Horas plus penosidad año 2000

(En pesetas)

Categorías	Antigüedad							
	0 por 100	5 por 100	10 por 100	20 por 100	25 por 100	30 por 100	40 por 100	50 por 100
Matarife	186	195	205	223	232	242	260	279
Ayudante de Muelle de Aves Vivas	183	193	202	220	229	238	257	275

(En euros)

Categorías	Antigüedad							
	0 por 100	5 por 100	10 por 100	20 por 100	25 por 100	30 por 100	40 por 100	50 por 100
Matarife	1,118	1,174	1,230	1,341	1,397	1,453	1,565	1,677
Ayudante de Mmuelle de Aaves Vvivas	1,102	1,157	1,212	1,322	1,377	1,433	1,543	1,653

Aumento 4,5 por 100

	+ 4,5 por 100
Quebranto de moneda:	
Cajero	2.955
Auxiliar y los que efectúan regularmente operaciones de cobro	2.080
Plus Convenio:	
El máximo absorbible y compensable	90.071
Indemnización en caso de invalidez o muerte:	
1. Por accidente no laboral:	
1.1 En caso de muerte	1.424.704
1.2 En caso de invalidez permanente	1.376.884
2. Por accidente laboral:	
2.1 En caso de muerte	2.081.208
2.2 En caso de invalidez total	2.081.208

5974 *RESOLUCIÓN de 6 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VII Convenio Colectivo de la empresa «Red Eléctrica de España, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del VII Convenio Colectivo de la empresa «Red Eléctrica de España, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9004352), que fue suscrito con fecha 20 de febrero de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y, de otra, por los Comités de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

VII CONVENIO COLECTIVO 2001

CAPÍTULO I

Ámbitos de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

Las normas del presente Convenio regularán las relaciones de trabajo entre «Red Eléctrica de España, Sociedad Anónima», y sus empleados.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Cuanto se establece en este Convenio será de aplicación en todos los Centros de Trabajo de «Red Eléctrica de España, Sociedad Anónima».

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a los empleados de la empresa «Red Eléctrica de España, Sociedad Anónima», comprendidos en las actuales categorías profesionales desde la categoría profesional «0» hasta la categoría profesional «22», ambas incluidas.

No obstante lo establecido en el articulo 8, quedan excluidos del ámbito de aplicación del convenio colectivo los empleados que suscriban voluntariamente la Política de Directivos.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su firma y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre del año 2001. No obstante, con carácter excepcional se dará efecto retroactivo al 1 de enero de 2001 a los pagos establecidos en los artículos 20, 21, 22, 36 y 40, punto 1, de este Convenio.

Al término de su vigencia, el presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado y, en tanto no se sustituya por uno nuevo, permanecerá vigente el contenido normativo del mismo.

CAPÍTULO II

Condiciones de aplicación

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, y sustituyen a la totalidad de las aplicables en la empresa, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las normas contenidas en el presente Convenio son, en su conjunto, más beneficiosas para el personal que las establecidas por las disposiciones vigentes.

Las mejoras de este Convenio podrán ser absorbidas o compensadas, en su conjunto y en cómputo anual, con los aumentos en las retribuciones, cualquiera que sea su forma, carácter o concepto que adopten, aún cuando tengan su origen en disposiciones legales, resoluciones judiciales o acuerdos administrativos

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 7. *Organización práctica del trabajo.*

La organización práctica del trabajo, así como las decisiones sobre políticas, sistemas y procedimientos de organización del trabajo corresponden a la Dirección de la empresa, sin perjuicio de las facultades que competan legalmente a la representación de los trabajadores y de las consultas y acuerdos que pudieran articularse con la misma.

Ambas partes manifiestan que la organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, calidad y servicio basado en la óptima utilización de todos los recursos. Para este objetivo se entiende necesaria la existencia de una organización ágil y flexible y la mutua colaboración de todo el personal de la empresa.

Ambas partes consideran que es positiva la existencia de cauces para que los trabajadores, a través de sus representantes, estén informados o sean oídos en el proceso de toma de decisiones y de formación de voluntad en la empresa.

Ambas partes acuerdan que la articulación de dichos cauces debe ser, a la vez, eficaz y operativa, para lo cual deben establecerse a través de los órganos que realizan funciones efectivas en la materia.

Artículo 8. *Valoración de puestos de trabajo y clasificación profesional.*

De acuerdo con la metodología de asignación de puntos por factores y características propias de «Red Eléctrica de España, Sociedad Anónima», el sistema de valoración de puestos de trabajo y clasificación profesional es el siguiente:

Categoría profesional	Rango de puntuación
0	71 a 77
1	78 a 86
2	87 a 95
3	96 a 105
4	106 a 116
5	117 a 128
6	129 a 141
7	142 a 156
8	157 a 173
9	174 a 191
10	192 a 211
11	212 a 233
12	234 a 258
13	259 a 285
14	286 a 315
15	316 a 348
16	349 a 384
17	385 a 425
18	426 a 469
19	470 a 518
20	519 a 573
21	574 a 633
22	634 a 700

No obstante las tarifas de cotización a la Seguridad Social, se efectuarán según la distribución prevista en el citado régimen general.

El contenido de la categoría viene definido por la valoración de la descripción del puesto de acuerdo con la metodología de asignación de puntos por factores.

Artículo 9. *Procedimiento de valoración y Comisión de Valoración.*

La Comisión de Valoración estará integrada por cuatro Representantes de la Dirección y tres personas de la Empresa designadas por la Representación Social y un experto en Valoración de Puestos que actuará como asesor con voz pero sin voto.

La Comisión de Valoración tendrá las funciones previstas en el Procedimiento de Valoración de Puestos, incluido en el anexo II de este Convenio.

Se respetará la Categoría Profesional a los trabajadores cuyos puestos hayan resultado valorados por debajo de su Categoría Profesional, no operando en estos casos compensación ni absorción alguna por este motivo.

Artículo 10. *Formación profesional.*

Las partes firmantes coinciden en señalar que existe una continua aceleración de la producción de conocimientos y de introducción de cambios en la Empresa y su entorno y que para cubrir el posible desfase entre los requerimientos de los puestos de trabajo y las destrezas del personal es necesario establecer una estrategia de formación profesional para los empleados de Red Eléctrica.

Asimismo ambas partes consideran que la formación profesional debe estar conectada de forma efectiva con la carrera profesional de los trabajadores, de la cual acuerdan que aquélla será en la práctica un factor relevante.

Artículo 11. *Comisión de formación.*

Se establece con carácter informativo una Comisión de Formación, que estará integrada por dos Representantes designados por la Dirección de la Empresa y otros dos Representantes designados por el Comité Intercentros.

Se reunirán trimestralmente para conocer las actividades realizadas en materia de formación y la previsión de las actividades a desarrollar en el siguiente trimestre.

En el primer trimestre de cada año se entregará a la Comisión la planificación y el presupuesto anual en materia de formación.

Artículo 12. *Planes de Formación Profesional.*

La Dirección de la empresa considera de primordial interés la permanente formación y actualización profesional del personal, por lo que la formación profesional estará basada en el análisis sistemático de necesidades, integrado con todos los valores y planes de Red Eléctrica, orientado a dar un valor añadido a las personas, a la organización y al servicio que presta la empresa.

Artículo 13. *Contenido mínimo de los planes de Formación Profesional.*

En función del análisis sistemático de necesidades, la Dirección de la Empresa incluirá dentro del Plan General de Formación programas relacionados con:

a) Adecuación del personal al cambio tecnológico y organizativo.
b) La progresión profesional del personal.
c) Formación académica reglada.
d) Formación en nuevas tecnologías.
e) Formación lingüística derivada de las nuevas tecnologías, contactos internacionales y necesidades organizativas de la Empresa.
f) Formación en técnicas de gestión.
g) Técnicas y Procedimientos de Seguridad e Higiene.

