

Categoría	Sueldo	Trienio	Valor Cto./hora artículo 35	Valor hora ext. artículo 34
Conductor de primera	854,05	21,58		13,72
Conductor de segunda	790,01	21,58		12,70
Oficial 1.ª Oficinas auxiliares/Laboratorios	854,05	21,58		13,72
Oficial 2.ª Oficinas auxiliares/Laboratorios	790,01	21,58		12,69
Auxiliar de librería y reprografía	774,26	21,58		12,44
Ayudante de oficinas/Laboratorio	735,37	21,58		11,81
Mozo de servicio	735,37	21,58		11,81
Camarero de bar	735,37	21,58		11,81
Jardinero	735,37	21,58		11,81
Personal no cualificado	735,37	21,58		11,81
En formación	486,15			7,17

NOTAS:

1. Los Profesores Titulares o Agregados de Escuelas Universitarias con título de Doctor tendrán el mismo tratamiento que sus homólogos en Centros Universitarios de segundo ciclo.

2. Quienes con anterioridad, en estas Escuelas, ostentasen la categoría de Adjuntos, Auxiliares o Ayudantes, se equiparan salarialmente a Agregados.

3. El importe de la gratificación por Jefe o Coordinador de Área, corresponde a la dedicación exclusiva.

En caso de otras dedicaciones, se establecerá proporcionalmente.

4. Complemento Especial por Actividad Docente.—Para el año 2003 su importe será el siguiente:

Escuelas Universitarias: 1,88 euros/hora.

Facultades y Escuelas Técnicas Superiores: 2,06 euros/hora.

5. Los actuales Ayudantes de Biblioteca y Programadores que no posean al menos título universitario de primer ciclo quedan declarados a extinguir y equiparados en sueldo al Oficial 1.ª de Administración.

6. Acceso al mundo laboral y formación.—Quienes se inician en la investigación en las categorías de Colaborador de Investigación y Ayudante de Investigación percibirán el 75 por 100 de las cantidades indicadas en las Tablas Salariales. Transcurridos 2 y 4 años, respectivamente, si continuasen prestando servicios al Centro, pasarán automáticamente a percibir el 100 por 100 de la retribución establecida, computándose el tiempo de formación a todos los efectos.

7. Revisión salarial.—Las tablas salariales correspondientes a los años 2004 y 2005 se actualizarán al principio de cada uno de estos años y serán el resultado de incrementar las cuantías de las retribuciones, respecto a la tabla del año anterior, en la cifra del IPC oficialmente previsto para el ejercicio, incrementada en 0,5 puntos. La cuantía del complemento de antigüedad no será modificada en el periodo de vigencia del Convenio.

En el caso de que el I.P.C. oficial, al finalizar cada uno de esos años, supere el incremento porcentual total establecido sobre la tabla correspondiente, el exceso deberá tener reflejo en la tabla del ejercicio siguiente antes de aplicar el incremento previsto según lo indicado en el párrafo anterior.

10755 RESOLUCIÓN de 20 de mayo de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del II Convenio Colectivo de la empresa Hidrocarbónico Energía, S.A.U.

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa «Hidrocarbónico Energía, S.A.U. (Código de Convenio n.º 9013562) que fue suscrito con fecha 31 de marzo de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 20 de mayo de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

II CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA HIDROCARBÓNICO ENERGÍA, S.A.U.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo y dependencias que tenga establecidos o establezca en el futuro la empresa Hidrocarbónico Energía, S.A.U. para el desarrollo de sus actividades.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Este Convenio será aplicable a todo el personal que preste servicios para la empresa cualquiera que sea la actividad a la que se dedique y la naturaleza del contrato laboral común que tenga suscrito, salvo el personal de alta dirección y personal directivo que acepte acogerse a las condiciones particulares que le sean ofrecidas por la empresa.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor con efecto desde el 1 de enero de 2003, cualquiera que sea la fecha de su publicación, salvo aquellos conceptos en que expresamente se hubiere convenido otra fecha, y será de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2005. Y se entenderá prorrogado tácitamente para cada uno de los años sucesivos salvo que fuese denunciado por alguna de las partes con un mes de antelación a la fecha de su expiración o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4. *Incrementos económicos.*

Los importes fijados en el presente Convenio son los aplicables para el primer año de su vigencia.

Con efectos al 1 de enero del 2003, las cuantías vigentes para cada uno de los conceptos económicos de Salario base y Pagas extraordinarias se incrementaron en el 2,6 % y el resto de percepciones económicas salariales y extrasalariales se incrementaron hasta los valores que se detallan en el articulado correspondiente.

Con efectos al 1.º de enero de cada uno de los años 2004 y 2005 los conceptos económicos de Salario base, Pagas extraordinarias y Plus de asistencia y puntualidad se incrementarán en el IPC previsto, y el resto de los conceptos económicos salariales y extrasalariales se incrementarán conforme a lo previsto en el articulado correspondiente.

