El mercado actual de la empresa y sus criterios de segmentación.

Las técnicas de márketing (investigación de mercado, análisis cuantitativo y cualitativo, publicidad, canales/medios, etc.).

Las características y aspectos diferenciales de los productos relativos a su ocupación.

Capacidad para:

Recoger y analizar campañas de publicidad de la competencia.

Colaborar en un estudio de mercado o un estudio económico definido y bien delimitado.

Proponer segmentaciones del mercado, siguiendo unos criterios simples establecidos o adaptando los segmentos preexistentes.

Colaborar en la generación de las campañas y efectuar el seguimiento en su área de influencia.

Analizar, sintetizar y proponer interpretaciones elementales de un estudio de mercado o de una encuesta.

Proponer acciones de promoción comercial dentro del plan general de acción de la empresa.

Aplicar procedimientos relacionados con la competencia, adaptándolos a situaciones concretas y proponiendo mejoras a los mismos.

Nivel 4

Conocimiento medio de:

Las actividades que conforman el «márketing-mix».

Conocimiento experto de:

Las técnicas de márketing (investigación de mercado, análisis cuantitativo y cualitativo, publicidad, canales/medios, etc.).

Capacidad para:

Hacer prospecciones de cara a detectar nuevas necesidades y proponer acciones adecuadas.

Identificar necesidades de campañas de promoción.

Realizar un estudio de mercado acerca de un nuevo producto o nuevo servicio, analizar sus resultados y proponer recomendaciones para lanzar dicho producto o servicio.

Realizar los análisis económicos oportunos de cara a comprobar la idoneidad de ofrecer servicios en un territorio en concreto y de la posible penetración en mercados definidos.

Analizar la evolución concerniente a un producto o un servicio, su distribución, su promoción, etc.

Analizar el impacto de campañas de otras empresas del sector en el negocio de la empresa y proponer las acciones correctoras pertinentes.

Nivel 5

Conocimiento experto de:

Las actividades que conforman el «márketing-mix».

Las técnicas de «benchmarking» aplicables al mercado de la empresa.

Capacidad para:

Diseñar campañas de márketing a nivel empresa.

Definir los planes de márketing anuales, su presupuesto, realización y la contratación de servicios exteriores necesarios.

Elaborar los elementos de estrategia que permitan la acción coordinada de la empresa en relación con su mercado.

Elaborar planes de márketing para cumplir la estrategia de la empresa.

Implantar los planes de márketing de un modo efectivo, controlando los resultados y poniendo en marcha acciones correctoras ante posibles desviaciones.

Actualizar e integrar mejoras e innovaciones que se produzcan en algún área de marketing.

Nivel 6

Capacidad para:

Crear nuevos modelos de «marketing-mix» comerciales.

31. *Electrotecnologías y aplicaciones energéticas*

Conjunto de conocimientos y técnicas sobre las diferentes formas de utilización de la energía eléctrica por los consumidores finales, y sobre la transformación de la energía en calor, luz, fuerza motriz, etc., así como de estos mismos conceptos en relación a las fuentes energéticas competitivas de la electricidad (gas, fuel, carbón, etc.).

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado (inducción, electrotermia, radiación ultravioleta, etc.).

Los productos y aplicaciones de uso habitual en el sector doméstico, en equipamiento de oficinas y pequeños locales comerciales (acumulador de agua, frigorífico, horno, etc.).

Los productos en el mercado de aplicaciones eléctricas de iluminación (lámparas de incandescencia, halógenas, fluorescentes, etc.).

Capacidad para:

Informar a clientes de los diferentes modos de satisfacer las necesidades de carácter básico con productos y electrotecnologías de uso común.

Informar a clientes en cuestión de consumos y facturación de tarifas, costes de productos, ahorro energético, vida media de productos, etc.

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

Los sistemas de climatización de viviendas y de espacios de oficina (aire acondicionado, bomba de calor, acumuladores, calor negro, etc.).

La física de radiación luminosa (fotometría, óptica, radiometría) en relación a los conceptos de flujo e intensidad luminosa, reflectancia, dispersión y difusión luminosa.

El sector agrícola en lo relacionado con riegos, invernaderos, etc.

Los fenómenos de producción y transmisión del calor (convección, radiación y conducción), así como de los elementos componentes de las lámparas y aparatos de calefacción (resistencias, aislamiento térmico, etc.).

Las unidades de medida de magnitudes relacionadas con las aplicaciones energéticas (caloría, frigoría, lux, lumen, etc.).

Conocimiento medio de:

Las características de los productos de utilización electrodoméstica, de oficina y pequeños locales comerciales (electrodomésticos de línea blanca, línea marrón, etc.), en cuanto a consumos, tipos de utilización más conveniente, etc.

Capacidad para:

Realizar estudios y presupuestos sencillos para energización de viviendas, válidos para contratar acertadamente.

Asesorar a clientes en cuestión de consumos, tarifas, aislamientos, etc., así como la potencia a contratar en función de las características de su vivienda.

Nivel 3

Conocimiento medio de:

La electrotecnia industrial (calentamiento por arco, flujo transversal, plasma, etc.) y productos de calentamiento y secado (hornos de inducción, de infrarrojos, etc.).

Los sistemas de corte y soldadura eléctricos (corte por arco, electrodos de soldadura, grupos convertidores de soldadura por arco, etc.).

Los sistemas de radiación luminosa y luminotecnia, detección de luz (células fotoeléctricas, luxometría, etc.) y la física de producción de luz (incandescencia, fluorescencia, arco eléctrico, alumbrado público, etc.).

Los sistemas de acumulación del calor (bomba de calor) y de aislamiento térmico.

El sector agrícola en lo relacionado con riegos, invernaderos, etc.

Conocimiento experto de:

Las aplicaciones energéticas de uso común en edificios de viviendas y oficinas (ascensores, calderas de calefacción, instalaciones de climatización, sistemas de seguridad, edificios inteligentes, etc.).

Capacidad para:

Asesorar a pequeñas industrias sobre las diferentes alternativas para resolver sus necesidades energéticas, de alumbrado, etc.

Asesorar a prescriptores sobre las electrotecnologías y aplicaciones necesarias para el diseño de edificios y pequeñas industrias.

Nivel 4

Conocimiento medio de:

Los procesos elementales de fabricación en procesos industriales (adulzamiento, cementación, recocido, siderurgia, electrometalurgia, etc.).

Los sistemas y aplicaciones frecuentes en el sector agrícola (riegos, invernaderos, molinos, secaderos, cercas electrificadas, etc.).

Los sistemas y aplicaciones de la energía para la tracción motriz.

Los sistemas y aplicaciones de la energía en el sector industrial (electrocinética, electrólisis, electrofóresis, galvanoplastia, electroquímica, etc.).

Conocimiento experto de:

Las técnicas de corte eléctrico y soldadura eléctrica.

Los sistemas y aplicaciones para electrotermia industrial.

Las necesidades de grandes edificios comerciales.

Capacidad para:

Asesorar a industrias sobre las diferentes aplicaciones eléctricas más convenientes a sus procesos industriales.

Analizar las repercusiones del uso de las diferentes electrotecnologías y proponer su inclusión en los programas de gestión de demanda de la compañía.

Relacionarse con los responsables energéticos de las industrias y/o promotores en aras a solucionar demandas o problemáticas específicas.

Nivel 5

Conocimiento experto de:

Los sistemas y aplicaciones de la energía para la tracción motriz (tracción ferroviaria, tranvías y trolebuses, sistemas portantes de catenaria, regulación reostática, etc.).

Los sistemas y aplicaciones de la energía en el sector industrial (plantas desalinizadoras, electrólisis del aluminio, obtención de carburos metálicos, plantas de depuración, etc.).

Los sistemas y aplicaciones frecuentes en el sector agrícola (riegos, invernaderos, molinos, secadores, cercas electrificadas, etc.)

Capacidad para:

Realizar el análisis y gestión de proyectos OCIDE.

Fijar los programas y estrategias de la empresa en cuanto a la promoción de los diferentes productos que componen la oferta de utilización de la energía para los diferentes segmentos.

Analizar la problemática del uso de la energía como base para la tracción, conjuntamente con los consumidores.

Nivel 6

Capacidad para:

Diseñar nuevos sistemas de transformación de la energía en energías consumibles.

Investigar nuevos usos de la energía eléctrica, directa o transformada, en aplicaciones para la industria la agricultura y los servicios.

32. *Economía de la empresa*

Conocimiento de la realidad económica de la empresa a través de la secuencia de actividades de negocio que la componen, así como de las técnicas de análisis, de asignación, de maximización del valor económico de la empresa y gestión de los recursos incorporados a su cadena de valor.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento de:

El vocabulario asociado (presupuesto, gasto, inversión, préstamo, factura, cheque, cliente, proveedor, coste, etc.).

Capacidad para:

Realizar el registro no contable de las operaciones económicas que surgen en las distintas áreas de negocio de la empresa.

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

Los procesos económicos comunes a todas las unidades de negocio de la empresa (financiación, inversiones, compras e inventarios, etc.).

Los términos y técnicas empleados en la contabilidad de gestión y en el proceso presupuestario.

Conocimiento medio de:

Los procesos económicos específicos de su unidad de negocio (generación, distribución, comercialización).

Capacidad para:

Aplicar la normativa en el desarrollo de los procesos económicos realizados como consecuencia de la actividad propia de su unidad de negocio.

Controlar la imputación no contable de las operaciones económicas registradas, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa correspondiente.

Desarrollar las tareas primarias del proceso presupuestario (preparación, carga y seguimiento de presupuestos).

Nivel 3

Conocimiento medio de:

Los procesos económicos comunes a todas las unidades de negocio de la empresa.

Los criterios de selección de inversiones.

Los instrumentos de control de gestión (contabilidad de gestión, proceso presupuestario, planificación estratégica, etc.) y el modelo de información económica de su unidad de negocio.

Conocimiento experto de:

Los procesos económicos específicos de su unidad de negocio.

Capacidad para:

Analizar el cumplimiento y adecuación de los procesos económicos de su unidad a la normativa en vigor, resolviendo las incidencias técnicas que pudieran derivarse de su aplicación.

Analizar el contenido de los modelos de información para el control de gestión y presupuestario de su unidad de negocio, proponiendo mejoras y analizando la coherencia entre resultados económicos y unidades producidas.

Analizar la incidencia del sistema retributivo de su unidad de negocio.

Aplicar procedimientos relacionados con la competencia, adaptándolos a circunstancias concretas y proponer mejoras a los mismos (con especial énfasis en el coste de inversiones, retorno, recuperabilidad, etc.).

Nivel 4

Conocimiento medio de:

El ciclo completo de los procesos que componen la cadena de valor de la empresa, y de las empresas que compiten en el sector, en su vertiente económico-financiera.

El entorno en el que la empresa desarrolla su actividad (sector, sistema retributivo, aspectos económicos de la LOSEN, etc.), así como el contexto general en el que se sitúa la economía del país (PIB, inflación, mercado de trabajo, etc.).

Conocimiento experto de:

Los criterios de selección de inversiones (VAN, TIR, «pay-back», etc.).

Los procesos económicos comunes a todas las unidades de negocio de la empresa.

Los instrumentos de control de gestión (contabilidad de gestión, proceso presupuestario, planificación estratégica, etc.) y el modelo de información económica de su unidad de negocio.

Capacidad para:

Analizar el desarrollo de los procesos de su unidad de negocio, desde el punto de vista de la racionalidad económica.

Adoptar alternativas para la optimización de los procesos.

Analizar la unidad de negocio a través de la información económico-financiera y de gestión (rentabilidad de las inversiones, gestión del circulante, subcontratación de servicios, personal, etc.).

Identificar alternativas de actuación (control de gastos, recuperación de inversiones, etc.) que maximicen el beneficio de su unidad de negocio.

Nivel 5

Conocimiento experto de:

El ciclo completo de los procesos que componen la cadena de valor de la empresa, y de las empresas que compiten en el sector, en su vertiente económico-financiera.

El entorno en el que se desarrolla la actividad de la empresa, así como el contexto general en el que se sitúa la economía del país (PIB, inflación, mercado de trabajo, etc.).

Capacidad para:

Analizar el desarrollo de los procesos económicos de toda la empresa proponiendo medidas y alternativas que optimicen su ejecución.

Analizar la empresa en su conjunto a través de la información económico-financiera (generación de recursos, análisis patrimonial, financiero y económico).

Analizar en profundidad distintas alternativas de inversión y financiación y medir su impacto en la valoración de la empresa.

Nivel 6

Capacidad para:

Desarrollar la estrategia de crecimiento empresarial, bien a través de la potenciación de la unidad de negocio (nuevas inversiones productivas), o bien a través de nuevas áreas de negocio (grupo de empresas).

33. *Contabilidad*

Conjunto de conocimientos y técnicas cuyo objeto es la presentación formal de cuantos hechos relacionados con la actividad de la empresa tienen alguna trascendencia económica, financiera o patrimonial sobre ella, así como de las normativas legales que impactan directamente sobre estas técnicas.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado (asiento, cuenta, debe, haber, balance, saldo, etcétera).

Capacidad para:

Registrar operaciones contables simples y controlar el cobro de los asientos.

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

La normativa contable (Plan General de Contabilidad y procedimientos contables).

Los procesos económicos de la empresa.
El Plan de Cuentas de consolidación.

Capacidad para:

Identificar los soportes justificativos del reflejo contable de los hechos económicos y preparación del proceso de contabilización diaria correspondiente.
Clasificar y registrar los movimientos de las cuentas de las empresas del grupo, previo a la ejecución del proceso de consolidación.

Nivel 3

Conocimiento elemental de:

El marco jurídico mercantil (Código de Comercio, texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas, Directivas IV y VII comunitarias) en el que se enumera el derecho contable.

Conocimiento medio de:

El Plan General de Contabilidad, principios de contabilidad, y normas de valoración y de consolidación de cuentas.

Capacidad para:

Realizar el análisis de utilidad, consistencia y adecuación de la información contable a la normativa en vigor.
Realizar el proceso de homogeneización y agregación de la consolidación de cuentas.
Elaborar informes financieros que presenten visiones paralelas de los estados financieros básicos.
Aplicar procedimientos relacionados con la competencia, adaptándolos a circunstancias concretas y proponiendo mejoras a los mismos.

Nivel 4

Conocimiento experto de:

El Derecho contable, con una visión económica global de las áreas de negocio de la empresa.
Los criterios para la elaboración de las cuentas anuales de la empresa o del grupo de empresas.