Artículo 14. *Compromisos sobre formación.*

En una perspectiva más amplia, la formación ha de ser un factor dinamizador que acompañe al desarrollo a largo plazo, permita la prestación de servicios de mayor calidad que satisfagan las necesidades de los usuarios de Red Eléctrica, promoviendo la diversificación y profundización de los conocimientos de los trabajadores de modo permanente.

A estos efectos, la Dirección de la empresa desarrollará una política de formación tendente a:

Realizar, por sí o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las cualificaciones futuras y necesidades de personal en la empresa.

Desarrollar y promover la aplicación efectiva del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, así como de los Convenios Internacionales suscritos por España, referentes al derecho a la formación continua.

Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en la empresa o a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.

Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación

en la empresa, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los empleados afectados.

Coordinar y hacer el seguimiento de la formación práctica de los alumnos que sean recibidos por la empresa en el marco de los acuerdos firmados por la misma.

Facilitar, dentro de las posibilidades presupuestarias de cada ejercicio, el acceso a recursos de formación, para el reciclaje o la promoción, a aquellas personas o colectivos que lo requieran, para fomentar la política de igualdad de oportunidades en la empresa.

Introducir el concepto de igualdad de oportunidades en los cursos de formación promovidos por la empresa, al objeto de sensibilizar a todas las personas que componen la plantilla ante actitudes discriminatorias.

Evaluar de manera continua todas las acciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación empresarial.

Promover programas de Cooperación Educativa con las instituciones educativas relacionadas con la actividad empresarial de Red Eléctrica.

Artículo 15. *Promociones y ascensos.*

La Dirección de la empresa se compromete a que el sistema de formación sea orientado a la progresión de todos los trabajadores dentro de la empresa en condiciones de competitividad con el mercado.

La formación tendrá en cuenta las necesidades y planes de Red Eléctrica y los requerimientos de cualificación profesional, presentes y futuros, para la cobertura de necesidades y la realización de los planes.

La Dirección de la empresa ejercerá sus facultades organizativas en la toma de decisiones sobre ascensos y promociones en el trabajo teniendo en cuenta el desempeño del puesto de trabajo y la formación.

Promover que, a igual mérito y capacidad, se contemple positivamente el acceso de personas cuyo género no esté debidamente representado en una categoría o función determinada.

Se ponderará de forma subsidiaria la antigüedad del trabajador, que en ningún caso tendrá el carácter de condición suficiente para el ascenso o promoción.

CAPÍTULO IV

Ingresos y período de prueba

Artículo 16. *Ingreso y contrato de trabajo.*

La Dirección de la empresa acordará con el trabajador de nuevo ingreso su categoría profesional, tras la realización de las pruebas de ingreso que considere necesarias para la eficaz contrastación del mercado de trabajo y de acuerdo con los procedimientos aprobados.

El ingreso se formalizará mediante contrato de trabajo por escrito, cuyos modelos serán facilitados a la Representación Social.

La Representación Social será informada de los puestos de trabajo que se piensan cubrir, de las condiciones que deben reunir los candidatos y de las características de la selección, salvo que la urgencia de la contratación impida la comunicación. La salvedad citada no deberá representar un porcentaje superior al 20 por 100 de las plazas cubiertas anualmente.

Asimismo la Representación Social recibirá información de los informes de control de calidad que realice la auditoría sobre si los procesos de selección y reclutamiento se atienen a los procedimientos aprobados.

En los procesos de selección a que se refiere el presente Convenio, sin perjuicio de la contrastación con el mercado de trabajo, tendrá preferencia el personal de Red Eléctrica, que, a juicio de la Dirección, reúna las condiciones requeridas para el puesto de trabajo objeto de selección.

En la cobertura de los puestos de trabajo correspondiente a las categorías de «0» a «7», ambas inclusive, el personal de Red Eléctrica, que demuestre en las pruebas correspondientes aptitud para el desempeño de los puestos objeto de selección, tendrá preferencia sin perjuicio de la contrastación con el mercado de trabajo. Un miembro de la Representación de los Trabajadores, designado por la Representación Social, será oído en el proceso interno de selección para la cobertura de los puestos de las categorías de «0» a «7».

Artículo 17. *Período de prueba.*

Todo nuevo contrato de trabajo estará sujeto a período de prueba en los términos máximos previstos en la legislación vigente.

La suspensión del contrato de trabajo, cualquiera que sea su causa, interrumpirá el período de prueba.

Cualquier resolución de un contrato en período de prueba será comunicada a la Representación de los Trabajadores.

CAPÍTULO V

Condiciones de trabajo

Artículo 18. *Jornada anual de trabajo.*

La jornada real y efectiva de trabajo, en cómputo anual, será común a todos los empleados de Red Eléctrica, por lo que cada trabajador, sea cual fuere su jornada diaria y el horario que deba realizar por las peculiaridades de su trabajo, efectuará, en cómputo anual la misma jornada real y efectiva, que será de mil setecientas horas anuales.

La citada jornada en cómputo anual se distribuirá según los días laborables de cada año, teniendo en cuenta los períodos de jornada partida y jornada continua, según los horarios que más adelante se indican, pudiendo sufrir las modificaciones correspondientes en función de las fiestas locales o autonómicas para cumplir la jornada anual anteriormente establecida.

Artículo 19. *Horario general (excepto el personal de las demarcaciones y el personal con regímenes especiales).*

Horario de lunes a jueves en período de jornada partida:

Horas día: Ocho horas treinta minutos ± una hora
Horario entrada: Ocho a nueve horas.
Horario salida: A partir de las diecisiete treinta horas.
Tiempo para la comida: Mínimo una hora.
Horario de coincidencia: De nueve a catorce horas y de dieciséis treinta a diecisiete treinta horas.
Tiempo mínimo trabajo/día: Siete horas treinta minutos.

Horario viernes en período de jornada partida:

Horario día: Seis horas treinta minutos ± treinta minutos.
Horario entrada: Ocho a ocho treinta horas.
Horario salida: A partir de las catorce treinta horas.
Horario de coincidencia: De ocho treinta a catorce treinta horas.

Horario de lunes a viernes durante el período de jornada continua:

Horas día: Seis horas quince minutos ± treinta minutos.
Horario entrada: Ocho a ocho treinta horas.
Horario salida: A partir de las catorce horas quince minutos.
Horario coincidencia: Ocho treinta a catorce quince horas.

El período de jornada continua será del 1 de junio al 16 de septiembre.

Acumulación máxima ± quince horas a regularizar antes del 31 de diciembre de cada año.

Serán inhábiles los días 24 y 31 de diciembre y otro día inhábil en la primera quincena de enero o ultima de diciembre.

Artículo 20. *Horario de demarcaciones.*

Por razones organizativas y por las características de los trabajos a realizar en las Demarcaciones es necesario que la jornada de trabajo diaria sea mayor en las épocas del año en que el día se alarga y menor cuando hay menos horas de luz solar.

Por lo tanto, la reducción de jornada se aplicará en la jornada de invierno (lunes a jueves) del personal de las Demarcaciones, con lo que se armonizan los intereses de estos empleados con la necesidad de la empresa de no disminuir el horario de trabajo en verano para aprovechar mejor, por razones organizativas, la luz del día y las condiciones climatológicas más favorables para trabajos en el exterior.

Horario de jornada partida de lunes a jueves:

Horas día: Ocho horas.
Horario entrada: Ocho treinta horas.
Horario salida: Diecisiete treinta horas.
Comida: De trece a catorce horas.

Horario de lunes a viernes en el período de jornada continua y del viernes en jornada partida:

Horas día: Siete horas.
Horario entrada: Siete treinta horas.
Horario salida: Catorce treinta horas.

La jornada continua se realizará en el período comprendido entre el segundo lunes de junio y el segundo viernes de septiembre.