Artículo 5. Cláusulas de revisión.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) registrara al 31 de diciembre de cada uno de los años 2004 y 2005, un incremento superior al IPC previsto, se efectuará una revisión salarial de los conceptos retributivos del Convenio Salario base, Pagas extraordinarias y Plus de asistencia y puntualidad, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el porcentaje de exceso sobre la expresada cifra.

En tal supuesto, la revalorización correspondiente deberá ser aplicada sobre cada uno de dichos conceptos, sirviendo por consiguiente su resultado como base para la aplicación del porcentaje de incremento que se pacte para el año siguiente.

La diferencia total resultante de la revisión se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año siguiente a la regularización.

Artículo 6. Incremento de la masa salarial.

El crecimiento de la masa salarial, entendida esta como el conjunto de percepciones recibidas por los trabajadores con exclusión de la retribución variable, se establecerá para cada año como suma de tres porcentajes:

IPC Previsto, con actualización final a cada año ajustándose a la cifra del IPC real.

Deslizamientos, que consideren la evolución de la plantilla por promociones, excluyendo los niveles de entrada.

Aumentos de Productividad, en función de los objetivos anuales de productividad que se establezcan.

Las variables de crecimiento de la masa salarial en lo que se refiere al incremento por deslizamientos y por aumento de productividad serán pactadas cada año de manera conjunta entre la empresa y una Comisión Negociadora de los trabajadores.

El reparto de la masa salarial entre los trabajadores se realizará con criterios de objetividad y transparencia, garantizándose que cada trabajador individualmente verá incrementado el conjunto de sus percepciones al menos en lo estipulado en el artículo 4.

Artículo 7. Compensación absorción y garantía personal.

El Convenio constituye un todo indivisible, por lo que la valoración del mismo debe hacerse en su conjunto económico y normativo, sustituyendo y compensando globalmente las condiciones que anteriormente rigieran por mejora individual concedida por la empresa, establecida en pacto individual o resultante de la aplicación de cualquier normativa a las relaciones contractuales, no siendo admisibles valoraciones de aspectos aislados o parciales de su contenido, si del examen del conjunto se desprende que es más favorable para el trabajador.

Ello no obstante, se respetarán las condiciones salariales más beneficiosas que se hubieran pactado individual o colectivamente o unilateralmente concedido, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II**Organización del trabajo****Artículo 8. Norma general de organización del trabajo.**

La organización, control y dirección del trabajo es facultad y responsabilidad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

La potestad organizativa de la Empresa se ejercerá respetando los derechos reconocidos a los trabajadores en el Convenio y demás normas vigentes de aplicación, y en especial las correspondientes a los representantes legales de los trabajadores referidas a la negociación de las condiciones de trabajo.

En el marco de las relaciones laborales pactado, las partes acuerdan el acatamiento de los principios y normas establecidos en la Ley, y comprometen su colaboración en cuantas mejoras en sistemas o métodos de prestación del trabajo puedan implantarse para alcanzar el más adecuado desarrollo tecnológico y de calidad de servicio.

Se establecen como principios de general aplicación, el de trabajo en equipo, los de colaboración, delegación y participación en el trabajo, y el de desarrollo personal y humano de todos los trabajadores de Hidrocarburos Energía S.A.U., dedicando especial atención a la formación y preparación del personal para el desarrollo de sus cometidos con eficacia y seguridad.

Artículo 9. Movilidad funcional.

Cuando necesidades organizativas o de servicio lo aconsejen, cualquier trabajador puede ser trasladado de puesto de trabajo, provisional o definitivamente, con sujeción a las normas legales de aplicación.

La movilidad funcional dentro de cada grupo profesional será plena, sin perjuicio del respeto a los derechos económicos del trabajador.

Artículo 10. Movilidad geográfica.

Si por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción fuere necesario el traslado de uno o más trabajadores a centros distintos, y resultase imprescindible el cambio de residencia, se negociarán con los interesados las condiciones del mismo, requiriéndose mutuo acuerdo de las partes.

En caso de discrepancia se establecerá un mínimo como una paga compensatoria de 6.000 € por traslado y se incrementará en un 25% el salario bruto (en un concepto que se abonará en tanto en cuanto dure el traslado), además de los gastos de mudanza ocasionados.

Artículo 11. Personal de capacidad disminuida.

Siempre que existan vacantes acordes con su formación y capacidad, Hidrocarburos Energía, S.A.U. procurará ofrecer un puesto de trabajo compatible a aquellos trabajadores a quienes, como consecuencia de un accidente laboral o enfermedad profesional, les fuera reconocida una invalidez permanente total para su profesión habitual por los órganos administrativos o jurisdiccionales competentes.

En tal supuesto, la retribución a percibir por el personal será la que corresponda al puesto que hayan de pasar a ocupar, en las condiciones que en el nuevo contrato se establezcan.

CAPÍTULO III**Jornada, vacaciones y permisos****Artículo 12. Jornada.**

Las horas de promedio en cómputo anual serán las resultantes de la aplicación del horario laboral establecido en el artículo 13; en todo caso, nunca podrán superar las 40 horas semanales en cómputo anual.

Artículo 13. Horario laboral.