Capacidad para:

Elaborar los estudios financieros legales (cuentas anuales) con un grado de complejidad normal, así como analizar su consistencia y calidad.
Controlar el proceso de pre-cierre mensual, resolviendo las incidencias técnicas detectadas.
Ejecutar el proceso de consolidación y resolver las incidencias técnicas de este proceso.

Nivel 5

Conocimiento experto de:

Otros sectores de la actividad empresarial, con el fin de establecer distintas interpretaciones o acepciones de la normativa contable.

Capacidad para:

Identificar distintos enfoques en la aplicación del derecho contable, con el fin de soportar la decisión de mayor valor económico para la sociedad.
Desarrollar la normativa contable a aplicar en la empresa o grupo de empresas.

Nivel 6

Capacidad para:

Optimizar todos los procesos contables y económicos de la empresa.
Evaluar y definir nuevos procesos contables y/o económicos.

34. *Fiscalidad*

Conjunto de conocimientos de carácter tributario que regulan las obligaciones fiscales de la empresa.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado (impuesto, tasa, contribución especial, precio público, sujetos pasivos y responsables, contribuyentes, hecho imponible, base imponible, tipo, cuota, recaudación, inspección, tributos estatales, autonómicos y locales, etc.).

Capacidad para:

Identificar la naturaleza fiscal de un documento.
Diferenciar conceptos tales como base imponible, hecho imponible, sujeto pasivo, deuda tributaria, etc.

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

Los tributos estatales y locales (Impuesto sobre Sociedades, sobre el Valor Añadido, sobre la Renta de las Personas Físicas, sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, sobre Actividades Económicas, sobre Bienes Inmuebles, sobre Construcciones, Instalaciones y Obras, licencias municipales, precios públicos, tasas, etc.).
Los procedimientos de la Administración Tributaria y sus normas reguladoras.
La Ley General Tributaria (principios, ámbito de aplicación, excepciones, etc.).

Capacidad para:

Identificar los principales impuestos que han de pagarse en la empresa.
Identificar información tributaria y determinar urgencias.
Realizar operaciones básicas relacionadas con los impuestos (contabilizar el IVA, recuperar el IVA de las facturas, etc.).

Nivel 3

Conocimiento medio de:

La legislación fiscal (estatal, autonómica y local) en todas las materias relevantes para su actividad.

Capacidad para:

Realizar la comprobación elemental de los hechos imponibles de los diversos tributos.
Realizar la gestión de los tributos y adoptar soluciones relacionadas con dicha gestión.
Comprobar la correcta liquidación fiscal e imputación contable de todos los documentos relacionados con la gestión de tributos y corregirla si procede.
Aplicar procedimientos relacionados con la competencia, adaptándolos a circunstancias concretas y proponiendo mejoras a los mismos.

Nivel 4

Conocimiento medio de:

La regulación legal de los distintos procedimientos tributarios complementarios de la competencia (procedimiento inspector, procedimiento de recaudación, etc.).

Conocimiento experto de:

La normativa legal relacionada con la competencia y de las consecuencias de la aplicación de dicha normativa en relación con las especiales características del sector eléctrico.
La jurisprudencia fiscal (sustantiva y procedimental) así como de la doctrina de la Dirección General de Tributos y de los Tribunales Económico-Administrativos.

Capacidad para:

Discernir la aplicabilidad de la jurisprudencia correspondiente a casos planteados en la gestión fiscal de la compañía.
Analizar las relaciones y obligaciones tributarias derivadas del marco legal en su aplicación específica al sector eléctrico (tratamiento del IVA y el combustible nuclear, retribuciones en especie, compensaciones entre empresas eléctricas, etc.).
Realizar análisis de carácter jurídico-fiscal.

Nivel 5

Conocimiento experto de:

La normativa urbanística para la determinación de los valores catastrales del inmovilizado objeto de tributación por parte del Centro de Gestión y Cooperación Tributaria. Los regímenes especiales de tributación (régimen de tributación de grupos de sociedades, transparencia fiscal, etc.).

La normativa comunitaria en materia tributaria y de los procesos de armonización fiscal (Directivas, Reglamentos, etc.).

El Derecho tributario comparado, relacionado con los países en los que ejercen su actividad algunas empresas del grupo.

El marco regulador relativo a la participación de las Haciendas locales en los ingresos tributarios del Estado, autonómicos y locales.

Capacidad para:

Coordinar la tributación del grupo de sociedades.

Evaluar las diferentes alternativas de un problema concreto y proponer una decisión empresarial o procesal.

Determinar las consecuencias, en la empresa, de la normativa legal y establecer y diseñar estrategias tendentes a minimizar el impacto económico de la tributación.

Nivel 6

Capacidad para:

Diseñar estrategias de actuación de la empresa en materia tributaria, y defenderlas ante cualquier órgano de la Administración Tributaria (Inspección Nacional, Tribunales Económico-Administrativos, órganos de gestión de la Administración Tributaria).

Definir la política impositiva y de negociación de pagos ante Hacienda.

35. *Sistema financiero*

Conjunto de conocimientos relativos a los mercados y mecanismos en que se producen intercambios de activos o pasivos financieros, plazos y riesgos o contacto entre los distintos agentes (prestadores y prestamistas).

Se incluyen, asimismo, los conocimientos relativos a los instrumentos que se negocian en estos mercados como inversión y financiación o para la gestión y diversificación del riesgo.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado (bolsa, mercado continuo, mercado secundario, deuda, capital, derivados, obligaciones, bonos, acciones, cheques, pagarés, etcétera).

Capacidad para:

Buscar y manejar información relativa a mercados y productos financieros.

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

Los productos financieros (acciones, obligaciones, préstamos, etc.).
Los agentes e intervinientes del sistema financiero.
Los mercados y su clasificación (renta fija, renta variable, etc.).
La normativa que rige el sistema financiero.
Las alternativas de financiación.

Capacidad para:

Formalizar operaciones financieras simples (amortización de títulos, descuento de efectos, formalización de SWAP, etc.).

Nivel 3

Conocimiento elemental de:

La planificación financiera.
El mercado de derivados.

Conocimiento medio de:

Los mercados y agentes del sistema financiero.
La normativa que rige el sistema financiero.
Los aspectos relacionados con cada producto concreto (pesetas, divisas, tipo fijo, tipo flotante, crédito, obligación, contabilidad, fiscalidad, etc.).

Capacidad para:

Interpretar los «ratios» de las agencias financieras.
Formalizar cualquier tipo de operación financiera.
Aplicar procedimientos relacionados con la competencia, adaptándolos a circunstancias concretas y proponiendo mejoras a los mismos.

Nivel 4

Conocimiento medio de:

El mercado de derivados.
La planificación financiera.

Conocimiento experto de:

Los mercados y agentes del sistema financiero.
La normativa que rige el sistema financiero.
Los productos financieros así como sus características de rentabilidad-riesgo.

Capacidad para:

Negociar operaciones bancarias.
Negociar con bancos y empresas bursátiles.
Proponer, dentro de una estrategia definida, el mejor o mejores productos financieros para ello.
Analizar la posición financiera de la empresa.

Nivel 5

Conocimiento experto de:

El análisis de estructura financiera y coste de capital.
La planificación financiera.
El mercado de derivados.

Capacidad para:

Evaluar, juzgar, y valorar los mercados más interesantes para la empresa y minimizar su riesgo a largo plazo.
Determinar la estructura óptima de capital.
Analizar y evaluar el modo en que los productos optimizan la gestión y afectan al riesgo financiero global.
Prever la evolución de los distintos instrumentos financieros.
Categorizar los distintos productos desde el punto de vista de su volatilidad y rentabilidad.

Nivel 6

Capacidad para:

Diseñar sistemas de control e implantación de políticas acerca de la utilización de los productos existentes.
Elaborar o concebir nuevos métodos de intermediación.
Elaborar o concebir nuevos productos financieros.

36. *Gestión financiera*

Conjunto de conocimientos y técnicas sobre gestión del disponible y del realizable, gestión corriente de los flujos de tesorería y operaciones bancarias corrientes, así como de los riesgos inherentes.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado (tipos de interés, divisas, operaciones, posición de tesorería, liquidez, previsión, período medio de cobro, fecha valor, etc.).

Capacidad para:

Identificar la documentación necesaria asociada a la gestión financiera.
Realizar operaciones sencillas de caja (arqueo, cobros, pagos, etc.).

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

Los sistemas de cobertura.
Los flujos de tesorería.

Los procesos de:

Captación de información de cobros/pagos (información bancaria).
Gestión de datos (confección de previsiones, confección de posición, conciliación).

Capacidad para:

Aplicar la fecha valor a las operaciones.
Realizar la conciliación de operaciones bancarias.
Confeccionar previsiones de tesorería.
Calcular necesidades de tesorería bajo parámetros específicos.

Nivel 3

Conocimiento elemental de:

Los componentes del coste, comisiones, gastos implícitos, tipos de cambio, etc.
La gestión de la deuda en pesetas y divisas.

Conocimiento medio de:

Los ciclos de cobros/pagos de la empresa y su forma de comportamiento externo (estructura de bancos) e interno (variaciones en el ciclo comercial).

Capacidad para:

Seguir el cumplimiento de las cláusulas contractuales.
Calcular la curva de necesidades de tesorería.
Confeccionar presupuestos de tesorería.
Analizar excedentes de tesorería.
Calcular costes para decidir la selección de bancos.
Aplicar procedimientos relacionados con la competencia, adaptándolos a circunstancias concretas y proponiendo mejoras a los mismos.

Nivel 4

Conocimiento medio de:

La estructura de costes y financiación.
La gestión de la deuda en pesetas y divisas.

Conocimiento experto de:

Los ciclos de cobros/pagos de la empresa y su forma de comportamiento externo (estructura de bancos) e interno (variaciones en el ciclo comercial).

Capacidad para:

Supervisar el cumplimiento de las cláusulas contractuales.
Realizar el cálculo de costes de instrumentos de cobertura habituales.
Colocar excedentes puntuales.
Analizar los períodos medios de pagos y cobros.
Gestionar los costes propios de la actividad de tesorería.
Analizar flujos de tesorería y de la estructura bancaria asociada.

Nivel 5

Conocimiento experto de:

La estructura de costes y financiación.
La gestión de la deuda en pesetas y divisas.

Capacidad para:

Determinar y negociar los instrumentos financieros idóneos para la captación de fondos.
Adecuar la necesidad de fondos de la empresa diariamente.
Simular estructuras óptimas de financiación de la deuda.
Determinar la estructura bancaria más adecuada.

Nivel 6

Capacidad para:

Planificar a largo plazo la estructura financiera de la compañía.
Negociar y renegociar nuevas operaciones (préstamos, emisiones crediticias, etc.).
Juzgar y evaluar la estructura financiera óptima, en términos de coste y riesgo, adecuada a la empresa.

37. *Sociedades mercantiles*

Conjunto de conocimientos sobre la ordenación y regulación de la actividad económica organizada en la empresa dentro del mercado. Dentro de esta competencia, se incluye la regulación de las formas jurídicas de las sociedades mercantiles, la contratación mercantil y el Derecho general aplicable (Derecho civil) y los títulos de crédito.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado (sociedad anónima, sociedad limitada, acreedores, deudores, escritura pública, seguimiento notarial, bienes muebles, bienes inmuebles, Registro Mercantil, Consejo de Administración, Junta general de accionistas, etc.).
El ordenamiento primario base del derecho de sociedades (fuentes, el Código Civil, la persona física y jurídica, derecho y obligación, derechos reales y de crédito, contratos en general, compraventa, permuta, arrendamiento, mandato, comodato, depósito, responsabilidad extracontractual, prescripción adquisitiva y extintiva, concepto de empresario, contratos mercantiles, letra de cambio y cheque, quiebra y suspensión de pagos, etc.).

Capacidad para:

Identificar los sujetos de las relaciones societarias.
Identificar documentos mercantiles, su sentido y uso en líneas generales (contratos, cláusulas, parte de una acción, etc.).

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

Las principales figuras societarias así como de su legislación reguladora básica, incluyendo Reglamento del Registro Mercantil.
El ordenamiento jurídico español en cuanto a los principios que lo rigen y a la jerarquía de sus disposiciones (rango de Leyes, Reglamentos, Órdenes, etc.).

Capacidad para:

Distinguir títulos de créditos diferentes.
Buscar y seleccionar información jurídica.

Nivel 3

Conocimiento medio de:

La legislación mercantil en todas las materias relevantes para la actividad de la sociedad, así como el Derecho procesal aplicable.
Las diferentes formas de contratación mercantil.
La legislación civil en todas las materias relevantes para la actividad de la sociedad, así como el Derecho procesal aplicable.

Capacidad para:

Participar en la preparación y celebración de Juntas generales.
Participar en la redacción de contratos y documentos mercantiles de la empresa.
Aplicar procedimientos relacionados con la competencia adaptándolos a circunstancias concretas, proponiendo mejoras a los mismos.

Nivel 4

Conocimiento medio de:

La regulación jurídica de las acciones societarias (tipos, circulación, contratación, etc.).
Los órganos de la sociedad, su creación, convocatorias, etc.

Conocimiento experto de:

La legislación mercantil y civil en todas las materias relevantes para la actividad de la sociedad, así como el Derecho procesal aplicable.
La jurisprudencia mercantil y civil y de la doctrina de la Dirección General de los Registros y el Notariado en la materia.

Capacidad para:

Realizar análisis de carácter jurídico-mercantil.

Redactar contratos mercantiles y documentos en los que la empresa sea parte.

Discernir la aplicabilidad de la jurisprudencia correspondiente a casos planteados en la gestión de la materia.

Nivel 5

Conocimiento experto de:

La regulación jurídica de las acciones societarias (tipos, circulación, contratación, etc.).

Los órganos de la sociedad, su creación, convocatorias, etc.

Capacidad para:

Representar a la empresa en los órganos de administración de sociedades, asociaciones y Comités de los que la sociedad forme parte.

Tomar decisiones en cuanto a cualquier tipo de contrato y soporte jurídico-civil de transacciones específicas, formas societarias e instrumentos mercantiles, así como para la dirección autónoma de procedimientos judiciales complejos.

Evaluar las diferentes alternativas de un problema concreto y proponer una decisión empresarial o procesal.

Determinar las consecuencias en la empresa de la normativa legal y establecer tendencias en su aplicación.

Nivel 6

Capacidad para:

Elaborar normas mercantiles de ámbito de aplicación general.

38. *Relaciones con la Administración*

Conjunto de conocimientos del ordenamiento jurídico-administrativo, entendido como la parte del ordenamiento jurídico general que afecta o se refiere a la Administración pública (obligaciones y derechos).