Cambio de jornada de las Demarcaciones: No obstante lo anterior en las Demarcaciones, antes del 31 de enero de cada año, se podrá llegar

al acuerdo, entre la empresa y los representantes de los trabajadores afectados, para modificar su jornada y adaptarla a las cargas de trabajo de cada año y a las peculiaridades del entorno en el que se encuentran ubicadas, siempre que el acuerdo respete los siguientes criterios:

Afectará a los trabajadores de las Demarcaciones.

No podrá superar la jornada anual pactada en el convenio.

Deberá tener una jornada diaria de lunes a jueves entre 7 y 10 horas.

Los viernes tendrán un mínimo de seis horas.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural al que corresponden.

El tiempo mínimo para comer será de una hora.

Tendrán un período mínimo de jornada continua de tres meses al año.

Si no se llega a un acuerdo, se tendrá la jornada establecida anteriormente en este artículo.

Si se modifica la jornada prevista en convenio para las Demarcaciones entre el segundo lunes de junio y el segundo viernes de septiembre, por los días de jornada continua que se cambien a jornada partida, se percibirá una compensación de 1.267 pesetas (7,614 euros) por día modificado.

En aquellos centros de trabajo donde se necesite más de una hora para comer se modificará el anterior horario según las necesidades de los citados centros de trabajo.

Serán inhábiles los días 24 y 31 de diciembre y otro día inhábil en la primera quincena de enero o ultima de diciembre.

Los horarios de las Demarcaciones conllevan la obligatoriedad de realizar los trabajos necesarios, fuera de su jornada ordinaria, para el mantenimiento del servicio, cuando fuera requerido para ello.

A las horas extraordinarias que pudieran producirse se les dará el tratamiento previsto en el artículo 26 de este Convenio.

Artículo 21. *Horario de los supervisores de obra.*

Los supervisores de obra de construcción, montaje y renovación, tendrán una distribución diferente de la jornada anual pactada en convenio en función de que estén o no asignados a una obra.

Para los trabajos de supervisión de obra se seguirán los siguientes criterios:

No podrá superar la jornada anual pactada en el convenio colectivo.

Deberán tener una jornada diaria de trabajo efectivo adaptada a las características de la obra a la que estén asignados, respetando el máximo de jornada diaria establecido en la legislación vigente.

Los descansos semanales y de festivos que no puedan disfrutarse en el momento que correspondan, se acumularan para ser disfrutados una vez finalizados los citados trabajos y en todo caso antes de finalizar el año. No se podrá trabajar más de 14 días sin disfrutar del descanso semanal correspondiente.

Dentro del año deberán disfrutar de sus días de vacaciones, procurándose que la totalidad o la mayor parte de ellas queden fuera de los periodos de supervisión.

El tiempo mínimo para comer será de una hora.

En compensación a la aplicación de los anteriores criterios se percibirá 1.584 pesetas (9,517 euros) por día efectivamente trabajado.

Artículo 22. *Bolsa flexible de horas.*

Horas de flexibilidad anuales: Se establecen para cada trabajador 60 horas anuales, de aplicación flexible con cargo a la jornada anual pactada en convenio. Las cantidades anteriores son totales anuales por persona y no acumulables por cambio de actividad. Se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1. Se aplicará:

Al personal de las Demarcaciones que no tengan un régimen especial, excepto retenes.

A los supervisores de obra.

2. Momento de aplicación:

Las horas de flexibilidad se aplicarán a continuación de la jornada diaria, sábados, domingos y festivos.

No se aplicará la flexibilidad a las actuaciones de los retenes y para las horas extraordinarias de averías previstas en el artículo 26 del Convenio.

3. Numero de horas diarias:

Las horas de flexibilidad no excederán de dos horas diarias en jornada partida, tres horas diarias en jornada continua y diez horas diarias en los demás supuestos (sábados, domingos y festivos).

En fines de semana o festivos se trabajará un mínimo de seis horas por día, sin que pueda aplicarse a mas de tres fines de semana completos y dos sábados o domingos o festivos independientes al año.

Durante la jornada continua no se podrán superar 14 días laborables de flexibilidad y dos fines de semana.

4. Preaviso:

Se comunicará a los interesados con veinticuatro horas de antelación para prolongación de jornada y con cuarenta y ocho horas para el resto de los casos.

5. Compensación:

a) Las horas realizadas se compensarán necesariamente con tiempo de descanso, una por una, de forma que la jornada anual sea la pactada en convenio.

El descanso compensatorio se podrá efectuar antes o después del momento en el que se aplique la flexibilidad. El periodo de descanso se disfrutará cuando lo solicite el trabajador, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. En caso de discrepancia se descansará al inicio de los tres meses anteriores o dentro de los tres meses posteriores siempre que estén dentro del año al que corresponden, poniéndose como límite para su disfrute el 31 de enero del año siguiente al que se realizaron.

Sin perjuicio de lo anterior, por cada hora de flexibilidad se percibirá la cantidad de 1.811 pesetas (10,886 euros) por hora efectivamente trabajada.

b) La dieta y los desplazamientos, motivados por la aplicación de la jornada flexible, correrán a cargo de la empresa siempre que se haya tenido que efectuar algún desplazamiento y el gasto no estuviera ya compensado. En el caso de realizarse en el centro de trabajo propio se abonará la dieta de comida.

6. Información al Comité Intercentros:

Se entregará al comité intercentros, todos los meses, información de las horas de flexibilidad que se hayan realizado, en la que se recoja detalle por persona de la causa que motivó la aplicación de la flexibilidad, las horas y fechas de realización, las horas y fechas de descanso.

Artículo 23. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales se fijan en veinticinco días laborables, entendiéndose como tales los días de lunes a viernes. En el régimen especial de turno cerrado tendrán la consideración de laborables los días de trabajo efectivo. Se podrá convenir su disfrute en dos períodos como máximo, excepto que haya un acuerdo entre la Dirección y el trabajador.

El período de vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre la Dirección y el trabajador y, salvo las necesidades del servicio, las vacaciones de cada empleado se disfrutarán preferentemente dentro del período de jornada continua.

No se considerarán períodos, aunque sí vacaciones, los días sueltos a cuenta de las mismas con autorización y con un máximo de tres días al año.

Artículo 24. *Permisos y licencias.*

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

c) Dos días por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) El tiempo necesario para concurrir a exámenes, cuando cursen con regularidad estudios en centros oficiales o reconocidos, con el correspondiente preaviso y justificación.

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá substituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen.

3. Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

4. Licencias no retribuidas: Hasta tres días al año, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Artículo 25. *Excedencia voluntaria.*

El personal podrá solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria en las condiciones establecidas en la legislación vigente.

El reingreso deberá solicitarse un mes antes de finalizar la excedencia y se otorgará sólo si existe vacante de igual o similar categoría a la que tenía el solicitante en el momento en que le fue concedida la excedencia.

Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, ambas partes acuerdan la minimización de las horas extraordinarias.

Mensualmente se facilitará a la Representación Social un resumen de las horas extraordinarias realizadas por Centros de Trabajo y personas afectadas.

Las horas extraordinarias se compensarán con tiempo de descanso, en un período pactado por la Dirección y el interesado y salvando las necesidades del servicio.

Transcurridos noventa días desde la terminación del servicio, que originó la realización de las horas extraordinarias, si éstas no se hubiesen compensado con tiempo de descanso serán abonadas económicamente.

En todo caso las horas extraordinarias realizadas en días no laborables y en condiciones excepcionales por urgencia de averías, el trabajador podrá optar entre la compensación por descanso o económica. Lo establecido en este párrafo no es aplicable al régimen especial de turno cerrado que se regirá por sus propias normas.

Por excepción y de acuerdo con el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores las horas extraordinarias trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, que pongan en riesgo o impidan la continuidad del servicio, sin perjuicio de su consideración como tales a efectos de su retribución, tendrán carácter necesario y no computarán a efectos del número máximo de horas extraordinarias.