El trabajo de todo el personal, se realizará de lunes a viernes y en los horarios siguientes:

a) Del 7 de enero al 30 junio y del 1 de septiembre al 23 de diciembre:

De Lunes a jueves: De 8 a 14 horas y de 15,00 a 17,45 horas (o bien de 15,30 a 18,15 horas). Los Viernes: De 8 a 14,30.

b) Del 1 de julio al 31 de agosto, Semana Santa y del 24 de diciembre al 6 de enero:

De lunes a viernes: De 8 a 14,30 horas

Existirá flexibilidad de 30 minutos en el horario de entrada que se compensará a la salida.

Artículo 14. Vacaciones.

Todo el personal disfrutará de unas vacaciones anuales de 23 días laborables. Este período que podrá ser fraccionado por necesidades del servicio o a petición del interesado, se refiere a un año completo de permanencia en la plantilla, por lo que el personal de nuevo ingreso o de reingreso en el año tendrá derecho únicamente a la parte proporcional al tiempo de servicios prestados antes del comienzo de su disfrute.

Las vacaciones habrán de ser disfrutadas obligatoriamente dentro de cada año natural, no pudiendo ser sustituidas por compensación en metálico, ni acumuladas a las de otro año.

Artículo 15. *Fiestas.*

Tendrán la consideración de festivos todos los días declarados oficialmente como tales (12 de carácter nacional y 2 locales), así como el primer lunes laborable de junio, denominado «Día de la Energía».

Artículo 16. *Horas extraordinarias.*

Se estará a lo que marque la legislación vigente.

Artículo 17. *Maternidad y lactancia.*

Se estará a lo que marque la legislación vigente.

Artículo 18. *Permisos.*

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) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en la Ley o en el presente Convenio.

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

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis 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.

- f) Por el tiempo indispensable para la práctica de exámenes médicos, prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 19. *Excedencias.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo como tiempo de servicios de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador, con una antigüedad de al menos un año en la empresa, tendrá derecho a excedencia voluntaria por un plazo no inferior a dos años ni superior a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior suspensión contractual por esta causa.

CAPÍTULO IV

Prevención de riesgos laborales y formación

Artículo 20. *Seguridad e higiene. Prevención de riesgos laborales*

La representación del personal y la Dirección de la Empresa reconocen la importancia que tiene la prevención de accidentes y enfermedades pro-

fesionales. Por ello consideran necesario establecer una política de actuación que contribuya a mejorar las condiciones de trabajo mediante una serie de planes y normas de Seguridad y Prevención que abarquen toda la problemática de la empresa orientadas a la protección de los trabajadores contra los riesgos del trabajo, y que complementen todas las disposiciones de carácter general dictadas en la materia.

Se realizarán las campañas y cursillos necesarios, y se fomentará la creación de un clima preventivo de accidentes que produzca como resultado la disminución de los mismos, poniendo a su vez en práctica las medidas necesarias para evitarlos, manteniendo una constante vigilancia a fin de que sean observadas debidamente las normas de prevención y seguridad.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. La Empresa aplicará las medidas que integran el deber general de prevención con arreglo a los siguientes principios generales:

Evitar los riesgos, y evaluar los que no se pueden evitar.

Combatir los riesgos en su origen.

Adaptar el trabajo a la persona, y tener en cuenta la evolución de la técnica.

Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

Planificar la prevención y adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos u omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

La Empresa fomentará una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, y garantiza la participación de los trabajadores en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. Los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales son los Delegados de Prevención, elegidos por y entre los representantes del personal, y a los que la Empresa, directamente o a través de conciertos con entidades especializadas, deberá proporcionar los medios y la formación en materia preventiva necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Para el cumplimiento de su deber de protección del personal frente a los riesgos derivados del trabajo, Hidrocantábrico Energía S.A.U. se integrará en el Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo Hidrocantábrico que periódicamente controlará además las condiciones, la organización y los métodos de trabajo, y velará por el estado de salud de los trabajadores.

Los Delegados de Prevención formarán, junto con representantes designados por la Empresa en igual número al de aquellos, el Comité de Seguridad y Salud, que es el 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.

Los Delegados de Prevención, y el Comité de Seguridad y Salud ejercerán las competencias y facultades que les reconoce la Ley y disposiciones reglamentarias que la desarrollen, y tendrán los derechos, garantías y obligaciones que asimismo se deriven de las expresadas normas.

Artículo 21. *Formación.*

Ambas partes consideran un deber primordial de la Empresa el atender permanentemente a la formación y al perfeccionamiento profesional de los trabajadores, con la finalidad de posibilitar su promoción y desarrollo en este campo y adecuar su nivel de conocimientos, competencias y habilidades a las exigencias que en cada momento pudieran resultar más útiles para el logro de los objetivos empresariales.

De acuerdo con las necesidades detectadas por los responsables de las distintas áreas y unidades de la Empresa, anualmente deberá elaborarse un Plan de Formación en el que se programarán las acciones formativas a desarrollar a lo largo del ejercicio en las diferentes materias que habrán de ser objeto de los cursos a impartir durante el mismo. En dichos planes se prestará especial atención a los aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales, la calidad de atención al cliente, y la adaptación permanente de los empleados a la evolución de los avances tecnológicos a introducir en sus ocupaciones y cualificaciones profesionales.