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado (Administraciones públicas, competencias administrativas, órganos administrativos, actos administrativos, régimen jurídico de las Administraciones públicas, contratación pública, constitución, Ley, Reglamento, tratados internacionales, nociones fundamentales del derecho comunitario europeo, etc.).

Vocabulario empleado en gestoría (mandato, representación, propiedad intelectual e industrial, dominio, contratos, notificaciones administrativas, órganos de la Administración y sus competencias, liquidaciones, inscripciones, fe de vida, certificado de penales, etc.).

Capacidad para:

Realizar gestiones elementales que no requieran grandes conocimientos técnicos específicos.

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

Las instituciones jurídicas constitucionales y administrativas (tanto internas como europeas).

La aplicación e interpretación del Derecho administrativo (derogación, aplicabilidad, cobertura, recursos, etc.).

El ordenamiento jurídico español en cuanto a los principios que lo rigen y a la jerarquía de sus disposiciones (rango de Leyes, Reglamentos, Órdenes, etc.).

Capacidad para:

Buscar y seleccionar la información jurídica.

Realizar operaciones básicas relacionadas con los trámites y pasos a llevar a cabo en procesos administrativos.

Nivel 3

Conocimiento medio de:

La legislación administrativa (interna y europea) en todas las materias relevantes para la actividad de la sociedad.

Los actos administrativos, concepto y elementos (administración, órgano, competencia, etc.), clases (resolutorios, disuasorios, etc.), eficacia y silencio administrativo.

Capacidad para:

Realizar trabajos complejos de gestión en centros públicos (confección de liquidaciones, presentación de instancias y escritos, etc.).

Analizar, comprender y estimar consecuencias de la aplicación de actos administrativos que afecten a la empresa.

Aplicar procedimientos relacionados con la competencia adaptándolos a circunstancias concretas y proponiendo mejoras a los mismos.

Nivel 4

Conocimiento medio de:

Los contratos administrativos, procedimientos de contratación, efectos, tipos contractuales, extinción, etc.

La actividad técnica de la Administración y medios de ejecución y coacción administrativa (título de ejecución, interdictos, etc.).

La actuación y políticas administrativas de la Comunidad Europea en el ámbito de actividad de la empresa.

La jurisprudencia administrativa y de la doctrina del Tribunal Superior de Justicia de las Comunidades Europeas.

Conocimiento experto de:

La legislación administrativa (interna y europea) en todas las materias relevantes para la actividad de la empresa.

Capacidad para:

Discernir la aplicabilidad de la jurisprudencia correspondiente a casos planteados en la gestión de la materia.

Realizar análisis de carácter jurídico-administrativo.

Nivel 5

Conocimiento experto de:

La jurisprudencia administrativa y de la doctrina del Tribunal Superior de Justicia de las Comunidades Europeas.

Los contratos administrativos, procedimiento de contratación, efectos, tipos contractuales, extinción, etc.

La actividad técnica de la Administración y medios de ejecución y coacción administrativa (título de ejecución, interdictos, etc.).

La actuación y políticas administrativas de la Comunidad Europea en el ámbito de actividad de la empresa.

Capacidad para:

Determinar las consecuencias en la empresa del ordenamiento jurídico-administrativo y establecer tendencias en su aplicación, aportando modelos en el ámbito de actuación de la empresa.

Tomar decisiones en cuanto a cualquier transacción o relación en la que se halle implicada una Administración pública, así como para la dirección autónoma de procedimientos administrativos o judiciales complejos ante, junto o frente a una Administración pública.

Evaluar las diferentes alternativas de un problema concreto, proponiendo una decisión empresarial o procesal.

Nivel 6

Capacidad para:

Elaborar normas administrativas de ámbito de aplicación general.

39. *Seguros*

Conjunto de conocimientos sobre la estructura, especificaciones y funcionamiento del sector asegurador.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado (póliza, tipos de seguros, riesgos, siniestro, peritación, daños, consorcio, etc.).

Capacidad para:

Identificar documentos relacionados con la actividad aseguradora.
Mantener actualizada la base de datos de seguros.

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

Las condiciones de las pólizas de seguros suscritas por la empresa.
Los tipos de productos aseguradores aplicados a la empresa.
Los tipos de seguros y riesgos asegurados en la empresa.

Capacidad para:

Participar en los análisis de pólizas y siniestralidad.
Participar en la tramitación de siniestros e identificación de pólizas aplicables en cada caso.
Determinar los elementos identificativos personales de la relación aseguradora.

Nivel 3

Conocimiento elemental de:

La oferta global del mercado de seguros.

Conocimiento medio de:

Las condiciones generales y particulares de las pólizas de seguros.

Capacidad para:

Realizar análisis de pólizas y siniestralidad.
Identificar pólizas aplicables.
Tramitar siniestros (interpretar informes sobre seguros y siniestros).
Estudiar y coordinar la contratación de pólizas de seguros aplicables a las unidades de la empresa.

Nivel 4

Conocimiento medio de:

La normativa aseguradora.
Los mercados de colocación de seguros.

Conocimiento experto de:

Las técnicas de aseguramiento, así como de las garantías y coberturas a contratar en los ramos de seguros existentes.

Capacidad para:

Interpretar informes periciales.
Elaborar informes sobre siniestros, proponiendo liquidaciones y finiquitos.
Analizar la cobertura de reclamaciones y proponer acuerdos amistosos.
Estudiar, coordinar y elaborar propuestas con las entidades aseguradoras para la contratación de pólizas de seguros.

Nivel 5

Conocimiento experto de:

La normativa aseguradora.
Los mercados de colocación de seguros.

Capacidad para:

Definir la política de cobertura de siniestros.
Proponer acciones de minoración de los riesgos identificados.
Analizar las coberturas de los riesgos, seleccionando la contratación de los seguros de bienes y derechos del patrimonio social.
Evaluar las diferentes alternativas de actuación ante un problema concreto y proponer una decisión empresarial o procesal.
Determinar las consecuencias en la empresa de la normativa aseguradora y establecer tendencias en su aplicación.

Nivel 6

Capacidad para:

Diseñar y poner en el mercado nuevos productos aseguradores.

40. *Logística*

Conjunto de conocimientos y técnicas que persiguen la optimización de los procesos de compra, almacenaje, distribución y enajenación de materiales.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado (almacén, traspaso, pedido, unidad compradora, enajenación, transporte especial, adquisición abierta, adquisición concertada, etc.).

Capacidad para:

Identificar los documentos asociados a la competencia (vale de salida, albarán, pedido, vale concertado, etc.).
Colaborar en la recepción de pedidos y disponerlos correctamente en el almacén.
Formalizar las expresiones de necesidad de artículos.
Realizar tareas sencillas en el proceso logístico (revisión de facturas, conformidad administrativa, calificación de suministradores, etc.).

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

La legislación vigente en temas de transportes (legislación nacional e internacional reguladora del transporte), almacenaje y enajenación de materiales.
Las normas de adquisiciones, transportes, almacenes y enajenaciones.
La obsolescencia de los materiales.
El proceso de facturación (componentes y características de las facturas).
Los mercados de suministradores y artículos.
Las relaciones y dependencias inter-almacenes.

Conocimiento medio de:

Los procedimientos de adquisiciones, transportes, almacenes y enajenaciones.

Capacidad para:

Controlar y seguir el ciclo de materiales (demanda, consumo, traspaso inter-almacenes, etc.), realizando las tareas de comprobación correspondientes.
Seleccionar y clarificar los componentes de equipos a enajenar.
Organizar la recepción de materiales.
Realizar la conformidad de facturas.

Nivel 3

Conocimiento elemental de:

Las normas de comercio internacional.
La Ley de Consumo.
Las Directivas de contratación de la Unión Europea.
Las técnicas de cálculo asociadas a la gestión de «stocks» («stocks» de seguridad, lotes mínimos, etc.).

Conocimiento medio de:

Las normas de adquisiciones, transportes, almacenes y enajenaciones.
La legislación vigente en temas de transportes (legislación nacional e internacional reguladora del transporte), almacenes y enajenaciones de materiales y sus procedimientos.
Las relaciones y dependencias inter-almacenes.
Los mercados de suministradores y artículos y sus relaciones con la empresa.
La obsolescencia de los materiales.
Las técnicas de calificación de suministradores y artículos.

Capacidad para:

Decidir el itinerario y medio de transporte más adecuado para realizar un determinado servicio.
Determinar los tipos de transportes y transportistas más adecuados.
Analizar los consumos y demandas de material, estableciendo la cantidad a comprar, plazo de entrega, etc.
Realizar traspasos de material inter-almacenes en función de los costes logísticos, controlando y activando su realización.
Analizar las existencias por debajo de los puntos de pedido y «stock» de seguridad (en función de los consumos, demandas, plazos de reposición, tipo de material, distancia, etc.), proponiendo la realización de traspasos o la adquisición externa.
Realizar los estudios previos para el análisis de ofertas.
Proponer adjudicaciones.
Proponer enajenaciones de artículos sobrantes u obsoletos.

Nivel 4

Conocimiento medio de:

Las Directivas de contratación de la Unión Europea.
Los modelos matemáticos que se aplican a la gestión de «stocks» y almacenes (punto de pedido, gestión de costes, etc.).
Las normas y los términos internacionales de comercio y sus implicaciones en los costes del transporte y adquisición de materiales.
Las técnicas cuantitativas de logística de transportes de mercancías.
La Ley de Consumo.

Conocimiento experto de:

Las normas de adquisiciones, transportes, almacenes y enajenaciones.
La legislación vigente en temas de transportes, almacenes y enajenaciones y sus procedimientos.
Las relaciones y dependencias inter-almacenes.
Los mercados de suministradores y artículos y sus relaciones con la empresa.
Las técnicas de calificación de suministradores y artículos.
La obsolescencia de los materiales.

Capacidad para:

Proponer modificaciones a los documentos normalizados para los procesos de transportes, gestión de «stocks» y almacenes, compras y enajenaciones.
Definir, desarrollar e implantar las relaciones usuario-almacén y las relaciones proveedor-almacén.
Establecer los artículos almacenables y determinar el tipo de gestión que se aplica a los mareriales promoviendo el cambio o mantenimiento de los mismos.
Asesorar y proponer a las unidades de la empresa acerca de los procedimientos de gestión de «stocks», almacenes y adquisiciones más adecuados en cada caso.
Seleccionar y proponer nuevos suministradores.
Negociar condiciones con los suministradores y proponer condiciones de adquisición.
Analizar las propuestas de enajenación de artículos obsoletos y sobrantes.

Nivel 5

Conocimiento experto de:

Los modelos matemáticos que se aplican a la gestión de «stocks» y almacenes (punto de pedido, gestión de costes, etc.).
Las normas y los términos internacionales de comercio y sus implicaciones en los costes del transporte y adquisición de materiales.
Las Directivas de contratación de la Unión Europea.
La interrelación entre los diferentes procesos que componen la logística.

Capacidad para:

Colaborar con las unidades de la empresa en la planificación de requerimientos, aportando soluciones y metodología que mejoren el proceso.
Definir las políticas de gestión de «stocks» y almacenamiento de materiales en la empresa implantándolas, en su caso, y efectuando su análisis y seguimiento.
Definir las políticas de adquisiciones y transportes de la empresa, implantándolas, en su caso, y efectuando su análisis y seguimiento.
Analizar nuevos mercados.
Optimizar la relación calidades-costes en la adquisición de materiales.
Definir las políticas en cuanto a la selección y calificación de suministradores y artículos.
Definir la estructura de almacenes de la empresa.

Nivel 6

Capacidad para:

Diseñar nuevos procesos logísticos que optimicen el flujo de transportes, compras, ventas y almacenamiento de materiales.

41. *Auditoría*

Conjunto de conocimientos y técnicas cuya finalidad es crear, mantener y asegurar los mecanismos de control del patrimonio de la empresa, la veracidad de su información interna y externa y la eficacia de sus sistemas de gestión.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado («papeles de trabajo», cédulas, referencias, informe, prácticas de auditoría generalmente aceptadas, dictamen, control interno, fraude, validación, verificación, autorización, confirmación, circularización, memorándum de recomendaciones, pruebas sustantivas, matriz de riesgos, etc.).

Capacidad para:

Obtener y recopilar información destinada a auditorías.

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

Las normas, procedimientos y técnicas de auditoría y preparación de «papeles de trabajo».

Conocimiento medio de:

Los documentos mercantiles y documentos internos tales como facturas, albaranes, pedidos, contratos, autorizaciones, liquidaciones de gastos, los requisitos formales de los mismos y los riesgos inherentes de cada uno.

Capacidad para:

Preparar «papeles de trabajo» según procedimientos definidos.
Comprender y transmitir de forma fiel los procesos y procedimientos que reflejan las tareas a auditar.

Nivel 3

Conocimiento elemental de:

Los tipos de evidencias empleados en auditoría.
Las pruebas obligatorias y no obligatorias generalmente usadas y aceptadas.
Los distintos tipos de fraude y comportamientos fraudulentos.

Conocimiento medio de:

La normativa empresarial (comercial, técnica, contable, administrativa) y de metodologías de establecimiento de controles internos.

Capacidad para:

Ejecutar auditorías de áreas o funciones no complejas de la empresa.
Evaluar la suficiencia y eficacia de los controles administrativos de áreas o funciones no complejas.
Aplicar procedimientos relacionados con la competencia, adaptándolos a circunstancias concretas.
Relacionar la auditoría de distintas áreas dentro de la empresa.

Nivel 4

Conocimiento medio de:

Las técnicas de auditoría y métodos de control interno.
Los procedimientos a seguir en la detección de un fraude.

Conocimiento experto de:

Los distintos informes de auditoría y su composición, opinión, énfasis, limitación y alcance.

Capacidad para:

Realizar análisis de actividades y determinar si las dependencias organizacionales cumplen los objetivos de control necesarios en la práctica administrativa.
Examinar las actividades y funciones de las áreas auditadas, para determinar la idoneidad del sistema de control.
Planificar y ejecutar auditorías en cualquier área de la empresa.

Nivel 5

Conocimiento experto de:

Las prácticas de auditoría avanzada en el sector eléctrico.
Las resoluciones del ICAC y su interpretación.
Las prácticas administrativas y políticas de organización generalmente aceptadas en las empresas del sector.
Las técnicas de valoración de empresas.

Capacidad para:

Realizar informes de auditoría.
Relacionar las conclusiones de las distintas áreas organizativas y aplicarlas a los estados financieros en su conjunto.
Individualizar los planes de auditoría categorizando la importancia y el grado de riesgo involucrado en cada actividad.

Nivel 6

Capacidad para:

Juzgar y evaluar la coherencia de una política de auditoría para una empresa del sector.
Interpretar informes de auditoría complejos de cualquier área y en cualquier sector empresarial.
Comparar a nivel global prácticas de auditoría de distintas empresas, dentro del mismo sector y entre empresas de distintos sectores.
Formular, desarrollar y controlar un plan completo de evaluación de los controles administrativos de todas las áreas de una empresa.
Firmar informes de auditoría con responsabilidad ante la empresa y ante terceros.

42. *Desarrollo de sistemas*

Conjunto de conocimientos de diseño y desarrollo de sistemas de información, así como sobre herramientas y metodología utilizadas.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado (diseño funcional, diseño técnico, prueba de programas, etc.).
Los conceptos asociados a lenguajes de programación y tecnologías de desarrollo.

Capacidad para:

Identificar la documentación necesaria (diseño conceptual, modelo de datos, diagramas de flujo, etc.), asociada a los sistemas de información existentes.
Obtener y recopilar información relacionada con la competencia.

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

Los entornos de desarrollo.
Las técnicas de programación estructurada.
Las técnicas de prueba individual de programas (preparación de pruebas, ciclos de pruebas, ejecución, comprobación de resultados).

Conocimiento medio de:

La estructura y funcionalidad de los productos «software» del entorno de desarrollo (compiladores, ensambladores, TSO, etc.).

Capacidad para:

Utilizar un entorno de desarrollo para la generación de aplicaciones.
Codificar y probar individualmente unidades de programación.

Nivel 3

Conocimiento elemental de:

Las fases incluidas en la metodología de desarrollo de sistemas tales como diseño funcional, diseño técnico, desarrollo, implantación (conversión, formación e implantación), soporte a sistemas, de producción, etc.
Las distintas arquitecturas informáticas (centralizada, distribuida, cliente/servidor).
Las herramientas CASE para el desarrollo de sistemas.

Conocimiento medio de:

Las técnicas y metodologías de programación orientada a objetos.

Conocimiento experto de:

La estructura y funcionalidad de los productos «software» del entorno de desarrollo (compiladores, ensambladores, TSO, etc.).

Capacidad para:

Elaborar un diseño funcional.

Realizar pruebas individuales y modulares de los sistemas.
Aplicar procedimientos relacionados con la competencia, adaptándolos a circunstancias concretas y proponer mejoras a los mismos.

Nivel 4

Conocimiento medio de:

La situación de los sistemas de información en la empresa para integrar un nuevo sistema con los existentes.

Conocimiento experto de:

La estructura y funcionalidad de los productos «software» del entorno de desarrollo.
Las utilidades, entornos técnicos, herramientas y lenguajes de programación necesarios para el desarrollo de aplicaciones.

Varias metodologías de desarrollo de sistemas (sistemas de medida, adaptación de «software», etc.).

Capacidad para:

Definir la estrategia de implantación de un sistema de información.
Definir y crear procedimientos de control de cambios y versiones del «software» desarrollado.

Nivel 5

Conocimiento experto de:

Las distintas arquitecturas existentes en el mercado (centralizada, distribuida, cliente/servidor).
La metodología de desarrollo de sistemas.
La situación de los sistemas de información en la empresa para integrar un nuevo sistema con los existentes.

Capacidad para:

Definir los entornos de preexplotación.
Evaluar y seleccionar las utilidades, entornos técnicos, herramientas y lenguajes de programación.
Establecer la integración de los distintos entornos técnicos, así como la estructuración de las aplicaciones.
Gestionar los programas en desarrollo.

Nivel 6

Capacidad para:

Diseñar nuevas metodologías de desarrollo de sistemas.

43. *Técnica y arquitectura de sistemas*

Conocimiento de las técnicas de diseño, implantación y gestión de la arquitectura de los sistemas, de «software» de comunicaciones, bases de datos y sistemas operativos.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado (base de datos, sistema operativo, «software» de base, índices, SQL, etc.).
El sistema operativo de equipos relacionados con su ocupación.

Capacidad para:

Identificar el significado de las siglas y nombres asociados a la competencia (CICS, VTAM NATURAL, DOS, OS/2, etc.).
Realizar tareas básicas relacionadas con la competencia siguiendo procedimientos de operación.
Obtener y recopilar información relacionada con la competencia.

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

La estructura y funcionalidad de los sistemas operativos.
Los procedimientos del mantenimiento físico de los sistemas.
Las normas de seguridad física y lógica en informática.
Las utilidades propias de los entornos de operación.
La estructura del «software» de base.

Conocimiento medio de:

Los elementos «hardware» de la empresa.

Capacidad para:

Establecer procedimientos informáticos de primer nivel (ejemplo, interrelación de módulos de programas).
Reunir elementos de diagnóstico para la determinación y solución de problemas surgidos en la explotación de los sistemas.
Utilizar comandos básicos y procedimientos de operación de base de datos, «software» de base y sistemas operativos.

Nivel 3

Conocimiento elemental de:

Los requisitos de seguridad establecidos para la red informática de la empresa.

Conocimiento medio de:

El «software» de comunicaciones.
La estructuración de bases de datos.
La estructura y funcionalidad de los sistemas operativos.
La operación de equipos de procesos de datos y modos de comunicación.
Los procedimientos de configuración de sistemas informáticos.
Las normas de seguridad física y lógica en informática.

Conocimiento experto de:

Los elementos «hardware» de la empresa.

Capacidad para:

Participar en cambios de configuración en los equipos informáticos.
Realizar el diseño lógico de bases de datos.
Supervisar la planificación e instalación física de los equipos.
Determinar el ajuste y rendimiento de los equipos.
Aplicar procedimientos relacionados con la competencia, adaptándolos a circunstancias concretas y proponiendo mejoras a los mismos.

Nivel 4

Conocimiento medio de:

Las innovaciones existentes en el mercado acerca de la operación y gestión de arquitecturas técnicas e infraestructuras tecnológicas.

Conocimiento experto de:

La estructura y funcionalidad de los sistemas operativos.
El «software» de comunicaciones.
La estructuración y funcionalidad de bases de datos.
La operación de equipos de procesos de datos y modos de comunicación.
Los procedimientos de configuración de sistemas informáticos.
Los sistemas de gestión en los que se refiere a seguridad.

Capacidad para:

Definir y coordinar cambios de configuración en los equipos informáticos.
Definir y coordinar los procedimientos de ajuste del rendimiento de los sistemas.
Valorar la necesidad o conveniencia de instalación de nuevas versiones.
Definir planes de emergencia y seguridad.
Crear sistemas estándares de organización de bases de datos.
Gestionar física y lógicamente bases de datos.

Nivel 5

Conocimiento experto de:

Las innovaciones existentes en el mercado acerca de arquitecturas técnicas e infraestructuras tecnológicas.
La seguridad lógica.
La gestión del rendimiento.

Capacidad para:

Concebir, establecer y mantener el nivel óptimo de explotación de los sistemas disponibles para el tratamiento de la información.
Planificar y dirigir las tareas de ajuste que eleven el nivel de rendimientos de los equipos.
Velar por la integración de los distintos entornos de trabajo.
Supervisar los planes de seguridad.
Definir procedimientos de conexión y transferencia de información entre equipos.
Definir y mantener las reglas de integridad y correlación de datos.

Nivel 6

Capacidad para:

Diseñar y desarrollar nuevas arquitecturas tecnológicas.

44. *Uso y explotación de sistemas*

Conjunto de conocimientos y técnicas referentes a la utilización, explotación y optimización de sistemas de información:

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado (PC, procesador de texto, hoja de cálculo, emulación, periférico, estación de trabajo, «mainframe», etc.).
Los paquetes «software» ofimáticos de uso común (hoja de cálculo, procesador de texto, gestor de bases de datos, etc.)
Los sistemas de gestión e información asociados a la ocupación.

Capacidad para:

Identificar los distintos elementos que componen un ordenador y sus periféricos (teclado, unidad central, pantalla, impresora, etc.).
Realizar operaciones sencillas relacionadas con el montaje o mantenimiento de periféricos.
Usar los sistemas de gestión propios de la empresa, exigidos por la ocupación.
Manejar a nivel de usuario los paquetes de «software» ofimático definidos por la empresa.

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

Las herramientas y medios empleados en la explotación de sistemas y aplicaciones informáticas (unidades de «back-up», «scanners», red local, etc.).
Los entornos de producción «on-line» y «batch» de la empresa.
Los procedimientos de comandos.

Conocimiento medio de:

Los paquetes «software» ofimáticos de uso común relacionados con su ocupación.
Los sistemas de gestión e información asociados a la ocupación.

Capacidad para:

Utilizar los paquetes informáticos internos y externos a la empresa, a un nivel intermedio, solucionando problemas sencillos en su utilización.
Realizar operaciones elementales relacionadas con el mantenimiento y configuración de sistemas (copia de ficheros, organización de bibliotecas, gestión de soportes, creación de directorios, etc.).

Nivel 3

Conocimiento elemental de:

Los productos de planificación, automatización y gestión de la explotación.
El diseño, implantación y rendimiento de redes de comunicaciones.

Conocimiento medio de:

Los entornos de producción «on-line» y «batch» de la empresa.
Los procedimientos de comandos (JCL, «Script», etc.).
Los planes de contingencia.

Conocimiento experto de:

Los paquetes «software» de uso ofimático en general.
Los sistemas de gestión e información asociados a la ocupación.

Capacidad para:

Resolver las incidencias de explotación.
Iniciar un sistema o un conjunto de aplicaciones tras la caída del sistema.
Gestionar y administrar los sistemas de gestión propios de su ocupación.
Instalar los distintos productos «software».
Intercambiar información entre los sistemas corporativos y los productos ofimáticos de uso común.
Utilizar los productos de planificación, automatización y gestión de explotación a fin de poder operar los procesos de sistemas.

Nivel 4

Conocimiento elemental de:

La funcionalidad de sistemas estándares existentes en el mercado.

Conocimiento medio de:

El diseño, implantación y rendimiento de redes de comunicaciones.
La funcionalidad de los sistemas implantados en la empresa.

Conocimiento experto de:

Las herramientas de automatización, planificación y gestión de la operación.
Los planes de contingencia.

Capacidad para:

Ejecutar los planes de explotación y su puesta en producción.
Evaluar los productos «software» y seleccionar los estándares a adoptar.
Integrar la informática de usuario con la informática corporativa.
Realizar planes de automatización de la operación.
Desarrollar un plan de seguridad de datos completo.

Nivel 5

Conocimiento medio de:

La interrelación entre las necesidades de información de las distintas unidades de negocio y la arquitectura informática actual.

Conocimiento experto de:

Las herramientas y metodologías de medición del rendimiento.
Las soluciones informáticas desde el punto de vista de la implantación de la arquitectura tecnológica.
El diseño, implantación y rendimiento de redes de comunicaciones.
La funcionalidad de los sistemas implantados en la empresa.

Capacidad para:

El diseño de la red de comunicaciones de datos de la empresa.
Seleccionar un sistema de medición del rendimiento en explotación del centro de proceso de datos.
Seleccionar y poner en marcha todo tipo de herramientas de explotación (planificación, ejecución, planificación de capacidad, medición de calidad de servicio).

Nivel 6

Capacidad para:

Diseñar, evaluar y juzgar el rendimiento de un centro de proceso de datos de cualquier empresa.

45. *Gestión de personal*

Conocimiento de las técnicas de selección, contratación, evaluación, reasignación y retribución del personal.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado (reclutamiento, ocupación, evaluación, remuneración, motivación, etc.).

Capacidad para:

Identificar los componentes básicos de un expediente personal.
Preparar, según instrucciones definidas, los elementos necesarios para una reunión o entrevista de evaluación, orientación o selección.
Realizar tareas de incorporación al sistema de gestión de personal de datos personales, cobertura de vacantes, reconocimientos médicos, partes de trabajo y beneficios sociales en el ámbito de responsabilidad de su unidad.

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

Las normas y procedimientos de recursos humanos y su aplicación.
Los procesos de cobertura de vacantes.
Los conceptos básicos que constituyen una nómina (conceptos fijos y variables, etc.).

Capacidad para:

Informar acerca de dudas simples relacionadas con los procedimientos de recursos humanos en la empresa, tales como métodos de promoción, desarrollo profesional, participación social, etc.
Elaborar gráficas de evolución de plantilla y previsión de jubilaciones.
Llevar a cabo tareas simples relacionadas con un expediente personal.
Realizar tareas de autorización de actividad en el sistema de gestión de personal en cuanto a cobertura de vacantes/PAEP, reconocimientos médicos, partes de trabajo y beneficios sociales, en el ámbito de su área y/o unidad.
Explotar el archivo de expedientes personales de la empresa.

Nivel 3

Conocimiento elemental de:

Los procesos de gestión de recursos humanos por competencias.
Las técnicas de evaluación del desempeño utilizadas en la empresa.

Conocimiento medio de:

La normativa y procedimientos de recursos humanos y su aplicación.
Los diferentes tipos de contratos de trabajo.
Los procesos de cobertura de vacantes y planificación y evolución de la plantilla.
Los conceptos que constituyen una nómina.

Capacidad para:

Realizar los trámites correspondientes, en su ámbito funcional, ante la Seguridad Social (altas, bajas y modificaciones) y el INEM (contratos, novaciones, etc.).
Explicar con exactitud los conceptos salariales básicos y los motivos de su devengo.
Colaborar en la realización de estudios de evolución de plantilla y clima laboral.
Realizar el proceso de acogida e integración de nuevos empleados o empleados trasladados desde otro lugar de trabajo.
Efectuar controles sobre el proceso de generación de nóminas.
Colaborar en la realización de procesos de cobertura de vacantes.
Participar en el reclutamiento de empleados aportando detalles acerca de los requerimientos necesarios para el puesto.
Colaborar y apoyar en la gestión de los recursos humanos de una determinada unidad.
Actuar en nombre de la empresa ante la representación sindical en el ámbito de responsabilidad de su unidad, en el área de gestión de personal.
Desarrollar las acciones derivadas de la gestión de personal en el ámbito de actuación de su unidad o de coordinación de su grupo, área o unidad en dicha materia.

Nivel 4

Conocimiento medio de:

Los métodos de evaluación y análisis de personal.
Las técnicas de control del clima laboral.
Las técnicas de evaluación del desempeño utilizadas en la empresa.
Las técnicas de selección, reclutamiento, desarrollo, evaluación, análisis, reubicación y motivación de los recursos humanos.

Conocimiento experto de:

Los procesos de cobertura de vacantes, planificación y evolución de la plantilla.
Los conceptos que componen la nómina y su proceso de generación.
La normativa y procedimientos de recursos humanos y su aplicación.
Los diferentes tipos de contratos.
Los procesos de gestión de recursos humanos por competencias.

Capacidad para:

Desarrollar procesos de cobertura de vacantes.
Realizar estudios de evolución de plantilla y clima laboral.
Confeccionar las nóminas del personal de la empresa, y liquidaciones ante organismos oficiales.
Elaborar simulaciones de la masa salarial de la empresa.
Proponer el encuadre más idóneo del personal en las diferentes ocupaciones de la empresa.
Establecer una definición preliminar de los candidatos más apropiados a una ocupación, en un proceso de selección externa.
Realizar un informe de gestión de personal.
Proponer el tipo de contrato a aplicar más conveniente a los intereses de la empresa.
Desarrollar una propuesta de implantación de nuevos modelos organizativos.
Gestionar y decidir en temas que afectan a los recursos humanos a su cargo.
Asesorar a las unidades de la empresa en la elaboración de los cuadros de mando, factores de éxito indicadores de desempeño.
Determinar la validez de las reclamaciones formuladas por los empleados en materia de gestión de personal.
Realizar el posicionamiento de las ocupaciones (grupo y banda de ocupación) de la empresa, aplicando el directorio de competencias y los criterios de posicionamiento.

Nivel 5

Conocimiento medio de:

Los cambios que pueden producirse en los métodos y procesos de trabajo para gestionar dichos cambios y aprovechar las sinergias que puedan producirse.

Conocimiento experto de:

Las técnicas de reclutamiento, selección, desarrollo, evaluación, análisis, reubicación y motivación de los recursos humanos.
Los procesos de gestión de recursos humanos por competencias.
Las técnicas de control del clima laboral.
Las técnicas de evaluación del desempeño utilizadas en la empresa.

Capacidad para:

Definir políticas y estrategias en materia de gestión de personal.
Interpretar estudios de evolución de plantilla y clima laboral, aplicando medidas correctoras cuando sea necesario.
Seleccionar el candidato más idóneo para una ocupación, en un proceso de selección externo.
Efectuar el seguimiento de propuestas de implantación de modelos organizativos.
Proponer nuevas formas de favorecer el desarrollo de las personas dentro de la organización (evaluación, movilidad, motivación, etc.).
Planificar la plantilla de la empresa estableciendo criterios para alcanzar los objetivos establecidos.
Definir las hipótesis y parámetros necesarios, en cada caso, para la realización de simulaciones económicas de la masa salarial.
Elegir, adaptar y negociar la aplicación de los sistemas de gestión de recursos humanos.
Proponer conceptos innovadores en materia de gestión de personal.

Nivel 6

Capacidad para:

Juzgar y evaluar la consistencia y aplicabilidad de la política de recursos humanos seguida en la empresa, así como para proveer de consistencia las actuaciones llevadas a cabo en el desarrollo de recursos humanos.

46. *Formación*

Conjunto de conocimientos y técnicas sobre diagnóstico, planificación, desarrollo y evaluación de acciones formativas.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado (directorio de competencias, manual, curso, sesión, prácticas, transparencias, etc.).

Capacidad para:

Realizar el proceso de formación básico, sobre aspectos operativos de la ocupación, con personal de nueva incorporación.

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

Las normas y procedimientos internos de desarrollo profesional y formación.
Los métodos de realización de presentaciones eficaces (captación de la atención y claridad en exposición de las materias).

Capacidad para:

Preparar los medios y la logística de las acciones formativas.
Realizar la detección de necesidades de formación, dentro de su área de trabajo, en cuestión de contenidos.
Detectar las necesidades formativas de las personas de su área de trabajo.

Nivel 3

Conocimiento elemental de:

Las técnicas y métodos pedagógicos para la enseñanza de adultos.

Conocimiento medio de:

Las normas y procedimientos internos de desarrollo profesional y formación.
Los métodos de realización de presentaciones eficaces (captación de la atención y claridad en exposición de las materias).
Los materiales y la logística necesarios para la impartición de formación.
Los diferentes métodos de realización de acciones formativas.
Las disposiciones reglamentarias en materia de formación profesional.

Capacidad para:

Definir el contenido de un curso atendiendo a los objetivos operacionales previamente descritos.
Elegir los materiales y medios de formación más adecuados en cada caso (manuales, transparencias prácticas, etc.).
Definir los resultados que se esperan de un curso y valorar dichos resultados en términos de aprendizaje, calidad y aplicación.
Proponer los métodos de impartición más adecuados a cada curso en particular (formación personal, formación asistida por ordenador, formación en la ocupación, etc.).
Evaluar la calidad de las acciones formativas en su área de responsabilidad.
Realizar el diagnóstico formativo de un área de trabajo.

Nivel 4

Conocimiento medio de:

Los criterios de fijación de objetivos de aprendizaje y de diseño instruccional.
Las técnicas de análisis de colectivos discentes aplicadas a la elaboración detallada de los planes de formación.
El ciclo pedagógico en la enseñanza de adultos y los factores que contribuyen al aprendizaje (retroalimentación, refuerzo, práctica, relevancia, visualización, etc.).

Conocimiento experto de:

Las disposiciones reglamentarias en materia de formación profesional.
Los requerimientos formativos de las ocupaciones de la empresa, emanados del directorio de competencias.
Los planes de carrera establecidos en la empresa.

Capacidad para:

Desarrollar acciones formativas.
Colaborar en la elaboración del plan de formación de la empresa.
Proponer métodos de gestión y evaluación de la formación que realiza la empresa.
Analizar los métodos pedagógicos aplicados y proponer las adaptaciones necesarias a fin de adecuarlos a las necesidades de las personas o grupos.
Definir los métodos de impartición más adaptados a los objetivos de un curso (estudio de casos, juego de roles, tormenta de ideas, fondo de ideas, formación presencial tradicional, etc.).
Seleccionar a los formadores más adecuados tras analizar los objetivos y el contenido a impartir.

Nivel 5

Conocimiento medio de:

La normativa europea sobre formación.
Las nuevas tendencias en el marco de la formación empresarial.

Conocimiento experto de:

Las teorías manejadas en la definición de enseñanza de adultos (conductual, cognitiva, pedagógica, contingencial, desarrollista, etc.).
El sistema educativo y las leyes y normativas que lo regulan.

Capacidad para:

Obtener financiación externa para los planes de formación empresarial en base a la normativa existente.
Diseñar los métodos de gestión y evaluación de la formación que se lleva a cabo en la empresa.
Diseñar el plan de formación anual de la empresa.
Evaluar la convalidación de estudios, de acuerdo con las normas internas y externas establecidas en cada caso.
Definir las políticas y estrategias de la empresa en materia de formación.

Nivel 6

Capacidad para:

Investigar y diseñar nuevos métodos, técnicas y medios formativos, teniendo en cuenta los avances de la pedagogía, la psicología y la sociología de la educación.

47. *Relaciones laborales*

Conjunto de conocimientos sobre principios, valores, leyes, instituciones y prácticas que regulan las relaciones de trabajo.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado (contrato, Convenio Colectivo, guía laboral, Estatuto de los Trabajadores, beneficio social, etc.).
Los derechos y obligaciones del trabajador dentro de la empresa.
Las normas básicas de convivencia.

Capacidad para:

Identificar de forma elemental los contenidos del Convenio que les son aplicables a la propia ocupación (vacaciones, horarios, bajas, etc.).

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

Los derechos y deberes laborales (interrelaciones cotidianas de los trabajadores con otros trabajadores, supervisores, enlaces sindicales locales, etc.).

Los procedimientos internos laborales y aspectos generales del Convenio Colectivo.

Capacidad para:

Realizar una documentación personal bajo unos parámetros establecidos.

Buscar y seleccionar información necesaria relacionada con el ámbito de las relaciones laborales.

Nivel 3

Conocimiento elemental de:

La legislación laboral y sindical.

Conocimiento medio de:

La normativa laboral interna.

Los procedimientos internos laborales.

Capacidad para:

Proponer mejoras en las relaciones de trabajo.

Aplicar procedimientos relacionados con la competencia, adaptándolos a circunstancias concretas.

Representar a la empresa frente a la representación sindical en su ámbito de responsabilidad.

Explicar con exactitud cualquier consulta sobre materias contempladas en el Convenio Colectivo.

Nivel 4

Conocimiento medio de:

La legislación laboral y sindical.

La legislación en materia de Seguridad Social (incluidos beneficios sociales) y su aplicación en la empresa.

Los Convenios Colectivos sectoriales.

Conocimiento experto de:

La normativa laboral interna (Convenio Colectivo).

Los procedimientos y prácticas fundamentales que regulan la organización del trabajo.

El derecho social y técnicas administrativas que permitan gestionar los recursos humanos de manera ajustada a la ley.

Capacidad para:

Determinar la validez de las reclamaciones formuladas por los empleados en materia sociolaboral.

Analizar el impacto que tiene en la empresa las decisiones en materia laboral.

Nivel 5

Conocimiento experto de:

La legislación social (Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Decretos-leyes, etc.).

La jurisprudencia y Derecho comparado (Leyes y Reglamentos aplicables a la empresa).

Capacidad para:

Proponer conceptos innovadores para la empresa en materia de salarios, cobertura social, representación del personal, estrategia social, etc.

Definir las modalidades de ruptura del contrato de trabajo en función de los intereses comunes de la empresa y el trabajador, ajustándola a la reglamentación existente.

Organizar y preparar las defensas y demandas sociales para la empresa.

Actuar en los Tribunales de lo Social (formulación de demandas, interposición de recursos, etc.).

Negociar aspectos laborales con los Comités de centro.

Nivel 6

Capacidad para:

Representar a la empresa ante los agentes sociales.

Juzgar, evaluar y definir el marco de las relaciones laborales en la empresa.

48. *Seguridad*

Conjunto de conocimientos sobre la protección, prevención y eliminación de los riesgos que puedan afectar a las personas y al patrimonio industrial e intelectual de Unión Fenosa y sobre las leyes y reglamentaciones en la materia.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado (incendios, riesgos corporales, etc.).

Los conceptos básicos asociados a la competencia (riesgos específicos de su sector concreto de actividad, contaminación, confidencialidad de los datos manejados, etc.).

Las normas de seguridad a aplicar en el desarrollo de la ocupación.

Los equipos de protección utilizados en su lugar de trabajo.

Capacidad para:

Aplicar las reglas de seguridad relacionadas con la ocupación.

Utilizar los equipos de intervención que existen en su lugar de trabajo.

Usar las prendas y equipos que se requieran.

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

Los principales organismos oficiales que tienen responsabilidad en cuestiones de seguridad industrial y seguridad e higiene en el trabajo (existencia y funciones).

Conocimiento medio de:

La normativa de seguridad industrial en su unidad.

Las normas de seguridad e higiene en el trabajo a aplicar en el desarrollo de su ocupación (riesgos de trabajos eléctricos, riesgos de trabajos mecánicos, etc.).

Capacidad para:

Tomar las medidas necesarias, según los procedimientos establecidos, encaminadas a evitar la propagación de un incendio o un fenómeno anormal (intrusión, contaminación, etc.).

Mantener operativos los medios necesarios para la intervención inmediata en un suceso.

Evaluar la necesidad de entrenamiento previa a la realización de los trabajos de seguridad.

Nivel 3

Conocimiento elemental de:

Las funciones de los principales organismos oficiales que tienen responsabilidad en cuestiones de seguridad industrial y seguridad e higiene en el trabajo.

Conocimiento medio de:

La normativa de seguridad industrial de la empresa.

Las normas de seguridad e higiene en el trabajo de aplicación a las ocupaciones de la empresa (riesgos de trabajos eléctricos, riesgos de trabajos mecánicos, etc.).

Capacidad para:

Proponer adaptaciones y mejoras de los medios actuales de la empresa en materia de seguridad.

Proponer medidas de prevención de riesgos precisos no contemplados por la normativa.
Realizar informes y colaborar en el análisis de accidentes.
Calibrar y verificar equipos de seguridad.
Aplicar procedimientos relacionados con la competencia, adaptándolos a circunstancias concretas y proponer mejoras a los mismos.

Nivel 4

Conocimiento experto de:

La reglamentación en vigor relativa a la materia de la competencia.
El plan de seguridad de la unidad, incluyendo las revisiones.

Capacidad para:

Elaborar planes específicos de seguridad.
Investigar las causas de un accidente o incidente, proponiendo acciones correctoras.
Poner en marcha los controles técnicos que cada equipo de seguridad de la empresa debe pasar.
Establecer procedimientos de protección, detección e intervención ante riesgos.
Gestionar cursos de seguridad e higiene, teniendo en cuenta los riesgos aplicables a las ocupaciones.

Nivel 5

Conocimiento experto de:

La implantación y control de servicios de seguridad.

Capacidad para:

Definir los requisitos básicos que deben contener los procedimientos y política de seguridad.
Ordenar y conducir auditorías internas en materia de seguridad.
Integrar todos los conceptos de seguridad a la hora de colaborar en el diseño de edificios, espacios de trabajo, instalaciones, productos, etc.
Elaborar los documentos oficiales exigidos (plan de emergencia nuclear, manual de cálculo de dosis al exterior, plan de vigilancia ambiental, etc.).

Nivel 6

Capacidad para:

Definir la política a seguir en materia de seguridad por parte de la empresa.
Diseñar equipos o elementos de seguridad.

49. *Medicina de empresa*

Conjunto de conocimientos y habilidades de prevención y curación de las enfermedades del personal.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado (herida, cura, contusión, fractura, etc.).

Conocimiento medio de:

Las reglas y medidas terapéuticas sencillas de uso común.

Capacidad para:

Realizar curas menores (cortes, desinfección de heridas, entablillados, etc.).

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

La enfermería y salud e higiene laboral.

Conocimiento medio de:

El salvamento y primeros auxilios en caso de accidentes.

Capacidad para:

Socorrer al accidentado en caso de quemaduras, fracturas, heridas, etc.
Realizar técnicas de resucitación cardiopulmonar.

Nivel 3

Conocimiento medio de:

La enfermería y salud e higiene laboral.

Conocimiento experto de:

El salvamento, socorrismo y primeros auxilios en caso de «urgencia vital» (asfixia, hemorragia, etc.).

Capacidad para:

Evitar, alertar y hacer balance de lesiones, teniendo en cuenta urgencias vitales y realizar técnicas de resucitación cardiopulmonar.

Nivel 4

Conocimiento experto de:

La enfermería y salud e higiene laboral.

Capacidad para:

Realizar las tareas de reconocimiento, diagnóstico y tratamiento de enfermedades.
Realizar la atención a la enfermería básica de urgencia.

Nivel 5

Conocimiento experto de:

La medicina de empresa.

Capacidad para:

Aplicar la medicina de empresa a la población laboral.
Proponer acciones en función de los resultados del diagnóstico.
Organizar y gestionar los servicios médicos de empresa.

Nivel 6

Capacidad para:

Definir las políticas a seguir en materia de medicina laboral por parte de la empresa.

50. *Diseño y edición*

Conjunto de conocimientos sobre la producción gráfica y documental (artes gráficas, herramientas de diseño y desarrollo, normalización, etc.).

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado a la edición de texto y producción gráfica (formato, fuentes, «bitmap», objeto, etc.).

Capacidad para:

Realizar actividades sencillas dentro de los procesos de producción gráfica y documental (generar gráficos, transparencias o presentaciones elementales).

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

Las técnicas e instrumentos de reproducción gráfica o audiovisual de uso común en la empresa.
Las normas DIC (desarrollo de la identidad corporativa).
Los procesos de producción de documentos en la empresa.

Conocimiento medio de:

El vocabulario asociado a la edición de texto y producción gráfica (CAD, tramas, alzado, planta, arte final, cuatricromía, tríptico, pantone, multimedia, etc.).

Capacidad para:

Manejar elementalmente las funcionalidades principales de alguna de las técnicas o herramientas de producción (AutoCAD, Adobe Illustrator, Adobe Photoshop, etc.).
Comprobar la consistencia con las normas DIC y otros estándares de la empresa de los trabajos realizados.
Llevar a cabo actividades parciales dentro del proceso de producción.

Nivel 3

Conocimiento elemental de:

Las principales técnicas de artes gráficas, impresión (litografía, grabado, rotograbado, etc.), reproducción («offset», huecograbado, grabado de luz, pantalla de seda, etc.).

Conocimiento medio de:

Las técnicas e instrumentos más utilizados en la empresa para producción gráfica, audiovisual o documental.
Los procesos de la producción de documentos en la compañía.
Los estándares establecidos para la generación de documentos.

Capacidad para:

Manejar las funcionalidades principales de alguna de las técnicas o herramientas de producción (AutoCAD, Adobe Illustrator, Adobe Photoshop, etc.).
Desarrollar documentos dentro de un estilo y con unas características determinadas.
Asesorar a las áreas usuarias en la utilización de herramientas y métodos concretos de resolución de la problemática de generación de documentación gráfica.
Llevar a cabo y controlar las actividades del proceso de producción.

Nivel 4

Conocimiento medio de:

Las principales técnicas de artes gráficas, impresión (litografía, grabado, rotograbado, etc.) y reproducción («offset», huecograbado, grabado de luz, pantalla de seda, etc.).

Conocimiento experto de:

Las técnicas e instrumentos más utilizados en la empresa para producción gráfica, audiovisual o documental.
Los procesos de la producción de documentos en la empresa.
Los estándares establecidos para la generación de documentos.

Capacidad para:

Combinar la utilización de distintas herramientas para obtener documentos, planos, presentaciones o producciones audiovisuales.
Manejar herramientas y aplicar técnicas de producción gráfica y documental.
Seleccionar la mejor solución entre herramientas distintas en función de su uso concreto.
Proponer estilos y características susceptibles de estandarizar a la hora de confeccionar documentos u otros productos.

Nivel 5

Conocimiento experto de:

Las técnicas de generación de información gráfica.
Las principales técnicas de artes gráficas, impresión (litografía, grabado, rotograbado, etc.) y reproducción («offset», huecograbado, grabado de luz, pantalla de seda, etc.).
Las normas y estándares en producción documental, tanto externas como internas.
Las principales técnicas e instrumentos de producción gráfica, audiovisual o documental existentes en el mercado y susceptibles de ser utilizadas en la empresa.

Capacidad para:

Plantear la necesidad de herramientas y prestaciones nuevas o de seleccionar para la empresa las más adecuadas, en función de su conocimiento de los problemas de la actividad y de la solución actual que las herramientas del mercado le proporcionan.
Confeccionar normas de aplicación general, en las que se recojan todos los principios de identidad corporativa y de funcionamiento de los servicios de edición.

Nivel 6

Capacidad para:

Diseñar nuevas tecnologías de generación de documentos gráficos y nuevas técnicas de artes gráficas impresión y reproducción.
Marcar las tendencias futuras en el ámbito del aprovechamiento de tecnologías para el desarrollo de sistemas audiovisuales, multimedia y de artes gráficas.

51. *Gestión documental*

Conjunto de conocimientos sobre organización, almacenamiento, recuperación y difusión de la información.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado (índice, clasificación, asunto, tema, etc.).
La organización de la documentación dentro del archivo (manual o informatizada).

Capacidad para:

Mantener y consultar un catálogo bibliográfico o un fondo documental departamental.

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

Las técnicas y herramientas de clasificación, búsqueda y manejo documental existentes en la empresa.
Los lenguajes documentales especializados (ISBN, referencia, código, palabra clave, etc.).

Capacidad para:

Localizar documentación en los fondos documentales de la empresa.
Administrar un fondo documental, resolviendo las peticiones correspondientes.
Analizar y detectar problemas concretos en el tratamiento de los soportes documentales.

Nivel 3

Conocimiento medio de:

Las técnicas y herramientas de clasificación, búsqueda y manejo documental existentes en la empresa.

Capacidad para:

Localizar documentación en cualquier fondo documental.
Asesorar en la utilización de técnicas documentales y el manejo de fondos a las áreas usuarias.
Aplicar las técnicas y herramientas de gestión documental en su ámbito funcional.

Nivel 4

Conocimiento medio de:

Las técnicas de acceso, recuperación y manejo de la información, acceso al documento primario y otros servicios de información y referencia, aplicables a grandes fondos existentes en el mercado.
Las técnicas de análisis, diseño e implantación de servicios de información y gestión documental.

Conocimiento experto de:

Las técnicas y herramientas de clasificación, búsqueda y manejo documental existentes en la empresa.

Capacidad para:

Desarrollar nuevos procedimientos de gestión documental para la empresa.
Elaborar planes en materia de gestión documental en la empresa.

Nivel 5

Conocimiento experto de:

Las técnicas de acceso, recuperación y manejo de la información, acceso al documento primario y otros servicios de información y referencia, aplicables a grandes fondos existentes en el mercado.
Las técnicas de análisis, diseño e implantación de servicios de información y gestión documental.

Capacidad para:

Proponer políticas y normativa de funcionamiento de cuestiones relacionadas con la competencia.
Proponer la implantación de nuevos sistemas dedicados a aprovechar la información.

Nivel 6

Capacidad para:

Diseñar y elaborar nuevas vías de aprovechamiento, gestión y distribución de cualquier información existente.

52. *Calidad*

Conjunto de conocimientos y técnicas sobre mejora y fiabilidad de los procesos, productos y servicios, con el fin de satisfacer a los clientes.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado (registros, no conformidades, ciclo PDCA, ciclo Deming, ISO 9000, etc.).

Capacidad para:

Identificar la documentación de un sistema de aseguramiento de la calidad.
Cumplimentar hojas de comprobación.

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

Los sistemas de calidad a nivel europeo (ISO 9000, EFQM, etc.).
Las herramientas simples de resolución de problemas (análisis de Pareto, histogramas, diagramas causa-efecto, diagramas de correlación, gráficos de control CEDAC, etc.).

Capacidad para:

Utilizar las herramientas de gestión de calidad, buscar y seleccionar la información necesaria dentro de su actividad.

Nivel 3

Conocimiento elemental de:

Las medidas de la no-calidad.
Las técnicas de control estadístico de procesos.

Conocimiento medio de:

Los sistemas de calidad a nivel europeo (ISO 9000, EFQM, etc.).
Los sistemas de calidad aplicable a la propia unidad.
Las herramientas de resolución de problemas.

Capacidad para:

Utilizar las herramientas de resolución de problemas.
Adoptar soluciones a las no conformidades y para seleccionar herramientas de calidad más apropiadas.
Mantener actualizadas las documentaciones necesarias en su ámbito de actuación, para cumplir la normativa ISO 9000 de aseguramiento de calidad.
Colaborar en la preparación del manual y procedimientos de calidad.
Aplicar procedimientos relacionados con la competencia a situaciones concretas, y proponer mejoras a los mismos.

Nivel 4

Conocimiento medio de:

Las medidas de la no-calidad.
Las técnicas de control estadístico de procesos.

Conocimiento experto de:

Las herramientas de resolución de problemas.
Los sistemas de calidad aplicables al propio grupo.
Las técnicas de «benchmarking».
Los sistemas de calidad a nivel europeo (ISO 9000, EFQM, etc.).
La estructuración de los diferentes grupos de mejora.

Capacidad para:

Auditar sistemas de calidad de suministradores.
Determinar áreas de mejora, organizando grupos al efecto.
Actuar como facilitador en técnicas de grupos de mejora.
Interpretar las necesidades del cliente (interno o externo) e introducirlas en el sistema de calidad.
Formalizar acuerdos cliente-proveedor dentro de la empresa.

Nivel 5

Conocimiento experto de:

Sistemas de calidad aplicables a la empresa.
Medidas de la no-calidad.
Las técnicas de control estadístico de procesos.
La normativa de aseguramiento de la calidad que permite gestionarla a través del sistema de calidad.
Los modelos de calidad, herramientas de calidad y técnicas de análisis de procesos.

Capacidad para:

Identificar y diagnosticar procesos.
Actuar en el «equipo-guía» que analiza mejoras propuestas por otros equipos de calidad.
Definir políticas y objetivos estratégicos de calidad.
Evaluar el sistema de calidad de la empresa y el aseguramiento de calidad implantado.
Evaluar costes de no-calidad.
Mejorar el sistema de calidad de la empresa.
Ejercer como auditor jefe de sistemas de calidad.

Nivel 6

Capacidad para:

Evaluar y definir modelos de gestión de calidad total.

53. *Organización de empresa*

Conjunto de conocimientos sobre la estructura, funcionamiento, normas, procesos y procedimiento de la empresa, así como de las técnicas que permiten su diseño y actualización.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado (organigrama, responsabilidad jerárquica, ocupación, procedimientos procesos, etc.).
El objeto social de la empresa.
La estructura organizativa jerárquico-funcional que afecta directamente a la ocupación (ocupación superior jerárquica, ocupaciones dependientes, ocupaciones relacionadas funcionalmente).

Conocimiento medio de:

Las funciones y tareas que componen la propia ocupación.
Los procedimientos necesarios para el desempeño cotidiano de su ocupación.

Capacidad para:

Ubicar su ocupación dentro del organigrama jerárquico-funcional de su unidad.

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

Las técnicas de flujogramación, tanto narrativa como gráfica.
La estructura organizativa jerárquico-funcional de la empresa.

Conocimiento medio de:

Las normas y procedimientos aplicables a su ámbito.
La estructura organizativa jerárquico-funcional del área en la que está encuadrada la ocupación.

Conocimiento experto de:

La estructura organizativa jerárquico-funcional de la unidad en la que está encuadrada la ocupación.

Capacidad para:

Elaborar los procedimientos de trabajo que corresponden al ámbito de su responsabilidad funcional.

Nivel 3

Conocimiento elemental de:

Las técnicas de organización (análisis funcional, metodología FENIX, cargas de trabajo, diseño de ocupaciones, etc.).
El diseño de procesos.

Conocimiento medio de:

La estructura organizativa jerárquico-funcional de la empresa.

Conocimiento experto de:

La estructura organizativa jerárquico-funcional del área en la que está encuadrada la ocupación.

Capacidad para:

Elaborar las normas correspondientes a las funciones de su ámbito de actuación.
Elaborar procedimientos de la unidad correspondiente.
Colaborar en la definición y descripción funcional de las ocupaciones de la empresa.

Nivel 4

Conocimiento medio de:

Las técnicas de organización (análisis funcional, metodología FENIX, cargas de trabajo, diseño de ocupaciones, etc.).
El diseño de procesos.

Conocimiento experto de:

La estructura organizativa jerárquico-funcional del grupo en el que está encuadrada la ocupación.
La estructura organizativa jerárquico-funcional de la empresa.
Las técnicas específicas para el desarrollo organizativo («outsourcing», «rightsizing», etc.).

Capacidad para:

Analizar y desarrollar estructuras organizativas adaptadas a las exigencias del entorno.
Definir y desarrollar el contenido funcional (misión, funciones principales y secundarias, imputs, outputs, etc.) de las ocupaciones contenidas en los modelos organizativos.

Nivel 5

Conocimiento medio de:

Las técnicas de «benchmarking».

Conocimiento experto de:

Las técnicas de organización (análisis funcional, metodología FENIX, cargas de trabajo, diseño de ocupaciones, etc.).
El diseño de procesos.

Capacidad para:

Diseñar y proponer modelos organizativos adecuados a la estrategia general de la empresa.
Establecer la metodología a aplicar en el desarrollo organizativo.
Diseñar y definir los criterios de establecimiento de la organización más adecuada para la estrategia de la empresa.

Nivel 6

Capacidad para:

Diseñar y probar nuevas metodologías de desarrollo organizativo.

54. *Técnicas de comunicación*

Conjunto de conocimientos de transmisión de información, mensajes e ideas dentro y fuera de la empresa.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

El vocabulario asociado (mensaje, medio, emisor, receptor, etc.).

Conocimiento medio de:

El idioma español (gramática, expresión oral y escrita, ortografía y sintaxis).

Capacidad para:

Comunicarse de una forma lógica, correcta y eficaz, sin grandes ambigüedades, faltas de ortografía, utilizando un lenguaje sencillo y natural.
Transmitir mensajes sencillos por medios convencionales (presenciales, teléfono, carta, etc.) aportando una imagen positiva de la empresa.

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

Las técnicas de expresión no verbal.

Conocimiento medio de:

Las técnicas de redacción y expresión oral.

Capacidad para:

Utilizar normas de protocolo básico.
Realizar el tratamiento básico de la información (sintetizar, analizar y resumir) siguiendo los modelos o estándares establecidos.
Describir ante un tercero los requerimientos de la empresa en cuanto a un tema determinado y sencillo.
Realizar una labor de atención al público (clientes y/o proveedores) en su ámbito de actuación.

Nivel 3

Conocimiento elemental de:

Las técnicas publicitarias y de difusión de información.

Conocimiento medio de:

Los criterios de selección y valoración de la información en la empresa.

Conocimiento experto de:

Uso del lenguaje (gramática, estilo, expresión oral y escrita).

Capacidad para:

Recibir y atender una reclamación.
Comunicarse en el idioma español de una forma lógica, correcta, fluida, eficaz, con estilo, sin ambigüedades, utilizando un lenguaje sencillo y natural.

Nivel 4

Conocimiento medio de:
Las teorías y técnicas de comunicación (teoría de la información, sociometría y opinión pública).

Conocimiento experto de:

El análisis de estilo.
Las técnicas publicitarias y de difusión de información.

Capacidad para:

Evaluar los recursos de comunicación disponibles.
Elaborar una comunicación interna o externa sencilla dado un determinado medio.
Analizar los diferentes suministradores de elementos publicitarios y creación publicitaria.
Poner en práctica los diferentes instrumentos de medida de la eficacia de acciones de comunicación.

Nivel 5

Conocimiento experto de:

Las técnicas aplicables al diseño de planes de comunicación empresarial.

Capacidad para:

Determinar las adaptaciones de medios y canales necesarias según los cambios registrados en lo medios de comunicación y la población de interés para la empresa (establecer políticas de comunicación).
Valorar los resultados derivados de la aplicación de un plan de comunicación.
Definir la posición de la empresa en términos de comunicación, teniendo en cuenta la idea de marketing y de comunicación interna y externa que quiera proporcionarse.
Elegir los canales más adecuados en función de los mensajes.
Diseñar y gestionar planes de comunicación empresarial.

Nivel 6

Capacidad para:

Evaluar y juzgar la política de comunicación interna y externa de la empresa.

55. *Idiomas*

Conjunto de conocimientos y capacidades relativas a la expresión oral y escrita que permiten comprender y hacerse comprender en una lengua diferente de la materna.

Nivel 0

No se requiere.

Nivel 1

Conocimiento elemental de:

La gramática y vocabulario de una lengua.

Capacidad para:

Utilizar un lenguaje limitado en una lengua no materna.
Entender un mensaje sencillo, hablado o escrito, en dicho idioma.

Nivel 2

Conocimiento elemental de:

Un número limitado de léxico.
La gramática de otra lengua.

Capacidad para:

Superar el nivel PET («preliminary english test») en los test de la universidad de Cambridge, u otro equivalente de cualquier otro idioma.
Leer comprendiendo anuncios y señales; leer textos cortos comprendiendo el contenido; confeccionar mensajes simples con una estructura correcta, evitando redundancias e irrelevancias.
Expresar necesidades y emociones dada una información determinada, describir situaciones y utilizar las palabras correctas en una situación definida para comunicarse de forma efectiva.
Entender avisos y anuncios públicos, extraer información de naturaleza práctica dentro de un diálogo, entender el sentido de un diálogo, así como comprender la naturaleza y actitudes de las personas que mantienen.
Establecer contacto, en otra lengua, con una persona utilizando simplemente fórmulas establecidas.

Nivel 3

Conocimiento medio de:

La gramática y de los giros coloquiales más comunes en otra lengua.
El uso del idioma en situaciones de negocio.

Capacidad para:

Superar el nivel de FCE («first certificate of english») en los test de la Universidad de Cambridge otro equivalente de cualquier otro idioma.
Utilizar regularmente y de manera apropiada un vocabulario profesional en otra lengua.
Sostener una conversación en términos sencillos, con una gramática y pronunciación correctas.

Nivel 4

Conocimiento experto de:

La gramática y de los giros coloquiales más comunes en otra lengua.
El uso del idioma en situaciones de negocio.

Capacidad para:

Superar el nivel de TOEFL («test of english as a foreign language»), u otro equivalente de cualquier otro idioma.
Organizar, aclarar el contenido y expresarse correctamente en un documento escrito.
Revisar y corregir textos en otro idioma.
Desenvolverse en otro idioma en todas las situaciones de la vida social y profesional.

Nivel 5

Conocimiento experto de:

Un idioma extranjero para ser considerado bilingüe.

Capacidad para:

Superar el nivel de PROFICIENCY («certificate of proficiency in english») en los test de la Universidad de Cambridge (u otro equivalente de cualquier otro idioma).

Ejercer de intérprete en el ambiente de la empresa.

Impartir clases en centros de educación reconocidos.

Entender, interpretar y resumir cualquier documentación en otro idioma.

Nivel 6

Capacidad para:

Comunicarse en dos o tres idiomas, al mismo nivel que en la lengua materna.

Realizar una traducción simultánea fiable.

56. *Comunicar*

Proceso mediante el cual se intercambia información, tanto interna como externamente a la empresa.

El proceso de comunicación se inicia con la emisión clara de un mensaje adecuado a las características del destinatario y culmina con su correcta comprensión por parte de éste último. Por tanto, la habilidad de comunicar reside tanto en hacer entendible la información como en facilitar su comprensión.

Variables consideradas en la graduación:

Adecuación del mensaje a los receptores. Las características del mensaje y su forma de emisión dependen del destinatario de la comunicación.

El mensaje alcanzará su objetivo sólo cuando sea entendido por su receptor, por tanto, es necesario adaptarlo a los diferentes receptores, teniendo en cuenta su preparación y predisposición.

Relevancia de los mensajes que se intercambian. Es decir, la importancia y alcance que el mensaje emitido o recibido tiene en el negocio y en la organización.

Frecuencia con la que se ponen en práctica procesos de comunicación, ya sea de emisión o de recepción.

Ocupaciones en los extremos de valor de estas variables:

Variable	Nivel bajo	Nivel alto
Adecuación del mensaje.	Ocupaciones relacionadas con receptores afines o próximos.	Ocupaciones relacionadas con muy diferentes tipos de receptores.
Relevancia.	Ocupaciones en las que la comunicación sólo afecta a su ámbito de trabajo.	Ocupaciones en las que la comunicación tiene gran importancia en el negocio y en la organización.
Frecuencia.	Ocupaciones en las que la comunicación no es imprescindible para su desarrollo.	Ocupaciones en las que la comunicación es un elemento imprescindible y permanente.

Nivel 0

Transmitir o recibir informaciones simples dentro del ámbito de la ocupación (subordinados, pares, superiores, etc.), sin que sea necesario adecuar los mensajes a los interlocutores ni realizar esfuerzos para su comprensión y sin que la comunicación suponga un componente determinante para el desarrollo de la ocupación.

Nivel 1

Intercambiar frecuentemente información en el ámbito de la ocupación (subordinados, pares, superiores, etc.) acerca de situaciones habituales o documentos de trabajo. No se precisa gran adaptación de los mensajes a los interlocutores, aunque en algunos casos pueda tratarse de informaciones de cierta relevancia para los implicados.

Establecer comunicaciones centradas en trámites ordinarios, con clientes, proveedores, contratistas, administración y entidades financieras.

Nivel 2

Intercambiar frecuentemente información en el ámbito de trabajo dirigida a receptores de otros puntos de la organización donde es necesario realizar explicaciones claras y precisas, por lo que será necesario adaptarlas a las características del interlocutor al que se destinan.

Establecer comunicaciones, centradas en trámites de cierta relevancia, con grupos internos o con clientes, proveedores, contratistas, administración y entidades financieras.

Nivel 3

Realizar una comunicación, oral o escrita, con claridad y en un lenguaje común adaptado a la audiencia, de modo que pueda ser fácilmente comprendida por interlocutores ajenos al ámbito del trabajo.

Antes de realizar una comunicación efectuar un análisis del para qué de la exposición, del tipo de audiencia a la que va dirigida, del posible impacto del mensaje y de los medios de apoyo a emplear.

Establecer habitualmente comunicaciones de importancia con grupos internos o con clientes, proveedores, contratistas, administración y entidades financieras.

Nivel 4

Tener en cuenta las necesidades y expectativas del grupo de personas al que se dirige una comunicación, adaptando el lenguaje verbal y gestual a dichas situaciones.

Proporcionar frecuentes informaciones (con elevado grado de síntesis, aunque con apariencia sencilla) a grupos internos de la empresa imprescindibles para el desarrollo normal del negocio o a clientes, proveedores, contratistas, administración y entidades financieras.

Nivel 5

Identificar con empatía los sentimientos y estados emocionales de las otras personas y aprovechar esa facilidad de sintonía para hacerse entender en sus comunicaciones.

Establecer frecuentes comunicaciones con grandes clientes, importantes colectivos externos y grandes grupos dentro de la empresa, tanto en sentido ascendente o descendente.

Nivel 6

Evaluar la viabilidad de los patrones y estilos de comunicación de la empresa introduciendo las modificaciones necesarias en función de la posición de la misma.

Intercambiar muy frecuentemente información en sentido ascendente o descendente y que afecta a toda la organización. Intercambiar información con Colectivos externos que son de gran importancia para el negocio de la empresa: Colectivos políticos, empresariales, medios de comunicación, etc.

Proponer y decidir acerca de información que se envía a toda la empresa.

57. *Planificar*

Proceso mediante el cual se definen las acciones, recursos y plazos de tiempo requeridos para la consecución de objetivos previamente establecidos.

Variables consideradas en la graduación:

Amplitud de la organización afectada por la planificación: Ocupación, unidad, varios unidades, o la mayoría de la empresa.

Complejidad de las tareas: Grado de homogeneidad de las tareas a planificar. Las tareas homogéneas están interrelacionadas y persiguen un objetivo común, mientras que las heterogéneas exigen una alta coordinación y persiguen distintos objetivos, independientes unos de otros. También existen niveles intermedios, de tareas de cierta heterogeneidad, en las que si bien se persigue un mismo objetivo es necesario un alto grado de coordinación.

Plazo para el que se planifica: inmediato (inferior a un año), corto (un año), medio (hasta tres años) o largo (a partir de tres años).

Ocupaciones en los extremos de valor de estas variables:

Variable	Nivel bajo	Nivel alto
Amplitud.	Ocupaciones que planifican en el ámbito de su propia actividad.	Ocupaciones que planifican para la mayoría de la empresa.
Complejidad de las tareas.	Ocupaciones que planifican pocas tareas y homogéneas.	Ocupaciones que planifican gran número de tareas y heterogéneas.
Plazo.	Ocupaciones que planifican para períodos inferiores a un año.	Ocupaciones que planifican para más de tres años.

Nivel 0

Programar las actividades propias habituales o de los colaboradores más próximos para periodos inferiores a un año donde los pasos a seguir, el encadenamiento de tareas y los procedimientos para realizar el trabajo están definidos.

Nivel 1

Realizar tareas básicas de planificación a corto plazo que afectan a una unidad donde los pasos a seguir y el encadenamiento de tareas y los procedimientos para realizar el trabajo están definidos.

Nivel 2

Realizar planificaciones a corto plazo para una unidad cuando los pasos a seguir y el encadenamiento de tareas presentan, en la mayoría de los casos, cierta heterogeneidad e interdependencia.

Nivel 3

Realizar planificaciones, a corto plazo, para una unidad donde los pasos a seguir y el encadenamiento de tareas son heterogéneos e interdependientes. Exigen, por tanto, una sincronización en el tiempo; es decir, el que se pueda abordar una tarea depende del absoluto cumplimiento de otra.

Nivel 4

Realizar planificaciones, generalmente a medio plazo, que supongan la consideración de muchas variables e impliquen un elevado impacto en las necesidades o resultados de la empresa, ya sea por la amplitud de la organización a la que afectan (varias unidades) o porque se trata de tareas bastante heterogéneas, es decir, que se han de interrelacionar adecuadamente para conseguir el objetivo que persiguen.

Nivel 5

Realizar planificaciones detalladas, a medio o largo plazo, para una parte importante de la organización y que impliquen complicados supuestos e hipótesis con alto impacto en los resultados o necesidades de la empresa. Las actividades a planificar exigen un alto grado de coordinación por corresponder a diversas áreas de la empresa.

Nivel 6

Realizar planificaciones a largo plazo que involucren a la mayor parte o a la totalidad de la organización y que suponen el juicio, la evaluación y la fijación de objetivos adecuados y líneas estratégicas de actuación para toda la empresa.

58. *Gestionar*

Proceso mediante el cual se administran y controlan los recursos disponibles para conseguir los objetivos establecidos en los plazos previstos.

Variables consideradas en la graduación:

Relación entre calidad y cantidad de los recursos a gestionar en su ámbito jerárquico. Se diferencia la capacidad de actuación sobre recursos humanos, materiales y económicos, teniendo en cuenta la relación entre la importancia y el volumen de los recursos.

Trascendencia y características de los problemas derivados de la gestión de los recursos que se manejan. La trascendencia hace referencia a la gravedad del impacto de los errores que se puedan cometer y las características a que su resolución esté o no claramente explicitada en un procedimiento.

Ocupaciones en los extremos de valor de estas variables:

Variable	Nivel bajo	Nivel alto
Relación entre calidad y cantidad de recursos.	Ocupaciones que disponen de recursos mínimos.	Ocupaciones que gestionan gran cantidad de recursos y muy importantes.
Trascendencia y características de los problemas.	Ocupaciones en las que rara vez surgen incidencias importantes o éstas se resuelven siguiendo el procedimiento establecido al respecto.	Ocupaciones expuestas a un gran número de incidencias críticas y cuya resolución no está explicitada en procedimientos.

Nivel 0

Desarrollar el contenido de la ocupación cuando no se dispone de recursos o éstos son poco representativos (en cantidad y/o calidad). Las incidencias que puedan surgir son mínimas y se resuelven mediante la aplicación de simples procedimientos establecidos, o bien su resolución no es responsabilidad de la ocupación.

Nivel 1

Conseguir los objetivos establecidos con un número no elevado de recursos, donde con cierta frecuencia se presentan problemas derivados de su utilización o de las actividades que se realizan. Estas incidencias no son muy importantes y se resuelven aplicando diversos procedimiento previamente definidos.

Nivel 2

Conseguir los objetivos establecidos con recursos de cierta índole (en calidad o cantidad), dentro de los límites de tiempo previstos y ajustados a los estándares de calidad exigidos.

Los problemas o incidencias, derivadas de los recursos utilizados o de las actividades que se realizan, se resuelven generalmente vía procedimiento, pero en ciertas ocasiones se deben tomar decisiones respecto a la idoneidad de distintas alternativas de acción que permiten su solución.

Nivel 3

Conseguir los objetivos establecidos con recursos de nivel medio (por ejemplo, supervisar personal del grupo II), dentro de los límites de tiempo previstos y ajustados a los estándares de calidad exigidos.

Los problemas o incidencias importantes que puedan surgir con los recursos utilizados o con las actividades que se realizan, conllevan habitualmente el análisis y la toma de decisiones respecto a la idoneidad de distintas alternativas de acción para solucionarlos.

Analizar y proponer mejoras de procedimientos operativos y de control, pudiendo ser adaptados dentro de unos límites o normas estandarizadas.

Nivel 4

Conseguir los objetivos establecidos con recursos de nivel elevado (por ejemplo, supervisar personal del grupo I), dentro de los límites de tiempo previstos y ajustados a los estándares de calidad exigidos.

Examinar la naturaleza de los problemas, proporcionando una nueva perspectiva de los mismos y facilitando la generación de nuevas vías de acción que tengan en cuenta variables dispares.

Evaluar las mejores alternativas de actuación y aplicar acciones correctivas ante la detección de una desviación respecto a lo previsto.

Nivel 5

Conseguir los objetivos establecidos con un gran número de recursos diversos, siendo significativos tanto por la calidad como por la cantidad.

La complejidad e importancia de las incidencias surgidas exige la generación de soluciones creativas y originales como vías de acción para solucionarlas.

Establecer medidas de control preventivo que eviten desviaciones respecto a lo previsto y que fueron empleadas con éxito en situaciones similares.

Nivel 6

Conseguir los objetivos establecidos a nivel de empresa en el límite de tiempo previsto y con los estándares de calidad exigidos.

Evaluar las estrategias de gestión de la organización y analizar, rediseñar e implementar directrices de gestión a largo plazo para toda la empresa.

Evaluar los resultados globales de la organización y anticipar posibles situaciones problemáticas que puedan presentarse.

59. *Liderar*

Proceso mediante el cual se conduce y coordina a un grupo de personas hacia la consecución de un objetivo.

Requiere capacidad para influir y modificar el comportamiento de las personas a fin de que, conscientemente se comprometan y se dirijan a ese objetivo común, asi como para orientarlas acerca del mejor desarrollo de sus habilidades y tareas.

Variables consideradas en la graduación:

Marco de actuación habitual: Grado de reglamentación y definición del entorno en el que se desarrolla la actividad.

Amplitud de la organización con la que se tiene necesidad de coordinación, para conseguir los objetivos establecidos, teniendo en cuenta el número y la importancia para el negocio de las personas implicadas, así como la naturaleza de la dependencia.

Ocupaciones en los extremos de valor de estas variables:

Variable	Nivel bajo	Nivel alto
Marco de actuación.	Ocupaciones en un entorno de trabajo definido, con objetivos claros y procedimientos conocidos.	Ocupaciones en un entorno de incertidumbre en el que haya que obtener resultados sin disponer, a priori, de una línea de acción clara.
Amplitud de la organización.	Ocupaciones cuyos resultados requieren la implicación de un escaso número de personas y poco críticas para el negocio.	Ocupaciones cuyos resultados dependan del alineamiento e implicación de un gran número de personas o personas muy importantes para el negocio.

Nivel 0

Actuar de guía de grupos homogéneos de personas sobre los que existe mando funcional hacia la consecución de objetivos alineados con los de la empresa, en situaciones de estabilidad, con procedimientos de actuación claramente definidos.

Desarrollar el contenido de la ocupación en un entorno perfectamente definido donde se exige poca coordinación con otras personas.

Nivel 1

Actuar de guía de grupos homogéneos de personas sobre los que existe mando funcional hacia la consecución de objetivos alineados con los de la empresa, en situaciones de cambio, con directrices y líneas de acción a seguir definidas.

Detectar situaciones susceptibles de mejora en su trabajo y proponer vías de cambio que faciliten su ejecución.

Reconocer los logros de sus compañeros y elogiar su comportamiento tras la realización de una buena tarea. Supervisar el propio comportamiento y solicitar información de modo proactivo sobre su actuación para poder mejorarla.

Nivel 2

Actuar de guía de grupos homogéneos de personas sobre los que no existe mando funcional, hacia la consecución de objetivos alineados con los de la empresa en situaciones de cambio, con directrices definidas.

Supervisar el comportamiento de las personas del grupo estableciendo controles o índices de medición de logros y proporcionando orientaciones a cada una sobre su actuación.

Implicar a los miembros del grupo en los objetivos establecidos mediante el convencimiento y la motivación.

Nivel 3

Actuar de guía de grupos homogéneos de personas, sobre los que no existe mando funcional, en situaciones no habituales, estableciendo prioridades en los objetivos y en el marco de actuación, a partir de las orientaciones y políticas de la empresa.

Valorar la capacidad del grupo para asimilar y dirigirse hacia nuevos objetivos de cambio.

Identificar los estados de necesidad del equipo, proponerles objetivos retadores que satisfagan esas necesidades y conseguir su responsabilidad sobre los mismos.

Proporcionar información sobre su actuación a las personas del grupo y sugerir alternativas que conllevarían una mejora en dicha actuación.

Nivel 4

Actuar de guía de grupos heterogéneos de personas sobre los que existe mando funcional responsabilizándose de la implantación de proyectos o iniciativas de cambio y proporcionándoles orientaciones sobre sus actuaciones a partir de las políticas y objetivos a conseguir.

Sintetizar una serie de variables complejas (resultados, necesidades profesionales, dirección estratégica de la empresa, etc.) para generar objetivos novedosos que supongan estimulantes retos profesionales a corto y medio plazo, para estos grupos.

Actuar conforme a los valores y principios admirados y respetados en la empresa. Preocuparse de difundir ese estilo de actuación entre los miembros de su equipo.

Nivel 5

Actuar de guía de grupos heterogéneos de personas sobre los que existe mando funcional, evaluando las oportunidades del entorno para generar objetivos que afecten a toda un área funcional de negocio de la empresa y responsabilizarse de la implantación de proyectos o iniciativas de cambio en la misma.

Detectar los valores, principios, filosofía o cultura más apropiados a las condiciones futuras del área funcional, fijar políticas y estrategias y persuadir a los implicados para que se dirijan hacia esa dirección.

Establecer, para un área funcional de negocio, directrices y políticas de motivación y estilo de liderazgo que incrementen la satisfacción de los individuos.

Nivel 6

Actuar de guía de grupos heterogéneos de personas sobre los que no existe mando funcional, evaluando las oportunidades del entorno para generar objetivos valiosos que señalen la dirección estratégica de toda la empresa. Valorar y juzgar la capacidad de la empresa para asimilar el cambio, así como entusiasmar y persuadir a toda la empresa para dirigirse hacia esa dirección.

Decidir y promover los valores, principios, filosofía y cultura más apropiados a las condiciones futuras de la empresa y políticas de motivación y liderazgo que contribuyan a incrementar la satisfacción de los empleados.

Juzgar y evaluar estrategias e intervenciones de implantación de cambios que afectan a toda la empresa.

60. *Interactuar*

Proceso mediante el cual se relaciona y colabora con otras personas sobre las que no existe necesariamente mando jerárquico para lograr la consecución de un objetivo común. Este proceso comprende la negociación para llegar a acuerdos desde posiciones diferentes y la intervención en situaciones de conflicto en busca de soluciones adecuadas.

Variables consideradas en la graduación:

Trabajo en equipo: Grado de colaboración con otras personas sobre las que no existe necesariamente mando jerárquico ni funcional, para alcanzar objetivos comunes.

Importancia y frecuencia de las negociaciones: La relevancia que los acuerdos alcanzados tiene para la empresa así como la frecuencia con la que se llevan a cabo las negociaciones.

Resolución de conflictos: Grado de intervención en situaciones de enfrentamiento con otras personas para lograr soluciones adecuadas.

Ocupaciones en los extremos de valor de estas variables:

Variable	Nivel bajo	Nivel alto
Trabajo en equipo.	Ocupaciones con objetivos no compartidos que no exigen ningún grado de colaboración.	Ocupaciones con objetivos comunes, cuya consecución depende del cumplimiento de responsabilidades de todas las partes, siendo imprescindible el trabajo en equipo.

Variable	Nivel bajo	Nivel alto
Importancia y frecuencias de las negociaciones.	Ocupaciones que no requieren de la negociación o ésta es de mínima incidencia.	Ocupaciones que utilizan la negociación como recurso habitual. Los acuerdos alcanzados suponen un gran impacto para la empresa.
Resolución de conflictos.	Ocupaciones que no requieren la intervención en situaciones de enfrentamiento.	Ocupaciones que exigen un gran nivel de intervención y decisión en situaciones de conflicto que, en general, tienen gran incidencia en la empresa.

Nivel 0

Desarrollar el contenido de la ocupación, cuando existe baja necesidad de coordinación con otros y, por tanto, se generan situaciones de negociación poco frecuentes y/o importantes.

No se dispone de capacidad o poder para resolver conflictos.

Nivel 1

Adoptar comportamientos de cooperación en aquellas situaciones de trabajo donde se requiere cierta coordinación con otras personas, pudiendo existir cierta interdependencia entre sus actividades.

Las complicaciones que puedan surgir serán simples y relacionadas con las tareas o aspectos logísticos sencillos de la ocupación.

Adoptar comportamientos que apoyen y favorezcan el respeto por las reglas comunes de trabajo establecidas en un grupo.

Nivel 2

Trabajar frecuentemente dentro de un equipo pequeño de personas donde es necesario mantener contactos habituales con personas de cualquier área de la organización.

Negociar soluciones aceptables en situaciones de desacuerdo no importantes, que afecten a pocas personas, y que surjan en trámites ordinarios.

Tener capacidad para tomar decisiones referentes a conflictos generados en el seno del equipo explicar las razones que han conducido a las mismas logrando su aceptación.

Nivel 3

Trabajar frecuentemente dentro de un equipo de tamaño medio, interno o externo, logrando la cooperación de sus miembros. Participar habitualmente en relaciones con otras unidades de la organización.

Negociar acuerdos de cierta importancia cuando, a priori, no existen fuertes intereses divergentes.

Tener capacidad para tomar decisiones referentes a conflictos generados en equipos de tamaño medio y explicar las razones que han conducido a las mismas logrando su aceptación.

Nivel 4

Trabajar frecuentemente dentro de un equipo de gran tamaño o con clientes y/o colectivos externos importantes.

Negociar acuerdos con grupos de presión (sindicatos u otros colectivos) acerca de temas relevantes para algún área de la empresa. Detectar o averiguar las necesidades y expectativas de la otra parte y adoptar distintas posturas de negociación en función de las mismas. Emplear argumentos persuasivos que permitan ser convincente y preocuparse por obtener el «sí» al compromiso de las otras partes implicadas.

Solucionar conflictos entre grupos de tamaño medio. Llegar a acuerdos importantes con colectivos externos a la empresa y que, a priori, poseen fuertes intereses divergentes.

Nivel 5

Promover y trabajar con grupos semidirigidos: Cuentan únicamente con el objetivo a conseguir y realizan ellos mismos todo el proceso de toma de decisiones e implantación de las mismas. Mantener contactos con las personas de cualquier área de la organización.

Negociar acuerdos con grupos de presión (sindicatos u otros colectivos) acerca de temas relevantes para la empresa. Llegar a cerrar los acuerdos con actitud firme y convencida que transmita confianza y seguridad a la otra parte.

Solucionar conflictos entre grupos de gran tamaño. Llegar a acuerdos importantes con grandes clientes o con colectivos externos de ámbito nacional.

Nivel 6

Generar y trabajar con grupos autogestionados (fijan incluso sus propios objetivos). Definir e implantar nuevas formas de cooperación consiguiendo la colaboración de toda la organización.

Trabajar con equipos externos de ámbito nacional o internacional en temas de trascendencia para toda la empresa y con una elevada exigencia de coordinación.

Negociar acuerdos con colectivos muy heterogéneos en situaciones de extrema divergencia de intereses.

Solucionar conflictos que afectan a toda la empresa o a importantes entidades externas vitales para el negocio de la empresa. Conseguir un clima de comprensión y aceptación de compromisos por parte de las personas implicadas a nivel de toda la empresa.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

15840 *RESOLUCIÓN de 11 de junio de 1998, de la Dirección General de Tecnología y Seguridad Industrial, por la que se autoriza al Laboratorio Instituto Universitario de Investigación del Automóvil (INSIA) de la Fundación para el Fomento de la Innovación Industrial de la ETSII de Madrid, para la realización de los ensayos relativos a «Dispositivos mecánicos de acoplamiento de los vehículos de motor y sus remolques y a su sujeción a dichos vehículos».*

Vista la documentación presentada por don Francisco Aparicio Izquierdo, en nombre y representación del Laboratorio Instituto Universitario de Investigación del Automóvil (INSIA) de la Fundación para el Fomento de la Innovación Industrial de la ETSII de Madrid, con domicilio social en calle José Gutiérrez Abascal, 2, 28006 Madrid;

Visto el artículo 13.4 de la Ley 21/1992, de Industria («Boletín Oficial del Estado» de 23 de julio); la disposición adicional quinta del Real Decreto 2200/1995, de 28 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» de 6 de febrero de 1996), por el que se aprueba el Reglamento de la Infraestructura para la Calidad y la Seguridad Industrial, y el contenido de la Directiva 94/20 CE del Parlamento Europeo y del Consejo;

Considerando que el citado laboratorio dispone de los medios necesarios para realizar los ensayos correspondientes y que en la tramitación del expediente se han cumplido todos los requisitos,

Esta Dirección General, ha resuelto:

Primero.—Autorizar al Laboratorio Instituto Universitario de Investigación del Automóvil (INSIA) de la Fundación para el Fomento de la Innovación Industrial de la ETSII de Madrid, para realización de los ensayos relativos a «Dispositivos mecánicos de acoplamiento de los vehículos de motor y sus remolques y a su sujeción a dichos vehículos», según la Directiva anteriormente citada.

Segundo.—Esta autorización tiene un período de validez de cuatro años, pudiendo el interesado solicitar la prórroga de la misma dentro de los tres meses anteriores a la expiración de dicho plazo.

Lo que se comunica a los efectos oportunos.

Madrid, 11 de junio de 1998.—La Directora general, Elisa Robles Fraga.

15841 *RESOLUCIÓN de 12 de junio de 1998, de la Dirección General de Tecnología y Seguridad Industrial, por la que se autoriza al Laboratorio Central Oficial de Electrotecnia (LCOE) de la Fundación para el Fomento de la Innovación Industrial de la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales, para la realización de los ensayos relativos a «Proyector con lámpara de descarga (R-98 ECE)».*

Vista la documentación presentada por don Emilio Bautista Paz, en nombre y representación del Laboratorio Central Oficial de Electrotecnia (LCOE) de la Fundación para el Fomento de la Innovación Industrial de