La hora extraordinaria se compensará con un incremento del 75 por 100 sobre el salario que correspondiera a la hora ordinaria.

En los casos de horas extraordinarias entre las veintidós y las seis horas h se compensarán con un incremento del 100 por 100 sobre el salario que correspondiera a la hora ordinaria.

En caso de compensación de las horas extraordinarias con descanso se aplicarán los incrementos inicialmente establecidos.

Artículo 27. *Regímenes especiales.*

La asunción por parte de Red Eléctrica de las funciones encomendadas por la Ley y el Real Decreto de su creación, exigen un marco flexible para establecer regímenes especiales adecuados a las tareas que, por sus características, requieran la aplicación de un régimen distinto al general.

Los puestos con régimen especial podrán tener un complemento de puesto de trabajo y condiciones de horario u otras distintas de las generales.

Es facultad de la Dirección de la empresa señalar el tipo de régimen que corresponda a cada puesto de trabajo, sin perjuicio de las facultades reconocidas a la Representación Social por la legislación vigente. De los cambios que se produzcan será informada la Representación de los Trabajadores.

Artículo 28. *Turno abierto.*

Este régimen supone la realización, durante todo el año y de lunes a viernes, de las horas semanales establecidas con carácter general, con el horario a definir por la empresa, sin que dicha jornada pueda iniciarse antes de las 8 de la mañana ni finalizarse después de las nueve de la noche, con una interrupción máxima de una hora treinta minutos para la comida.

Artículo 29. *Turno cerrado.*

Este horario supone la cobertura de los puestos de trabajo durante las veinticuatro horas del día, todos los días del año, con el límite del número de horas anuales aplicables con carácter general y respeto al cómputo general de los días de descanso anuales.

Las rotaciones se establecerán por calendario para los distintos períodos de tiempo o según las necesidades del servicio en cada momento.

Artículo 30. *Retén.*

Este régimen supone la pertenencia a un Grupo de Retén que garantiza permanentemente el mantenimiento del servicio.

Tal garantía vendrá dada por la permanente accesibilidad y disponibilidad de forma rotatoria, como mínimo, de uno de los miembros del Grupo.

En consecuencia, la adscripción al Grupo de Retén conlleva la obligatoriedad de realización de los trabajos necesarios para el mantenimiento del servicio. A estas horas, que tendrán el carácter de extraordinarias, se les dará el tratamiento previsto en el artículo 26 de este Convenio.

La Dirección de la empresa fijará el número de miembros de cada Grupo de Retén, el cual no se considerará disminuido, a efectos económicos, por vacantes o I.T. de sus miembros de duración no superior a tres meses, ni por vacaciones de los mismos excepto en el caso de que el Grupo de Retén quede reducido a la mitad, en cuyo caso la anterior duración no podrá exceder del tiempo correspondiente a vacaciones.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 31. *Principios generales.*

El sistema retributivo de Red Eléctrica está formado por los conceptos que se establecen en este capítulo, siendo los conceptos salariales aplicados hasta la entrada en vigor de este Convenio reemplazados por los que en este capítulo se contemplan.

Las retribuciones se abonarán en doce pagas coincidentes con los meses naturales del año, que incluyen el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias legales.

La retribución se determina mediante la suma de los conceptos salariales definidos en los artículos 32 a 37 más, en su caso, los complementos personales que correspondan.

Artículo 32. *Niveles retributivos.*

Conforme al sistema de asignación de puntos por factores el nivel retributivo determinado para cada categoría es el que figura en cómputo anual en la columna A del anexo I.

Las diferencias que señalan los niveles retributivos B a E del citado anexo I, corresponden a la evaluación consolidada que facultativamente realice la Dirección de la empresa sobre el desempeño del puesto de trabajo y los factores personales de cada empleado.

Los elementos de la evaluación consolidada serán hechos explícitos por la Dirección con objeto de que su conocimiento actúe como estímulo para los trabajadores en el desempeño de su puesto de trabajo.

El nivel retributivo F es el previsto para los empleados con una Categoría Profesional asignada que no guarda relación con la valoración del puesto que se ocupa.

Artículo 33. *Complemento personal no absorbible.*

Como consecuencia de la supresión del concepto de antigüedad con efecto de primero de enero de 1998, se crea un complemento personal no absorbible que tendrá los siguientes valores:

En el año 1998, la cantidad que se venía percibiendo a 31 de diciembre de 1997 más un 1 por 100 del salario base de 1997.

En el año 1999, la cantidad que se percibía en 1998 incrementada en un 1 por 100 del salario base de 1997.

A partir del año 2000, la misma cantidad que se percibió en 1999.

Artículo 34. *Complementos de puesto de trabajo.*

El personal que ocupe puestos de trabajo que tengan asignado un complemento de índole funcional, percibirá dicho complemento en tanto ocupe el mismo y dejará de percibirlo si deja de ocuparlo, con la excepción de lo previsto para los puestos con régimen especial de «Turno Cerrado».

Los complementos de puesto de trabajo correspondientes a los puestos de trabajo con régimen especial de Turno Abierto, Turno Cerrado y Retén son los siguientes:

a) Turno Abierto: El personal en régimen especial de turno abierto percibirá un complemento de puesto de trabajo equivalente al 10 por 100 de su nivel retributivo.

b) Turno Cerrado: El personal en régimen especial de turno cerrado percibirá un complemento de puesto de trabajo equivalente al 25 por 100 de su nivel retributivo.

Los complementos de puesto de trabajo percibidos por turno cerrado se consolidarán de la siguiente forma:

Al final de los años 5.º a 14.º, el 5 por 100 por cada año.
Al final de los años 15.º a 19.º, el 10 por 100 por cada año.

c) Retén: El personal en régimen especial de retén percibirá un complemento de puesto de trabajo equivalente al que resulte de aplicar sobre su nivel retributivo los siguientes porcentajes:

	Porcentaje
Grupos de retén de seis personas	10
Grupos de retén de cinco personas	12
Grupos de retén de cuatro personas	14
Grupos de retén de tres personas	16
Grupos de retén de dos personas	18

d) Condiciones especiales: Se reconoce un complemento de puesto de trabajo, equivalente al 1 por 100 de su nivel retributivo, a los empleados que ocupen los puestos de trabajo de Jefe de Equipo de Subestación, Montador de Subestación, Capataz de Líneas, Operario de Líneas, Operario de Subestaciones, Operador de Cuadro de Subestaciones y Operarios de Almacén del Almacén Central de la Mudarra.

Artículo 35. *Retribución variable.*

Se establece una retribución variable del 6 por 100 de nivel retributivo del trabajador (salario base).

La cantidad prevista en cada año para retribución variable se distribuirá hasta un máximo del 1,5 por 100 del salario base en relación con el cumplimiento de los objetivos de la Dirección a la que se pertenezca y el resto corresponderá a la evaluación que facultativamente realice la Dirección y se corresponderá con la evaluación de la actuación personal.

Anualmente la Dirección de la empresa, antes de la aplicación de la retribución variable, informará y oirá a la representación de los trabajadores sobre los criterios de aplicación de dicha retribución variable.

La aplicación de la retribución variable se hará conforme a los criterios que se establecen en el anexo III de este Convenio.

Artículo 36. *Complemento de transporte y comida.*

Se percibirá un complemento de transporte y comida por la cuantía de 12.997 pesetas (78,113 euros) mensuales en los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, octubre, noviembre y diciembre y de 9.099 pesetas (54,686 euros) mensuales en los meses de junio, julio y septiembre. No se percibirá en el mes de agosto.