En coherencia con lo expuesto, la Dirección de la Empresa velará por que los empleados puedan compaginar en la práctica un eficaz desempeño

de sus funciones y cometidos con la participación en las necesarias acciones formativas que se programen, concediendo, para ello las oportunas licencias a los interesados.

CAPÍTULO V

Clasificación promoción profesional y empleo

Artículo 22. *Clasificación profesional.*

La adscripción funcional de estructura en grupos profesionales se hará de acuerdo con las normas que se especifican en el presente capítulo, manteniendo cada empleado su nivel retributivo actual y el grupo de cotización a la Seguridad Social al que se encuentra adscrito.

Artículo 23. *Grupos profesionales.*

Se establecen los siguientes:

Grupo profesional I. Mandos Superiores.

Criterios Generales: El personal perteneciente a este grupo profesional puede desempeñar todos o alguno de los siguientes cometidos:

a) Realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

b) Tareas que implique la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

c) Asunción de responsabilidades completas en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas de la propia Dirección o de integrantes del equipo directivo, a los que deben dar cuenta de su gestión, y en uno o varios campos de actuación profesional.

Formación: Se requiere titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el trabajo.

Grupo profesional II. Mandos intermedios.

Criterios Generales: Deben encuadrarse en este grupo profesional aquellas personas que desarrollen funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores, o tareas complejas pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto grado de contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: Se requiere titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional III. Resto de empleados.

Criterios Generales: El personal adscrito a este grupo profesional realizará, en general, trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa individual por parte de quienes los desempeñen comportando la responsabilidad de los mismos bajo supervisión, y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación: Se requiere titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachiller Superior o Formación Profesional 2, complementada con formación específica en el trabajo, salvo en el caso de pertenencia al nivel especial de personal de nuevo ingreso.

El Grupo I constará de los cinco niveles siguientes:

A) Nivel superior.—Para poder alcanzar este nivel es necesario haber permanecido al menos tres años en el nivel medio, y reunir los conocimientos y preparación necesaria, a juicio de la Dirección de la Empresa.

B) Nivel medio.—Para poder alcanzar este nivel es necesario haber permanecido al menos tres años en el nivel de consolidación, y reunir los conocimientos y preparación necesaria, a juicio de la Dirección de la Empresa.

C) Nivel de consolidación.—Es el que le corresponde a un empleado que realice sus funciones conforme a estándares medios. Es el nivel en el que se deberán encontrar la mayor parte de los empleados.

D) Nivel de operación.—En este nivel se entiende que el empleado está plenamente capacitado para resultar operativo. El trabajador per-

manecerá en el mismo doce meses antes de poder acceder al nivel siguiente. A partir del nivel de operación el trabajador comienza a percibir la retribución variable.

E) Nivel de entrada.—Es el de incorporación. El trabajador permanecerá en el mismo un período de seis meses.

Los Grupos II y III constarán de cuatro niveles, desapareciendo el nivel que hemos denominado «medio»

La Dirección de la Empresa podrá prescindir del tiempo de permanencia en cualquiera de los niveles cuando, a su juicio, un trabajador reúna los requisitos necesarios para acceder al nivel superior. En todo caso, la subida desde los niveles de entrada y operación serán automáticos a partir de que el trabajador cumpla con el período de duración establecido en este Convenio.

Artículo 24. *Promoción profesional.*

Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando o de especial confianza, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

En los demás casos, la promoción se ajustará a criterios objetivos de méritos y capacidad, estableciendo la Dirección de la Empresa la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico, recabando el previo informe-consulta de los representantes de los trabajadores.

Artículo 25. *Empleo.*

El ingreso de nuevo personal se ajustará a la normativa específica de aplicación en materia de contratación laboral, eligiéndose en cada caso la modalidad de contrato más adecuada a la naturaleza y duración de los trabajos a desarrollar.

Antes de proceder a la cobertura de vacantes con personal de nuevo ingreso, se valorará la posibilidad de que el puesto o puestos de que se trate puedan ser cubiertos por personal de plantilla.

La Dirección de la Empresa determinará, en su caso, las pruebas a realizar, así como los requisitos que deben acreditar los candidatos en el proceso de selección correspondiente.

CAPÍTULO VI

Régimen económico

Artículo 26. *Carácter de las retribuciones.*

Los importes, tanto de las retribuciones salariales como de los demás devengos extrasalariales, están calculados por sus valores brutos, siendo por tanto por cuenta de los trabajadores los impuestos que graven estos conceptos y las cuotas de la Seguridad Social que a cada uno le corresponden.

Artículo 27. *Conceptos retributivos.*

Las percepciones económicas por la prestación profesional de servicios se integran en los siguientes conceptos:

Salario base.
Plus asistencia y puntualidad.
Pagas extraordinarias.
Complemento variable.
Complemento de comida.
Complemento de Turnos.