Artículo 37. *Complementos personales derivados de la disposición transitoria sexta del Convenio Colectivo 1985.*

Los complementos personales derivados de la disposición transitoria sexta del Convenio Colectivo de 1985 tendrán el carácter de congelados e inabsorbibles, a menos que se produzca cambio de categoría o promoción económica del trabajador.

Artículo 38. *Abono por enfermedad.*

Durante la situación de I.T. todo empleado percibirá con cargo a la Empresa la diferencia entre la prestación correspondiente de la Seguridad Social y el 100 por 100 de su retribución.

Artículo 39. *Abono de retribuciones.*

Las retribuciones pactadas en este Convenio se abonarán por transferencia bancaria a la cuenta que a estos efectos deberá todo trabajador haber indicado a la Dirección de Organización y Recursos Humanos.

Artículo 40. *Pagos correspondientes al Convenio.*

1. En el año 2001, se aplicará a los salarios vigentes en 2000 el IPC real más el 0,25. Inicialmente se aplicará el IPC previsto, operando la revisión correspondiente, en su caso, hasta alcanzar el índice pactado, una vez conocido éste.

2. Las cantidades que en su caso resulten de la regularización, se efectuarán en el mes siguiente a que se conozca el IPC real correspondiente.

Los porcentajes de incremento salarial pactados en este Convenio tendrán validez únicamente para el año 2001 que se fija en el punto anterior y los incrementos de años posteriores deberán ser objeto de negociación expresa, por lo que, de no lograrse un nuevo acuerdo, no será de aplicación en 2002 los incrementos pactados para años anteriores.

CAPÍTULO VII

Seguridad e higiene

Artículo 41. *Principios generales.*

La Dirección de la empresa se compromete a desarrollar las acciones y medidas en materia de prevención de riesgos laborales, que sean necesarias para lograr unas óptimas condiciones de trabajo.

Las técnicas preventivas irán encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud del empleado desde su propia generación, tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar como a los elementos empleados en el proceso.

Asimismo se emprenderán acciones y medidas encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción, defensa de la salud y mejora de las condiciones de trabajo.

Las partes firmantes del presente Convenio valoran la importancia de la formación como elemento esencial de las acciones preventivas, comprometiéndose por tanto a realizarla de forma eficaz.

Artículo 42. *Delegados de Prevención.*

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones especificas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Se nombrarán seis Delegados de Prevención por y entre los representantes del personal.

Los Delegados de Prevención tendrán un crédito de cuarenta horas mensuales retribuidas y no acumulables a las que les corresponden como representantes de los trabajadores, para la realización tanto de sus funciones de prevención como de representantes de los trabajadores.

Asimismo, en el desarrollo de sus funciones de prevención tendrán capacidad para efectuar gastos, utilizando los procedimientos establecidos en la empresa, hasta un coste total de 600.000 pesetas durante el año 2001.

Los Delegados de Prevención deberán informar a la empresa del resultado de las visitas realizadas, en el ejercicio de sus labores de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Artículo 43. *Comité de Seguridad y Salud.*

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, con competencia para toda la Empresa, como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

El Comité estará formado por los seis Delegados de Prevención y seis Representantes nombrados por la Dirección de la Empresa. Actuará como Secretario, con voz y sin voto, un Técnico de los Servicios de Prevención de la empresa.

A las reuniones del Comité de Seguridad y Salud podrán asistir, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los Técnicos de Prevención de la Empresa no incluidos en la composición del citado Comité.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

Artículo 44. *Cometidos.*

Los cometidos, facultades, garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud serán los establecidos en la legislación vigente.

El Comité de Seguridad y Salud adoptará sus propias normas de funcionamiento una vez constituido.

CAPÍTULO VIII

Representación de los trabajadores y acción sindical

Artículo 45. *Sistemas de representación.*

La Representación de los Trabajadores en el seno de la empresa se instrumenta a través del Comité Intercentros, de los Comités de Centro

de Trabajo, en su caso de los Delegados de Personal y de los Delegados Sindicales designados por las organizaciones sindicales en las condiciones establecidas en la L.O.L.S.

Artículo 46. Comité intercentros.

El Comité Intercentros estará compuesto por once miembros designados entre los componentes de los Comités de Centros de Trabajo por las Organizaciones Sindicales en proporción a los resultados de las elecciones sindicales.

Tendrá como competencias las siguientes:

Elegir, proporcionalmente a los resultados de las elecciones sindicales, a los miembros de las comisiones establecidas en este Convenio.

El Comité Intercentros se reunirá tres veces al año con la Alta Dirección de la Empresa para recibir información sobre los temas de carácter general que afecten a la Empresa y sean de interés sindical.

Artículo 47. *Competencias y garantías de la representación de los trabajadores.*

1. Las competencias de la Representación de los Trabajadores en el seno de la empresa serán las siguientes:

a) Recibir información trimestralmente sobre el programa de producción y evolución del empleo.

b) Conocer, anualmente, cuantos documentos se den a conocer a los socios y en especial, el balance, la cuenta de resultados y la memoria de la empresa.

c) Emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones, implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo, establecimiento de sistemas de primas e incentivos.

d) Emitir informes sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

e) Ser informada de los objetivos generales de la empresa.

f) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que habitualmente se utilizan en el centro de trabajo, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

g) Recibir información y ser oídos sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en los casos de despido.

h) Ser informada periódicamente sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestrabilidad.

i) Vigilar el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral vigente.

j) Participación a través de los cauces previstos en el Convenio en lo siguiente:

El Comité Intercentros designará tres miembros en la Comisión de Valoración con las competencias que establece el Procedimiento de Valoración de Puestos de Trabajo.

El Comité Intercentros recibirá de la Dirección de la empresa información sobre los planes y presupuestos de formación tal como se establece en el artículo 11 de este Convenio.

k) Integración en el órgano responsable de realizar las valoraciones de los puestos de trabajo.

l) Ser informada acerca de los puestos de trabajo a cubrir, de las características de la selección y de la rescisión de contratos en período de prueba.

m) Ser informada sobre la descripción funcional de los puestos de trabajo, así como de su adscripción orgánica, a medida que una y otra se vayan aprobando.

n) El Comité Intercentros recibirá información de los controles de calidad que realice la Auditoría sobre si los procesos de selección y reclutamiento se atienen a los procedimientos aprobados.

ñ) Formar parte de la Comisión constituída para entender de los asuntos sociales previstos en el Convenio.

Los informes que deban emitir los Representantes de los Trabajadores deberán elaborarse en el plazo de quince días.

Los miembros de los Comités y los Delegados de Personal, observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información y datos que se les faciliten por la Dirección de la empresa, aún después de dejar de pertenecer al mismo o de ser Delegado de Personal, y en especial de todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los Representantes de los Trabajadores, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

2. Las garantías de los Representantes de los Trabajadores serán los siguientes:

a) Ser protegidos contra cualquier acto de usurpación, abuso o injerencia que afecte al libre ejercicio de su función.

b) Expresar, colegiadamente si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, fuera de las horas efectivas de trabajo, publicaciones de carácter laboral o social, comunicándolo a la Dirección de la empresa.

c) En los centros de trabajo con más de 100 trabajadores fijos y siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición del Comité de centro de trabajo un local adecuado, aunque pudiera no ser de uso exclusivo, en el que puedan desarrollar sus actividades representativas, así como uno o varios tablones de anuncios, visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil con los trabajadores, que podrán ser utilizados para fijar comunicaciones o información de interés laboral, comunicándolo a la Dirección de la empresa.

d) Ser protegidos contra los actos abusivos o discriminatorios, tendentes a menoscabar su libertad sindical en relación con su empleo.

e) Derecho a la apertura de un expediente contradictorio en el supuesto de sanciones graves, muy graves o despido en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de centro de trabajo o, en su caso, los restantes Delegados de Personal del centro de trabajo.

f) Disponer para el ejercicio de su función representativa del crédito de horas mensuales que la legislación determine en cada momento que, sin rebasar el máximo legal, podrán ser acumuladas, para el ejercicio de sus funciones de representación y también para posibilitar la asistencia al Comité Intercentros y a cursos organizados por su Sindicato. El sistema de acumulación de horas se hará mensualmente.

Las relaciones de los Representantes de los Trabajadores con la Empresa se llevarán a cabo a través de la Dirección de Organización y Recursos Humanos, competente asimismo para recibir las comunicaciones legalmente previstas en materia de uso de la reserva de horas, convocatoria de asambleas y reuniones de la Representación de los Trabajadores.

Artículo 48. *Asignación de crédito presupuestario para la representación de los trabajadores.*

Durante el año 2001, dos miembros de la Representación Sindical, de entre cuatro de ellos designados al efecto, tendrán capacidad para disponer gastos, utilizando los procedimientos establecidos en la Empresa, hasta un coste total de 2.000.000 de pesetas.

La citada cantidad se repartirá proporcionalmente a los resultados de las elecciones sindicales.

Artículo 49. *Acción sindical.*

Toda Central Sindical legalmente constituída tendrá derecho al reconocimiento de una Sección Sindical en el seno de la empresa, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical o tenga el carácter de Central Sindical más representativa y presencia en los órganos de Representación de los Trabajadores, designando a los Delegados Sindicales que le correspondan según dicho texto legal.

Los Delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte de ningún Comité de Centro de Trabajo o no sean Delegados de Personal, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités.

Los Delegados Sindicales asistirán con voz pero sin voto a las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene de su Centro de Trabajo, pudiendo asistir con derecho a voz pero sin voto a cuantas reuniones celebren el Comité Intercentros, los Comités de Centro de Trabajo, los Delegados de Personal y cualesquiera otras Comisiones u órganos que puedan constituirse en el seno o por acuerdo de los anteriores.

Los trabajadores afiliados a una Central Sindical podrán solicitar individualmente y por escrito a la Dirección de Organización y Recursos Humanos, que se descuente en su nómina el importe de la cuota sindical que corresponda.

CAPÍTULO IX

Disposiciones varias

Artículo 50. *Comisión de asuntos sociales.*

La Comisión de Asuntos Sociales estará formada por seis miembros, tres de ellos designados por la Representación Social y tres por la Dirección de la Empresa a fin de realizar las tareas previstas en los artículos 50, 51, 52 y 53, así como las que le encomienden conjuntamente la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores.

La Comisión de Asuntos Sociales tendrá un Secretario, nombrado por la Dirección de la Empresa, que tendrá voz pero no voto y que será responsable de la documentación de la misma.

Artículo 51. *Préstamos para vivienda.*

Los empleados fijos que hayan superado el período de prueba podrán solicitar un préstamo para la adquisición, mejora o acondicionamiento de su vivienda habitual.

Estos préstamos se ajustarán al principio básico de que el coste de los mismos será soportado por el prestatario. Las condiciones generales y las condiciones económicas que deban figurar en el contrato serán fijadas por la Dirección de la empresa.

La cantidad máxima de crédito vivo será de 900 millones de pesetas.

La Comisión de Asuntos Sociales decidirá sobre la concesión de estos préstamos.

Artículo 52. *Préstamos para adquisición de automóvil.*

Los empleados que hayan superado el período de prueba podrán solicitar un préstamo para adquisición de automóvil, preferentemente nuevo.

Estos préstamos se ajustarán al principio básico de que el coste de los mismos será soportado por el prestatario. Las condiciones generales y las condiciones económicas que deban figurar en el contrato serán fijadas por la Dirección de la empresa.

La cantidad máxima de crédito vivo será de 110 millones de pesetas.

La Comisión de Asuntos Sociales decidirá sobre la concesión de estos préstamos.

Artículo 53. *Anticipos personales por razones de primera necesidad.*

Todos los empleados que hayan superado el período de prueba podrán solicitar la concesión de un préstamo personal por un importe de hasta tres mensualidades de su salario bruto ante una necesidad urgente e imprevista y debidamente justificada.

Este préstamo no devengará interés alguno para el empleado y será detraído de la nómina del interesado en un plazo no superior a un año.

La Comisión de Asuntos Sociales recomendará a la Dirección de la Empresa la decisión a tomar sobre la concesión de los anticipos personales.

Artículo 54. *Plan de pensiones.*

Todo empleado de Red Eléctrica que haya superado el período de prueba y que cumpla con los requisitos establecidos en las Especificaciones del Plan de Pensiones de Red Eléctrica podrá, si lo desea, ser partícipe de dicho Plan de Pensiones.

Artículo 55. *Jubilación a los sesenta y cinco años.*

Se mantiene la obligación, introducida en el VI Convenio, de jubilarse a los sesenta y cinco años para todos los trabajadores de Red Eléctrica. Se exceptúan de esta obligación aquellos trabajadores que a la edad de 65 años no tengan cubierto el periodo mínimo de cotización para causar derecho a la pensión de jubilación, que deberán jubilarse en el momento de obtener dicho periodo de cotización.

Artículo 56. *Seguro colectivo de fallecimiento e invalidez.*

«Red Eléctrica de España, Sociedad Anónima», mantendrá en vigor una póliza de seguro colectivo de fallecimiento e invalidez permanente, tanto absoluta como total para la profesión habitual, que cubrirá a todo trabajador que perciba retribución a cargo de la empresa.

Este seguro tendrá carácter contributivo y la prima será individualizable. El coste de las primas individuales será compartido a partes iguales entre el empleado y la empresa por la cobertura que exceda de 10 millones de pesetas y por la empresa hasta esa cantidad. La cobertura individual será determinada libremente por cada trabajador, hasta un límite máximo de 10 veces su nivel retributivo.

Se respetarán en materia de contribución por parte de la empresa las condiciones especiales reconocidas a determinados empleados, con carácter individual.

Artículo 57. *Dietas y kilometraje.*

Las dietas y kilometrajes se abonarán en las cuantías establecidas en el acta de aprobación del VII Convenio y de conformidad con los procedimientos en el Manual de la empresa.

Artículo 58. *Suministro de energía eléctrica.*

La empresa abonará el consumo real efectuado por el empleado hasta un máximo anual equivalente a 14.000 Kwh empleado en cómputo global para toda la plantilla y sin límite de potencia, rigiéndose por la tarifa específica contemplada en la Orden del Ministerio de Industria y Energía de 9 de febrero de 1988 para el suministro de energía eléctrica a los empleados de las empresas eléctricas y ateniéndose a las condiciones técnicas y económicas, establecidas por los artículos 21, 22 y 23 de la derogada Ordenanza Laboral.

Artículo 59. *Seguro médico.*

Red Eléctrica mantendrá a su cargo un documento asociativo de Seguro Médico, en condiciones de mercado, con una sociedad de reconocido prestigio y que cubrirá tanto al empleado de Red Eléctrica como a los familiares a su cargo y que convivan con él.

El seguro médico cubrirá a los empleados en situación de jubilación e invalidez y a sus cónyuges la situación de viudedad.

En el supuesto de que el titular del derecho fallezca, el viudo o viuda lo perderá si contrae segundas nupcias.

Artículo 60. *Comisión paritaria de vigilancia e interpretación.*

Con la entrada en vigor del presente Convenio se constituye la Comisión Paritaria de la Representación de las partes. Cada parte designará a tres miembros que la representen en la Comisión.

La Comisión Paritaria tendrá la competencia de resolver los conflictos derivados de la aplicación de este Convenio, así como los que acuerden atribuirle las partes.

Las discrepancias en el seno de la Comisión se resolverán por votación de la mayoría de ambas representaciones siempre que estén presentes un mínimo de dos personas de cada representación.