Artículo 28. *Salario base.*

Constituye la contraprestación salarial básica por unidad de tiempo, percibiéndose por los importes brutos mensuales, según las cuantías establecidas para cada nivel retributivo y jornada común ordinaria en la tabla salarial que se incluye como Anexo I.

Artículo 29. *Plus de asistencia y puntualidad.*

Lo percibirá todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio por cada día de asistencia puntual al trabajo.

Será de cuantía igual para todos los grupos profesionales, y queda establecido para el año 2003 en 7,55 € incrementándose para cada uno de los años 2004 y 2005 según la cláusula de revisión de los artículos 4 y 5.

Los días de descanso disfrutados por compensación del tiempo de trabajo extraordinario realizado o por vacaciones tendrán la consideración de días efectivamente trabajados, a efectos del devengo de este Plus.

Artículo 30. *Pagas extraordinarias.*

El personal afectado por este Convenio percibirá por este concepto dos pagas extraordinarias de una mensualidad del sueldo por cada una de ellas. Las cuales se abonarán los meses de junio y noviembre respectivamente.

Artículo 31. *Complemento variable.*

Lo percibirán todos los trabajadores que se encuentren al menos en el nivel de operación. El complemento variable se percibirá por el logro de los objetivos establecidos por la Dirección de la Empresa y premia la responsabilidad demostrada en el desempeño de sus funciones, dedicación, espíritu de colaboración y actitudes análogas.

El complemento variable podrá alcanzar una cuantía del 30% del salario bruto percibido por el trabajador.

El complemento variable tendrá carácter anual y se percibirá fraccionado en dos pagos en Julio y Febrero. El primero de ellos será un pago a cuenta y en ningún caso podrá ser inferior al 40% de la cantidad anual que percibiría el trabajador si se mantuvieran los porcentajes alcanzados en el ejercicio anterior o, en su defecto, el valor promedio que se viene estableciendo para el conjunto de trabajadores. En el segundo pago se efectuará la regularización correspondiente.

Antes del comienzo de cada ejercicio, la Dirección establecerá los objetivos conjuntamente con cada trabajador que deberán ser lógicos y consecuentes con la política establecida por la Dirección.

Al final del ejercicio la Dirección informará al trabajador sobre el porcentaje de objetivos alcanzados para cada uno de los objetivos establecidos.

Artículo 32. *Complemento de comida.*

Lo percibirá todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio por cada día efectivamente trabajado de jornada partida.

Cada Vale, tendrá un importe para el año 2003 de 8,50 € y serán válidos para su utilización en la mayor parte de restaurantes cercanos a los centros de trabajo. El importe de este complemento se revisará para cada uno de los años 2004 y 2005 con el IPC real registrado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) del año anterior. Antes del comienzo de cada mes, se repartirán los vales correspondientes a dicho mes de modo que en todos los centros de trabajo puedan disfrutar adecuadamente de dicho complemento.

Artículo 33. *Plus de turnicidad.*

El personal que realice su actividad en régimen de turnos rotativos percibirá un plus, por día efectivo de trabajo en estas condiciones, que tiene por objeto compensar cuantos inconvenientes se deriven de este sistema de trabajo. La cuantía de este plus, que será igual para todos los niveles retributivos, se fija para el año 2003 en 8,50 € por cada día efectivo que se trabaje en las expresadas condiciones. El importe de este plus se revisará para cada uno de los años 2004 y 2005 con el IPC real registrado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) del año anterior.

Se establece Turno abierto discontinuo, para el personal del Centro de Atención al Cliente Telefónico, el cual no cubre, ni la jornada nocturna, ni los domingos y fiestas. Se incluye tabla de turnos como Anexo II.

Artículo 34. *Retribución de las vacaciones.*

La retribución de las vacaciones anuales comprenderá, además de las percepciones correspondientes a Salario Base, todos aquellos otros que se perciben por día laborable efectivamente trabajado, cuyo cálculo se efectuará aplicando los importes unitarios de dichos conceptos a los días laborables disfrutados de vacaciones.

Artículo 35. *Devengos extrasalariales.*

Se entiende por devengos extrasalariales aquellos conceptos que se regulan a continuación, que responden a circunstancias especiales del trabajo independientes de las exigencias del puesto, percibidas como compensaciones o indemnización de gastos suplidos.

a) Dieta: Es una retribución de carácter extrasalarial que se debe al trabajador para la reparación de los gastos de manutención y hospedaje que se producen cuando por orden de la empresa tiene que desplazarse

fuera del centro de trabajo habitual, no pudiendo hacer alguna de las comidas principales o pernoctar en su domicilio o residencia habitual.

b) Gastos de locomoción: De acuerdo con lo previsto en el apartado anterior sobre Dietas, el personal desplazado será compensado por la empresa por todos los gastos de locomoción que con tal motivo se le ocasionen por los viajes -ida y vuelta- a la localidad de prestación del servicio, debiendo justificar el interesado ante la misma los gastos efectuados.

El tiempo invertido en el desplazamiento computado desde su centro de trabajo se efectuará dentro de su jornada de trabajo, y en casos especiales se considerará como extraordinario si se efectúa fuera del horario normal o en días no laborables o festivos.

Las dietas y gastos de locomoción que se expresan en los párrafos anteriores serán de aplicación en todos los desplazamientos dentro y fuera de la provincia, incluso para el extranjero, determinándose para cada caso concreto antes de comenzar el viaje al lugar de desplazamiento las condiciones económicas de común acuerdo entre el trabajador y la empresa.

c) Gastos de desplazamiento: Se abonarán los gastos de desplazamiento para el año 2003 a razón de 0,27 € por kilómetro. Este importe se revisará para cada uno de los años 2004 y 2005 con el IPC real registrado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) del año anterior.

Artículo 36. *Compensación por traslado.*

En los supuestos en que por necesidades del servicio y de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido, un empleado hubiera de ser trasladado por carácter permanente a un municipio de la provincia distinto de aquel en que tuviera su centro de trabajo, y este no coincidiese con el de su residencia habitual, tendrá derecho a percibir el kilometraje correspondiente a su desplazamiento diario en viajes de ida y regreso a razón del precio del kilómetro establecido en cada momento en el presente Convenio.

Artículo 37. *Liquidación y pago de la nómina.*

La liquidación y pago mensual de los haberes del personal de la empresa se realizará mediante transferencia bancaria que se hará efectiva entre los días 1 y 5 del mes siguiente al de su devengo.

CAPÍTULO VII

Beneficios sociales

Artículo 38. *Garantías en situación de incapacidad temporal y maternidad.*

Cuando se encuentre en situación de incapacidad temporal y contingencia protegible de maternidad, el personal de la empresa disfrutará de las siguientes garantías:

a) En enfermedad común:

Durante los siete primeros días de la baja tendrá garantizado el 90% de las percepciones correspondientes a los conceptos de Salario base y Pagas extraordinarias. Esta garantía se elevará al 95% desde el octavo al decimoquinto día, ambos inclusive.

A partir del decimosexto día de la baja, y con independencia de la duración del proceso de incapacidad temporal, la garantía alcanzará el 100% de los conceptos retributivos señalados.

b) En maternidad, enfermedad profesional y accidente, sea o no laboral:

Se garantiza el 100% de las referidas percepciones retributivas desde el primer día de la baja.

El disfrute de las anteriores garantías en incapacidad temporal se entiende condicionado, sin embargo, al necesario control por parte del Servicio Médico de Empresa, por lo que la negativa del trabajador a someterse a las pruebas y reconocimientos que por parte de aquel se consideren pertinentes, inclusive las que pudieran requerir su ingreso en un centro hospitalario, dará lugar a la inmediata suspensión del derecho al percibo de estas mejoras de prestaciones.

Artículo 39. *Plan de pensiones.*

Se estableció en el año 2001 un plan de pensiones mixto para todo el colectivo de trabajadores de aportación definida para las prestaciones de jubilación y fallecimiento postjubilación y de prestación definida para las prestaciones de riesgo (invalidéz y fallecimiento antes de la jubilación).

Los empleados adquieren la titularidad de las aportaciones realizadas en su nombre, así como la rentabilidad producida hasta el momento de

producirse la contingencia. Cada empleado tendrá asignada una cuenta individual cuyo importe constituirá la prestación correspondiente del plan de pensiones. Incluso en caso de baja en la empresa, seguirán manteniendo la titularidad de los derechos económicos acumulados, denominados derechos consolidados.

Todos los empleados tienen derecho al acceso al plan de pensiones y por tanto las prestaciones cubiertas por este.

El funcionamiento del plan de pensiones será supervisado por una comisión de control, formada por representantes de la empresa promotora del plan de pensiones y empleados, manteniéndose como mínimo la mayoría absoluta de la representación de los empleados.

El plan de pensiones será gestionado por una entidad gestora, independiente de la empresa y supervisada por una comisión de control, distinta de la anterior, denominada comisión de control de fondo de pensiones.

La empresa realizará las aportaciones para cada uno de los partícipes en la cuantía derivada de la aplicación de un porcentaje sobre su salario pensionable, que estará constituido por el salario base y pagas extraordinarias. El porcentaje de aportación se establece en función del nivel salarial de cada uno de los partícipes y se corresponde con la tabla de aportaciones del Anexo III.

Los empleados podrán realizar aportaciones voluntarias, en las mismas condiciones ventajosas que las derivadas de las aportaciones obligatorias.

Las prestaciones podrán percibirse en forma de capital, capital-renta, renta financiera o renta actuarial. Si se opta por renta financiera, el beneficiario establecerá el importe en el momento de solicitar la prestación, de forma que esta se percibirá mientras existan derechos consolidados. Si se opta por la renta actuarial, los derechos consolidados servirán de prima única para contratar la renta solicitada en una compañía de seguros.

Las prestaciones de riesgo (invalidez y fallecimiento prejubilación) se establecen de forma de capital de n anualidades de salario pensionable, en función de la contingencia causada según se recoge en el cuadro siguiente, y complementarias de los derechos consolidados generados por las aportaciones del promotor. Es decir, las prestaciones estarán formadas por el importe de los derechos consolidados acumulados hasta la fecha de la contingencia más unos capitales adicionales cubiertos mediante una póliza se seguros en el caso de que dichos derechos consolidados fueran menores a las siguientes anualidades:

Prestación	Anualidades
Fallecimiento	4
Invalidez Permanente Total	4
Invalidez Permanente Absoluta.....	4,5
Gran Invalidez	5

Artículo 40. *Seguros en mejora de prestaciones del sistema de seguridad social.*

La empresa se compromete a crear un seguro de vida para cubrir como riesgo principal el fallecimiento originado por cualquier causa, y como complementario el de invalidez permanente absoluta, por un capital igual al importe anual del Salario Base de cada empleado, correspondiente al año natural anterior al hecho causante.

Igualmente, mantendrá el seguro de accidentes que tiene concertado para cubrir las contingencias de fallecimiento, invalidez permanente absoluta, incapacidad temporal o parcial y los gastos de asistencia sanitaria de sus empleados, cuando se deriven de un accidente, sea o no laboral, y por un capital igual al previsto en el párrafo anterior, en las condiciones que en la póliza suscrita se recoge.

Artículo 41. *Anticipos.*

Para atender al pago de necesidades extraordinarias y urgentes que pudieran presentársele, el trabajador tendrá derecho a solicitar anticipos a cuenta de hasta dos mensualidades de salario base, a amortizar en seis meses, mediante descuento en nómina, en otros tantos pagos iguales.

La Dirección de la Empresa destinará anualmente la cantidad de treinta y seis mil euros (36.000 €) para hacer frente a estos anticipos.

Artículo 42. *Préstamos para adquisición o reparación de vehículos.*

Se constituye un fondo anual de setenta y dos mil euros (72.000 €), destinado a la concesión de préstamos para adquisición o reparación de vehículos a favor del personal que habitualmente utilice su vehículo particular como medio de trabajo al servicio de la Empresa.

Dichos préstamos podrán ser solicitados por los empleados hasta una cuantía máxima de doce mil euros (12.000 €). La amortización de estos préstamos se hará mediante mensualidades constantes en un plazo de cinco años, devengando un interés de: (Euribor anual + 4 puntos porcentuales) x 0,5. Anualmente se procederá a la revisión del tipo de interés.

CAPÍTULO VIII

Faltas y sanciones

Artículo 43. *Faltas y sanciones.*

Se estará a lo marque la legislación vigente.

Disposición adicional primera. *Comisión Paritaria.*

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión Paritaria que estará integrada por dos representantes de la Dirección de la Empresa y otros tantos miembros del Comité de Empresa.

Su intervención y decisión será obligatoria con carácter previo al planteamiento, de conflicto colectivo ante la jurisdicción social competente.

Esta Comisión se reunirá cuantas veces lo solicite cualquiera de las partes.

Disposición adicional segunda. *Solución de conflictos.*

Durante la vigencia de este Convenio, ambas partes de comprometen a resolver todas las discrepancias de carácter colectivo que en el orden laboral puedan surgir por medio de la negociación y el diálogo, por el sistema de mediaciones y, en último término, mediante arbitrajes voluntarios.

Disposición adicional tercera. *Ultravigencia del contenido normativo del Convenio.*

A efectos de lo establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes declaran que tendrá carácter normativo y, por consiguiente, vigencia indefinida hasta que en virtud de un nuevo pacto colectivo se acuerde su expresa modificación o derogación, todo el articulado del presente Convenio, con la única excepción de la Disposición Adicional Segunda (Solución de conflictos).

Disposición final. *Normas subsidiarias.*

En todo lo no previsto en el presente pacto colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Acuerdo de Cobertura de Vacíos, suscrito el 28 de abril de 1997 y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo el 13 de mayo de 1997 en el Boletín Oficial del Estado del 9 de junio.

ANEXO I

Hidrocantábrico Energía, S.A.

Categorías profesionales y niveles económicos	Nivel	Salario mínimo – Euros 2003
Grupo I. Mandos Superiores.	1	35.306
	2	28.887
	3	22.468
	4	19.258
	Entrada	12.839/19.258
Grupo II. Mandos Intermedios.	1	22.468
	2	19.258
	3	16.048
	Entrada	9.629/16.048
Grupo III. Resto de empleados.	1	16.048
	2	12.839
	3	11.234
	Entrada	9.629/11.234

ANEXO II

Calendario de turnos abiertos discontinuos

Semanas	1.ª semana							2.ª semana							3.ª semana							4.ª semana							5.ª semana						
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
Equipo A	1	1	1	1	1	D	D	3	3	3	3	3	D	D	2	2	2	2	2	D	D	1	1	1	1	1	D	D	1	1	1	1	1	D	D
B	1	1	1	1	1	D	D	1	1	1	1	1	D	D	3	3	3	3	3	D	D	2	2	2	2	2	D	D	1	1	1	1	1	D	D
C	1	1	1	1	1	D	D	1	1	1	1	1	D	D	1	1	1	1	1	D	D	3	3	3	3	3	D	D	2	2	2	2	2	D	D
D	2	2	2	2	2	D	D	1	1	1	1	1	D	D	1	1	1	1	1	D	D	1	1	1	1	1	D	D	3	3	3	3	3	D	D
E	3	3	3	3	3	D	D	2	2	2	2	2	D	D	1	1	1	1	1	D	D	1	1	1	1	1	D	D	1	1	1	1	1	D	D

Turno 1: 9:00-14:00h/16:00-19:00h.
Turno 2: 8:00-16:00h.
Turno 3: 14:00-22:00h.

ANEXO III

Categoría profesional	Nivel económico.	2003			2004			A partir del 2005		
		Aportación promotor %	Aportación partícipe %	Aportación total	Aportación promotor %	Aportación partícipe %	Aportación total	Aportación promotor %	Aportación partícipe %	Aportación total
0	0	3,06	2,04	5,10	4,08	2,72	6,80	5,10	3,40	8,50
Grupo I-1	1	3,06	2,04	5,10	4,08	2,72	6,80	5,10	3,40	8,50
Grupo I-2	2	2,89	1,93	4,82	3,86	2,57	6,43	4,82	3,22	8,04
Grupo I-3	3	2,60	1,74	4,34	3,47	2,31	5,78	4,34	2,89	7,23
Grupo II-1	4	2,35	1,56	3,91	3,13	2,08	5,21	3,91	2,60	6,51
Grupo I-4	5	2,10	1,40	3,50	2,80	1,87	4,67	3,50	2,34	5,84
Grupo II-2	6	1,97	1,32	3,29	2,63	1,75	4,38	3,29	2,19	5,48
Grupo II-3	7	1,79	1,20	2,99	2,39	1,59	3,98	2,99	1,99	4,98
Grupo III-1	8	1,70	1,13	2,83	2,27	1,51	3,78	2,83	1,89	4,72
Grupo I-ENTRADA	9	1,61	1,07	2,68	2,15	1,43	3,58	2,68	1,79	4,47
Grupo II-ENTRADA	10	1,52	1,02	2,54	2,03	1,35	3,38	2,54	1,69	4,23
Grupo III-2	11	1,44	0,96	2,40	1,92	1,28	3,20	2,40	1,60	4,00
Grupo III-3	12	1,37	0,91	2,28	1,82	1,22	3,04	2,28	1,52	3,80
Grupo III-ENTRADA	13	1,26	0,84	2,10	1,68	1,12	2,80	2,10	1,40	3,50

MINISTERIO
DE SANIDAD Y CONSUMO

10756 *RESOLUCIÓN de 20 de mayo de 2004, de la Secretaría General Técnica, por la que se emplaza a los interesados en el procedimiento ordinario número 113/2004, interpuesto por don Luis Miguel Álvarez de la Fuente, sobre consolidación de empleo para acceso a plazas de Facultativo Especialista de Área de Cardiología.*

De conformidad con lo establecido en el art. 49 de la Ley 29/98, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción de lo Contencioso-Administrativo, se participa que ante la Sección Cuarta de la Audiencia Nacional se tramita el Procedimiento Ordinario n.º 113/2004, promovido por don Luis-Miguel Álvarez de la Fuente contra resolución de 19 de diciembre de 2003, por la que se dispone la publicación de las calificaciones definitivas otorgadas por el Tribunal en la fase de selección del proceso extraordinario de consolidación de empleo para la selección y provisión de plazas de Facultativo Especialista de Área de Cardiología en las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social, convocado por Orden de 4 de diciembre de 2001.

Lo que se hace público a efectos de la notificación prevista en el mencionado precepto de la citada Ley Jurisdiccional, a fin de que todas aquellas

personas físicas y jurídicas que tengan un interés legítimo en el mantenimiento del acto impugnado puedan comparecer y personarse, como demandados, en el expresado procedimiento, en el plazo de nueve días, contados a partir de la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial del Estado y en la forma establecida en la repetida Ley.

Madrid, 20 de mayo de 2004.—El Secretario General Técnico, José Ignacio Vega Labella.

10757 *RESOLUCIÓN de 20 de mayo de 2004, de la Secretaría General Técnica, por la que se emplaza a los interesados en el procedimiento ordinario número 118/2004, interpuesto por doña María José Merino Hinojosa, sobre consolidación de empleo para acceso a plazas de Facultativo Especialista de Área de Oftalmología.*

De conformidad con lo establecido en el art. 49 de la Ley 29/98, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción de lo Contencioso-Administrativo, se participa que ante la Sección Cuarta de la Audiencia Nacional se tramita el Procedimiento Ordinario n.º 118/2004, promovido por doña María José Merino Hinojosa contra resolución de 23 de diciembre de 2003, por la que se dispone la publicación de las calificaciones definitivas otorgadas por el Tribunal en la fase de selección del proceso extraordinario de consolidación de empleo para la selección y provisión de plazas de Facultativo