Artículo 61. *Igualdad de oportunidades.*

La Dirección de la empresa se compromete a desarrollar acciones positivas orientadas a garantizar la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres, asumiendo como objetivos básicos la igualdad de oportunidades en el empleo, formación, promoción y desarrollo.

Es objetivo fundamental lograr que el principio de igualdad entre hombres y mujeres, así como remover los obstáculos que dificulten su plenitud. En consecuencia, las acciones que se tomen al respecto, serán consecuentes con los siguientes principios:

a) La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, en lo que se refiere, en particular, al estado matrimonial o familiar.

b) La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo en las condiciones de acceso a todos los puestos de trabajo de todos los niveles de la empresa.

c) La igualdad de oportunidades incluye, en particular el acceso a todos los tipos de niveles de formación y perfeccionamiento de reciclajes profesionales.

d) El respeto a la dignidad de la persona en el lugar de trabajo es condición indispensable para la existencia efectiva de igualdad de oportunidades profesionales.

Con este espíritu se acuerda que al menos una de las personas que forman parte de las distintas Comisiones recogidas en el presente Convenio Colectivo, sea una mujer.

Disposición transitoria.

Para el personal que desde el uno de enero de 1986 se haya incorporado o se incorpore a «Red Eléctrica de España, Sociedad Anónima», en virtud del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores se establecen las siguientes condiciones para su adaptación a lo previsto en el presente Convenio:

A. En la retribución total en cómputo anual resultante de la aplicación del presente Convenio quedan comprendidos y compensados cuantos

devengos y beneficios complementarios asistenciales pudieran corresponder por la subrogación establecida en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

B. Como quiera que los conceptos retributivos contenidos en este Convenio sustituyen a todas aquellas percepciones salariales y no salariales que se venían abonando hasta su entrada en vigor, se establece un complemento personal que compense aquella diferencia de retribución que pudiera afectar negativamente a un empleado por causa de dicha sustitución.

C. Las condiciones para la adaptación a lo previsto en el presente Convenio serán específicas para el colectivo concreto que se haya incorporado a «Red Eléctrica de España, Sociedad Anónima», y comprenderán los siguientes acuerdos:

a) Acuerdo sobre la valoración económica, de forma individualizada, de sus percepciones salariales y no salariales.

b) Acuerdo, en su caso, sobre el carácter del exceso de la valoración anterior sobre las percepciones que se derivan de este Convenio.

c) Acuerdo, en su caso, sobre la categoría profesional a reconocer por la Dirección de la empresa.

Disposición adicional primera.

El proceso de estructuración de Red Eléctrica actualmente en curso conlleva una redefinición de los centros de trabajo, evolucionando de localizaciones provisionales a ubicaciones con vocación de permanencia y ello, aún estando prevista, con la lógica influencia en las condiciones de trabajo.

Por ello la empresa ha acordado con los firmantes de este Convenio el abono del Complemento de Transporte y Comida establecido en el artículo 36 de este Convenio.

El citado complemento será incompatible con cualquier otra ayuda o compensación, sea cual fuere la forma en que se realice y su causa, que deba abonarse por los mismos conceptos.

Con este complemento de trabajo quedan compensadas las posibles reclamaciones colectivas o individuales que pudieran realizar los trabajadores a la empresa por cambio de lugar de trabajo a consecuencia de los traslados totales o parciales de los centros de trabajo que se hubieran realizado con anterioridad o aquellos otros pendientes de realizarse durante la vigencia de este Convenio.

Disposición adicional segunda.

La movilidad geográfica que se pueda producir en la empresa, se realizará bajo principios de voluntariedad.

Las partes acuerdan formar una comisión que analice y negocie las medidas a adoptar para minimizar los posibles impactos que se puedan ocasionar como consecuencia de dicha movilidad geográfica. Esta comisión estará formada por cinco miembros de la representación de los trabajadores y cinco miembros de la representación de la empresa.

Disposición derogatoria.

El presente Convenio sustituye y deroga al Convenio anterior, así como a la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Producción, Transformación, Transporte, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

Tabla salarial 2001

Categoría profesional	Niveles retributivos					
	A	B	C	D	E	F
0	–	–	2.037.001	2.206.989	2.391.162	2.037.001
1	–	2.037.001	2.206.989	2.391.162	2.590.705	2.206.989
2	2.037.001	2.206.989	2.391.162	2.590.705	2.806.899	2.391.162
3	2.206.989	2.391.162	2.590.705	2.806.899	3.041.135	2.590.705
4	2.391.162	2.590.705	2.806.899	3.041.135	3.294.917	2.806.899
5	2.590.705	2.806.899	3.041.135	3.294.917	3.569.878	3.041.135
6	2.806.899	3.041.135	3.294.917	3.569.878	3.867.785	3.294.917
7	3.041.135	3.294.917	3.569.878	3.867.785	4.190.551	3.569.878
8	3.294.917	3.569.878	3.867.785	4.190.551	4.540.253	3.867.785
9	3.569.878	3.867.785	4.190.551	4.540.253	4.919.137	4.190.551
10	3.867.785	4.190.551	4.540.253	4.919.137	5.329.639	4.540.253
11	4.190.551	4.540.253	4.919.137	5.329.639	5.774.397	4.919.137
12	4.540.253	4.919.137	5.329.639	5.774.397	6.256.270	5.329.639
13	4.919.137	5.329.639	5.774.397	6.256.270	6.778.356	5.774.397
14	5.329.639	5.774.397	6.256.270	6.778.356	7.344.010	6.256.270
15	5.774.397	6.256.270	6.778.356	7.344.010	7.956.868	6.778.356
16	6.256.270	6.778.356	7.344.010	7.956.868	8.620.868	7.344.010
17	6.778.356	7.344.010	7.956.868	8.620.868	9.340.280	7.956.868
18	7.344.010	7.956.868	8.620.868	9.340.280	10.119.726	8.620.868
19	7.956.868	8.620.868	9.340.280	10.119.726	10.964.217	9.340.280
20	8.620.868	9.340.280	10.119.726	10.964.217	11.879.181	10.119.726
21	9.340.280	10.119.726	10.964.217	11.879.181	12.870.499	10.964.217
22	10.119.726	10.964.217	11.879.181	12.870.499	13.944.542	11.879.181

Nota: Tabla actualizada con el 2,25 por 100 (IPC previsto para 2001 más 0,25).

ANEXO I

Tabla salarial en euros para el año 2001

Niveles retributivos

Categoría profesional	Niveles retributivos					
	A	B	C	D	E	F
0	–	–	12.242,624	13.264,271	14.371,174	12.242,624
1	–	12.242,624	13.264,271	14.371,174	15.570,449	13.264,271
2	12.242,624	13.264,271	14.371,174	15.570,449	16.869,802	14.371,174
3	13.264,271	14.371,174	15.570,449	16.869,802	18.277,587	15.570,449
4	14.371,174	15.570,449	16.869,802	18.277,587	19.802,852	16.869,802
5	15.570,449	16.869,802	18.277,587	19.802,852	21.455,400	18.277,587
6	16.869,802	18.277,587	19.802,852	21.455,400	23.245,853	19.802,852
7	18.277,587	19.802,852	21.455,400	23.245,853	25.185,720	21.455,400
8	19.802,852	21.455,400	23.245,853	25.185,720	27.287,468	23.245,853
9	21.455,400	23.245,853	25.185,720	27.287,468	29.564,607	25.185,720
10	23.245,853	25.185,720	27.287,468	29.564,607	32.031,774	27.287,468
11	25.185,720	27.287,468	29.564,607	32.031,774	34.704,825	29.564,607
12	27.287,468	29.564,607	32.031,774	34.704,825	37.600,943	32.031,774
13	29.564,607	32.031,774	34.704,825	37.600,943	40.738,742	34.704,825
14	32.031,774	34.704,825	37.600,943	40.738,742	44.138,390	37.600,943
15	34.704,825	37.600,943	40.738,742	44.138,390	47.821,738	40.738,742
16	37.600,943	40.738,742	44.138,390	47.821,738	51.812,462	44.138,390
17	40.738,742	44.138,390	47.821,738	51.812,462	56.136,212	47.821,738
18	44.138,390	47.821,738	51.812,462	56.136,212	60.820,779	51.812,462
19	47.821,738	51.812,462	56.136,212	60.820,779	65.896,273	56.136,212
20	51.812,462	56.136,212	60.820,779	65.896,273	71.395,317	60.820,779
21	56.136,212	60.820,779	65.896,273	71.395,317	77.353,256	65.896,273
22	60.820,779	65.896,273	71.395,317	77.353,256	83.808,386	71.395,317

Nota: Tabla actualizada con el 2,25 por 100 (IPC previsto para 2001 más 0,25).

ANEXO II

Procedimiento de valoración de puestos de trabajo

1. *Objeto del procedimiento*

Este procedimiento tiene por finalidad mantener actualizadas las valoraciones de los puestos para conseguir una correcta asignación de las categorías a las personas de acuerdo con las funciones que desarrollan en sus puestos.

Para adaptarse al entorno, la Empresa puede modificar en cualquier momento la distribución de las funciones y actividades asignadas a los puestos de trabajo. Esta modificación puede producir cambios en la valoración de los puestos lo que hace necesario establecer este Procedimiento de Valoración de Puestos de Trabajo.

Para ello es necesario la creación de una Comisión de valoración de puestos.

2. *Consideraciones técnicas de carácter general*

La normativa general para el mantenimiento y actualización de los resultados de la valoración de puestos contempla los puntos siguientes:

2.1 Las peticiones de revisión sobre valoración no presuponen en forma alguna la modificación de la misma y sí, solamente su reconsideración en términos de análisis, pudiendo aquélla quedar igual o verse alterada en mayor o menor medida, sin que ello pueda implicar la disminución de la categoría profesional del personal afectado.

2.2 La reorganización de un área concreta no presupone un cambio o modificación en las valoraciones de los puestos.

2.3 Un cambio positivo en la valoración de un puesto durante un ejercicio determinado, podría implicar la revisión de los puestos relacionados con éste.

2.4 Las modificaciones efectuadas en la descripción no implican necesariamente cambios en la valoración del puesto.

2.5 La valoración de un puesto presupone la circunstancia de que la descripción en que se apoya está actualizada o como mínimo que sigue estando vigente.

2.6 No debe considerarse ninguna petición de revisión de valoración sin aportar informe al respecto, en el cual se señalen los cambios verificados en la descripción del puesto que expresen modificaciones significativas en contenido cualitativo, ubicación o naturaleza del puesto.

3. *Composición de la Comisión*

La Comisión de Valoración de Puestos es un órgano mixto compuesto por 4 personas Representantes de la Dirección de la Empresa y por 3 personas de la Empresa designadas por la Representación Social, con participación de un experto en la Valoración de Puestos que actuará como asesor con voz pero sin voto.

4. *Funciones de la Comisión*

Valorar los puestos de trabajo de acuerdo con la metodología de valoración y las normas de funcionamiento de la Comisión en base a las descripciones de los puestos.

Solicitar nuevas descripciones o ampliaciones de las mismas, en el caso de que éstas no se considerasen suficientes para la correcta valoración del puesto.

Proponer a la Dirección de la empresa los resultados de la valoración del puesto para que ésta proceda a su estudio y correspondiente asignación de la categoría.

5. *Reuniones de la Comisión*

La Comisión se reunirá con la periodicidad que ésta considere oportuno al menos semestralmente, para valorar los puestos de trabajo por los siguientes motivos:

a) Valoración de un puesto no valorado.
b) Valoración de un puesto nuevo.
c) Revisiones en un puesto valorado.

6. *Proceso de mantenimiento*

Es el siguiente:

6.1 Valoración de un puesto no valorado:

Elaboración de la descripción para su aprobación por el Titular y el Director correspondiente.

Valoración por la Comisión de Valoración.

Estudio de la valoración y correspondiente asignación de la Categoría por la Dirección de la Empresa.

6.2 Valoración de un puesto de nueva creación:

Asignación de la categoría provisional por la Dirección de la empresa.

Elaboración de la descripción seis meses después de la asignación provisional, siguiendo a continuación el proceso establecido en 6.1.

6.3 Revisiones en un puesto ya valorado:

La iniciativa de la revisión de la valoración puede surgir por:

a) Reclamación del ocupante del puesto.
b) Solicitud de la Representación Social.

7. *Proceso de revisión*

7.1 El proceso de revisión de un puesto ya existente a petición del ocupante es el siguiente:

El ocupante se dirige al Director correspondiente razonando por escrito su petición.

El Director, en el plazo de un mes, tramita la petición a la Comisión de Valoración a través de la Dirección de Organización y Recursos Humanos, siguiéndose a continuación el proceso establecido en 6.1.

7.2 El Proceso de revisión por el Comité de Empresa:

La Representación Social solicita a la Comisión de Valoración la revisión de un puesto concreto o de un puesto tipo, aduciendo por escrito los motivos de la revisión, enviando copia de la solicitud a la Dirección de la Empresa y siguiéndose a continuación el proceso establecido en 6.1.

8. *Normativa sobre plazos y trámites en la Valoración de Puestos de Trabajo*

a) Una vez elaborada la descripción del puesto por el interesado, en el caso de que el Director correspondiente haga alguna modificación en la misma, esta modificación ha de ser conocida por el interesado antes de que la descripción sea tramitada a la Comisión de Valoración.

b) La Comisión de Valoración dará acuse de recibo a todas las solicitudes de valoración de puestos que se le presenten.

c) El plazo máximo que tendrá la Comisión de Valoración de Puestos para realizar la valoración será de 3 meses a partir del acuse de recibo.

d) La Dirección de la Empresa asignará la categoría en el plazo de un mes después de recibir la propuesta de la Comisión de Valoración.

e) Una vez tomada la decisión anterior, el interesado será informado de la misma por la Dirección.

f) El Procedimiento de Valoración de Puestos se publicará como Anexo del Convenio para que todo el personal de la Empresa tenga conocimiento del mismo.

g) La Representación de la Empresa se compromete a elaborar un manual para facilitar la cumplimentación de la descripción del puesto.

ANEXO III

Criterios de aplicación de la retribución variable

En relación con el cumplimiento de los objetivos de la Dirección se aplicarán los siguientes criterios:

Tanto el establecimiento de los objetivos como su posterior evaluación será facultad de la Dirección de la Empresa.

La Dirección de la empresa comunicará, dentro del primer trimestre de cada año, los objetivos de cada Dirección previstos para el citado año.

Durante el año se hará un seguimiento para conocer el nivel de cumplimiento de los objetivos y sus posibles variaciones.

Una vez finalizado el año, y dentro del primer trimestre del año siguiente, se dará a conocer el grado de cumplimiento de los objetivos.

Del 1,5 por 100 de retribución variable dedicada al cumplimiento de objetivos, se percibirá el mismo porcentaje que el resultado obtenido en el cumplimiento de objetivos de la Dirección a la que se pertenezca.

En relación con la evaluación de la actuación personal se aplicarán los siguientes criterios:

La evaluación de la actuación personal será facultad de la Dirección de la Empresa. Y será como máximo de un 4,5 por 100 del salario base.

Límites: Por aplicación de los anteriores criterios de reparto de la variable ningún trabajador podrá percibir mas del 6 por 100 de su salario base.

Abono de la retribución variable: La retribución variable que corresponda en cada caso se percibirá dentro del primer trimestre del año siguiente al que corresponda la citada retribución variable.

Auditoría: Anualmente se podrá realizar una auditoría sobre la aplicación de la retribución variable de la que se dará una copia a la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación.