Tipo jornada	Jefe Distrito	Capataz Vía y Obras	Obrero Primero	Obrero Especializado	Encarg. Subest./Telemando	Oficiales Subestación Telemando	Enc. Sector Enc. Li. Elec.
1/8	10,76	9,55	8,47	8,20	4,66	4,30	2,52
2/8	13,52	12,26	11,15	10,84	7,44	7,02	5,29
3/8	27,99	26,73	25,63	25,31	21,91	21,50	19,76

Tipo jornada	Montador, Oficial Jefe Equipo Condu. Vagoneta	Guardabarreras	Personal enclavamiento	Oficiales de obra	Personal maquinaria de vía
1/8	2,17	2,19	8,20	8,20	8,20
2/8	4,90	4,83	10,84	10,84	10,84
3/8	19,37	19,30	25,31	25,31	25,31

Personal de oficinas. PT jornada: 0,69.

19712 *RESOLUCIÓN de 2 de noviembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo para las empresas Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para las empresas Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A. e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U. (Código de Convenio n.º 9014973) que fue suscrito con fecha 26 de febrero de 2004 de una parte por los designados por las Direcciones de ambas empresas en representación de las mismas y de otra por las Secciones Sindicales SOMA-FIA-UGT, Asociación de Cuadros del Grupo Hidrocantábrico y CC.OO en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 2 de noviembre de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS HIDROELÉCTRICA DEL CANTÁBRICO, S. A. E HIDROCANTÁBRICO DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA, S.A.U.

Preámbulo

Toda vez que la sociedad Hidrocantábrico Generación, S.A.U. ha resultado extinguida en proceso de fusión por absorción por Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., que ha resultado de nuevo subrogada en cuantos derechos y obligaciones correspondían a aquélla, las empresas citadas en el encabezamiento, es decir, Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A. e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U. son actualmente las empresas que, cada una con su propia personalidad jurídica, forman en conjunto el grupo de empresas en cuyo ámbito se desarrollan las actividades que, hasta la publicación de la Ley 54/97, y disposiciones complementarias que motivaron la segregación de actividades, eran desarrolladas por una única empresa, Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A.

En consecuencia, y con la salvedad de que todas las menciones a la extinguida HC Generación, S.A.U. deban entenderse hechas a su sucesora universal Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., las partes reiteran el contenido íntegro, bases contractuales, garantías y otras manifestaciones incluidas en el Preámbulo del Convenio Colectivo 2001-2002, considerando que todo ello son bases, garantías y otras manifestaciones aplicables al presente Convenio Colectivo estatutario de grupo de empresas que regirán en todos los centros de trabajo y dependencias de HC y HCDE y las de las empresas que pudieran nacer de la segregación de éstas.

CAPÍTULO I

Ámbitos de aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo y dependencias que tenga establecidos o se establezcan por las Empresas Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U. para el desarrollo de sus actividades.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Este convenio será aplicable a todo el personal que esté de alta en las plantillas de las citadas Empresas durante el período de su vigencia, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo.

Quedan expresamente excluidas de su ámbito de aplicación las personas en quienes concurran las circunstancias propias de la relación laboral especial de alta dirección.

Tampoco será aplicable al personal de relación laboral ordinaria que ocupe puestos directivos o de responsabilidad que, previa su voluntaria y expresa aceptación, decida acogerse a las condiciones particulares que le sean ofrecidas por la Dirección de las Empresas.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir del momento de la firma, cualquiera que sea su fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», retrotrayendo sus efectos económico-salariales al día 1.º de enero de 2003, y será de aplicación hasta el 31 de diciembre del año 2006.

Artículo 4. *Incrementos económicos.*

A) Año 2003.—Con eficacia retroactiva al día 1.º de enero de 2003:

a) Los conceptos de Sueldo, Pagas extraordinarias, Participación en los beneficios y Premio de Antigüedad se han incrementado en un 2,6%.

b) El resto de los conceptos económicos objeto de negociación se han revalorizado en el mismo porcentaje, excepto la Bolsa de vacaciones y la Compensación de ayuda de comida, a los que adicionalmente se ha trasvasado -repartido al 50%- el importe de 175.000 Euros.

B) Año 2004.—A partir del 1.º de enero de 2004, las cuantías vigentes para cada uno de los distintos conceptos económicos establecidos en el presente Convenio son las que se especifican en el articulado y tablas anexas al mismo.

C) Años 2005 y 2006.—Con efectos desde el 1.º de enero de cada uno de los referidos años se aplicará el incremento del Indice de Precios al Consumo (IPC) previsto por el Gobierno como objetivo de inflación para dicho año, sobre los conceptos económicos objeto de negociación (Sueldo, Pagas extraordinarias, Participación en beneficios, Premio de antigüedad, Plus de turnicidad, Plus de conducción, Plus de asistencia y puntualidad, Compensación de ayuda de comida, Horas extraordinarias y compensadas, Bolsa de vacaciones, Gratificación especial del Día de la Energía, Gratificaciones de Nochebuena, Nochevieja y víspera de Reyes, Compensación de salida diurna, Ayuda especial a minusválidos, Préstamos para vivienda, Préstamos para adquisición o reparación de vehículos, Residen-

cias de descanso, Becas y ayudas escolares, Fondos para actividades culturales y deportivas y para Otros préstamos.

A lo que se añadirá para el año 2005 el importe adicional de 179.550 Euros, actualizado en el IPC real del año 2004, que se distribuirá por mitad entre la Bolsa de vacaciones y el Plus de turnicidad.

Asimismo, el importe adicional resultante para el 2005, actualizado en el IPC real del 2005, se distribuirá en su totalidad para el año 2006, en la Bolsa de vacaciones.

Artículo 5. *Cláusulas de revisión.*

A) Año 2004.—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara al 31 de diciembre de 2004 un incremento superior al 2%, se efectuará una revisión sobre todos los conceptos económicos objeto de negociación, con excepción del importe adicional establecido para este año que tiene su propio sistema de revisión, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el porcentaje de exceso sobre la indicada cifra.

En tal supuesto, el porcentaje de revisión correspondiente deberá operar sobre todos los indicados conceptos, sirviendo por consiguiente como base para la aplicación del incremento pactado para el año 2005.

La diferencia total resultante de la revisión se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año 2005.

B) Años 2005 y 2006.—En el supuesto de que el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara al 31 de diciembre de cualquiera de los referidos años un incremento superior al objetivo de inflación fijado por el Gobierno para los ejercicios respectivos, se efectuará una revisión sobre todos los conceptos económicos objeto de negociación, con excepción de los importes adicionales establecidos para cada uno de esos años que tienen su propio sistema de revisión, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el porcentaje de exceso sobre la indicada cifra.

En tal supuesto, el porcentaje de revisión correspondiente deberá operar sobre todos los indicados conceptos, sirviendo por consiguiente como base para la aplicación del incremento pactado para el año siguiente.

La diferencia total resultante de la revisión se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de los años 2006 y 2007, respectivamente.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones estipuladas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible, por lo que las partes convienen que si la Autoridad Laboral entendiera, en los trámites previos a su publicación, que alguna de las cláusulas pactadas conculca la legalidad o lesiona gravemente el interés de terceros, a iniciativa de cualquiera de las partes deberán ambas negociar nuevamente la cláusula o cláusulas en cuestión, así como las que con ellas estén relacionadas.

Si con posterioridad a la firma o publicación del Convenio se dictara alguna disposición normativa o recayera resolución judicial firme que alterase el contenido del pacto o su aplicación, se tendrá el Convenio por ineficaz en su totalidad, debiendo ser objeto de nueva negociación, salvo que la alteración no debiera tener aplicación durante el resto de la vigencia conforme a lo que acuerde la Comisión Paritaria de Interpretación, Aplicación y Desarrollo Normativo.

CAPÍTULO II

Condiciones de trabajo

Sección I. Regímenes de trabajo

Artículo 7. *Jornada normal.*

Con la única diferencia del carácter y duración de la interrupción prevista para la pausa de comida, se distinguirán dentro del colectivo de personal con jornada normal las dos situaciones siguientes:

A) Personal de Oficina.

1. El personal que, con destino habitual y permanente, preste servicios en las oficinas de las Empresas, tendrá la siguiente jornada y horarios de trabajo:

a) Durante los períodos comprendidos entre los días 11 de enero y 31 de mayo, y desde el 1.º de octubre al 19 de diciembre, la jornada será de 39,83 horas semanales, con los siguientes horarios:

De lunes a jueves, comprenderá de las 8 a las 17 horas/17:50 horas, con una interrupción de entre cuarenta y noventa minutos para el almuerzo, cuyo disfrute podrá iniciarse, discrecionalmente, entre las 13:30 y las 14 horas, y cuya mayor o menor extensión, dentro de los límites fijados, determinará la hora de salida de la tarde, una vez que se hayan cumplido las ocho horas y veinte minutos de la jornada diaria de trabajo.

De las 8 a las 14:30 horas, en jornada intensiva, los viernes.

b) Durante el período comprendido entre los días 1.º de junio y 30 de setiembre, y desde el 20 de diciembre al 10 de enero, jornada continuada con una duración de 32,5 horas semanales, en horario de 8 a 14:30 horas.

Esta misma jornada intensiva se realizará también los días lunes, martes y miércoles de la Semana Santa, en idénticos horarios.

2. El personal adscrito a las Oficinas Comerciales mantendrá el vigente régimen horario y demás condiciones estipuladas, conforme a los acuerdos suscritos el 11 de marzo de 1996.

B) Resto de Personal de Jornada Normal.—El resto del personal de las Empresas que no presten servicios en régimen de turnos estará sujeto a la misma jornada y horarios establecidos con carácter general para el personal de oficina, con la única salvedad de que, en los días en que deba realizar jornada partida, tendrá prefijada la pausa para la comida, de una hora de duración, que habrá de disfrutar entre las 13:30 y las 14:30 horas; con lo que el final de su jornada quedará también fijado a las 17:20 horas.

Artículo 8. *Jornada a turnos.*

1. Todo el personal que preste servicios en régimen de turnos realizará la misma jornada efectiva de 37 horas semanales en cómputo anual que, desde el 1.º de enero de 1992, viene rigiendo para el conjunto de los empleados de las Empresas.

Para ello, continuará efectuando su jornada de trabajo en ciclos semanales rotatorios repetidos indefinidamente en el tiempo, de acuerdo con los Calendarios Laborales (incluidos como Anexos números XI a XV) y que, con el acuerdo de la Representación Social, han sido adaptados a la nueva jornada establecida, a través de las oportunas reducciones horarias o mediante la concesión de dieciocho días anuales de descanso compensatorio, a disfrutar por el mismo sistema establecido para los festivos que coincidan en día de descanso o mediante su programación anual, como si de un especial periodo vacacional se tratase.

Este personal disfrutará, además, del mismo número de fiestas al año que el resto de los trabajadores de las Empresas (15 en total). A cuyo fin, cuando el día de fiesta tenga que cubrir turno de trabajo o coincida con descanso, según su régimen, se trasladará ésta a otro día laborable en que le corresponda trabajar, disfrutando el descanso en la fecha que, dentro del año, desee el personal: por días individuales, agrupados e incluso acumulados a vacaciones, siempre que quede garantizada la cobertura del servicio y no produzca horas extraordinarias, ni perjuicio a otro trabajador.

Asimismo, cuando la Dirección conceda permisos retribuidos de carácter general, éstos serán también de aplicación al personal de turnos, que los disfrutará a través de una compensación con igual tiempo de descanso, por el mismo sistema establecido para las fiestas.

2. Por cada puesto de trabajo a turnos se dispondrá del número de correturnos necesario y suficiente para poder garantizar el normal disfrute de las vacaciones, fiestas y descansos a que tenga derecho el personal, así como para poder cubrir las ausencias originadas por situaciones de incapacidad temporal y permisos reglamentarios, hasta el nivel de absentismo previsible en el conjunto de las Empresas, de acuerdo con los datos estadísticos (índice general de absentismo) registrados históricamente, de manera que, salvo en circunstancias excepcionales, no sea necesaria la realización de horas extraordinarias.

En todo caso, la Dirección adoptará las medidas necesarias para cubrir las ausencias, de forma tal que no se continúe doblando jornada más de un día.

El personal que ocupe puesto de correturnos será el primero que cubra las ausencias, y estará sometido al régimen de turnos a todos los efectos. A falta de voluntarios u otro acuerdo entre los trabajadores, se cubrirá de forma rotativa, por años naturales, comenzando por el último al que ese año corresponda disfrutar vacaciones.

Cuando el Calendario contemple dentro del ciclo días a jornada normal, sin cubrir turno, éstos se entienden como Turno «0», acoplado como norma general al turno de la mañana, como disponible para necesidades del servicio, para cubrir, a falta de correturnos, las ausencias, para reforzar turnos o para efectuar labores complementarias en su Departamento. Pero realizando, en todo caso, una jornada continuada de 8 horas, salvo pacto en contrario con el Jefe del Servicio correspondiente.

3. Sin perjuicio de lo establecido en las normas anteriores, y siempre que no se modifique el carácter general del sistema de turnos, se respetarán

las diferentes peculiaridades de los distintos centros de trabajo, en tanto exista acuerdo entre los trabajadores y el Jefe del Servicio.

En cualquier caso, para establecer nuevos turnos o modificar los ya existentes, será necesaria la previa conformidad de la Representación social y, en el supuesto de desacuerdo, se seguirá el procedimiento legalmente establecido.

La Representación social, por su parte, podrá proponer a la Dirección las modificaciones que estime convenientes en los sistemas de turnos, así como la implantación de otros nuevos.

4. En virtud de los acuerdos alcanzados en la negociación del XV Convenio Colectivo de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., durante su vigencia se han mejorado las condiciones de trabajo del personal que presta servicios en régimen de turnos rotatorios, a través de la adopción de alguna de las siguientes medidas:

a) Ampliación de la dotación de recursos humanos asignados al turno, de forma que se garantizase un adecuado funcionamiento de éstos, incluso en períodos de vacaciones, acumulación de situaciones de incapacidad temporal o circunstancias análogas de ausencia de personal.

b) Creación de un nuevo puesto-tipo, de carácter polivalente, con mayor valoración o clasificación, en favor de aquellas personas que, además de cumplir con las obligaciones de su puesto habitual, acepten de forma voluntaria el compromiso de pasar a cubrir las ausencias que pudieran producirse en un determinado puesto a turnos en el momento en que sean requeridos para ello.

c) Establecimiento, previo acuerdo con la Representación legal de los trabajadores, de pactos de carácter individual con empleados de jornada normal de los mismos centros de trabajo y que se muestren dispuestos a realizar las necesarias sustituciones del personal de turnos, a cambio de mantener durante todo el año la percepción del Plus de turnicidad, por cada día trabajado, con independencia del régimen de trabajo en el que efectivamente desarrollen su actividad.

Además de lo anterior, y como medida de carácter general, la representación empresarial adquiere el compromiso de proceder, durante la vigencia del Convenio, a la sustitución de las bajas de carácter definitivo que pudieran producirse en la plantilla asignada a estos Servicios donde el trabajo se desarrolla a turnos y que resultaran necesarios para su cumplimiento, dentro de un plazo prudencial.

En aplicación de los anteriores acuerdos se estará a lo convenido en el transcurso de dicha negociación, y particularmente a los criterios recogidos en el Acta Séptima de la Comisión Negociadora, de fecha 12 de julio de 1994.

Artículo 9. *Cambio de turno o descanso.*

Se permitirá el cambio de turno, así como del día de descanso, entre los trabajadores que pertenezcan a la misma instalación y desempeñen el mismo puesto-tipo o, en el caso de continuar rigiéndose por el sistema de clasificación anterior, ostenten la misma categoría profesional o sean de especialidades similares, siempre que quede cubierto el servicio y se avise con suficiente antelación al mando, quien únicamente podrá negar la autorización por causas objetivamente razonables.

Artículo 10. *Comienzo y fin de jornada.*

El comienzo y terminación del cometido laboral tendrá lugar a las horas previstas para ello, debiendo permanecer el empleado en su puesto de trabajo y en disposición de realizar las labores propias del mismo durante toda la jornada laboral que tenga establecida. La preparación personal del comienzo y final del trabajo se efectuará en los minutos anteriores al comienzo de la jornada o posteriores a su terminación.

Ningún trabajador con régimen de trabajo a turnos podrá cesar en el trabajo antes de ser relevado, debiendo realizar el relevo en el propio puesto de trabajo.

En casos excepcionales, cuando no se presente el relevo y no haya posibilidad de sustituirle, el trabajador afectado vendrá obligado a continuar cubriendo el turno siguiente, sin perjuicio de los derechos económicos que le correspondan. En tales supuestos, y por el mando superior inmediato, se adoptarán las medidas necesarias para garantizar la alimentación del trabajador que deba efectuar el turno doble.

Artículo 11. *Horarios de trabajo.*

La fijación del horario de trabajo en cada servicio, zona y centro de trabajo, de acuerdo con los distintos regímenes de jornada, será establecido por la Dirección de acuerdo con la Representación legal de los trabajadores.

En aquellos centros de trabajo o dependencias en que sea factible, podrá modificarse la distribución de los horarios de trabajo establecidos, previo acuerdo con la Dirección de la Empresa.

Cuando por razones de tipo organizativo sea precisa la modificación temporal del horario o régimen de trabajo, el personal afectado será avisado con la debida anticipación, dando cuenta de inmediato a la Representación legal de los trabajadores. Si esta modificación afectase a la totalidad del personal de un Servicio o a la mayor parte del mismo, se realizará mediante acuerdo previo con la Representación legal de los trabajadores y con los propios trabajadores afectados. En tales supuestos, y siempre que la duración de la medida adoptada no sobrepase el plazo de 45 días naturales, se entenderá condicionada al respeto de los derechos económicos del trabajador.

Artículo 12. *Desempeño de un puesto-tipo de valor superior al asignado o de trabajos de superior categoría.*

1. Siempre que, por necesidades del servicio, a un empleado que esté acogido al nuevo sistema de clasificación se le encomiende el desempeño de un puesto-tipo que esté valorado con un nivel superior al que tuviera asignado, tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente hasta el escalón de entrada del nivel retributivo correspondiente a dicho puesto desde el primer día en que lo hubiera ocupado.

Si no existiera diferencia económica entre el nivel retributivo propio y el de entrada del puesto-tipo superior o éste fuera inferior a aquél, se aplicará el escalón 1 ó el que proceda del nivel de valoración del nuevo puesto, de tal modo que suponga siempre una mejora económica para el interesado.

Si se mantuviera esta situación por un tiempo superior a tres meses, se entenderá que existe una vacante, para cuya cobertura, en el caso de que así proceda conforme a las normas reguladoras de la promoción vertical, se convocará un concurso de méritos dentro de los treinta días siguientes a la conclusión del indicado período. De no efectuarse la convocatoria en el plazo señalado, el trabajador que venía desempeñando el puesto-tipo superior lo consolidará con efectos desde la fecha en que hubiera iniciado su desempeño.

2. Cuando a un trabajador al que resulte aplicable el sistema de clasificación anterior se le encomienden, por necesidades del servicio, trabajos propios de una categoría profesional superior a la que tuviera reconocida, tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre ambas categorías desde el primer día en que empezó a realizar esas funciones.

Si transcurridos tres meses se continuaran realizando dichas funciones, se entenderá que existe una vacante en esa categoría superior, debiendo ser convocada en régimen de concurso-oposición dentro de los treinta días siguientes al cumplimiento del indicado plazo. De no hacerse la aludida convocatoria, el trabajador que venía desempeñando funciones de una categoría profesional superior consolidará esta categoría con efectos desde el inicio de su realización.

3. La consolidación del puesto-tipo o categoría profesional superior no se producirá en ningún caso cuando la situación haya tenido origen en el cumplimiento del servicio militar o equivalente, incapacidad temporal, permisos reglamentarios, vacaciones, ocupación de cargo público o sindical que no dé lugar a excedencia forzosa u otro supuesto análogo en que se encuentre la persona sustituida, en cuyo caso la sustitución, sin dar derecho al ascenso, podrá durar todo el tiempo en que se mantenga la causa de la misma, si bien siempre devengará el sustituto la retribución correspondiente al puesto efectivamente desempeñado.

La Dirección informará mensualmente a la Representación legal de los trabajadores sobre las situaciones de este tipo que se hayan producido durante el mes precedente.

Sección II. Régimen de descansos

Artículo 13. *Descanso entre jornadas.*

El descanso entre la terminación de una jornada laboral y el comienzo de la siguiente será como mínimo de doce horas ininterrumpidas.

Se adoptarán las medidas y acuerdos necesarios para garantizar a los empleados que deban intervenir en casos de riesgos de interrupción del suministro o necesidad de su restablecimiento, así como otros supuestos similares de fuerza mayor o urgencia inaplazable, un régimen jurídico adecuado para la debida satisfacción o compensación de su derecho al descanso.

Artículo 14. *Descanso semanal.*

Como norma general, los sábados, domingos y festivos serán días de descanso para todo el personal. No obstante, se exceptúa a los empleados que prestan servicios en régimen de turnos, quienes tendrán los descansos que se establecen en sus respectivos Calendarios de Trabajo.

Las Empresas adoptaran las medidas oportunas para garantizar a todo el personal el disfrute efectivo de los descansos establecidos en sus respectivos regímenes de trabajo.

Se adoptarán las medidas y acuerdos necesarios para garantizar a los empleados que deban intervenir en casos de riesgos de interrupción del suministro o necesidad de su restablecimiento, así como otros supuestos similares de fuerza mayor o urgencia inaplazable, un régimen jurídico adecuado para la debida satisfacción o compensación de su derecho al descanso.

Cualquier discrepancia que pudiera plantearse en la práctica en relación con las anteriores normas, será sometida a la decisión de la Comisión Paritaria de Asuntos Laborales.

Artículo 15. *Descanso en jornada continuada.*

El personal que, de acuerdo con su régimen de trabajo, realice una jornada continuada de 8 horas diarias tendrá derecho a un descanso de media hora, computable como tiempo de trabajo efectivo, a disfrutar ininterrumpidamente dentro de las tres horas centrales de su jornada, en las condiciones establecidas en el artículo 51 del presente Convenio.

Artículo 16. *Conciliación de la vida familiar y laboral.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una 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.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Estos trabajadores podrán suscribir Convenio Especial con la Seguridad Social, según dispone la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre de 2003, artículo 21.

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 sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser distribuido indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá comunicar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

En el supuesto de maternidad, las trabajadoras quedarán dispensadas de la prestación de sus servicios durante un tiempo máximo de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple a dieciocho semanas, quedando a elección de la interesada la fecha de inicio de ese periodo, en relación con la prevista para el parto, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores a aquel, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

En aquellos supuestos no contemplados expresamente en este artículo, se aplicará la normativa legal en vigor, especialmente la Ley 39/1999 de 5-XI sobre Conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 17. *Vacaciones.*

1. El período anual de vacaciones retribuidas será de 25 días laborables.

Este período vacacional habrá de entenderse referido, sin embargo, a un año completo de permanencia en la plantilla activa de la Empresa, 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 podrán ser fraccionadas por necesidades del servicio o a petición del interesado, que también podrá reservarse cinco días para disfrutarlos en la época del año que desee, siempre que las necesidades del servicio no lo impidan.

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.

Los trabajadores que, por encontrarse en situación de incapacidad temporal, no puedan disfrutarlas dentro del año natural, deberán tomarlas tras ser dados de alta médica y antes de la efectiva reincorporación a su puesto de trabajo.

Como norma general, el período de disfrute de las vacaciones comprenderá todo el año natural. No obstante, siempre que las necesidades del servicio no lo impidan, se dará preferencia al personal para que las disfrute dentro del período comprendido entre los meses de mayo y octubre, ambos inclusive.

En aquellos servicios, instalaciones o unidades de trabajo en que, por sus características, no sea objetivamente posible que el personal disfrute las vacaciones en el referido período, podrán fraccionarse éstas en dos tramos iguales, para que al menos uno de ellos se halle dentro de dicho período preferencial.

La preferencia para elegir el periodo vacacional se determinará por la mayor antigüedad en el puesto o servicio, por riguroso turno y de forma rotatoria cada año.

Respetando los anteriores criterios, y de común acuerdo entre mandos y trabajadores, se establecerá un Calendario de Vacaciones para cada uno de los servicios o unidades productivas de la Empresa, de forma tal que todo el personal tenga conocimiento de las fechas que le hayan correspondido para el disfrute de sus vacaciones anuales, al menos con dos meses de antelación a su inicio.

Cuando el personal no esté de acuerdo con la época establecida para el disfrute de sus vacaciones, podrá formular la oportuna reclamación, tramitándola a través del Mando de su Servicio a la Dirección de RR.HH., para que ésta, una vez visto el dictamen de la Representación legal de los trabajadores, resuelva lo que proceda.

2. La situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral o recaída de accidente laboral acaecida durante el período de vacaciones, dará lugar a la suspensión de su cómputo, siempre que, a la vista del informe del Servicio Médico de las Empresas, así lo determine la Comisión Paritaria de Asuntos Laborales. Tal suspensión procederá, en todo caso, cuando a resultas de la referida situación, el trabajador haya tenido que ser ingresado en un centro hospitalario o sufrido una intervención quirúrgica que haya obligado a su hospitalización.

3. La retribución de las vacaciones anuales comprenderá, además de las percepciones correspondientes a Sueldo, Premio de antigüedad, Pagas extraordinarias y Participación en beneficios, el promedio de lo percibido durante los tres meses de trabajo efectivo inmediatamente anteriores a su disfrute por los conceptos de: Plus de asistencia y puntualidad, Plus de turnicidad, Plus de nocturnidad, Plus de conducción y Prima de inspección de fraudes, valorados a los importes vigentes durante el año al que correspondan las vacaciones.

Independientemente, en el mes de mayo o en su defecto por regularización en el mes de diciembre de cada año, el trabajador percibirá en concepto de bolsa de vacaciones una paga que para el año 2004 se establece en 1.055,56 Euros o la parte proporcional que le corresponda.

Artículo 18. *Fiestas.*

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

Todo el personal, cualquiera que sea su régimen de trabajo, disfrutará al año del mismo número de fiestas. Por ello, si cualquiera de éstas coincide con un día de descanso, según el régimen de trabajo, su disfrute será trasladado a otro día laborable que permitan las necesidades del servicio, haciéndolo coincidir preferentemente con el inicio o finalización del descanso, o pudiendo servir incluso para ampliar las vacaciones.

SECCIÓN III. PERMISOS

Artículo 19. *Permisos reglamentarios.*

Se considerarán con derecho a retribución los permisos que, en su forma y extensión, se establecen en el Estatuto de los Trabajadores, y en particular los siguientes:

a) Por fallecimiento de padres, padrastros, abuelos e hijos, incluso políticos, cónyuges, nietos, hermanos y hermanos políticos: tres días labo-

rables, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento de la residencia habitual.

b) Por nacimiento de hijo: tres días laborables, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento de la residencia habitual.

c) Por matrimonio del trabajador: quince días naturales ininterrumpidos.

d) En caso de enfermedad grave (el ingreso del enfermo en los casos de intervenciones quirúrgicas que den lugar a hospitalización, tendrá siempre esta consideración) de padres, padrastros, padres políticos, abuelos, cónyuges, hijos, hermanos y hermanos políticos, así como en caso de fallecimiento de tíos carnales, tíos políticos, sobrinos y hermanos políticos del cónyuge: dos días naturales, ampliables hasta cinco días naturales en caso de desplazamiento de la residencia habitual.

e) En caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos, incluso políticos: un día natural, ampliable a tres días naturales en caso de desplazamiento de la residencia habitual.

f) Por cambio de domicilio: un día natural.

g) Por renovación del permiso de conducir, exclusivamente cuando se necesite para el desempeño del cometido laboral en las Empresas: un día natural.

h) Para asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, prescrita por los propios Servicios Sanitarios públicos, y cuando el horario de aquélla coincida con la jornada laboral: el tiempo necesario.

i) Para donación de sangre: el tiempo necesario.

j) Para concurrir a exámenes o demás pruebas de aptitud o evaluación, justificándolo adecuadamente: el tiempo necesario.

En los supuestos de desplazamientos a que se refieren los apartados a), b), d) y e) procederá la ampliación prevista únicamente cuando éstos tengan lugar a localidad situada fuera de los límites de Asturias, o dentro de ella a más de 100 Km. de distancia de la residencia habitual.

Artículo 20. *Excedencias.*

El personal de plantilla que lleve prestando servicios de manera permanente durante, al menos, cinco años, tendrá derecho a disfrutar una excedencia voluntaria, con reserva de puesto de trabajo, por un período de tiempo no inferior a seis meses ni superior a cinco años. Transcurrido el plazo de excedencia sin solicitar el reingreso, perderá el excedente el derecho a reserva.

Para obtener esta excedencia deberá justificarse ante la Dirección de la Empresa causa suficiente de índole familiar, terminación o ampliación de estudios u otras análogas. La maternidad tendrá siempre aquélla consideración y permitirá, teniendo la trabajadora una antigüedad como fija superior a un año en la plantilla de la Empresa, el pase a la situación de excedencia voluntaria.

El reingreso deberá solicitarse, al menos, con un mes de antelación a la fecha de terminación del período de excedencia concedido. Una vez solicitado y cumplido ese período, la Empresa dispondrá de un plazo máximo de un mes para hacer efectiva la reincorporación, debiendo respetar al trabajador el puesto-tipo o categoría profesional y zona geográfica de trabajo que tenía al inicio de la excedencia, salvo acuerdo distinto entre las partes.

CAPÍTULO III

Clasificación de personal

Artículo 21. *Coexistencia de sistemas de clasificación.*

1. Con efectos desde el 1.º de enero de 1999, se acordó la implantación de un nuevo sistema de clasificación profesional basado en una valoración de puestos que es de aplicación obligatoria para todo el personal que ingrese en las Empresas con posterioridad a la firma de dicho Pacto.

Este nuevo sistema coexiste con el anterior, que continua aplicándose a las personas que en ese momento formaban parte de la plantilla de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A. y no manifestaron expresamente su decisión de acogerse a aquél.

La opción inicial de permanencia en el sistema anterior, no impedirá la ulterior incorporación al nuevo sistema, previa comunicación aunque sus efectos se producirán a partir de la fecha de la notificación.

2. La Dirección de la Empresa garantizó por escrito a cada uno de los empleados que no ejercitaron la opción de acogimiento al nuevo sistema de clasificación dentro del plazo establecido, que en el futuro mantendrán a título personal y como condición más beneficiosa el continuar rigiéndose indefinidamente por el sistema anterior mientras así lo deseen, aún en el caso de que en posteriores Convenios Colectivos pudiera llegar a desaparecer.

Artículo 22. *Sistema de valoración de puestos.*

1. Este modelo de clasificación está basado en una valoración de los puestos-tipo que se han identificado en la organización actual de las Empresas.

Para ello se ha utilizado la metodología «index», que permite la clasificación de los distintos puestos en atención a su complejidad técnica, complejidad de gestión y responsabilidad, dando como resultado una puntuación determinada que ha servido después para encuadrar cada uno de los puestos-tipo en alguno de los quince niveles retributivos existentes en la estructura salarial de las Empresas, mediante la fijación de unas puntuaciones mínima y máxima por cada nivel.

Como resultado de este proceso, se ha elaborado un catálogo de puestos-tipo por áreas organizativas y niveles de contenido que se incluye como Anexo III del Convenio.

2. La implantación de este nuevo sistema de clasificación trajo como consecuencia el que todas las personas que decidieron acogerse al mismo dentro del plazo fijado de tres meses y tenían asignado un nivel retributivo inferior al que corresponde a la valoración del puesto-tipo que ocupaban, promocionaron de forma automática, con efectos del 1.º de enero de 1999, al nivel inmediatamente superior, en su escalón 1.

Asimismo, si hubieran sido varios los niveles de diferencia, se ascendería cada año un nivel hasta llegar a situarse en el que corresponde a la clasificación del puesto que ocupaban, tomando siempre como referencia el escalón 1 de cada nivel.

Estos ascensos serán además compatibles con las mejoras económicas que los interesados pudieran alcanzar en virtud de los resultados de su evaluación de desempeño anual, de acuerdo con las normas reguladoras del sistema de promoción horizontal que se establecen en el capítulo siguiente.

A través de la Comisión de Asuntos Laborales se dirimirá cualquier controversia que pueda plantearse en la implantación y desarrollo del sistema, la cual tendrá la misión igualmente de solicitar de los expertos exteriores contratados para la elaboración del mismo la realización de las nuevas valoraciones de puestos que pudieran resultar necesarias por la modificación de los ya existentes o creación de otros nuevos que sean necesarios para el normal desenvolvimiento de las actividades de las Empresas.

En caso de discrepancia que impida la adopción de decisiones necesarias para el buen funcionamiento del sistema, ambas representaciones se comprometen a resolver la controversia mediante un arbitraje de equidad.

Artículo 23. *Categorías profesionales.*

1. El personal de plantilla que venía prestando servicios a la Empresa Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A. con anterioridad a la firma del XVII Convenio Colectivo y no manifestó su voluntad de acogerse al nuevo sistema de clasificación profesional, continúa estando encuadrado, en atención a las funciones para las que haya sido contratado o que efectivamente realice, en alguna de las categorías profesionales previstas en la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industrias de Producción, Transporte, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica.

2. Dentro del Grupo de Profesionales de Oficio existirá, además de las previstas en la Ordenanza Sectorial, una Categoría Especial, a la que podrán acceder, mediante concurso-oposición, aquellos Profesionales de Oficio de Primera Categoría Nivel A) que, contando al menos con tres años de antigüedad en la categoría, superen las pruebas que a tal efecto se establezcan en la oportuna convocatoria.

Se procurará por la Dirección de la Empresa, atendiendo a las necesidades organizativas y de empleo que se produzcan, destinar como de acceso a esta Categoría Especial alguna de las vacantes por jubilación a que se refiere el artículo 28, apartado a) 2 del Convenio.

3. Dentro de la Categoría Cuarta del Grupo de Técnicos, existirán dos niveles, A) y B), equiparables a los de la misma Categoría del Subgrupo I (Administrativo) del Grupo II.

Artículo 24. *Registros de personal.*

Los registros de personal, totalizados al 31 de diciembre de cada año, se entregarán a los representantes sociales durante el mes de febrero siguiente, con respeto a lo regulado por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), y conteniendo la siguiente información:

a) Para el personal acogido al nuevo sistema de valoración: Nombre y apellidos, fecha de nacimiento, número de matrícula, fecha de ingreso

en la Empresa, puesto-tipo que ocupa, nivel y escalón retributivo que tenga asignado.

b) Para el personal que decidió continuar rigiéndose por el sistema de clasificación anterior: Nombre y apellidos, fecha de nacimiento, número de matrícula, fecha de ingreso en la Empresa, categoría profesional, fecha de adquisición de ésta y nivel retributivo.

CAPÍTULO IV

Sistemas de promoción profesional

Artículo 25. *Nuevos sistemas de promoción.*

Al personal de nuevo ingreso y a aquel que voluntariamente decidió acogerse al nuevo modelo de clasificación profesional establecido en los artículos 21, 22 y Anexo III del XVII Convenio de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., le serán de aplicación los siguientes sistemas de promoción profesional:

a) Promoción horizontal: Es la progresión económica del trabajador dentro de los escalones retributivos del nivel de clasificación del puesto que ocupa y del inmediatamente superior.

Está basada en la actuación de las personas en sus puestos de trabajo conforme a una evaluación anual del desempeño.

b) Promoción vertical: Es el ascenso desde puestos correspondientes a niveles de clasificación inferiores a otros de contenido funcional u operativo superior, y por tanto con un grado de complejidad y responsabilidad mayores.

Está basada en los resultados de un concurso de méritos, complementados en su caso con los de las pruebas profesionales realizadas en aquellos supuestos en que, a juicio del Tribunal de Promociones, su práctica se considere necesaria.

Artículo 26. *Promoción horizontal.*

1. Concepto.—Se alcanza mediante la evaluación anual favorable del cometido profesional individual realizada por la persona designada por el Director del Área correspondiente, que normalmente será el superior jerárquico del empleado cuya actuación profesional es objeto de apreciación.

2. Estructura salarial.—La nueva estructura retributiva se compone de quince niveles y cinco escalones por nivel, tal como se refleja en el Anexo I del Convenio.

Escalón de entrada: Corresponde en principio a quienes son promocionados verticalmente, así como a las personas de nuevo ingreso que se incorporen a las Empresas con una experiencia profesional determinada o tras haber estado durante tres años en las condiciones retributivas establecidas en el artículo 61 del presente Pacto Colectivo.

Ello no obstante, las personas que se promocionen verticalmente podrán incorporarse de manera directa a escalones superiores en el supuesto de que el sueldo que tuvieran reconocido con anterioridad fuera igual o superior al de entrada o a cualquiera de los escalones del nuevo puesto, de tal modo que la promoción habrá de suponer siempre una mejora económica para el interesado. El tiempo máximo de permanencia en el escalón de entrada será de dos años.

Escalón 1: Es el de partida al que se incorporan los empleados que han completado su período de permanencia en el escalón de entrada, los que se promocionan horizontalmente desde el escalón 4 del nivel retributivo inmediatamente anterior y los que se promocionan verticalmente teniendo asignado un sueldo superior al del nivel de entrada. En todo caso, si la cuantía del escalón de procedencia fuera igual o superior a la del escalón 1 de acceso, se producirá la asignación inmediata del escalón siguiente.

Escalones 2 al 4: Son de promoción exclusivamente retributiva y están relacionados con la evaluación anual de la actuación profesional.

3. Sistemática: La promoción horizontal supone la progresión económica del trabajador dentro de los escalones retributivos establecidos, tanto en el nivel de valoración del puesto que se ocupe como en el inmediatamente superior, y se produce en las formas siguientes:

a) Progresión al escalón retributivo inmediatamente superior dentro del propio nivel de clasificación del puesto.

b) Acceso al escalón retributivo 1 del nivel inmediatamente superior o directamente al escalón 2 en el supuesto de que el sueldo reconocido fuera igual o superior a aquél.

c) Avance al escalón retributivo siguiente dentro del nivel más alto de los dos incluidos en el rango salarial asignado al puesto.

A estos efectos se entenderá por rango salarial el conjunto de escalones retributivos comprendidos en el nivel de valoración asignado a cada puesto-tipo, así como en el nivel inmediatamente superior.

Para determinar las personas que han de ser promocionadas, se evaluarán anualmente los desempeños individuales y, en atención a los resultados obtenidos, cada Director Funcional hará una propuesta con los candidatos a promocionar en su Área.

4. Evaluación y alcance.—El sistema de evaluación del desempeño permitirá clasificar a las personas según los resultados de su actuación profesional individual.

El número máximo de promociones horizontales anuales se establece en un 20% de la plantilla de cada una de las Direcciones Funcionales de las Empresas, computándose como unidades las fracciones.

Se establece asimismo un límite mínimo anual cifrado en el 15% de dichas plantillas.

Los Directores Funcionales propondrán los candidatos a promocionar en su Área de acuerdo con los resultados de la evaluación anual, eligiendo a las personas que, dentro de los señalados límites, hayan obtenido las más altas puntuaciones.

La Dirección de RR.HH. analizará e integrará las propuestas recibidas de las distintas Áreas Funcionales y elevará a la Alta Dirección la propuesta global de promociones horizontales para su aprobación.

Finalmente, la Dirección de RR.HH. asignará a cada candidato el nivel y escalón definitivo, que tendrá efectividad a partir del 1.º de julio del año siguiente a aquel en que haya sido objeto de la evaluación.

5. Garantías.—Los interesados en la promoción serán informados puntualmente por los evaluadores de los resultados alcanzados, pudiendo en caso de discrepancia formular impugnación en el plazo de quince días, a contar desde el siguiente a la firma del enterado de la apreciación realizada.

La impugnación se formulará por escrito ante la Dirección de RR.HH. para su examen por el Tribunal de Evaluaciones, constituido por cinco personas, tres de designación empresarial (un representante de la Dirección de RR.HH. y dos del Área Funcional correspondiente) y las otras dos nombradas por los representantes sociales en la Comisión Paritaria de Asuntos Laborales, todos ellos con derecho a voz y voto. Existirá además un sexto componente, con voz pero sin voto, que será designado por el propio interesado entre los integrantes del órgano de Representación legal de los trabajadores y Delegados Sindicales que estén reconocidos como tales por la Dirección de la Empresa.

El Tribunal deberá emitir su propuesta de resolución en el plazo que luego se dirá y en todo caso antes de formalizarse la relación definitiva de candidatos que ha de elevarse a la Alta Dirección, notificándose seguidamente la resolución al interesado y a la representación social.

Sin perjuicio de lo anterior, y con carácter previo a la impugnación, el evaluado podrá solicitar en el caso de discrepancia con la calificación efectuada, si lo estima conveniente, la mediación del Superior del Área.

6. Calendario orientativo.—Su desarrollo se ajustará cada año al siguiente calendario orientativo:

Desde el 1.º de enero hasta el 15 de marzo, se realizarán las evaluaciones de todo el personal incluido dentro del ámbito de aplicación del sistema.

Entre los días 16 y 31 de marzo, se abrirá el plazo de formulación de impugnaciones.

Durante todo el mes de abril los Tribunales de Evaluación que hayan de constituirse analizarán las impugnaciones que se hayan presentado y elevarán sus propuestas de resolución a la Dirección de RR.HH.

En la primera quincena de mayo, la Dirección de RR.HH. resolverá con carácter definitivo las impugnaciones planteadas, a la vista de las propuestas de resolución dictadas por los diferentes Tribunales y después de oír el parecer del Comité de Empresa, comunicando su decisión a los propios interesados, a la Representación legal de los trabajadores y a las Direcciones de Área respectivas.

En el período comprendido entre el 16 y el 31 de mayo, los Directores Funcionales trasladarán su relación de candidatos a la Dirección de RR.HH. para que, previo su análisis e integración, proceda a la elevación de la propuesta global de promociones a la Alta Dirección.

Durante la primera quincena de junio la Alta Dirección examinará y aprobará, en su caso, dicha propuesta, devolviéndola a la Dirección de RR.HH. para su notificación a los interesados durante la segunda quincena del mismo mes.

Con efectos del día 1.º de julio se producirán las promociones horizontales aprobadas.

7. Procedimiento de evaluación.—Las personas designadas para realizar la evaluación anual de desempeño utilizarán las formatos de apreciación establecidos al efecto, eligiendo siempre el modelo que corresponda

en función del puesto-tipo de que se trate, de acuerdo con la tabla de correspondencias que se incluye en el Anexo V del presente Convenio, en la que aparecen relacionados por orden alfabético los distintos puestos con indicación del formato de evaluación que ha de aplicarse. Al ser común a todos los puestos-tipo el contenido del formato de evaluación de desempeño, con excepción de la parte correspondiente a la hoja de apreciación, se incorpora como Anexo VI el impreso que a tal fin se ha elaborado.

En los diferentes formatos, y particularmente en la hoja de apreciación correspondiente, aparecen recogidos los factores que se han seleccionado en cada caso en atención a las peculiaridades de los distintos tipos de puestos, tratando de que cada factor de evaluación exprese un determinado aspecto relevante de la actuación de la persona en relación con el modo de realizar su trabajo.

Cada uno de estos factores, cuya relación aparece unida como Anexo IV del Convenio, ha sido definido con la finalidad de objetivar al máximo el papel de los evaluadores y facilitar a la vez una información eficaz al interesado sobre aquellos aspectos que requieran una mayor atención cuantitativa o cualitativa en su misión particular y en la del equipo de trabajo del que forme parte.

A través de tales criterios de valoración y de su diferente ponderación, el evaluado tendrá un conocimiento preciso de los aspectos prioritarios de su contribución personal al trabajo en el contexto organizativo general.

En el desempeño de su misión, el evaluador tendrá asignadas las siguientes funciones:

Celebrar las entrevistas de evaluación con las personas de su posición. Estas entrevistas tendrán por objeto comentar la actuación global del empleado durante el año natural anterior, conocer sus puntos de vista y exponer los propios sobre la actuación de la persona, así como establecer conjuntamente, en caso necesario, un plan de acción destinado a mejorar la actuación de la persona, intentando buscar siempre un sentido positivo y de colaboración o apoyo al evaluado.

Realizar las apreciaciones individuales de acuerdo con la técnica. Para lo cual, el evaluador, inmediatamente después de la entrevista, deberá cumplimentar el oportuno formato de apreciación, centrándose exclusivamente en la actuación del interesado durante el período fijado (año natural anterior), evitando todo tipo de perjuicios y preferencias por causas ajenas a la actuación profesional del evaluado, y considerando únicamente el desempeño directo de su puesto de trabajo y con arreglo a los criterios de evaluación establecidos en el método que se aplica.

Presentar los resultados de la evaluación al Superior del Área. Este deberá aprobar las apreciaciones realizadas por los evaluadores que de él dependan, antes de su comunicación a los evaluados.

Notificar personalmente a los evaluados el resultado de la apreciación realizada. A cuyo fin han de mantener una nueva entrevista en la que el evaluador explicará al evaluado los motivos de la apreciación realizada, de la que le entregará copia, a la que aquél habrá de acusar recibo con su conformidad o enterado, en su caso.

Proponer las acciones de mejora que estime oportunas. No ya sólo tratando de buscar, cuando fuera necesario, un compromiso de mejora por parte del evaluado, sino también señalando en los correspondientes apartados del formato de apreciación del desempeño su grado de adecuación al puesto de trabajo, las posibles carencias formativas y su potencial de desarrollo, con vistas a facilitar una mejor gestión de los recursos humanos de las Empresas.

El evaluado, por su parte, deberá:

Participar en la entrevista de evaluación aportando información sobre su propia actuación.

Dar su aprobación o enterado de la apreciación realizada, formulando en caso de discrepancia la impugnación correspondiente, previa solicitud de mediación por parte del Superior del Área, si lo estimase conveniente.

Acordar con el evaluador acciones u objetivos de mejora de su actuación profesional.

En el proceso de evaluación intervendrán además las siguientes personas y órganos:

a) El Superior del Área, que será el propio Director Funcional o la persona o personas en quienes delegue, que tendrán como funciones:

Dar su conformidad a las apreciaciones realizadas por los evaluadores de su ámbito.

Intervenir, como mediadores, en caso de discrepancias entre evaluadores y evaluados.

Asegurar la consistencia y homogeneidad de las evaluaciones de su ámbito de responsabilidad.

Controlar el cumplimiento de los plazos establecidos para la evaluación.

Garantizar la correcta aplicación del proceso y de la técnica establecidos.

b) El Comité de Evaluaciones, que estará constituido por los Directores Generales y el Director de RR.HH., más el Director o Directores de Área a los que afecte la cuestión que se suscite en cada caso, y será el órgano encargado del seguimiento y control de todo el proceso de evaluaciones, resolviendo cuantas incidencias pudieran plantearse en orden a la aplicación del método de apreciación y el cumplimiento de sus objetivos.

c) El Tribunal de Evaluaciones, cuya misión, como ya se ha señalado, será dirimir, en primera instancia, las impugnaciones planteadas por los empleados que estén en desacuerdo con su evaluación, elevando la correspondiente propuesta de resolución a la Dirección de RR.HH.

d) Los Directores Funcionales, que controlarán todo el desarrollo del proceso de evaluación en sus respectivas Áreas y, en atención a los resultados de las evaluaciones realizadas, trasladarán a la Dirección de RR.HH. su propuesta de promociones horizontales.

e) La Dirección de RR.HH., que será el órgano encargado de resolver en última instancia las impugnaciones formuladas por los empleados durante el proceso de evaluación, a la vista de la propuesta del Tribunal de Evaluaciones y oída la representación sindical, así como de elaborar la propuesta global de evaluaciones a elevar a la Alta Dirección y de asignar en definitiva, una vez autorizada aquélla, el nivel y escalón individuales.

Artículo 27. *Promoción vertical.*

1. Concepto.—Es el ascenso desde los puestos clasificados en niveles inferiores a otros de superior contenido funcional u operativo y de mayor responsabilidad, situados en estamentos más elevados de la estructura organizativa de la Empresa, y en consecuencia con mayor nivel de valoración.

No tendrá la consideración de promoción vertical la progresión del interesado al nivel retributivo inmediatamente superior al de valoración de su puesto de trabajo en función de los resultados de su evaluación anual de desempeño.

2. Finalidad.—Constituyen objetivos básicos del establecimiento del sistema de promociones verticales el ofrecimiento del mayor número de oportunidades posible de promoción al personal de las Empresas, la incentivación de la capacidad y aptitud profesional, el estímulo a la mejora permanente de la formación profesional y la cobertura de las vacantes que se produzcan con las personas ya integradas en plantilla que sean más idóneas para el puesto de que se trate.

3. Sistema.—Como norma general, la promoción vertical se alcanzará mediante concurso de méritos. Cuando a juicio del Tribunal de Promociones las exigencias del puesto así lo requieran, podrán establecerse pruebas o prácticas adecuadas, a las que obligatoriamente habrán de someterse los candidatos.

4. Exclusiones.—Por su especial responsabilidad y situación dentro de la estructura organizativa de las Empresas, quedan excluidos del sistema de promoción los puestos correspondientes a los niveles 1 a 5, así como aquellos otros que, con independencia de su nivel de valoración, exigen una relación de confianza por su vinculación personal, como son los de secretarias/os, encargados de servicios complementarios y chóferes de dirección.

Ello no obstante, y con la finalidad de que los interesados puedan tener información anticipada sobre las vacantes que vayan a producirse, se incluirá un nuevo punto en el orden del día de las reuniones de la Comisión Paritaria de Asuntos Laborales para informar específicamente sobre este asunto.

5. Procedimiento de promoción.

a) Determinación de necesidades y aprobación de su cobertura. Los Directores Funcionales informarán a la Dirección de RR.HH. de las necesidades de cobertura de puestos de trabajo que se planteen en el ámbito de sus respectivas Áreas.

Evaluada la necesidad y autorizado el inicio del procedimiento por la Alta Dirección, los puestos que se determinen podrán ser cubiertos mediante el sistema de promoción interna que se regula en estas normas, con la salvedad de aquellos afectados por las exclusiones ya indicadas.

b) Iniciación del procedimiento. Una vez autorizada la convocatoria, la Dirección requerirá de la Representación social y de la Dirección Funcional correspondiente la designación de sus respectivos representantes en el Tribunal de Promociones.

En el acto de constitución del Tribunal se aportará toda la información relativa al puesto o puestos objeto de la convocatoria, con su identificación precisa, determinación de los requerimientos profesionales, documenta-

ción que ha servido de base para su valoración, y nivel y retribución asignada.

c) Constitución del Tribunal y convocatoria. El Tribunal de Promociones será el órgano competente para entender del procedimiento de promoción y estará constituido por los siguientes representantes: uno de la Dirección de RR.HH., dos de la Dirección Funcional a la que quedará adscrito el puesto o puestos cuya cobertura es objeto de convocatoria y otros dos designados por la Representación social en la Comisión Paritaria de Asuntos Laborales. Estos podrán designar además, si lo estiman necesario, a cualquier empleado de las Empresas para que participe, con voz pero sin voto, en las actuaciones del Tribunal.

Se hará pública la convocatoria por el Tribunal estableciendo las bases del concurso, con expresión del ámbito personal al que afecte, méritos valorables, condiciones requeridas, descripción del puesto o puestos y pruebas selectivas a realizar por los candidatos, si se considerase necesario, así como el plazo de presentación de solicitudes de participación y documentación que se hubiera de aportar por los aspirantes.

d) Desarrollo de la selección y resolución con propuesta de asignación de puestos. El procedimiento de selección se llevará a cabo valorando el grado de adecuación de los méritos acreditados por cada candidato conforme a las bases del concurso, y los resultados de la calificación de las pruebas que, en su caso, se hubieran realizado.

En el plazo que el propio Tribunal determine, se podrá requerir a los candidatos para que subsanen los defectos u omisiones en que pudieran haber incurrido en la presentación de sus solicitudes.

Evaluados los méritos, el Tribunal dictará resolución con propuesta de asignación de puestos para su traslado a la Dirección de RR.HH.

Recibida la resolución, la Dirección de RR.HH. procederá a asignar al candidato o candidatos elegidos a sus nuevos puestos de trabajo, así como a hacer efectivos los correspondientes ascensos, salvo que se hubieran producido impugnaciones, en cuyo caso resolverá lo que proceda después de oír el parecer de los representantes de los Sindicatos firmantes del presente Convenio.

Artículo 28. *Sistema de promociones anterior.*

Los ascensos del personal procedente de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A. que actualmente se encuentra formando parte de las plantillas de las Empresas y decidió, en su momento, mantenerse en el sistema de clasificación precedente se realizarán a través de promociones o progresiones.

Se entenderá por promoción el ascenso a una categoría profesional superior.

La progresión será, en cambio, el ascenso a un nivel retributivo superior, siempre que no implique cambio de categoría.

a) Promoción.

1. Como norma general, y sin perjuicio de los ascensos automáticos por años de servicio prestados en una misma categoría y las asimilaciones económicas contempladas en las normas del Anexo VII, las promociones se efectuarán por el sistema de concurso-oposición, en el cual el trabajador acredite tener la capacidad profesional necesaria.

La participación en los concursos-oposición estará limitada, en primera convocatoria, al personal fijo del mismo Grupo o Subgrupo Profesional de la vacante, así como al del mismo nivel retributivo o de cualquiera de los tres niveles retributivos inmediatamente inferiores de otros Grupos Profesionales, con destino en el Servicio, Departamento, o ámbito geográfico que en la propia convocatoria se determine; en segunda convocatoria, podrá participar la totalidad del personal fijo del mismo ámbito; caso de que ésta resultase también desierta, la participación quedaría entonces abierta a todo el personal de las Empresas, incluso el contratado temporalmente, cualquiera que fuese su modalidad de contratación.

Las pruebas de selección, que deberán celebrarse dentro del plazo máximo de tres meses, a contar desde la fecha de la convocatoria, se realizarán ante un Tribunal con la siguiente composición:

El Responsable de la Unidad de la vacante, o Mando designado por la Dirección, que actuará de Presidente.

Un Técnico del Departamento de Organización y Desarrollo de Recursos Humanos y otro del Servicio de Prevención, o personas en quien se delegue por la Dirección de RR.HH., uno de los cuales actuará como Secretario.

Dos representantes designados por la Representación social en la Comisión Paritaria de Asuntos Laborales.

La puntuación final se obtendrá como resultado de la ponderación de las distintas calificaciones obtenidas, concediendo, como norma general, un porcentaje del 75% en la nota final al resultado de las pruebas teórico-prácticas y del 25% a los aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales; únicamente en caso de empate se acudirá a valorar los méritos que pudieran concurrir en cada uno de los concursantes.

Concluidas las pruebas, el Tribunal remitirá copia del Acta de Resultados a la Dirección de RR.HH., incluyendo la lista de candidatos que hayan alcanzado los mínimos exigidos, ordenados tanto por la puntuación global obtenida como por la calificación específica conseguida en cada una de las pruebas.

Dentro del plazo de los tres meses siguientes, y después de superar, si fuera necesario, los oportunos reconocimientos médicos, la Dirección de la Empresa procederá a hacer efectivos estos ascensos, mediante el acoplamiento del personal a los puestos correspondientes; la movilidad geográfica que para ello resulte necesaria tendrá siempre la consideración de voluntaria.

2. Cada año, y en proporción al número de personas que decidan mantenerse en el antiguo sistema de clasificación, deberán convocarse por este procedimiento el mismo número de plazas que puestos, susceptibles de ser cubiertos mediante concurso-oposición, se hubieran amortizado a lo largo del ejercicio precedente mediante jubilaciones anticipadas con 60 años de edad y 35 o más de servicios en las Empresas.

3. Se exceptúan de este procedimiento general de promoción aquellos puestos que impliquen el ejercicio de autoridad o mando. A estos efectos, se entenderá que concurren estas circunstancias en los puestos desempeñados por el personal de las categorías Primera y Segunda de los Grupos I, II-Subgrupo I y IV, cuyas promociones se efectuarán por libre designación de la Dirección de la Empresa.

Quedará exceptuado, asimismo, el personal que ocupe puestos calificados de confianza, como Secretarias/os y Chóferes de Dirección, Conserjes, etc., cuyas promociones serán acordadas igualmente por la Dirección de la Empresa.

4. De otra parte, y dadas las especiales características que concurren en las categorías Tercera de Profesionales de Oficio y Quinta de los Grupos Técnico y Administrativo, que se configuran como categorías de iniciación a la profesión, transcurrido el período máximo que se establece en el Sistema de Promociones, Progresiones y Asimilaciones incluido como Anexo VII del presente Convenio, se promocionará automáticamente a la categoría profesional inmediata superior, sin necesidad de existencia de la correspondiente vacante.

De igual forma, el personal de la Categoría Segunda del Subgrupo de Peonaje (Peones Especialistas), transcurrido el período de tiempo establecido y adquirida la condición de personal fijo de plantilla, ascenderá a la Categoría Tercera del Subgrupo de Profesionales de Oficio, a todos los efectos.

b) Progresión: Se realizará tomando en consideración la aportación de «conocimientos especiales» -distintos a los propios de su categoría- por parte del trabajador, así como la mayor experiencia, responsabilidad e iniciativa demostradas por éste en el desempeño de las funciones y cometidos que tenga encomendados por la Empresa. Y se efectuarán, por libre designación de la Dirección, o por el mero transcurso del período máximo de permanencia en el conjunto de niveles retributivos de su categoría profesional, de acuerdo con las normas establecidas en Anexo VII del presente Convenio.

Las promociones, progresiones y asimilaciones económicas por años de servicio se llevarán a efecto en el mes de julio de cada año, para todo el personal que cumpla los requisitos establecidos dentro de cada año natural, salvo para aquellos trabajadores que vayan a jubilarse antes del referido mes, y les correspondiese entonces un ascenso, progresión o asimilación, a quienes se anticipará el mismo a la fecha de su jubilación.

CAPÍTULO V

Empleo

Artículo 29. *Cobertura de vacantes con personal de plantilla.*

No se producirá ingreso de personal cuando la plaza vacante pueda ser ocupada por personal fijo de plantilla capacitado para ello. De ahí que, cuando se necesite cubrir puestos para trabajos fijos y permanentes, sin distinción de profesión o categoría laboral, y antes de acudir a la contratación de personal de nuevo ingreso, las Empresas darán la oportunidad de efectuar cambios de puestos o promociones, incluso entre ellas, a aquellos trabajadores de plantilla fija que, poseyendo la titulación y aptitud necesarias, pudieran llegar a desarrollar adecuadamente el conjunto de funciones y cometidos que configuran dichos puestos, aun cuando para ello resultase preciso realizar cursos de reciclaje o perfeccionamiento profesional. En estos supuestos se considerará como mérito la permanencia

durante 10 o más años en trabajos que se desarrollen en régimen de turnos rotatorios, en estructuras de altura o que tengan carácter móvil o itinerante, y las movilidades geográficas a que pudiesen dar lugar tendrán siempre la consideración de voluntarias.

Entre las funciones de la Comisión Paritaria de Asuntos Laborales estará la de asesorar a la Dirección acerca de la aptitud e idoneidad de posibles candidatos para cubrir las vacantes a que se refiere el párrafo anterior.

No se procederá a ingresar en plantilla con carácter fijo en tanto exista personal eventual con la misma cualificación o categoría profesional del puesto a cubrir que reúna los conocimientos necesarios.

Artículo 30. *Ingresos.*

1. Con excepción de los puestos-tipo valorados con los niveles 1 al 5, que serán de libre designación de la Dirección de las Empresas, las contrataciones de personal de nuevo ingreso se efectuarán de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes, y cumpliendo además los siguientes requisitos:

Publicidad de la vacante.

Constitución del Tribunal.

Reclutamiento de los candidatos.

Realización de test psicotécnicos y pruebas profesionales.

Superación de los reconocimientos médicos necesarios.

Publicación de los resultados.

2. Ante la necesidad de personal de nueva contratación, la Dirección de la Empresa procederá a anunciar la convocatoria, con expresión del número de puestos a cubrir, sus características básicas y los requisitos que deban reunir los posibles aspirantes, publicándola en los tablones de anuncios de los diferentes centros de trabajo, y simultáneamente se procederá a constituir el Tribunal Calificador -de idéntica composición al previsto para los concursos-oposiciónque determinará el perfil de los candidatos, el procedimiento de reclutamiento, las pruebas a realizar y fijará el calendario del proceso de selección.

La Representación social será informada por la Dirección de las necesidades de contratación de personal, pudiendo, a su vez, proponer a la misma las que estime oportuno.

3. El reclutamiento de los candidatos se realizará con medios propios (solicitudes de trabajo recibidas, aspirantes propuestos por centros universitarios o de formación profesional, públicos o privados, etc.), recurriendo únicamente a los anuncios en prensa en el supuesto de que no se consiguiera reunir el número mínimo de candidatos que el Tribunal considere suficiente para garantizar la calidad de proceso de selección.

Aquellos aspirantes que cumplan los requisitos establecidos en la convocatoria, pasarán a realizar las oportunas pruebas psicotécnicas, las cuales habrán de ser adecuadas a las características de los puestos a cubrir, tendrán carácter confidencial y serán efectuadas por profesionales debidamente cualificados, quienes posteriormente comunicarán los resultados al Tribunal. Para la realización de dichas pruebas podrá contarse con la colaboración de asesores externos especializados.

Los candidatos que alcancen la puntuación mínima exigida para la superación del examen psicotécnico, pasarán a realizar las pruebas profesionales que, en cada caso, se hubieran decidido por el Tribunal, para las cuales se establecerá siempre una puntuación mínima eliminatoria.

Superados ambos tipos de pruebas, se valorarán los resultados alcanzados, relacionando a los aspirantes por el orden de puntuación obtenido en el conjunto de las pruebas realizadas, para decidir quiénes pasan a la definitiva fase de entrevistas.

Celebradas las oportunas entrevistas y una vez que sus resultados hayan sido comunicados al Tribunal, éste remitirá copia del Acta de Resultados a la Dirección de RR.HH. de la Empresa, incluyendo la lista de candidatos que hayan alcanzado los mínimos exigidos, ordenados por la puntuación global obtenida.

La Dirección de RR.HH. procederá a adjudicar las plazas convocadas a quienes hayan obtenido mayor puntuación y superen el reconocimiento médico de aptitud general para el trabajo y el específico para el puesto a cubrir, efectuados ambos por el Servicio Médico de las Empresas.

4. Si se produjesen vacantes para puestos-tipo similares a cubrir con nuevos ingresos dentro de los doce meses siguientes, la Dirección, con notificación a la Representación social, podrá cubrirlos con los aspirantes de más alta puntuación que, habiendo superado las pruebas, se hubiesen quedado sin plaza.

5. La Dirección asume el compromiso de incorporar, durante la vigencia del presente pacto colectivo, en las empresas objeto del mismo, un mínimo de 5 personas.

Artículo 31. *Contratación temporal.*

Para el ingreso de personal con contratos temporales o por tiempo determinado, según lo previsto en la legislación vigente, se observarán los requisitos establecidos en el artículo precedente, debiendo otorgarse siempre el contrato por escrito y con las formalidades que sean de rigor según la clase de contrato de que se trate.

Dicho personal tendrá preferencia para cubrir las vacantes que se produzcan en la plantilla de fijos.

No obstante lo anterior, aquellas contrataciones temporales que se prevea vayan a tener una duración inferior a seis meses podrán formalizarse directamente por la Dirección, previa notificación a la Representación social. Si estas contrataciones hubieran de prorrogarse una vez vencido el plazo de seis meses por continuar la necesidad que las justificó, deberá procederse a la convocatoria de un proceso de selección cuando ello sea preceptivo conforme a lo establecido en el Artículo 30 de este Convenio, salvo que la Dirección acreditase la naturaleza temporal de los trabajos de que se trate. La persona o personas que hubieran estado cubriendo temporalmente dichas vacantes tendrán opción a participar, si así lo desean, en el correspondiente proceso de selección.

Artículo 32. *Contrataciones exteriores.*

La Dirección y la Representación social son conscientes de la importancia que, en el entorno geográfico y económico donde ejercen sus actividades, tienen las empresas Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A. e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U. en la creación y mantenimiento del empleo. En consecuencia, ambas partes consideran como iniciativas positivas y adecuadas todas aquellas que, dentro o fuera de las plantillas propias, supongan la promoción y creación de empleo.

En todas las contrataciones de Obras y Servicios del Exterior, por medio de contratistas y subcontratistas, no sólo se observará y respetará lo dispuesto en la legislación vigente sino que la Dirección velará para que las empresas colaboradoras no incurran de ningún modo en una degradación de las condiciones de trabajo de sus empleados que lo sitúen manifiestamente por debajo de las condiciones medias del sector de que se trate mediante contratos atentatorios a la dignidad de dichos trabajadores.

Específicamente, se velará para que dichas empresas adopten cuantas medidas resulten necesarias en orden a una eficaz protección frente a los riesgos que pudieran actualizarse en materia de prevención laboral.

Trimestralmente se informará a la representación social sobre la situación de dichas contrataciones.

Artículo 33. *Fusión o integración.*

En el supuesto de fusión o integración en otra empresa, los trabajadores tendrán opción a acogerse a las condiciones más beneficiosas globalmente consideradas, de una u otra empresa.

La Representación legal de los trabajadores será informada del curso de las negociaciones que, para la fusión o integración con otras empresas, puedan producirse.

En los acuerdos de fusión o integración a que pueda llegarse, se tendrá en cuenta el respeto y defensa de los derechos del personal reconocidos en el presente Convenio.

Artículo 34. *Reingreso de incapacitados.*

Los trabajadores que cesen en las Empresas en razón a haberles sido reconocido por la entidad gestora competente de la Seguridad Social o por la jurisdicción social un grado de Invalidez Permanente que determine esa consecuencia, tendrán derecho al reingreso si por ulterior resolución administrativa o sentencia judicial resultase la recuperación de su capacidad profesional.

En tales supuestos, si a juicio del Servicio Médico de las Empresas el trabajador presentase alguna minusvalía o disfunción para desempeñar el puesto-tipo que hubiera ocupado anteriormente o la categoría profesional que tuviera asignada, se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 44 para su destino a puesto de trabajo compatible con su estado físico, con los derechos allí establecidos.

Artículo 35. *Readmision de despidos improcedentes.*

Cuando algún trabajador hubiera sido despedido y el despido no fuera declarado «procedente», a solicitud del trabajador deberá tener lugar su

readmisión en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, lo que implica la renuncia por parte de la Empresa a poder optar por la indemnización sustitutoria de la readmisión que previene la legislación vigente.

Artículo 36. *Reserva del puesto de trabajo ante situaciones de privación de libertad por imprudencia profesional.*

Si con ocasión de su normal actividad laboral, el trabajador cometiera alguna infracción de orden penal por imprudencia no temeraria y, como consecuencia de tal transgresión, se viera privado de la libertad o del ejercicio de la profesión que es objeto de su contrato laboral con la Empresa, ésta se compromete a reservarle su puesto de trabajo así como el mantenimiento de las percepciones económicas correspondientes a Sueldo, Pagas Extraordinarias, Participación en Beneficios, Paga de Marzo, Antigüedad, Compensación por Economato, Aportación de la empresa al Plan de Pensiones, Tarifa de Empleado y Beneficios Sociales, y a proceder a su reincorporación inmediata en cuanto pueda reanudar la prestación de servicios.

Artículo 37. *Preferencia de cambio de puesto.*

Los trabajadores que viniesen desempeñando de una manera normal y regular su trabajo en régimen de turnos rotatorios o en actividades que se desarrollen en estructuras de altura, trabajos itinerantes de mantenimiento y montaje de instalaciones o similares durante más de diez años, o tengan 40 o más años de edad, tendrán preferencia para ocupar los puestos de jornada normal acordes con su perfil o categoría profesional que queden vacantes, siempre que reúnan la aptitud mínima indispensable para el puesto solicitado. La formación complementaria que pudiera ser necesaria para efectuar el cambio de puesto, correrá a cargo de la Empresa.

Caso de plantearse alguna discrepancia respecto a la idoneidad del trabajador para ocupar una determinada vacante, éste podrá solicitar la realización de un examen de aptitud, a celebrar en el plazo de tres meses ante un Tribunal con la misma composición prevista para los concursos-oposición.

Sin perjuicio de lo anterior, y dentro de los límites que toda buena organización del trabajo exige, la Dirección continuará esforzándose en la búsqueda de alternativas profesionales adecuadas para el personal de turnos que, de manera expresa, manifieste su deseo de pasar a trabajar en régimen de jornada normal.

CAPÍTULO VI

Prevención de riesgos laborales y formación

Artículo 38. *Protección de la seguridad y salud de los trabajadores.*

1. La Representación legal de los trabajadores y la Dirección consideran esencial el proteger la seguridad y la salud de los trabajadores de las Empresas frente a los riesgos derivados del trabajo, mediante el establecimiento de políticas de prevención laboral eficaces y que sean fruto del necesario consenso entre las partes.

A tal fin, declaran su voluntad de continuar manteniendo una leal colaboración en este campo, basada en los principios de buena fe, respeto mutuo y efectiva participación de los representantes sociales designados por la Representación legal de los trabajadores para el ejercicio de las funciones especializadas en materia de protección laboral.

En su consecuencia, y a la luz de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, reformada por Ley 54/2003 y por el Real Decreto 171/2004, y así como en el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, consideran prioritario promover la mejora de las condiciones de trabajo, habiendo constituido un Servicio de Prevención propio mancomunado adecuado a las necesidades de las Empresas.

2. En el cumplimiento de su deber de garantizar una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, la Dirección y los Mandos de las Empresas aplicarán los siguientes principios generales:

Evitar los riesgos.

Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

Combatir los riesgos en su origen.

Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de equipos y métodos de trabajo y de producción.

Tener en cuenta la evolución de la técnica.

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

Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente en el que se integren la técnica, la organización, las relaciones laborales, las condiciones de trabajo y los factores ambientales que puedan incidir en el trabajo.

Adaptar las medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Además, deberán tomar en consideración las capacidades profesionales del trabajador en el momento de encomendarle las tareas concretas a realizar, y asegurarse de que sólo aquellos que hayan recibido la formación e información adecuada puedan desarrollar cometidos o acceder a instalaciones o zonas de trabajo donde existan riesgos graves y específicos.

3. El deber empresarial de protección eficaz frente a los riesgos derivados del trabajo, se concreta en las siguientes obligaciones:

a) Evaluación de riesgos.—La Dirección y los Mandos de las Empresas habrán de realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, que habrá de actualizarse en el caso de que se modifiquen las condiciones de trabajo o con ocasión de daños que se hayan producido y que hagan dudar de la eficacia de las medidas de prevención adoptadas. Entre estas medidas habrá de preverse, en caso necesario, la realización de controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores para detectar situaciones potencialmente peligrosas. Se asegurarán además de que los métodos de trabajo y de producción garantizan un nivel adecuado de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

b) Planificación de la actividad preventiva.—Si los resultados de la evaluación anterior pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, la Dirección y los Mandos de las Empresas planificarán la realización de aquellas actividades preventivas precisas para eliminar reducir y controlar tales riesgos.

Siempre que se produzca algún accidente o incidente, la Dirección de las Empresas estará obligada a ordenar la realización de una investigación, a fin de detectar sus causas y adoptar las medidas correctoras necesarias.

Por acuerdo entre la Dirección y la Representación legal de los trabajadores se ha decidido que la evaluación inicial de riesgos se realice utilizando el procedimiento establecido por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuyos resultados deberán revisarse después cada cinco años, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 6.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

c) Información, consulta y participación de los trabajadores.—La Dirección y los Mandos de las Empresas habrán de informar a los trabajadores acerca de los riesgos existentes, tanto de los que puedan afectar a las Empresas en su conjunto como de los específicos de cada tipo de puesto o función. Les informarán además de las medidas y actividades de prevención y protección aplicables frente a aquéllos y, en particular, de las previstas para situaciones de emergencia.

Por otra parte, la Dirección de las Empresas estarán obligadas a consultar a los Representantes legales de los trabajadores en determinadas cuestiones y a permitir su participación en esta materia, en los términos a los que más adelante se aludirá.

d) Formación de los trabajadores.—La Dirección y los Mandos de las Empresas estarán obligados a garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como ante cualquier cambio que pueda producirse con posterioridad en el contenido de sus funciones.

Siempre que sea posible, dicha formación se impartirá dentro de las horas de trabajo o tendrá, al menos, la consideración de tiempo efectivo de trabajo, y se repetirá periódicamente en caso necesario.

e) Medidas de emergencia.—La Dirección y los Mandos de las Empresas deberán analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente su correcto funcionamiento.

El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado en función del tamaño y actividad que se desarrolle en el centro de trabajo o instalación de que se trate, y de la presencia o no de personas ajenas a la Empresa.

f) Actuación en caso de riesgo grave e inminente.—La Dirección y los Mandos de las Empresas estarán obligados a informar a los trabajadores lo antes posible de cualquier riesgo grave e inminente al que pudieran estar expuestos, así como de las medidas adoptadas para prevenirlo, dando incluso instrucciones para que, en caso necesario, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y abandonar de inmediato el lugar de trabajo.

Además, habrán de disponer lo necesario para que los trabajadores que no pudieran ponerse en contacto con su superior jerárquico, tengan la posibilidad de tomar por sí mismos las decisiones oportunas ante este tipo de situaciones.

En todo caso, el trabajador personalmente o sus representantes legales, podrán adoptar la decisión de paralizar la actividad laboral o abandonar el lugar de trabajo en caso de que consideren que existe un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

g) Vigilancia de la salud de los trabajadores.—A través de los profesionales sanitarios integrados en el Servicio de Prevención, la Dirección de las Empresas garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que desarrollen.

Para ello, será necesario contar con el consentimiento del interesado, elegir el tipo de pruebas o reconocimientos que le causen las menores molestias posibles, y respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador, al que habrá que comunicar en todo caso los resultados de las pruebas.

h) Elaboración y conservación de una documentación específica.—Los Responsables del Servicio de Prevención estarán obligados a elaborar y conservar permanentemente a disposición de las Autoridades Laborales y Sanitarias competentes la documentación siguiente:

Plan de prevención de riesgos laborales.

Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo incluidos los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores.

Planificación de la acción preventiva en las Empresas, incluidas las medidas de protección y prevención a adoptar.

Resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores.

Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores y conclusiones obtenidas de los mismos.

Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad temporal superior a un día de trabajo.

i) Coordinación de actividades.—La Dirección y los Mandos deberán asegurarse de que los Responsables de las Compañías Auxiliares que desarrollen actividades en un centro de trabajo de la Empresa reciban información adecuada sobre los riesgos existentes y las medidas de protección y prevención establecidas, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

Cuando se trate de Empresas contratadas o subcontratadas para realizar obras o servicios de la propia actividad de las Empresas, deberán vigilar además el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de aquéllas.

Aun en el caso de que la actividad de las Compañías Contratadas se desarrollase fuera de los centros de trabajo de las Empresas, la Dirección y los Mandos estarán obligados a garantizar que aquéllas disponen de la información necesaria para poder instruir a su personal acerca de la forma de utilizar sin riesgo para su seguridad y salud la maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles de trabajo que, de acuerdo con lo estipulado en el contrato, debieran ser proporcionados por la Sociedad.

j) Adopción de medidas especiales de protección hacia determinados trabajadores.—La Dirección y los Mandos garantizarán de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado psicofisiológico -aún de carácter temporal-, inmadurez o falta de experiencia profesional, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

k) Protección de la maternidad.—Especial atención se prestará a las trabajadoras que se encuentren en situación de embarazo o parto reciente, así como al hijo no nacido, evitando todo riesgo que pudiera afectarles.

l) Protección de los trabajadores eventuales y de los contratados a través de Empresas de Trabajo Temporal.—Los trabajadores con relaciones de trabajo temporal o de duración determinada, así como los contratados con Empresas de Trabajo Temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección que el resto de los empleados de la Compañía.

Cuando se trate de trabajadores pertenecientes a Empresas de Trabajo Temporal, sus Entidades Empleadoras se ocuparán de todo lo relativo a su formación y a la vigilancia periódica de su estado de salud, y la Empresa para la que presta servicios del resto de los aspectos que se derivan del deber de protección frente a los riesgos profesionales.

4. 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 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 recibidas de sus mandos.

Todos los trabajadores, con arreglo a su formación y de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, tendrán las siguientes obligaciones en materia de prevención de riesgos:

Usar adecuadamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

Utilizar diligentemente los medios y equipos de protección facilitados por la Empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores.

Utilizar correctamente, y no poner fuera de funcionamiento en ningún caso, los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

Informar de inmediato a su superior jerárquico y a los responsables del Servicio de Prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, implique un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente en materia sanitaria y de seguridad laboral.

Cooperar con la Dirección de la Empresa, los Mandos y el Servicio de Prevención para que puedan garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos evitables para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Artículo 39. *Organización del Servicio de Prevención.*

A tenor de lo establecido en el artículo 21 del Reglamento de los Servicios de Prevención en relación con el artículo 33.1 b) y la Disposición Adicional Séptima de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y previa consulta con los Delegados de Prevención de cada una de las Empresas, se constituyó un Servicio de Prevención propio mancomunado.

El Servicio de Prevención depende de un Responsable, designado por la Dirección, y no tendrá otras jerarquías intermedias que aquellas que pudieran resultar imprescindibles para el normal desarrollo de sus actividades y de las especialidades que la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales impone en relación con la labor a desarrollar por los profesionales sanitarios, por el especial cuidado y confidencialidad con que el legislador ha querido que éstos manejen la información relativa al personal atendido.

Para el ejercicio de sus funciones, los profesionales integrados en el Servicio de Prevención tendrán acceso a la información y documentación legalmente establecida, y disfrutarán además de las garantías de estabilidad en el empleo que la Ley prescribe a favor de los representantes de los trabajadores, teniendo a su vez la obligación de guardar el sigilo profesional debido en relación con las informaciones a que tengan acceso en el desarrollo de sus cometidos. En este mismo sentido, y sin perjuicio de la necesaria coordinación, la actividad sanitaria contará para el desarrollo de su función con una organización propia, teniendo en cuenta su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales.

El Servicio de Prevención deberá estar en condiciones de proporcionar el asesoramiento y apoyo que la Dirección y los Mandos de cada una de las Empresas precisen para el cumplimiento de su deber de protección del trabajador frente a los riesgos específicos existentes en la Empresa, y de modo particular en lo referente a lo siguiente:

a) El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en las empresas.

b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y a la salud de los trabajadores.

c) La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.

d) La información y formación de los trabajadores.

e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

f) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del medio laboral.

En el desempeño de sus cometidos, el Servicio de Prevención contará con el apoyo constante del Gabinete de Formación de las Empresas.

Artículo 40. *Derecho de consulta de los representantes legales de los trabajadores.*

La Dirección de las Empresas deberá consultar a los Representantes legales de los trabajadores la adopción de las decisiones relativas a:

La planificación y organización del trabajo en las Empresas y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de equipos, la terminación y adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en las Empresas, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

Los procedimientos fijados en las Empresas para el cumplimiento del deber de informar al personal sobre los riesgos existentes en el trabajo y para la elaboración y conservación, a disposición de la Autoridad Laboral, de la documentación legalmente establecida.

El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

Artículo 41. *Derechos de participación y representación de los trabajadores.*

Al amparo de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sin perjuicio de los derechos y facultades que en esta materia se establecen en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en la Ley Orgánica 11/1995, de 2 de agosto, de Libertad Sindical en favor, respectivamente, de los miembros del Comité de Empresa y los Delegados Sindicales, los derechos de participación y representación de los trabajadores en las Empresas quedarán regulados del modo siguiente:

A) Delegados de Prevención.—Serán los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Su número será de siete en el conjunto de las Empresas (cuatro por HC y tres por HCDE), y serán designados, por y entre sus miembros, por la Representación legal de los trabajadores.

Los Delegados de Prevención tendrán las siguientes competencias:

1.ª Colaborar con la Dirección de las Empresas en la mejora de la acción preventiva.

2.ª Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

3.ª Ser consultados por la Dirección, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 40 del presente Convenio al regular el derecho de consulta de los representantes de los trabajadores.

4.ª Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de los riesgos laborales.

En el ejercicio de las anteriores competencias, los Delegados de Prevención estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio de trabajo, así como a los Inspectores de Trabajo en sus visitas a las instalaciones de las Empresas.

b) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

c) Ser informados por la Dirección o los Mandos de las Empresas sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que hubieran tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de la jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir de la Dirección las informaciones obtenidas por ésta, procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en las Empresas, así como de los organismos administrativos competentes en materia de seguridad y salud de los trabajadores.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo comunicarse con los trabajadores sin alterar el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar de la Dirección y los Mandos de las Empresas la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la Dirección y los Mandos de las Empresas, así como al Comité Central de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades en casos de riesgo grave e inminente.

En su calidad de miembros de la Representación legal de los trabajadores, los Delegados de Prevención gozarán de los mismos derechos y garantías que la Ley y el presente Convenio establecen en favor de los representantes legales de los trabajadores, y tendrán asimismo el deber de guardar sigilo profesional en relación con la información confidencial a la que tengan acceso en el ejercicio de su cargo.

La Dirección deberá proporcionarles los medios y la preparación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones; formación que habrá de ser adecuada a los riesgos existentes y a su evolución, y repetirse periódicamente en caso necesario.

Los Delegados de Prevención habrán de emitir los informes que preceptivamente tendrá que solicitarles la Dirección en el plazo máximo de quince días. Esta, a su vez, estará obligada a explicar los motivos que, en su caso, le hayan llevado a rechazar la adopción de las medidas de mejora de la seguridad propuestas por los Delegados de Prevención.

B) Comité Central de Seguridad y Salud.—Será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de las Empresas en materia de prevención de riesgos.

Estará formado por los siete «Delegados de Prevención» designados por la Representación legal de los trabajadores, e igual número de representantes de la Dirección.

El Comité Central de Seguridad y Salud contará con un Presidente, un Vicepresidente y un Secretario.

El Presidente, que limitará sus funciones a convocar y presidir las reuniones, y velar por el cumplimiento de los acuerdos adoptados, será designado por y entre sus miembros.

El Vicepresidente será designado del mismo modo, y sustituirá al Presidente en caso de ausencia.

El cargo de Secretario estará encomendado al Responsable del Servicio de Prevención, que se encargará de levantar las Actas de las reuniones y conservar la documentación del Comité.

El Comité Central de Seguridad y Salud celebrará sus reuniones ordinarias con periodicidad trimestral, sin perjuicio de que, de forma extraordinaria, pueda ser convocado en cualquier momento, a iniciativa de cualquiera de las partes.

Las reuniones del Comité Central, se convocarán al menos con ocho días de antelación, facilitando el orden del día a cada uno de sus miembros, pudiendo éstos, a su vez, incorporar al mismo cualquier punto que consideren de interés, notificándolo previamente al Presidente con un tiempo prudencial.

Ocasionalmente, las reuniones del Comité Central de Seguridad y Salud podrán celebrarse en las zonas o centros de trabajo donde exista Subcomité, y a ellas asistirán, además de sus miembros, los pertenecientes al Subcomité correspondiente.

El Secretario del Comité Central de Seguridad y Salud, en el plazo máximo de quince días a contar desde su aprobación, remitirá copia de las Actas de sus reuniones al Secretario de la Representación legal de los trabajadores y a los de los diferentes Subcomités de Seguridad.

El Comité Central de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

1.ª Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en las Empresas. A tal efecto se debatirán en su seno los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención, y proyecto y organización de la prevención en materia preventiva.

2.ª Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a las Empresas la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de estos cometidos, el Comité Central de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los distintos centros de trabajo de las Empresas, realizando a tal efecto las visitas que estimen oportunas.

b) Conocer cuantos documentos o informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.

C) Subcomités de Seguridad y Salud.—Junto al Comité Central de Seguridad y Salud, y en la Central Térmica de Aboño, Central Térmica de Soto de Ribera y en las Unidades de Producción Hidráulica, de Redes y de Gestión Comercial existirán Subcomités de Seguridad y Salud que, como órganos delegados del mismo, actuarán bajo su coordinación y dirección, con la misión específica de reforzar el control y vigilancia en esta materia, y con facultades para proponer cuantas medidas consideren precisas en orden a la prevención de los accidentes y a la mejora de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo de su respectiva circunscripción.

Cada uno de los Subcomités de Seguridad y Salud estará formado por dos representantes, excepto el de Redes que lo formaran seis representantes, designados por la Representación legal de los trabajadores y el mismo número de representantes de la Dirección, uno de los cuales será el Responsable de la Unidad correspondiente, o persona en quien delegue.

La Presidencia del Subcomité será ostentada por el Responsable, o persona en quien delegue, de la Unidad correspondiente, designándose al Secretario de común acuerdo entre las partes.

Los Subcomités celebrarán reuniones ordinarias, con periodicidad mensual, en su zona o centro de trabajo, aunque en todo momento podrán ser convocados, de forma extraordinaria, a iniciativa de cualquiera de las partes.

De las Actas de las reuniones de los Subcomités se remitirá copia, en el plazo de quince días a contar desde su aprobación, al Secretario del Comité Central de Seguridad y Salud y al de la Representación legal de los trabajadores.

Al igual que las del Comité Central, las reuniones de los Subcomités se convocarán al menos con ocho días de antelación, facilitando el orden del día a cada uno de sus miembros, pudiendo éstos, a su vez, incorporar al mismo cualquier punto que consideren de interés, notificándolo previamente a la presidencia con un tiempo prudencial.

Los miembros sociales del Comité y de los Subcomités de Seguridad y Salud, se reunirán conjuntamente una vez cada tres meses.

El Comité Central de Seguridad y Salud, los Subcomités y, en su defecto, los representantes de los trabajadores que formen parte de los referidos organismos, cuando aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por inobservancia de las normas de seguridad, podrán requerir por escrito al Mando responsable de la unidad de trabajo correspondiente, a fin de que adopte las medidas oportunas para hacer desaparecer el estado de riesgo. Si tal petición no fuese atendida en el plazo de dos días, se dirigirán a la Dirección de RR.HH., que deberá resolver la cuestión planteada en un tiempo no superior a dos días.

En el caso de que el riesgo de accidente sea inminente, la decisión de paralización de la actividad podrá ser acordada por los representantes sociales del Comité Central de Seguridad y Salud, cuyo acuerdo deberá ser adoptado por el 75% de sus miembros, o por la totalidad, cuando se trate de servicios de marcha continua, comunicándolo de inmediato por escrito a la Dirección de RR.HH. y a la Autoridad Laboral.

Artículo 42. *Formación*

Se considera deber primordial atender a la formación del personal en los campos profesional y humanístico, con el fin de alcanzar los mayores logros posibles tanto en la forma de vida como en la actividad laboral.

Especial atención se prestará a la programación y desarrollo de cursos de mejora de la seguridad y, en general, a cuantas actividades estén orientadas a potenciar la prevención laboral en el ámbito de las Empresas.

En función de los objetivos expuestos, se programarán, preferentemente en horas de trabajo, cursos de mejora de la seguridad, de perfeccionamiento profesional, de capacitación para la promoción y de formación humana, que podrán se impartidos por personal de las Empresas o por personas ajenas a la misma. La asistencia a estos cursos será obligatoria para todos los empleados en los casos de variación de los métodos de trabajo, de cambios funcionales o en otros supuestos especiales que se determinen de acuerdo con los representantes de los trabajadores, siempre que tengan lugar en horas de trabajo.

Todos los trabajadores podrán participar en los cursos de formación o reciclaje profesional que se impartan fuera del ámbito de las Empresas si las circunstancias del trabajo así lo permiten. A tal efecto, los Jefes de los Servicios se esforzarán en crear las condiciones que posibiliten su asistencia.

En este mismo sentido, y como estímulo a la participación del personal de turnos en las actividades orientadas a la mejora de la prevención laboral en el ámbito de las Empresas, se acuerda establecer una contraprestación económica no salarial y de carácter simbólico, que se fija en el importe de una Compensación de salida diurna, a percibir por quienes encontrándose libres de servicio, voluntariamente decidan acudir a cursos de formación o reuniones de seguridad organizadas por la Empresa; la referida contraprestación será, por supuesto, independiente del resarcimiento de los gastos de desplazamiento que por tal motivo se ocasionaran al trabajador.

La Representación social tendrá una participación real y efectiva en la elaboración y ejecución de los Planes de Formación, conociendo con antelación suficiente los proyectos formativos impulsados por la Dirección de las Empresas y asegurando una distribución adecuada de los mismos entre los distintos colectivos de personal, así como en la selección de los nuevos programas de formación y en la adopción de decisiones sobre las empresas o entidades que habrán de colaborar en la impartición de los cursos de formación financiados con cargo a fondos públicos.

A los anteriores efectos, y dentro del orden del día de la Comisión de Asuntos Laborales existirá un punto especifico, a fin de realizar el seguimiento del Plan de Formación y colaborar en la política de formación de las Empresas, realizando estudios, informes y propuestas sobre criterios y métodos pedagógicos, sistemas de difusión de actividades, etc.

Antes de la finalización de cada ejercicio, la Dirección de la Empresa, a través del Gabinete de Formación, elaborará un Plan Anual de Formación orientado hacia el reciclaje y mejora continua del personal, la adecuación de los conocimientos profesionales a las nuevas tecnologías y la promoción profesional de los trabajadores, que será presentado para su debate y aprobación en el seno de la Comisión Paritaria de Asuntos Laborales.

Artículo 43. *Contratos laborales de carácter temporal.*

Se formalizarán por escrito, en modelo oficial, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

Las contrataciones se efectuarán después de la celebración de las correspondientes pruebas de selección, entre aquellos candidatos que reúnan los requisitos de la convocatoria, ajustándose para ello al procedimiento general que se regula en el Convenio para ingresos, por libre designación o por concurso-oposición, según los casos.

La retribución será la establecida en el propio contrato, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 61(Condiciones retributivas del personal de nuevo ingreso) del presente Convenio y teniendo derecho a todos los demás beneficios establecidos en el mismo para el personal con contrato temporal.

Los trabajadores contratados bajo cualquiera de las modalidades de contratación temporal que hayan superado con aprovechamiento su período de aprendizaje en la Empresa y que, en los casos en que sea exigible, acrediten haber finalizado sus estudios con la obtención del título académico o profesional de la especialidad para la que se celebró el contrato, pasarán automáticamente a ocupar las vacantes que, en ese momento, existan en las plantillas de las Empresas, que guarden relación con dicho aprendizaje, sin necesidad de someterse a nuevas pruebas de selección. En el supuesto de que, a la finalización de su contrato, no existiese vacante, conservarán un derecho preferente para ocupar las que pudieran convocarse por concurso-oposición dentro del año siguiente a la finalización de su contrato, siempre que reuniesen los requisitos establecidos anteriormente.

Artículo 44. *Personal de capacidad disminuida.*

Se considerará personal de capacidad disminuida aquel que padezca una merma funcional o psíquica, originada por enfermedad profesional o común, accidente (sea o no laboral), o desgaste físico natural por razón de edad, cuando esta limitación afecte a las labores propias de la categoría profesional o profesión habitual, e impida desarrollar de forma correcta y completa los cometidos del puesto de trabajo con un rendimiento normal.

La declaración de personal de capacidad disminuida se efectuará por el Servicio Médico, como consecuencia de los reconocimientos médicos efectuados en virtud de:

Solicitud del Jefe del Servicio, cursada a través de la Dirección de RR.HH.

Por el propio Servicio Médico, en virtud de los reconocimientos periódicos e historial clínico.

A instancia de los interesados, por conducto de la Dirección de RR.HH.

De acuerdo con el informe médico se realizará el acoplamiento del personal declarado de capacidad disminuida a puestos compatibles con su estado físico, dentro de la zona o centro de trabajo preferentemente, manteniendo la retribución y, en su caso, categoría profesional de origen.

Cuando la Dirección de la Empresa considere necesario someter a este personal a cursos intensivos de formación, perfeccionamiento o reconversión, será obligatoria la asistencia a dichos cursos.

La Representación social, el Comité Central y el Subcomité de Seguridad e Higiene correspondiente serán informados de toda movilidad que se efectúe como consecuencia de capacidad disminuida.

CAPÍTULO VII

Régimen económico

Artículo 45. *Carácter de las retribuciones.*

Conforme se establece en el Artículo 26.4 del Estatuto de los Trabajadores, todas las retribuciones están calculadas por sus valores brutos, siendo por tanto de cuenta de los trabajadores las cuotas de la Seguridad Social que a cada uno correspondan y los impuestos personales que graven estos conceptos.

Artículo 46. *Retribuciones salariales.*

Los conceptos salariales que integran el régimen económico regulado por este Convenio, son los siguientes:

Sueldo.
Premio de antigüedad.
Premios de vinculación.
Plus de asistencia y puntualidad.
Plus de turnicidad.
Plus de nocturnidad.
Plus de destino.
Plus de conducción.
Prima de inspección de fraudes.
Horas extraordinarias.
Pagas extraordinarias.
Participación en beneficios.
Paga de marzo.
Paga de firma de Convenio.
Indemnizaciones y bonificaciones.

Artículo 47. *Sueldo.*

Constituido, como retribución salarial base, por los importes brutos mensualizados contenidos en cada uno de los niveles retributivos que se expresan en la Tabla incluida como Anexo I del presente Convenio.

Sus importes se han calculado por la jornada completa de trabajo, dentro de las distintas modalidades de jornada establecidas en el Convenio, por lo que el personal que realice jornada incompleta, dentro de la que le corresponda de acuerdo con su régimen de trabajo, percibirá la parte proporcional.

Serán satisfechos, por igual importe, en cada uno de los meses naturales del año y en proporción a los días laborables que correspondan, de acuerdo con su Calendario Laboral.

a) Nueva estructura salarial.—Es la aplicable, conforme al nuevo sistema de valoración de puestos, al personal ingresado en las Empresas con posterioridad a la firma del XVII Convenio Colectivo de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A. y a quienes voluntariamente decidan acogerse al mismo de acuerdo con las previsiones del artículo 21.

Se delimita en quince niveles de sueldo correspondientes a los quince grados en que se integran las clasificaciones de puestos constituyendo una estructura salarial con cuatro escalones por nivel más uno de entrada, operando la promoción de acuerdo con las normas sistemáticas recogidas en el artículo 26.

Todos los escalones retributivos tendrán el carácter de sueldo pensionable y el porcentaje de aportación será en cada caso el que se establece en el Reglamento Especificaciones del Plan de Pensiones de la Empresa para el correspondiente nivel retributivo.

b) Sistema retributivo precedente.—Es el determinado, dentro de cada Grupo Profesional y para cada categoría, en función de la experiencia y conocimientos adquiridos por el trabajador a través de los años de servicio en cada nivel, y de aplicación exclusivamente para el personal que conforme al artículo 21 del presente Convenio decida mantenerse en el sistema de clasificación profesional anterior.

Su importe se corresponde con el señalado para el escalón 1 de cada uno de los niveles, fijado en la tabla que se incluye como Anexo I.

Artículo 48. *Premio de antigüedad.*

Consistirá en una cantidad anual unificada para todas las categorías profesionales, devengada por año de servicio cumplido al 1.º de enero de cada ejercicio, y que para el año 2004 se fija en la cantidad de 75,96 Euros.

Artículo 49. *Premios de vinculación.*

En sustitución del premio de fidelidad que se regulaba en artículo 72 de la Ordenanza de Trabajo de la Industria Eléctrica hoy derogada, se establecen sendos premios de vinculación a la Empresa, en función de los años de servicios, consistentes en una mensualidad del sueldo del nivel retributivo 15, y del 143% de ese mismo importe, en favor del personal que cumpla 25 ó 40 años, respectivamente.

Estos premios se harán efectivos al finalizar cada año natural, y el personal que cese en la Empresa por jubilación, incapacidad o fallecimiento, y cumpla las condiciones de antigüedad exigidas antes de finalizar el año, tendrá derecho al abono del correspondiente premio en su liquidación, o de la parte proporcional que tuviera devengada del premio pendiente más próximo, en función de sus años de servicios a la Empresa. A estos efectos, se entenderá que el segundo de los referidos premios se devenga a lo largo del período de quince años que media entre los 25 y los 40 años.

Artículo 50. *Plus de asistencia y puntualidad.*

En atención a su asistencia puntual al trabajo, durante el año 2004 todo el personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio percibirá un Plus de asistencia y puntualidad, por cada día efectivamente trabajado, de acuerdo con la siguiente escala:

Niveles retributivos 1 al 8. Importe: 9,68 euros.
Niveles retributivos 9 y 10. Importe: 6,75 euros.
Niveles retributivos 11 al 15. Importe: 5,74 euros.

Sin perjuicio de lo establecido en la norma anterior, los días de descanso disfrutados como compensación de las horas extraordinarias realizadas tendrán la consideración de días efectivos de trabajo, a efectos del devengo de este Plus.

Artículo 51. *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, incluida la excepción, según proceda, del descanso dominical y fiestas por desplazamiento de estos días, así como la indemnización económica por disfrutar el descanso intermedio de la jornada continuada, regulado en el artículo 15, en un momento no prefijado, sin abandonar el puesto de trabajo o sus inmediaciones y disponible para atender las emergencias que puedan presentarse.

La cuantía de este plus estará en función del régimen de turnos y del nivel retributivo del trabajador, y durante el año 2004 será la que se establece en la siguiente escala:

a) Turnos cerrados: Son los exceptuados del descanso dominical y fiestas, que cubren las 24 horas diarias durante todos los días del año. Se retribuirán con el importe de 40,74 Euros, para los niveles 4 al 7; de 33,93 Euros, para los niveles 8 al 10; y de 27,88 Euros, para los niveles 11 al 15.

b) Turnos abiertos continuos: Son los que cubren todos los días del año, con exclusión de la jornada nocturna. Se retribuirán con el importe de 28,00 Euros, para los niveles 4 al 7; 26,64 Euros, para los niveles 8 al 10; y 21,05 Euros, para los niveles 11 al 15.

c) Turnos abiertos discontinuos: Son los que no cubren la jornada nocturna, ni los domingos y fiestas. Se retribuirán con el importe de 16,97 Euros/día, cualquiera que sea el nivel retributivo del trabajador.

Cuando el trabajador tenga que continuar en su puesto cubriendo el turno siguiente o una parte del mismo, percibirá el Plus de turnicidad doble o la parte proporcional al tiempo que haya debido continuar trabajando.

El personal que cubra puestos de correturnos percibirá este Plus por cada día efectivo de trabajo que ocupe este puesto, cualquiera que sea el tipo de jornada que deba realizar.

Artículo 52. *Plus de nocturnidad.*

Los empleados que trabajen a turnos, cuando lo hagan desde las 22 horas hasta las 6 de la mañana, disfrutarán de un suplemento de remuneración, denominado de trabajo nocturno, equivalente al 25% del sueldo de su categoría profesional.

Artículo 53. *Plus de destino.*

Los Responsables de las Agrupaciones de Centrales Hidráulicas y Subestaciones situadas en poblaciones alejadas de los grandes núcleos urbanos, disfrutarán de un Plus de destino, en compensación por su especial dedicación y disponibilidad, y por las eventuales incomodidades que pudiera conllevar su residencia en los lugares de destino.

La cuantía de este Plus, que se percibirá mensualmente mientras se preste servicios en la instalación correspondiente, será establecida por la Dirección, en atención a las circunstancias personales y profesionales del interesado, y a las peculiaridades de los diferentes destinos considerados. En este sentido, los importes actualmente reconocidos se irán incrementando automáticamente en función del aumento real que haya experimentado el Indice de Precios al Consumo (I.P.C.) durante el año anterior.

La percepción de este Plus es incompatible con la Compensación por Retén.

Artículo 54. *Plus de conducción.*

Tiene por objeto retribuir la doble función del empleado que, realizando las labores propias de su categoría profesional y especialidad, también conduce un vehículo de la Empresa al servicio de la misma, y se devengará por cada día de trabajo en estas condiciones, por un importe que durante el año 2004 será de 3,40 Euros.

Este Plus se percibirá doble cuando, por necesidades del servicio y siguiendo las instrucciones de sus mandos, el trabajador deba continuar realizando sus labores durante otra jornada completa en la que tenga que seguir conduciendo un vehículo de la Empresa.

Igualmente se abonará este Plus a los conductores que, simultáneamente con sus funciones realicen trabajos de operario.

Artículo 55. *Prima de inspección de fraudes.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 de la Ordenanza de Trabajo de las Industrias Eléctricas hoy derogada con carácter general, percibiendo por este concepto el 10% del sueldo correspondiente al nivel de valoración del puesto que ocupe o de la categoría profesional que tenga asignada.

Artículo 56. *Horas extraordinarias.*

1. Ante la grave situación de crisis por la que atraviesa el empleo en nuestra región, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a limitar al mínimo indispensable y de inexcusable realización el número de horas extraordinarias a realizar por el personal de las Empresas.

Ambas representaciones son conscientes, sin embargo, de la necesidad de hacer compatible la consecución de dicho objetivo prioritario con la obligada garantía, en todo momento, de la continuidad del servicio público, esencial para la comunidad, que las Empresas tienen encomendado.

Con dicho propósito, deciden adoptar los siguientes acuerdos:

A) Prohibir que, en ningún caso, se realicen horas extraordinarias de carácter habitual.

B) Velar por que todas las labores a desarrollar por el personal de las Empresas se realicen en horas ordinarias de trabajo y que las que pudieran exceder sean compensadas con igual tiempo de descanso, salvo en los supuestos de horas de fuerza mayor o de carácter estructural a que más adelante se aludirá, y dentro de los límites a que igualmente se hará referencia.

A los anteriores efectos, tendrán la consideración de horas de fuerza mayor:

a) Las invertidas en labores de prevención o reparación de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

b) Las dedicadas a la reparación de averías urgentes, que por su transcendencia sean inaplazables.

c) En general, cualesquiera otras necesarias para poder garantizar la continuidad del servicio público que las Empresas tienen encomendado o cuya no realización pudiera entrañar riesgos de consideración para personas o instalaciones.

Se considerarán horas de carácter estructural:

a) Las dedicadas a labores de mantenimiento, toma de cargas o revisiones de elementos o instalaciones que, por circunstancias especiales, deban efectuarse fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

b) Las invertidas en la reparación de averías de equipos o elementos, cuya puesta en explotación, sin resultar inaplazable, sea necesaria para mantener la plena operatividad de las instalaciones de las Empresas.

c) Las destinadas a la realización de labores tendentes a evitar pérdidas de producción o de materias primas.

d) Las realizadas por el personal de mantenimiento con ocasión de los arranques de los grupos termoeléctricos.

e) Con carácter general, las originadas por sustituciones de personal que, de acuerdo con lo establecido anteriormente, no tengan la consideración de horas de fuerza mayor, y específicamente las ocasionadas por ausencias imprevisibles del personal que presta servicios en régimen de turnos, en los casos que se haya visto desbordado el Servicio y no quepa acudir a la contratación temporal de nuevo personal.

f) Las aplicadas a labores de vigilancia de contratas.

g) Cualesquiera otras cuya realización venga impuesta por circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de las actividades desarrolladas por las Empresas, siempre que no puedan ser sustituidas por las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

2. La Dirección informará mensualmente a la representación social acerca del número de horas realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo y de su distribución por áreas, departamentos, servicios y personas.

Estas horas serán después examinadas por la Comisión Paritaria de Asuntos Laborales que, mes a mes, vigilará el cumplimiento de los compromisos adquiridos, procederá a su calificación conforme a los criterios anteriormente expuestos, y propondrá las medidas que, en su caso, considere oportunas para la eliminación de las anomalías o desviaciones observadas.

3. Como norma general, las horas trabajadas por encima de la jornada ordinaria serán compensadas con igual tiempo de descanso. Para ello, se irán acumulando por jornadas completas, que habrán de ser disfrutadas dentro del plazo de los doce meses siguientes a su realización.

Corresponderá al trabajador la elección de las fechas de disfrute de dichos descansos compensatorios, que podrá incluso unir a sus vacaciones reglamentarias, sin más limitaciones que las de que quede garantizada la cobertura del servicio y que no se originen nuevas horas extraordinarias ni perjuicios a otros trabajadores.

Por cada hora realizada por encima de la jornada ordinaria de trabajo existirá además una compensación de carácter económico, a razón de los importes establecidos para los distintos niveles retributivos en la columna de «Horas Compensadas» del Anexo II del presente Convenio.

Como excepción a este sistema general, y exclusivamente para las horas de fuerza mayor y estructurales, aunque en el caso de estas últimas sólo hasta el límite de 80 horas/hombre al año, el trabajador tendrá derecho a percibir, por cada hora efectivamente realizada, una compensación económica superior, a razón del importe establecido en la columna de «Horas Extraordinarias» del propio Anexo II del Convenio, sin disfrutar entonces de descanso compensatorio alguno.

Para esos dos mismos tipos de horas, y en este caso hasta un nuevo límite, común y conjunto, de 80 horas/hombre al año, se establece la opción, en favor del trabajador, de poder disfrutar un descanso compensatorio del doble del tiempo invertido en su realización, percibiendo entonces únicamente la compensación económica establecida para las «Horas Compensadas».

4. El tiempo de trabajo extraordinario empleado en las revisiones generales fin de campaña y en los arranques de los grupos termoeléctricos de las Centrales Térmicas de Aboño y de Soto de Ribera se regulará por los acuerdos alcanzados en su día con la representación legal de los trabajadores.

Artículo 57. *Pagas extraordinarias.*

El personal afectado por el presente Convenio percibirá por este concepto cuatro Pagas extraordinarias de una mensualidad del Sueldo por cada una. Dos de ellas se abonarán prorrateando sus importes en las doce mensualidades ordinarias del año y las otras dos en los meses de junio y noviembre, respectivamente.

Artículo 58. *Participación en beneficios.*

En virtud de lo pactado en el XIV Convenio Colectivo de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., y con derogación expresa de lo preceptuado en el artículo 18 y concordantes de la Ordenanza Laboral de la Industria Eléctrica entonces vigente, la participación del personal en los beneficios de la Sociedad ha quedado definitivamente fijada en el 20% de la retribución básica anual del trabajador, o lo que es lo mismo, en el importe equivalente a 2,4 pagas del Sueldo mensual que tenga asignado en el momento de su devengo.

Artículo 59. *Paga de marzo.*

Se devengará por años naturales y se hará efectiva en el mes de marzo de cada ejercicio en cuantía de una mensualidad del Sueldo vigente, con la naturaleza de no pensionable.

Artículo 60. *Paga de firma de convenio.*

Por cada año de vigencia pactado, se hará efectiva la tradicional Paga de firma de Convenio, de carácter no pensionable, en cuantía del 40% de una mensualidad del Sueldo vigente en cada período de devengo y que alcanzará, respectivamente, al personal que se encontrase en activo a la fecha de su abono coincidiendo con la firma del Preacuerdo de Convenio en 2004 y al 31 de enero de cada uno de los restantes años 2005 y 2006.

Artículo 61. *Condiciones retributivas del personal de nuevo ingreso.*

Con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, y sin perjuicio de las demás especialidades establecidas en este Convenio para los empleados de nueva incorporación, se garantizan las siguientes condiciones económico-salariales de contratación a jornada completa para el personal de nuevo ingreso:

Titulados Superiores: Nivel Retributivo 3, Escalón de Entrada:

1.er año: 49,0 por 100.
2.º año: 66,5 por 100.
3.er año: 76,5 por 100.

Titulados Medios: Nivel Retributivo 6, Escalón de Entrada:

1.er año: 49,5 por 100.
2.º año: 67,0 por 100.
3.er año: 78,0 por 100.

Resto de empleados: Nivel Retributivo 13, Escalón de Entrada:

1.er año: 60,0 por 100.
2.º año: 72,5 por 100.
3.er año: 82,5 por 100.

Las demás percepciones económicas que pudieran corresponderles se ajustarán en todo momento a los importes y condiciones establecidas en el presente Convenio.

A partir del cuarto año, todos ellos comenzarán ya a percibir la retribución correspondiente al nivel de valoración o clasificación del puesto que efectivamente ocupen.

Las condiciones expuestas deberán ser entendidas como mínimas y, por consiguiente, sólo aplicables a aquellas personas que se incorporen a la Empresa para cubrir puestos que no requieran de una experiencia profesional determinada, circunstancia ésta que es precisamente la que fundamenta el tratamiento diferenciado que se establece.

Artículo 62. *Indemnizaciones y bonificaciones.*

Las indemnizaciones y bonificaciones salariales y extrasalariales existentes en la actualidad se mantendrán en las condiciones establecidas.

Artículo 63. *Devengos extrasalariales.*

Se entienden por devengos extrasalariales aquellos conceptos que se regulan en los artículos siguientes, los cuales corresponden a circunstancias especiales de trabajo, independientes de las exigencias profesionales del puesto, y se perciben como compensación o indemnización de gastos suplidos.

Artículo 64. *Dietas.*

El personal que, por necesidad del servicio y por orden del Mando de quien dependa, tenga que efectuar trabajos en instalaciones o localidades diferentes de aquellas en que habitualmente las ejecuta, o donde normalmente deba comenzar su jornada laboral, será reintegrado por las Empresas de los posibles gastos que se le originen.

Las condiciones generales para que, en estas circunstancias, se devenguen las correspondientes dietas, son las siguientes:

a) Dieta de desayuno:

Cuando el viaje se inicie dos o más horas antes del comienzo de la jornada de la mañana.

Cuando se regrese de viaje después de las ocho de la mañana.

b) Dieta de comida:

Cuando el trabajador tenga que permanecer durante el tiempo de descanso intermedio de la jornada normal partida en el lugar de desplazamiento.

Cuando durante la jornada intensiva de verano se cumpla en el lugar de desplazamiento el horario establecido, por exigencias del trabajo.

c) Dieta de cena:

Cuando en los desplazamientos del personal de jornada normal a localidad o instalación diferente se comience el viaje entre las 20 y las 22 horas o se regrese después de las 23 horas.

d) Dieta completa:

Cuando el trabajador tenga que comer y dormir fuera de su domicilio habitual.

Con carácter excepcional, cuando por necesidades del servicio algún empleado se viera precisado a continuar trabajando después de cumplir su jornada ordinaria de trabajo por no haber podido concluir un trabajo urgente que le hubiera sido encomendado, y en esta prolongación quedasen comprendidas las horas normales de desayuno, comida o cena, devengará en cada caso la dieta o dietas correspondientes.

Si hubiera de adelantar su entrada al trabajo en dos o más horas, respecto del horario general establecido, devengará así mismo la correspondiente dieta de desayuno.

También se devengará una dieta de comida cuando, por necesidades del servicio, el empleado se vea obligado a continuar trabajando después de cumplir su jornada, bien por no haberse presentado el relevo -si se trata de personal a turnos, o por el desplazamiento al menos en una hora la pausa establecida para efectuar el almuerzo de mediodía durante los días en que el personal de jornada normal debe realizar jornada partida.

Para el año 2004, los importes vigentes para las diferentes clases de dietas quedarán establecidas del modo siguiente:

Desayuno 1,67 Euros.
Comida o Cena 12,89 Euros.
Completa 42,88 Euros.

Para años sucesivos, se irán incrementando automáticamente en función del aumento real que experimente el Indice de Precios al Consumo (IPC) real del año anterior.

Artículo 65. *Gastos de locomoción.*

El personal desplazado, de acuerdo con lo previsto en el artículo anterior, será resarcido por la Empresa de todos los gastos de locomoción que con tal motivo se le ocasionen por los viajes de ida y vuelta a la localidad de prestación de sus servicios, debiendo justificar el interesado ante su Mando inmediato los gastos efectuados.

Se considerará siempre como punto de partida y de llegada, la localidad donde se halle enclavado el centro de trabajo habitual o el lugar en donde normalmente efectúa su presentación para entrar en el trabajo, aunque el comienzo y el fin de viaje tenga lugar en su domicilio.

El tiempo invertido en el desplazamiento, a contar desde su centro de trabajo, se efectuará dentro de la jornada laboral, y en casos especiales se computará como extraordinario.

En aquellos supuestos en que el trabajador disponga de vehículo propio y efectúe sus desplazamientos por este medio de locomoción, se le abonará el coste calculado por kilómetro recorrido, que para el año 2004 ha quedado establecido en 0,28 Euros, y que para el año 2005 y los sucesivos se irá actualizando de acuerdo con las condiciones que quedaron establecidas en el punto 2 del Acta de la Comisión de Interpretación, Aplicación y

Desarrollo Normativo del Convenio de la Empresa de fecha 31 de enero de 1994.

El personal que use vehículo propio y transporte a compañeros del mismo Servicio en su desplazamiento a otra localidad o instalación para trabajar en labores similares, percibirá un complemento por kilómetro recorrido, por cada viajero acompañante, en cuantía de otros 0,01 Euros, y hasta un límite de 0,05 Euros.

Si durante su jornada laboral el trabajador sufriera, en acto de servicio, un accidente que supusiera la inmovilización de su vehículo, por un periodo superior a 7 días, la Empresa proporcionará un vehículo de alquiler, de similares características que el siniestrado, y a plena disposición durante el tiempo que dure la reparación.

Artículo 66. *Supuestos especiales.*

Las dietas y gastos de locomoción que se expresan en los artículos anteriores únicamente serán de aplicación para los desplazamientos efectuados dentro de la provincia. Por lo tanto, cuando algún trabajador tenga que desplazarse en comisión de servicios a localidades situadas fuera de la provincia, o incluso al extranjero, antes de comenzar el viaje se determinarán para cada caso concreto, según el lugar de desplazamiento, las condiciones económicas.

Artículo 67. *Compensaciones por traslados y otras modificaciones del contenido del contrato.*

1. En los supuestos en que, por necesidades del servicio y de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido, un empleado hubiera de ser trasladado con carácter permanente a un Municipio de la provincia distinto de aquel en que tuviera su centro de trabajo, y éste no coincidiese con el de su residencia habitual, tendrá derecho a las siguientes compensaciones económicas:

a) Durante los seis primeros meses, percibirá el kilometraje correspondiente a su desplazamiento diario a su nuevo lugar de destino, en viajes de ida y regreso, a razón del precio del kilómetro establecido en cada momento en el presente Convenio.

b) Transcurrido ese plazo, se le hará efectiva una indemnización por importe de tres mensualidades de sueldo, en razón de las molestias y trastornos que todo traslado origina siempre.

c) Al propio tiempo, le será abonada una segunda indemnización, adicional a la anterior, calculada de acuerdo con la distancia que el trabajador haya de recorrer diariamente para acudir a su nuevo lugar de trabajo, de acuerdo con la proporción que en cada caso resulte, partiendo de la base de que por cada 60 kilómetros diarios (sumando ida y regreso), se percibirán dos mensualidades más de sueldo.

d) Se garantiza, en todo caso, que el conjunto de las percepciones que el empleado habrá de recibir por la suma de los tres conceptos anteriores, no podrá ser inferior en ningún supuesto al límite de seis mil cuatrocientos diecinueve (6.419) Euros, que se irán actualizando anualmente de acuerdo con el aumento que haya experimentado el I.P.C. a lo largo del año natural anterior.

e) El personal que preste servicios en régimen de jornada partida recibirá además una compensación especial diaria por importe de la diferencia existente entre la dieta de comida y la compensación de ayuda de comida, a percibir durante seis meses (los mismos en que deberá cobrar también la compensación por kilometraje), por cada día de la semana en que realice jornada partida.

Asimismo, en casos debidamente justificados podrán concederse discrecionalmente por la Dirección anticipos a cuenta o incluso préstamos especiales, en razón de necesidades excepcionales vinculadas a las movilidades o traslados que hubieran de efectuarse.

Si una misma persona se viera afectada por un segundo traslado, se le garantizarían, como mínimo, las expresadas compensaciones económicas, sin perjuicio de que a la vista de las circunstancias concurrentes y teniendo en cuenta la importancia de las molestias y trastornos que se le ocasionaran, dichas compensaciones podrían ser mejoradas en un veinticinco por ciento (25%) más, de acuerdo con el propio interesado o sus representantes sindicales.

2. Cuando por necesidades del servicio y de acuerdo con las normas legales de aplicación, se modifique el régimen de trabajo de un empleado o se le cambie de puesto de trabajo, y ello comporte la pérdida de pluses, primas, retenes o cualesquiera otros complementos o percepciones económicas vinculados a dicho puesto o régimen de trabajo, además de mantener en todo caso el nivel y escalón retributivo que ya tuviera asignado, tendrá derecho al percibo de una indemnización equivalente a la diferencia existente entre las cantidades que haya percibido efectivamente en la situación anterior y las que hubiera percibido en la nueva durante el período de los ocho meses inmediatamente anteriores.

En los supuestos anteriores, se garantiza una indemnización mínima equivalente al veinticinco por ciento (25%) del módulo pactado para los traslados.

Será de aplicación, asimismo, el acuerdo de Distribución de fecha 30/03/00 que se incorpora como Anexo VIII.

Artículo 68. *Servicios de transporte de personal.*

Mantienen plena vigencia los acuerdos alcanzados en su día con la Representación legal del personal en relación con el transporte diario del personal de la C.T. de Aboño y la U.T. de Gijón (Pumarín).

Artículo 69. *Compensación de ayuda de comida.*

Para el año 2004, la Compensación de ayuda de comida que viene percibiendo el personal de jornada normal, por cada día efectivamente trabajado en régimen de jornada partida, quedará fijada en 12,16 Euros.

Tal como fue acordado en su día con la Representación colectiva de los trabajadores, esta Compensación será incompatible con el percibo de la Dieta de comida y sustituye a los suplidos que, con la misma denominación, venían siendo percibidos por el personal destinado en la Central Térmica de Aboño y en las instalaciones de la Unidad Territorial de Gijón en Pumarín.

Artículo 70. *Compensación por salida.*

En aquellos supuestos en que, dado el carácter esencial del servicio público que las Empresas tienen encomendado, el trabajador sea requerido, sin previo aviso, y encontrándose fuera de sus horas de trabajo, para la reparación de averías urgentes, se le abonará por el hecho de acudir al trabajo una compensación por importe de 22,33 Euros, con independencia de las demás percepciones que le correspondan.

Cuando el aviso de salida, estando de descanso, se efectúe entre las 22 y las 6 horas, la compensación será del doble del importe establecido en el párrafo anterior.

Dicha compensación se devengará también en los supuestos de reparaciones programadas. Si bien, en estos casos, cuando el trabajador hubiera sido avisado con 48 horas de antelación, la percepción quedará limitada al 50% del importe establecido.

Artículo 71. *Compensación por retén.*

Durante el año 2004, mantendrá plena vigencia el Acuerdo alcanzado el día 20 de noviembre de 1992, por el que se decidió la implantación en la Empresa de un sistema general de retenes, así como sus posteriores actualizaciones y ampliaciones de 23 de noviembre de 1993 y de 9 de marzo de 1995.

Artículo 72. *Compensación por economato.*

En aplicación de los acuerdos alcanzados el día 15 de diciembre de 1992 con la Representación legal de los trabajadores, cuya plena vigencia se ratifica por las partes negociadoras del Convenio, en la nómina correspondiente al mes de enero del año 2004 se han abonado por este concepto, y en compensación por la desaparición del beneficio de Economato Laboral, las siguientes cantidades: 361,33 Euros, al personal activo que formaba parte de la plantilla de las Empresas antes del 1.º de enero de 1993, y 132,17 Euros, al personal pasivo.

Para años sucesivos, y siempre coincidiendo con la nómina del mes de enero, se abonará asimismo esta compensación incrementada en el porcentaje de aumento que haya experimentado el Indice de Precios al Consumo (I.P.C.) real a lo largo del ejercicio precedente.

Artículo 73. *Quebranto de moneda.*

Durante el año 2004, los trabajadores que habitualmente realicen cobros o pagos por cuenta de la Empresa, soportando el riesgo de las posibles diferencias económicas que pudieran producirse, tendrán derecho a percibir, en concepto de quebranto de moneda, una indemnización anual equivalente a la suma de las cantidades que resulten de la aplicación de las dos escalas complementarias siguientes:

Movimiento de caudales mensual:

Hasta 18.030 Euros. Indemnización anual: 130,29 euros.
De 18.030 a 90.152 Euros. Indemnización anual: 195,44 euros.
De 90.152 a 240.405 Euros. Indemnización anual: 358,32 euros.
A partir de 240.405 Euros. Indemnización anual: 521,20 euros.

Volumen de operaciones mensuales:

Hasta 50 operaciones. Indemnización anual: 195,44 euros.
De 51 a 1.000 operaciones. Indemnización anual: 325,76 euros.
De 1.001 a 3.000 operaciones. Indemnización anual: 423,47 euros.
A partir de 3.001 operaciones. Indemnización anual: 521,20 euros.

Para la aplicación de las anteriores escalas y la asignación de la indemnización anual correspondiente a cada persona y ejercicio, deberá considerarse el promedio mensual resultante del movimiento de caudales y del volumen de operaciones que se hayan registrado en cada caso a lo largo del año natural anterior.

A los anteriores efectos, únicamente tendrán la consideración de caudales el papel y moneda nacional o extranjera de curso legal como medio de pago y los cheques al portador.

Por la mayor complejidad y heterogeneidad de las operaciones que habitualmente se realizan en las Cajas Generales de las Oficinas Comerciales de Oviedo, Gijón, Avilés y Langreo, quienes desempeñen estos puestos verán incrementada esta indemnización anual por quebranto de moneda en otros 260,53 Euros adicionales.

El importe total de la indemnización anual resultante de la aplicación de las normas anteriores será prorrateado, por dozavas partes, en las nóminas correspondientes a cada una de las mensualidades del año.

El percibo de la indemnización por quebranto de moneda estará condicionado a la continuidad en la realización de las funciones de cobros y pagos, por lo que dejara de percibirse a partir del momento en que se cese en la prestación efectiva de las mismas.

No obstante la habitualidad exigida para el percibo de esta indemnización, en los casos de suplencia por enfermedad, vacaciones, o circunstancias análogas, el trabajador sustituto tendrá derecho a recibir la misma indemnización que tuviese asignada la persona sustituida, si bien en proporción al tiempo de realización efectiva de dichas funciones de cobros y pagos.

Para años sucesivos las escalas e importes anteriormente incluidos se irán incrementando en función del aumento real experimentado por el Indice de Precios al Consumo (I.P.C.) real a lo largo del año anterior.

Artículo 74. *Gratificación especial del Día de la Energía.*

En el año 2004, todo el personal percibirá el importe de 22,33 Euros el día de la Fiesta de la Energía que se regula en el artículo 18, en concepto de gratificación extrasalarial especial.

Artículo 75. *Gratificación de Nochebuena, Nochevieja y víspera de Reyes.*

El personal que durante el año 2004 tenga que trabajar alguna de las noches correspondientes a Nochebuena y Nochevieja, así como el que deba prestar servicios en la Víspera de Reyes de 2005, percibirá, en compensación, una gratificación especial de 44,66 Euros por cada una de las referidas noches.

Artículo 76. *Liquidación y pago de la nómina.*

En virtud del acuerdo alcanzado con la Representación legal de los trabajadores el día 20 de diciembre de 1993, la liquidación y pago mensual de los haberes del personal de las Empresas continuará realizándose mediante transferencia bancaria que, como máximo, se hará efectiva entre los días 5 y 10 del mes siguiente al de su devengo.

CAPÍTULO VIII

Representación, participación y acción sindical

Artículo 77. *Principio general.*

Con respeto de los derechos y facultades otorgados por las Leyes y demás disposiciones oficiales vigentes en cada momento, la representación, participación y acción sindical de los trabajadores en la Empresa quedará regulada por lo dispuesto en este Convenio, manteniendo el plazo de vigencia establecido con carácter general.

Sección I. Representación y participación del personal

Artículo 78. *Comité de Empresa.*

Por las especiales características del ámbito en donde las Empresas desarrollan sus actividades, existirá un único Comité de Empresa en cada una de ellas, elegido por el conjunto de los trabajadores de la plantilla activa, a través del procedimiento legalmente establecido.

Las condiciones para el desarrollo de las funciones propias de los Comités de Empresa serán las reguladas por la Ley y las pactadas en el presente Convenio Colectivo.

Sección II. Acción sindical

Artículo 79. *De la representación general de los trabajadores.*

Al amparo de lo establecido en los artículos 7 y 129.2 de la Constitución, 7 y 10 de la L.O.L.S y 61 del Estatuto de los trabajadores, con el fin de coordinar las relaciones sociolaborales, dadas las dificultades derivadas de la diversidad y ubicación de centros de trabajo de las empresas Hidroeléctrica del Cantábrico S.A. e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica S.A.U., así como a la complejidad de temas que pueden suscitarse, se establece que, en función de las competencias de los Delegados Sindicales, las Secciones Sindicales que cumplan las condiciones a que se refiere el primer párrafo del artículo 82, asumen en su conjunto la representación general de los trabajadores de las citadas empresas. En consecuencia, los acuerdos de carácter general que se adopten entre las Direcciones de dichas empresas y la mayoría de la representatividad que ostenten las referidas secciones sindicales, vincularán a la totalidad de los trabajadores y producirán todos los efectos que las leyes prevean, pudiendo, en su caso, ser inscritos en el registro correspondiente de la Dirección General de Trabajo.

Artículo 80. *De los Sindicatos.*

Se reconoce el papel de los Sindicatos debidamente implantados en Hidroeléctrica del Cantábrico S.A. y en Hidrocantábrico Distribución Eléctrica S.A.U. para el adecuado tratamiento de las relaciones con sus trabajadores.

A tal efecto, los Sindicatos ostentarán el régimen jurídico que se regula en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con las particularidades que se estipulan en el presente convenio colectivo, en la medida que les afecten.

Se regula la acción sindical general mediante Delegados de Secciones Sindicales en atención a las características de las empresas Hidroeléctrica del Cantábrico S.A. e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica S.A.U. y de su dispersión geográfica de centros de trabajo, distinguiéndola de la específicamente derivada de la administración y gestión de Convenio Colectivo la cual se regirá por las propias estipulaciones o cláusulas pactadas en el mismo.

Respecto de otros Delegados Sindicales se estará, para los firmantes de este y de los sucesivos convenios, a lo regulado en los mismos y, para los no firmantes, a los derechos que establece la LOLS.

Artículo 81. *Garantías de los delegados de las secciones sindicales y miembros de los Comités de Empresa.*

Durante el periodo de ejercicio de sus funciones y año siguiente al de expiración de su mandato, salvo que dicha expiración se produzca por revocación o dimisión, no podrá ser despedido o sancionado por actuación basada en el ejercicio de su representación ninguno de los delegados de las secciones sindicales y miembros del Comité de Empresa. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, a parte del interesado, el Comité de Empresa al que perteneciere y el delegado sindical correspondiente a la misma afiliación, si lo hubiere. Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción de contratos por causas tecnológicas o económicas.

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

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

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos comunicados que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición en cada zona o centro de trabajo, un tablón de anuncios, que deberá situarse en un lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que legalmente correspondan que podrán ser acumuladas mensualmente por Grupos Sindicales, formando unas «bolsas de horas» que serán gestionadas por los Delegados Sindicales Generales de cada uno de los Sindicatos representados en el Comité de Empresa, quienes decidirán, en cada momento, qué personas de su Grupo habrán de disfrutar los permisos disponibles, hasta el crédito mensual establecido.

Excepcionalmente, cuando el volumen de actividades de representación laboral o sindical a desarrollar en un determinado mes así lo requiera, la parte no disfrutada del crédito horario correspondiente al mes anterior podrá ser acumulada al del siguiente a efectos de su disfrute conjunto. En tales supuestos podrán llegar a establecerse, además, condiciones especiales siempre que así se acuerde con la Dirección de RR.HH. de la Empresa.

Sin perjuicio de todo ello, y en evitación de que este nuevo sistema pudiera provocar deficiencias en el normal funcionamiento de los Servicios de la Empresa, en especial en aquellos en los que el trabajo se desarrolla en régimen de turnos, los Delegados Sindicales Generales de los distintos Grupos distribuirán las horas del crédito mensual disponible prudencialmente de modo que las ausencias de los representantes laborales y sindicales que presten su actividad profesional ordinaria con sujeción a este régimen de trabajo no provoquen trastornos en los referidos Servicios.

En todo caso, para ausentarse del trabajo, con cargo a este crédito, deberá ponerse en conocimiento de la Dirección de RR.HH., con la debida antelación, mediante la oportuna «comunicación de ausencias» que habrá de ser autorizada por el Delegado Sindical General o persona en quien éste delegue, a efectos de su traslado al Mando responsable de la Unidad o Servicio correspondiente, y poder garantizar así la cobertura de las necesidades del servicio.

Asimismo no se computarán, dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de:

Su designación como componente de la comisión Deliberadora del convenio colectivo.

Las de asistencia a las reuniones convocadas por la Dirección

Las correspondientes a las utilizadas en las reuniones de los comités y subcomités de seguridad, si formaran parte de los mismos

Las que vinieran causadas por la asistencia a cualquier reunión ordinaria de las comisiones recogidas en el presente convenio caso de pertenecer a ellas.

Las dedicadas a la celebración de exámenes, como miembros sociales del Tribunal Calificador.

Las utilizadas al ser citado por la Autoridad Laboral

Los representantes sindicales no sufrirán perjuicio en su remuneración durante el tiempo de actuación en el ejercicio de su cargo, dentro de la garantía horaria que les corresponda.

Cuando algún delegado sindical o miembro del comité de empresa le coincida un permiso sindical con un día de descanso, se trasladará dicho descanso a otro día laborable.

Artículo 82. *De las secciones sindicales.*

Los Sindicatos que cuenten, al menos con una representación del 10% de la totalidad de los miembros de los Comités de Empresa en el ámbito de desarrollo y aplicación del actual convenio colectivo, los Sindicatos de Comunidad Autónoma con la doble condición de obtener una representación en las empresas Hidroeléctrica del Cantábrico S.A. e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica S.A.U: de al menos un 15 % en su ámbito y de un 10 % en el conjunto de las citadas empresas, y los firmantes de este Convenio Colectivo, podrán constituir Secciones Sindicales a nivel del ámbito de aplicación del presente convenio, de conformidad con sus estatutos y lo que se conviene en el presente capítulo y siempre que su constitución se ajuste a las condiciones que se establecen.

Estas Secciones Sindicales estarán representadas por Delegados Sindicales, elegidos por y entre sus afiliados, con el numero, condiciones y competencias que se establecen en el articulado siguiente. La Dirección de las Empresas facilitaran a tales Secciones Sindicales un local propio, a fin de que puedan ejercer las funciones y tareas que como tales les correspondan.

Las Secciones Sindicales que no cumplan lo establecido en el párrafo 1.º de este artículo se regularan, exclusivamente, por lo previsto en el título IV de la Ley de Libertad Sindical (L.O.L.S.).

Las Secciones Sindicales, con la debida implantación en Hidroeléctrica del Cantábrico S.A. e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica S.A.U., ostentarán la capacidad y facultad de la negociación de Convenios Colectivos en tal ámbito.

Artículo 83. *Cargos electivos sindicales.*

1. Los trabajadores de las Empresas que ostenten cargos electivos a nivel Provincial, Autonómico o Estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiendo establecerse, no obstante, por acuerdo con la Dirección de la Empresa, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del servicio.

b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación a la Dirección y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el normal desarrollo del proceso productivo.

2. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos manteniendo su vinculación como trabajadores activos de la Empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la Compañía esté afectada por la negociación.

Artículo 84. *Delegados sindicales.*

La Sección Sindical que cumpla los requisitos del párrafo 1.º del articulo 82, nombrará un Delegado Sindical General, si así lo estimara conveniente, que la representa a nivel del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, con carácter general y a todos los efectos.

Los Delegados Sindicales Generales, en el supuesto de que no formen parte de los Comités de Empresa, tendrán las mismas garantías que la ley establece para los miembros del Comité de Empresa, así como los siguientes derechos:

a) Ostentar la representación institucional de sus respectivas Centrales Sindicales en la Empresa, defendiendo los intereses de sus afiliados y sirviendo de instrumento de comunicación entre los mismos y la Dirección.

b) Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados por ello a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

c) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y del Comité Central y Subcomités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con voz pero sin voto.

d) Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

e) Disponer del mismo crédito de horas mensuales que la legislación vigente atribuye a los representantes de los Comités de Empresa.

f) Decidir, conforme se establece en el presente Convenio, qué miembros del Comité de Empresa o Delegados Sindicales Locales pertenecientes a su Grupo deben disfrutar mensualmente los permisos sindicales disponibles para el conjunto de los componentes de la respectiva Sección Sindical.

De igual forma, las Secciones Sindicales podrán designar en las zonas geográficas de Oviedo, Gijón, Occidental, Oriental y Centrales Térmicas de Soto de Ribera y Aboño, un Delegado Sindical Local, siempre que acrediten poseer un nivel de afiliación superior al diez por ciento de la plantilla activa de la respectiva zona o centro de trabajo o, sin alcanzar dicho porcentaje, cuando su representatividad sea admitida por la Dirección de la Empresa

Los Delegados Sindicales Locales, que deberán ser elegidos por y entre los afiliados de su Sindicato, ostentarán la representación del mismo dentro de su respectivo ámbito y, bajo la coordinación del Delegado Sindical General, defenderán los intereses de sus afiliados y servirán de interlocutor entre éstos y los mandos responsables de la Empresa, gozando de las mismas garantías legales que, para los miembros del Comité de Empresa,

se establece en los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 85. *Cuota sindical.*

Los trabajadores afiliados a los Sindicatos podrán solicitar de la Empresa el descuento en nómina de la cuota sindical. Esta solicitud deberá dirigirse por escrito a la Dirección de RR.HH., haciendo constar la orden de descuento, la Central Sindical y el número de la cuenta bancaria de la misma donde la Empresa haya de ingresar las cuotas retenidas a sus afiliados.

Mensualmente, la Empresa facilitará a cada uno de los Delegados Sindicales Generales copia de las transferencias efectuadas así como listado de los afiliados.

Artículo 86. *Asambleas de trabajadores.*

Los trabajadores de la Empresa tendrán derecho a reunirse en Asamblea, bien por zonas geográficas o centros de trabajo, o mediante convocatorias generales dirigidas al conjunto de empleados.

Las asambleas podrán ser convocadas por el Comité de Empresa, por los Delegados Sindicales Generales o por el treinta y tres por ciento de los trabajadores de la plantilla activa de la Empresa, o de la zona geográfica o centro de trabajo, según se trate de asambleas generales o de asambleas de zonas o centros de trabajo.

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la Dirección de RR.HH. con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo cuando la asamblea tenga por objeto informar sobre la negociación colectiva o sobre la convocatoria o desconvocatoria de una huelga, en cuyos supuestos la comunicación se efectuará con la antelación posible.

La celebración de la asamblea tendrá lugar en un local adecuado designado por la Dirección, y se efectuará fuera de las horas de trabajo, quedando limitada la voluntaria asistencia al personal que se encuentre libre de servicio.

Salvo las convocadas por los Delegados Sindicales Generales -quienes, en este caso, se responsabilizarán de su desarrollo-, las asambleas serán presididas por el Comité de Empresa, que será responsable del normal desarrollo de las mismas y, de común acuerdo con la Dirección, adoptará las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad de la Empresa.

CAPÍTULO IX

Beneficios sociales

Sección I. Complementos asistenciales

Artículo 87. *Garantías en situación de incapacidad temporal y maternidad.*

Cuando se encuentre en situación de incapacidad temporal y contingencia protegible de maternidad, el personal 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 Sueldo, Pagas extraordinarias, Participación en los beneficios, Gratificación de Marzo y Premio de antigüedad (19,4 pagas más complemento por antigüedad).

Esta garantía se elevará al 95% de las referidas percepciones desde el octavo hasta el 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 al 100% de los conceptos retributivos señalados.

El personal que desarrolle su trabajo en régimen de turnos podrá percibir además, a partir del decimosexto día, el mismo importe que, por el concepto de Plus de turnicidad, hubiera devengado de haber estado en situación de activo, siempre que así se apruebe particularmente, en cada supuesto planteado, por la Comisión Paritaria de Asuntos Laborales.

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

Se garantiza el 100% de las referidas percepciones retributivas (19,4 pagas más el complemento por antigüedad) desde el primer día de la baja.—El personal de turnos percibirá además, desde el inicio del proceso, el importe correspondiente al Plus de turnicidad que hubiera devengado de haberse encontrado en situación activa.

El disfrute de las anteriores garantías en incapacidad temporal se entiende condicionado, sin embargo, al necesario control por parte del Servicio Médico, por lo que la negativa del trabajador a someterse a las pruebas y reconocimientos que por parte de aquél 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.

En este caso, al igual que en el supuesto de que el Servicio Médico no considerase justificadas las ausencias al trabajo, la Comisión Paritaria de Asuntos Laborales decidirá lo que proceda con respecto al período de suspensión o a la extinción de los derechos económicos derivados de las garantías establecidas.

Artículo 88. *Ayuda especial a minusválidos.*

Los trabajadores activos o pasivos que tengan reconocidos por la Seguridad Social beneficiarios minusválidos, percibiendo a cargo de la misma la prestación oficial por este concepto, percibirán durante el año 2004, bajo los mismos condicionamientos, la cantidad de 62,51 Euros mensuales.

Sección II. Atenciones sociales

La Comisión de Acción Social, integrada exclusivamente por 7 representantes sociales elegidos proporcionalmente entre los sindicatos firmantes del convenio gestionará lo regulado en las artículos 89, 91, 92, 93, 94 y en la disposición adicional tercera para lo que se unifican los fondos para beneficios sociales de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este acuerdo, cuyos importes globales para el año 2004, son los siguientes:

Artículo 89. *Préstamos para vivienda.*

Las Empresas, continuando con su programa social de concesión de préstamos al personal fijo para adquisición o construcción de viviendas, destinará durante el año 2004 la cantidad de ciento ochenta y un mil novecientos cuatro con setenta y cuatro (181.904,74) Euros.

Estos préstamos serán destinados a viviendas propias y que constituyan residencia habitual del trabajador, concediéndose, previo informe favorable de la Representación social, por una cuantía máxima de seis mil (6.000) Euros, y por una sola vez a cada trabajador, sin devengar interés alguno, a amortizar mediante descuento mensual en nómina en un plazo máximo de ocho años, siendo requisito indispensable tener dos o más años de antigüedad en la Empresa.

Ello no obstante, este tipo de préstamos podrá ser solicitado por segunda vez por quienes cambien su domicilio o residencia principal, siempre que exista saldo o remanente disponible en el fondo correspondiente y no haya peticiones pendientes por parte de algún empleado que no lo hubiera disfrutado con anterioridad.

La Dirección seguirá realizando las gestiones oportunas ante entidades de crédito, al objeto de poder conseguir la concesión de préstamos personales para la construcción o adquisición de vivienda a sus trabajadores, en las mejores condiciones de intereses y plazos de amortización, mediante la garantía de su aval, y de acuerdo con las limitaciones impuestas por las instituciones de crédito y el montante de avales de la Empresa.

Artículo 90. *Préstamos para adquisición o reparación de vehiculo.*

El personal de plantilla que use su vehículo particular como instrumento de trabajo al servicio de la Empresa, tendrá acceso, dentro de los límites y con los condicionamientos establecidos por la Dirección, a un préstamo de ayuda para adquisición de vehículo, por un importe máximo de seis mil (6.000) Euros, a amortizar en cinco años, devengando el 50% del interés preferencial con que en el momento de la concesión estén operando las entidades financieras, y a devolver, mediante descuento en nómina, por mensualidades constantes e iguales.

En casos debidamente justificados, este préstamo podrá ser igualmente concedido para la reparación de averías o siniestros del vehículo a las que, por su importancia, el trabajador no pueda hacer frente con sus propios recursos.

El fondo o dotación global destinado por las Empresas para la atención de este tipo de préstamos queda establecido para el año 2004 en ciento dieciocho mil trescientos nueve con cuarenta y ocho (118.309,48) Euros.

Artículo 91. *Residencias de descanso.*

Con el fin de facilitar el descanso a su personal, las Empresas continuarán su actual programa de residencias de descanso, destinando a este fin la cantidad de ciento cuarenta y ocho mil novecientos doce con cincuenta y cinco (148.912,55) Euros durante el año 2004, en cuyo importe quedarán comprendidos los alquileres y gastos de conservación y servicio.

A la Comisión de Acción Social corresponde la distribución, adjudicación y alquiler de estas residencias de descanso, de acuerdo con las normas aprobadas por la Dirección de las Empresas.

A estos beneficios tendrá derecho igualmente el personal pasivo de las Empresas.

Artículo 92. *Becas y ayudas escolares.*

Se constituye un fondo de doscientos treinta y cinco mil trescientos cuatro con setenta y uno (235.304,71) Euros, con destino a la concesión de becas de estudio, ayudas para gastos de internado o a mediopensionistas, y subvenciones para adquisición de libros de texto, durante el año 2004.

Estas becas serán adjudicadas por la Comisión de Acción Social, de acuerdo con las normas aprobadas por la Dirección, y por los importes que en las mismas se prevean, según los estudios que se cursen, teniendo derecho a solicitarlas los trabajadores activos y pasivos, tanto en su propio nombre como en el de su cónyuge e hijos.

Artículo 93. *Actividades culturales y deportivas.*

El fondo social destinado a atenciones culturales y deportivas, y cuya gestión corre a cargo de la Comisión de Acción Social, estará dotado durante el año 2004 con doce mil ochocientos cuarenta con treinta y tres (12.840,33) Euros.

Artículo 94. *Otros préstamos.*

De acuerdo con lo establecido en el artículo 112 de la Ordenanza Laboral de las Industrias Eléctricas hoy derogada, durante el año 2004 la Dirección de las Empresas, previo acuerdo favorable de la Comisión de Acción Social, concederá, en la forma y condiciones previstas en la referida norma, anticipos al personal hasta un límite global de ciento siete mil ciento setenta y tres con siete (107.173,07) Euros.

Se mantiene, además, el fondo especial para equipamientos del hogar familiar (electrodomésticos, mobiliario, etc.) introducido en el Convenio firmado para los años 1990-1992, elevando su cuantía hasta el importe de noventa y ocho mil doscientos setenta y dos con veintiocho (98.272,28) Euros, que durante el año 2004 serán concedidos por las Empresas al 50% del interés preferencial con que estén operando las entidades financieras.

En los casos de enfermedad o accidente quedará en suspenso la amortización del anticipo, previo informe favorable de la Representación legal de los trabajadores.

Artículo 95. *Disponibilidad de fondos.*

De las cantidades asignadas en esta Sección podrán hacerse trasvases de unos conceptos a otros, siempre que sean de la misma naturaleza, moviéndose en todo caso dentro del cómputo total del conjunto de los mismos.

Artículo 96. *Suministro de energia electrica y gas.*

El beneficio del suministro de energía eléctrica y gas, al precio de referencia a efectos de IRPF vigente en cada momento, se mantiene en idénticos términos de aplicación para el personal que ya viene disfrutando de este beneficio en las condiciones establecidas en el Artículo 89 del XV Convenio Colectivo de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A.

El personal ingresado con posterioridad al 31 de diciembre de 1997 disfrutará del beneficio del suministro de energía eléctrica exclusivamente en su vivienda habitual, en las mismas condiciones que para la misma disfrutan el resto de empleados.

SECCIÓN III. SISTEMA DE PREVISIÓN SOCIAL

Artículo 97. *Plan de pensiones.*

El sistema de Previsión Social de las Empresas se instrumenta a través del Plan de Pensiones del sistema de empleo denominado Plan de Pensiones de Grupo Hidrocantábrico, integrado en el Fondo Hidrocantábrico Pensión, Fondo de Pensiones, inscrito en el Registro Administrativo de Planes y Fondos de Pensiones con el número F-0398, y se rige por su Reglamento de Especificaciones, cuyo Texto Refundido fue aprobado por la Comisión de Control en Diciembre de 2002, y presentado ante la Dirección General de Seguros para su registro y depósito.

Artículo 98. *Modificacion del sistema.*

La modificación del Plan de Pensiones de la Empresa viene regulado en el artículo 40 de su Reglamento de Especificaciones.

Artículo 99. *Complemento de jubilaciones anticipadas.*

Los empleados que cumplan los requisitos establecidos en la Disposición Transitoria Primera de la Orden de 18 de enero de 1967 en vigor, y se jubilen conforme a estas normas a los 60 años de edad, habiendo cumplido además 35 o más años de servicios a la Empresa, percibirán como mejora de prestaciones un complemento calculado sobre la base reguladora de la pensión otorgada por la Seguridad Social, de cuantía equivalente al 33% sobre dicho módulo regulador para quienes se jubilan en el año 2003, al 32% en el 2004, al 31% en el 2005 y al 30% en el año 2006 y siguientes.

Se establece además la posibilidad de que el trabajador pueda acogerse a esta jubilación entre los 61 y los 64 años, a su voluntad, siempre que hubiera cumplido el requisito de los 35 de servicio a la Empresa al alcanzar los 60, operando en este supuesto la reducción antes señalada de manera proporcional, a razón de una quinta parte de la merma que le correspondería en aplicación de la regla del párrafo anterior multiplicada por el número de años en que decidiera adelantar su retiro.

Al margen de lo anterior, y en compensación por la pérdida de los mayores derechos consolidados que al interesado le habrían correspondido en el Plan de Pensiones en el caso de haberse jubilado a los 65 años, la prestación «por jubilación anticipada» definida en los párrafos precedentes se verá incrementada en la renta que se determine como resultado de valorar actuarialmente las aportaciones que la Empresa hubiera tenido que realizar en su nombre durante los años en que haya adelantado su retiro.

La cobertura de los complementos de estas jubilaciones anticipadas se llevará a cabo al margen del Plan de Pensiones, mediante su inclusión en la póliza de seguros que ha sido formalizada por la Sociedad a tal efecto.

Disposición transitoria primera. *Beneficiarios del sistema de pensiones anterior.*

Las prestaciones causadas por quienes a la fecha de constitución del Plan de Pensiones se encontraban ya en situación de pasivo, seguirán rigiéndose por las normas recogidas en la Sección III del Capítulo VIII del XIV Convenio Colectivo de la Empresa, suscrito el día 22 de octubre de 1993, a cuyo amparo les fueron otorgadas.

Con esta finalidad, las pensiones reconocidas en virtud de las expresadas normas han sido capitalizadas, mediante su instrumentación a través de contratos de seguro colectivo sobre la vida, conforme a lo establecido por la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados.

Disposición adicional primera. *Cláusula de salvaguarda en jubilaciones anticipadas.*

Las Empresas no asumirán mayores costes por las mejoras de prestaciones de jubilación anticipada establecidas en el artículo 99 de este Convenio que las previsibles conforme a las normas del Sistema Público de Previsión Social que estaban vigentes a la firma del XV Convenio Colectivo, suscrito el día 17 de noviembre de 1995, de modo que en el supuesto de que se produjera una reducción de las cuantías de las pensiones de esta naturaleza en la Seguridad Social, quedaría limitada la responsabilidad de Las Empresas a los complementos que resultarían de aplicar las bases y períodos computables conforme a la normativa entonces vigente.

Disposición adicional segunda. *Comisión Paritaria de Asuntos Laborales.*

La Comisión Paritaria de Asuntos Laborales estará compuesta por siete representantes de las Empresas y otros siete representantes de los sindicatos firmantes del convenio designados por estos en proporción a su representación en el conjunto de las empresas, con idénticas funciones a las recogidas en la Disposición Complementaria Primera del XIV Convenio Colectivo de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A. (1993-1994), junto

a las previstas en el presente convenio, incluida la comunicación de cambio de personal a condiciones de fuera de convenio.

Disposición adicional tercera. *Asociación de ayuda a hijos minusvalidos de trabajadores.*

Con objeto de favorecer la integración laboral y social de los minusválidos, tanto físicos como psíquicos, hijos de trabajadores de la Empresa, y con cargo a los fondos de beneficios sociales gestionados por la Comisión de Acción Social, se ha destinado a la referida Asociación un importe de seis mil (6.000) Euros, durante el año 2003, a fin de promover, organizar y financiar cuantas iniciativas puedan favorecer la consecución de los fines expuestos.

Para el año 2004 y sucesivos, dicho fondo se incrementará en el porcentaje de aumento aplicable al resto de beneficios sociales.

Disposición adicional cuarta. *Condiciones personales.*

Se mantienen las condiciones actualmente establecidas a título personal como complemento de puesto, en la forma y condiciones reguladas en su día.

Disposición adicional quinta. *Comisión especial de clasificacion profesional.*

Las partes son conscientes de que en este momento el sector energético sufre profundos y rápidos avances tecnológicos que exigen, junto con las modificaciones empresariales consiguientes, medidas organizativas de un gran dinamismo que consigan ajustar sus recursos a tales procesos, ya que lo contrario puede acarrear la pérdida de competitividad de las empresas.

Los Recursos Humanos, dado su carácter estratégico, no son en absoluto ajenos a esas necesidades de reforma. Por el contrario, exigen una adecuación plena y efectiva a ese entorno cambiante.

Bajo tales premisas, la Dirección y los sindicatos firmantes del convenio se comprometen a crear una Comisión paritaria especial formada por siete representantes de cada parte, destinada a procurar la adopción de esas medidas de adaptación en el ámbito de los Recursos Humanos.

En concreto, la Comisión deberá negociar bajo el principio de buena fe la implantación de un sistema de clasificación de personal por grupos profesionales que sustituya a los actualmente vigentes.

Asimismo dicha Comisión paritaria procederá a la previsión de aquellas medidas de movilidad y las consiguientes retribuciones incentivadoras de las mismas que se consideren necesarias para configurar una plantilla capaz de resistir los desafíos de ese entorno competitivo.

Disposición adicional sexta. *Comisión especial para la gestión conjunta de gas y electricidad.*

En diversas reuniones mantenidas hasta la fecha la Empresa ha expuesto a la representación de los trabajadores las necesidades de reorganización que nacen a partir de la entrada en vigor de la Ley 54/1997, del Sector Eléctrico, y que con independencia de la segregación jurídica de actividades impuesta por dicha Ley, la experiencia acumulada desde entonces aconseja que las actividades de electricidad y gas han de ser contempladas de una manera global para todo Hidrocantábrico.

Como consecuencia de ello se han mantenido conversaciones para desarrollar un plan de actuación que permita la realización de tareas correspondientes a las actividades de distribución de gas por parte del personal acogido a este convenio. En línea con dicho Plan, los firmantes del presente convenio se comprometen a constituir una Mesa Paritaria de 7 miembros, creada al efecto, que estudiará el establecimiento de las condiciones laborales y económicas así como las compensaciones que, en su caso, se acuerden necesarias para la realización simultánea de las actividades de gas y electricidad.

Disposición adicional séptima. *Reorganización de las áreas de Carboneo, Centrales Hidráulicas y Distribución.*

Se adjunta en el Anexo X, del presente convenio, el acuerdo alcanzado sobre las reorganizaciones de las áreas de carboneo, centrales hidráulicas y distribución.

Disposición final primera. *Compensación y absorción.*

Las condiciones establecidas en este Convenio sustituyen y compensan, en su conjunto, a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial o extrasalarial que viniera devengando anteriormente el personal, ya lo fuera por aplicación de la Ordenanza de Trabajo y disposiciones laborales concordantes, Convenio Colectivo, normas anteriores al mismo, pacto individual o concesión graciable de las Empresas, sin que en ningún caso el trabajador pueda sufrir disminución de la retribución global anual que disfrute.

Disposición final segunda. *Normas subsidiarias.*

A pesar de haber sido legalmente derogada, las partes acuerdan mantener como derecho supletorio cuantos aspectos de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Eléctrica, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 30 de julio de 1.970, no contradigan expresamente los acuerdos recogidos en el articulado del presente Convenio Colectivo, hasta en tanto se dicte una nueva disposición oficial que la sustituya, o se alcance un Pacto Sectorial sobre la materia.

Disposición final tercera. *Comisión de interpretación, aplicación y desarrollo normativo del Convenio.*

Se constituirá una Comisión Paritaria que intervendrá en cuantas dudas y divergencias -incluso por omisiónpuedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación, aplicación y/o desarrollo del presente Convenio, siendo obligatorio este trámite previo antes de entablar cualquier reclamación colectiva ante los organismos competentes.

Esta Comisión, que se reunirá cuantas veces lo solicite cualquiera de las partes, estará integrada por siete representantes designados por la Dirección y otros tantos por los Sindicatos firmantes del presente Pacto Colectivo, designados en proporción a su representación, fijando su sede en el domicilio social de la Empresa, Plaza de la Gesta, 2, Oviedo.

A este respecto, y a los efectos de realizar las funciones establecidas en esta disposición, se dota de una Bolsa Sindical de 3.800 horas/año, de distribución mensual y que repartidas proporcionalmente a dicha representación serán distribuidas por el Delegado Sindical General del sindicato correspondiente.

Disposición final cuarta. *Solución de conflictos.*

Durante la vigencia de este Convenio, ambas partes se comprometen a resolver todas las discrepancias 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 final quinta. *Ratificación acuerdo.*

Subscriben el presente Convenio Colectivo, por una parte los representantes empresariales de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A. e Hidro-Cantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U., y por otra, los representantes de los sindicatos SOMA-FIA-UGT, Asociación de Cuadros del Grupo Hidro-Cantábrico y Comisiones Obreras.

ANEXO I

Tabla de sueldos mensuales

Nivel	Índices	Entrada	Escalones			
			1	2	3	4
				2.733,53	2.778,33	2.823,12
1	2,365	2.422,99	2.550,68	2.596,09	2.641,50	2.686,90
2	2,237	2.291,87	2.412,63	2.458,65	2.504,67	2.550,68
3	2,120	2.171,99	2.286,44	2.328,50	2.370,56	2.412,63
4	2,012	2.061,33	2.169,96	2.208,79	2.247,62	2.286,44

Nivel	Índices	Entrada	Escalones			
			1	2	3	4
5	1,910	1.956,84	2.059,95	2.096,62	2.133,29	2.169,96
6	1,810	1.854,38	1.952,10	1.988,05	2.024,00	2.059,95
7	1,626	1.665,87	1.753,66	1.819,81	1.885,96	1.952,10
8	1,525	1.562,40	1.644,73	1.681,04	1.717,35	1.753,66
9	1,386	1.419,98	1.494,81	1.544,78	1.594,75	1.644,73
10	1,313	1.345,20	1.416,08	1.442,32	1.468,56	1.494,81
11	1,243	1.273,49	1.340,59	1.365,75	1.390,91	1.416,08
12	1,177	1.205,87	1.269,41	1.293,14	1.316,87	1.340,59
13	1,115	1.142,34	1.202,54	1.224,83	1.247,12	1.269,41
14	1,056	1.081,89	1.138,91	1.160,12	1.181,33	1.202,54
15	1,000	1.003,45	1.078,51	1.098,64	1.118,77	1.138,91

ANEXO II

Tabla de horas extraordinarias y compensadas

Año 2004

Niveles	Importe Horas Compensadas	Importe Horas Extraordinarias
1	11,37	26,57
2	10,84	25,28
3	10,37	24,21
4	9,69	22,59
5	9,24	21,59
6	8,85	20,68
7	7,99	18,59
8	7,20	16,77
9	6,53	15,25
10	6,18	14,46
11	5,80	13,56
12	5,52	12,85
13	5,24	12,24
14	5,12	11,94
15	4,92	11,44

ANEXO III

Nuevo sistema de clasificación profesional

Catálogo de puestos tipo

Es el que se recoge como Anexo III en el XVII Convenio Colectivo de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A.

Junto con los incorporados por actualización en el presente convenio, siguientes:

PUESTO DE TRABAJO	NIVEL VALORACIÓN	FORMATO HOJA APRECIACIÓN
RESP. ADMÓN. C. GESTIÓN COMERCIAL	01	19
RESP. VENTAS CLIENTES ESTRATÉGICOS	01	09
RESP. TELECONTROL Y TRANSMISIONES	01	18
TCO. SIST. CONT. Y APROVISIONAMIEN	01	11
STAFF DE PLANIFICACIÓN	02	19
TCO. DE REGULACIÓN	02	19
RESP. DESAR. DE LÍNEAS AÉREAS	03	02
RESP. GEST. DE PROYECTOS	03	19
RESP. GEST. DE PROYECTOS TÉCNICOS	03	19
RESP. MANT.º. APARAM. TRAFOS Y AT	03	02
RESP. MANT.º. REDES AT/MT/BT	03	02
RESP. NUEVOS SUMINISTROS	03	21
RESP. ÓRD. SERVICIO CENTRALIZADAS	03	02
RESP. DE PLANIFICACIÓN	03	02
RESP. DE PROYECTOS	03	02
RESP. REDES Y TELECOMUNICACIONES	03	02
RESP. SUBESTAC. Y OBR. SINGULARES	03	02
RESP. DEL GE.DE.OM	03	02
RESP. STAFF TC.º. (PROYECTOS/OBRAS)	03	02
TCO. CONT. PRESUPUEST. GENERACIÓN	03	20
TCO. CONT. GESTIÓN E INGRESOS	03	19
ENCARGADO ADMINISTR. Y GEST. PERSONAL.	04	02
ENCARGADO DE CONTABILIDAD	04	20
RESP. MANT.º LÍNEAS AÉREAS AT	04	02
RESP. ÓRD. SERVICIO GENERALES	04	02
RESP. SOPORTE TÉCNICO AL D.C.D.	04	02
RESP. TRAMITACIÓN Y PERMISOS	04	02
TCO. DE TELECONTROL	04	03
COORDINADOR DE ÁREA DE PROYTS. E INVERSION	04	19
TCO. DE SEGURIDAD DE DATO .....S	05	03
TCO. DE RELACIONES LABORALES	05	21
ANALISTA-PROGRAMADOR	06	22
RESPONSABLE DE LECTURAS	06	02
GEST. REGISTRO Y ARCHIVO GENERAL	07	24
OPERAD. DESPACHO CEN. DISTRIBUCIÓN	07	02
TCO. ADMTVO. CONT. GEST. E INGRESO	07	24
ADM. CONTAB. GEST. ADMÓN..GENERAC.	08	24
TCO. APOYO DE CONTRAT. PREVENCIÓN	08	24
TCO. APOYO DE GE.DE.OM	08	03
TCO. APOYO DE CC. TT. Y RED SUBTE	08	03
TCO. APOYO DE LECTURAS	08	03
TCO. APOYO DE ÓRDEN. SERVICIO	08	03
TCO. APOYO DE LÍNEAS AÉREAS	08	03
TCO. APOYO DE OBRA NUEVA	08	03
TCO. APOYO LÍN. AÉREAS ALTA TENSIÓN	08	03
TCO. APOYO MANT.º. REGLAMENTARIO	08	03
TCO. APOYO DE NUEVOS SUMINISTROS	08	03
TCO. APOYO RED SUBTERRÁNEAS	08	03
TCO. ÓRDENES DE SERVICIO	08	03
TCO. DE TRAMITACIÓN	08	24
TCO. APOYO DE CENTROS DE REPARTO	08	03
TCO. APOYO ÁREA SUBESTACIONES	08	03
SUPERV. DE LECTURAS	09	03
SUPERV. DE LÍNEAS AÉREAS	09	03
SUPERV. LÍNEAS AÉREAS ALTA TENSIÓN	09	03
SUPERV. MANT.º RED AÉREA MT/BT	09	03
SUPERV. MANT.º RED SUBTERRÁNEA	09	03
SUPERV. DE PLANIFICACIÓN	09	03
SUPERV. NUEVOS SUMIN. BAJA TENSIÓN	09	03
SUPERV. SUBESTACIONES	09	07
TCO. DE GESTIÓN DOCUMENTAL	09	23
AUXILIAR TÉCNICO DE ENSAYOS	10	04
AUXILIAR DE GESTIÓN DE MANTENIMIENTO.	10	05
OPERARIO DE GE.DE.OM.	10	05

ANEXO IV

Sistema de promoción horizontal

Factores de apreciación

Es el que se recoge como Anexo IV en el XVII Convenio Colectivo de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A.

ANEXO V

Sistema de promoción horizontal

A) *Tabla de correspondencias*

Es el que se recoge como Anexo V A) en el XVII Convenio Colectivo de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A.

B) *Formatos de hoja de apreciación*

Es el que se recoge como Anexo V B) en el XVII Convenio Colectivo de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A.

ANEXO VI

Sistema de promoción horizontal

Formato de evaluación del desempeño

Es el que se recoge como Anexo VI en el XVII Convenio Colectivo de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A.

ANEXO VII

Sistema de promociones anterior

A) *Normas de regulación de ascensos y asimilaciones económicas por vinculación a la categoría*

Es el que se recoge como Anexo VII A) del XVII Convenio Colectivo de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A.

B) *Diagrama de ascensos.*

Es el que se recoge como Anexo VII B) del XVII Convenio Colectivo de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A.

ANEXO VIII

Acta reorganización del Área de Distribución

Es el Acta que se recoge en el Anexo VIII del Convenio Colectivo de Trabajo (2001-2002) para las empresas Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., HidroCantábrico Generación, S.A.U. e HidroCantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U., manteniéndose vigentes de la misma aquellos acuerdos que no hayan sido modificados, derogados o se opongan a otros posteriores o por no haber transcurrido el tiempo de duración convenido.

ANEXO IX

Acta integración del personal de la C.T. de Soto de Ribera

Es el Acta que se recoge en el Anexo IX del Convenio Colectivo de Trabajo (2001-2002) para las empresas Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., HidroCantábrico Generación, S.A.U. e HidroCantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U., manteniéndose vigentes de la misma aquellos acuerdos que no hayan sido modificados, derogados o se opongan a otros posteriores o por no haber transcurrido el tiempo de duración convenido.

ANEXO X

Acta reorganización de las Áreas de Carboneo, Centrales Hidráulicas y Distribución

La Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo reunida para tratar sobre la reorganización de áreas concretas de las empresas Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A. e HidroCantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U.

EXPONE

I. Que la dirección empresarial puso en conocimiento de la representación sindical su propuesta de reorganización de las áreas de Centrales Hidráulicas, GEDEOM y Carboneo de las Centrales Térmicas de Aboño y Soto de Ribera, con el objeto de adecuarlas a las necesidades organizativas del grupo empresarial.

II. Ambas partes han llevado a cabo conversaciones para articular un acuerdo sobre dichas áreas e incorporarlo como Anexo al Convenio Colectivo de Trabajo de las Empresas Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A. e HidroCantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U.

III. Como resultado de las conversaciones llevadas a cabo y considerando como elementos esenciales del acuerdo la garantía, estabilidad y mantenimiento del empleo y de las condiciones laborales, las partes han establecido los siguientes

ACUERDOS

I) Centrales hidráulicas:

Primero.—El objeto de este acuerdo es la reorganización del Área de Minicentrales y la agrupación de las Centrales Hidráulicas de La Malva, La Riera y Miranda, mediante la exteriorización de los servicios de operación y mantenimiento.

Segundo.—Este proceso de exteriorización se desarrollará en dos fases, la primera afectará al Área de Minicentrales y a las centrales de La Malva y La Riera y la segunda incluirá a la central de La Miranda.

Tercero.—Como consecuencia de dicha exteriorización el personal que presta sus servicios en las centrales de la Malva y La Riera, una vez finalizada la primera fase del proceso de reorganización, será recolocado preferentemente en la Central de Miranda de manera consensuada con los propios interesados, y atendiendo, en todo caso, a sus condiciones de edad y físicas.

Cuarto.—La exteriorización de los servicios de operación y mantenimiento de la Central de Miranda, dentro de la segunda fase del proceso reorganizativo, requerirá la previa negociación sobre la recolocación, con idénticos criterios que los señalados en el punto anterior, del personal afectado.

Quinto.—Se restablecerá el puesto de Encargado de Central Hidráulica en las cuatro agrupaciones; para lo cual, se convocará, mediante Concurso de Méritos, en cada una de las agrupaciones de Tanes-Coruxera, Narcea y Miranda, que actualmente no tienen esta categoría profesional, y entre el personal a ellas asignado, una plaza de Encargado de Central Hidráulica, Nivel Retributivo 9.1.

II) Operación local, mantenimiento y servicio de averías de distribución:

Primero.—La reorganización del Área de Operación Local, Mantenimiento y Servicio de Averías de Distribución (llamado anteriormente Gedeom), como continuación del proceso que se formalizó mediante el acuerdo, de fecha treinta de marzo de dos mil, tiene por objeto el establecimiento de tres zonas de actuación denominadas Central, Occidental y Oriental y la adecuación de los calendarios de turnos.

Segundo.—Como medida previa, y para la mejor armonización del proceso, se unificará el horario de comienzo y final de los turnos que actualmente se desarrollan en los distintos centros, quedando establecido de la manera siguiente: Mañana: de 7 hasta las 15 horas y Tarde: de 15 hasta las 23 horas.

A efectos de compensar la merma económica generada por el establecimiento de este horario de turno, al disminuir una hora de trabajo nocturna, se incrementará el precio del Turno Abierto Continuo (artículo 51.b), de aplicación para este servicio, en 0,60 euros, a partir de la unificación de los horarios de los calendarios de turnos.

Tercero.—Las Zonas Occidental y Oriental mantendrán el actual ámbito geográfico de actuación, fijándose, en ambas zonas, el calendario de turnos incluido como Anexo XV, con dos trabajadores por cada equipo.

Cuarto.—Zona Central:

1. Se agruparán los cuatro centros existentes: Oviedo, Gijón, Avilés y Langreo, en una sola zona, denominada Zona Central, que será efectiva a partir del 1 de enero de 2006, salvo lo dispuesto en el número 3.

2. Durante los años 2004 y 2005 se impartirá la formación necesaria con el objeto de que todo el personal pueda conocer las instalaciones, operar y ejecutar las funciones que les son propias.

La formación se impartirá durante las jornadas «X» y conllevará la constitución de parejas mixtas integradas por operarios de zonas distintas.

3. El 1 de enero de 2006 se incorporará todo el personal, incluidos los Técnicos de Apoyo que realizan labores de supervisión, afectado por esta concentración al centro de trabajo único que se ubicará en un Polígono Industrial de la zona central de Asturias, a excepción de que a esa fecha no estuviese finalizada su construcción lo que retrasaría, en este caso, el traslado definitivo hasta el momento en que quedara en perfectas condiciones de utilización.

4. El calendario de turnos a partir del 1 de enero de 2006, salvo lo dispuesto en el punto anterior, es el indicado en el Anexo XV con ocho trabajadores por cada equipo.

5. Se continuarán aplicando los vigentes calendarios laborales hasta el 1.º de enero de 2006.

6. Se mantendrán efectivas, en esta Zona Central, 4 parejas de retén.

Quinto.—En atención a las características de las nuevas funciones a desarrollar por el personal, se encuadra el puesto tipo de operario de Gedeom dentro del nivel retributivo 10.

Sexto.—Con efectos 1 de enero de 2005 todo el personal asignado a este servicio, y que esté encuadrado en niveles retributivos inferiores al 9 irá promocionando, previa solicitud de acogerse, si no lo estuviese, al Sistema de Valoración de Puestos, automáticamente al nivel inmediatamente superior, en su escalón 1, en éste y en cada año sucesivo, hasta alcanzar el reseñado nivel 9.

Asimismo se conviene que aquel personal de este servicio, acogido al anterior sistema de clasificación profesional, podrá optar entre acogerse al Sistema de Valoración de Puestos o continuar encuadrado en el mismo, manteniéndose, en todo caso, como condición personal y más beneficiosa, aquellas expectativas sobre promociones que les fuesen más favorables y actualmente tuviesen reconocidas.

Séptimo.—El personal que con motivo de esta reorganización salga del régimen de trabajo a turnos y, en consecuencia, deje de percibir el correspondiente Plus, y no obtenga con ello un promoción profesional, percibirá una compensación mensual equivalente a la doceava parte de los siguientes porcentajes del importe percibido por el trabajador en los doce meses anteriores por los conceptos de Plus de Turnicidad y Nocturnidad, según la edad del trabajador:

Hasta 34 años: 24 por 100.
Hasta 39 años: 37 por 100.
Hasta 44 años: 50 por 100.
Hasta 49 años: 63 por 100.
Hasta 50 o más años: 76 por 100.

Esta compensación mensual sería absorbida, en todo o en parte, por las mejoras económicas derivadas de cualquier promoción profesional que se disfrutara, pero no por la aplicación de los incrementos ordinarios pactados anualmente en la negociación colectiva.

Quienes en las condiciones anteriores saliesen del régimen de trabajo a turnos adquieren, a su vez, el compromiso de reincorporarse al mismo para cubrir ausencias generadas por situaciones excepcionales de absentismo.

Octavo.—Se fijan como contraprestaciones económicas a las movilidades o traslados de personal que, en su caso, hubieran de realizarse para llevar a cabo la presente reorganización las establecidas en el vigente convenio colectivo.

Noveno.—El personal que preste sus servicios en este Área y desempeñe tareas de conductor percibirá, a partir del 1 de enero de 2004, el plus de conducción establecido en el artículo 54 del convenio colectivo cuando realice tanto labores de conductor como de acompañante.

Décimo.—Esta reorganización comportará la exteriorización parcial de las funciones correspondientes a la ejecución de Órdenes de Servicio y a la atención de averías en baja tensión, en función de los recursos propios disponibles.

La intervención de personal de empresas exteriores en la atención de averías de baja tensión está supeditada a la asignación de recursos propios que será realizada, en cada momento, por el personal del Despacho Central de Distribución (DCD).

III) Carboneo:

Primero.—Como continuación del proceso de exteriorización iniciado en el año 2001, convienen ambas partes en establecer la reorganización total de las secciones de Carboneo de los Departamentos de Producción de las Centrales Térmicas de Aboño y de Soto de Ribera con el objeto de exteriorizar de una manera definitiva aquellas labores complementarias de carboneo así como las de cintas y limpieza.

Segundo.—Como consecuencia de la exteriorización pasarán a realizar tareas de personal operario en otros departamentos, en jornada normal: don Ángel Becerril Tapia (Mantenimiento Eléctrico) y don Juan Carlos Fernández Díaz (Servicios Generales) en la Central Térmica de Soto; y don Joaquín Díaz-Caneja Blanco (Mantenimiento Mecánico), don Faustino González Hernández (Almacén) y don Luis Méndez Raimundo (Almacén) en la Central Térmica de Aboño.

Estos trabajadores continuarán percibiendo una parte del plus de turno que venían cobrando, en idénticas condiciones a las establecidas en el Acuerdo II - Sexto de Operación Local, Mantenimiento y Servicio de Averías de Distribución, antes reseñado.

Tercero.—Desempeñarán el puesto de Operario de Producción en régimen de turnos cerrados, según calendario vigente 3TC-5-37, recogido en el Anexo XI del Convenio Colectivo: Don José Antonio Fernández García y don Alberto García Casal en la Central Térmica de Soto; y don José Antonio Fernández García, don Juan Manuel Marras Rodríguez, don Manuel Rodil Pérez, don Manuel Vigil Nava, don Juan Bautista Martínez Camín, don Belarmino Aladro Calvo y don José María Escobar Bravo en la Central Térmica de Aboño.

En el momento en que efectivamente desempeñen las funciones de Operario de Producción, y como contrapartida a las modificaciones derivadas de los términos del presente acuerdo, se reconocerá a cada uno de ellos el nivel salarial inmediatamente superior al que ostentan a la fecha de hoy.

Cuarto.—Se mantienen en sus respectivos puestos los encargados de las Centrales Térmicas de Soto y Aboño: Don Belarmino Fernández Fernández y don Isidro Torres González, respectivamente, realizando labores de supervisión y control; así como el Operario de Báscula don Ricardo Valdés Vigil que continuará realizando sus actuales funciones en la Central Térmica de Aboño.

ANEXO XI

Calendario de turnos cerrados

Modalidad (3TC-5-37)

Instalaciones y servicios:

Jefes de Turno y Operadores de Cuadro de las C.T's. de Aboño y Soto de Ribera.
Operarios de Producción de las C.T's. de Aboño y Soto de Ribera.

Semanas	1.ª semana							2.ª semana							3.ª semana							4.ª semana							5.ª semana						
Equipos/días	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
Equipo A	2	2	3	3	d	d	d	d	d	d	x	x	d	d	1	1	2	2	3	3	3	d	d	1	1	2	2	2	3	3	d	d	1	1	1
B	d	d	d	x	x	d	d	1	1	2	2	3	3	3	d	d	1	1	2	2	2	3	3	d	d	1	1	1	2	2	3	3	d	d	d
C	1	1	2	2	3	3	3	d	d	1	1	2	2	2	3	3	d	d	1	1	1	2	2	3	3	d	d	d	d	d	d	x	x	d	d
D	d	d	1	1	2	2	2	3	3	d	d	1	1	1	2	2	3	3	d	d	d	d	d	d	x	x	d	d	1	1	2	2	3	3	3
E	3	3	d	d	1	1	1	2	2	3	3	d	d	d	d	d	d	x	x	d	d	1	1	2	2	3	3	3	d	d	1	1	2	2	2

C.T. Aboño:

Claves:

1 = Turno de 7 a 15 horas.
2 = Turno de 15 a 23 horas.
3 = Turno de 23 a 7 horas.
x = Jornada normal.
d = Descansos.

C.T. Soto de Ribera:

Claves:

1 = Turno de 6 a 14 horas.
2 = Turno de 14 a 22 horas.
3 = Turno de 22 a 6 horas.
x = Jornada normal.
d = Descansos.

ANEXO XII

Calendario de turnos cerrados continuos

Modalidad (3TAC-7-37)

Personal de Ingenieros Técnicos del Despacho Central de Distribución

	L	M	X	J	V	S	D
1	M	M	T	T	N	N	N
2	D	D	M	M	T	T	T
3	N	N	D	D	M	M	M
4	T	T	N	N	D	D	D
5	D	D	D	D	D	D	D
6	X	X	X	X	X	D	D
7	O	O	O	O	O	O	D

Claves:

M = Turno de 6 a 14 h.
T = Turno de 14 a 22 h.
N = Turno de 22 a 6 h.
D = Descanso.
X = Turno cero de 14 a 22 h.
O = Turno cero de 6 a 14 h.

Este calendario incluye:

Reducción de jornada a 37 h/semanales.

El disfrute de las vacaciones se podrá realizar por dos trabajadores simultáneamente, aprovechando el descanso de diez días y las dos semanas siguientes, descansando un total de 24 días naturales ininterrumpidos (consumiendo 11 días laborables de vacaciones).

El resto de los días de descanso que se soliciten (restantes de vacaciones y festivos) en turnos X y O se concederán con una antelación mínima de 8 días al comienzo del descanso, entendiéndose como tal el período de días naturales consecutivos a descansar.

Si se diera una situación anómala debida a bajas y permisos oficiales que impidiera el disfrute de los descansos, tendrá prioridad el turno X sobre el turno O para asegurar un período mínimo de 17 días.

ANEXO XIII

Calendario de turnos cerrados continuos

Modalidad (3TAC-9-37)

Personal de Operadores del Despacho Central de Distribución

	L	M	X	J	V	S	D
1	N	N	D	D	M	M	M
2	T	T	N	N	D	D	D
3	M	M	T	T	N	N	N
4	D	D	M	M	T	T	T
5	D	D	D	D	D	D	D
6	X_T	X_T	X_T	X_T	X_T	D	D
7	X_M	X_M	X_M	X_M	X_M	D	D
8	T_1	T_1	T_1	T_1	T_1	D	D
9	M_1	M_1	M_1	M_1	M_1	M_1	D

Claves:

M = Turno de 7 a 15 h.
T = Turno de 15 a 23 h.
N = Turno de 23 a 7 h.
D = Descanso.
M_1 = Turno de 8 a 15 h.
T_1 = Turno de 15 a 23 h.
X_M = Turno cero de 7 a 15 h.
X_T = Turno cero de 15 a 23 h.

Este calendario incluye:

Reducción de jornada a 37 h/semanales.

El disfrute de las vacaciones y compensatorios de festivos (25 + 15 días) se realizará en los turnos X durante todo el año, aprovechando el descanso largo.

La cobertura durante los días festivos será igual a la de los domingos, pudiendo por tanto descansar el día los turnos X, T_1 y M_1.

ANEXO XIV

Calendario de turnos abiertos continuos

Modalidad (3TAC-5-37)

Vigente hasta en tanto no sean aplicables los nuevos calendarios previstos en la reorganización de los servicios de averías.

Personal Operario de las Brigadas de los Centros: Gijón, Avilés, Oviedo, Valnalón, Cangas de Narcea y Arriondas.

	L	M	X	J	V	S	D
A	M	M	M	M	M/T	M/T	M/T
B	D	D	D	D	T/M	T/M	T/M
C	T	T	T	T	D	D	D
D	X	X	X	X	D	D	D
E	X	X	X	X	X	D	D

A partir de junio y hasta la finalización del período de vacaciones en septiembre, el calendario será:

	L	M	X	J	V	S	D
A	M	M	M	M	M/T	M/T	M/T
B	D	D	D	D	T/M	T/M	T/M
C	T	T	T	T	D	D	D
D	D	D	D	D	D	D	D

Claves:

D = Descanso.
M = Turno de 7 a 15 h o de 8 a 16 (según elección de cada centro de trabajo).
T = Turno de 15 a 23 h o de 16 a 24 (según elección de cada centro de trabajo).
X = Turno Cero. Se avisará a cada operario el jueves de la semana anterior el turno que le corresponderá.
Por defecto se entenderá acoplado al turno M.

Este calendario incluye:

Reducción de jornada a 37 h/semanales.

Disfrute de todas las vacaciones debiéndose ajustar a lo largo del año el disfrute del resto de los festivos, por parejas y en el turno X.

Las vacaciones se toman de junio a septiembre por parejas, de forma que habrá siempre una pareja de vacaciones durante cuatro semanas por los menos, hasta completar los 25 días de vacaciones.

ANEXO XV

Calendario de turnos abiertos de operación local, mantenimiento y servicio de averías

Nuevos calendarios previstos tras la reorganización de los servicios de averías

Fuera período vacacional:

	L	M	X	J	V	S	D
Equipo A	M	M	M	M	M/T	M/T	M/T
Equipo B	D	D	D	D	T/M	T/M	T/M
Equipo C	T	T	T	T	D	D	D
Equipo D	X	X	X	X	D	D	D

Período vacacional (junio a septiembre):

	L	M	X	J	V	S	D
Equipo A	M	M	M	M	M/T	M/T	M/T
Equipo B	D	D	D	D	T/M	T/M	T/M
Equipo C	T	T	T	T	D	D	D

Claves:

D = Descanso.
M = Turno de 7 a 15 horas
T = Turno de 15 a 23 horas
X = Turno Cero. Se avisará a cada operario el jueves de la semana anterior el turno que le corresponderá.
Por defecto se entenderá acoplado al turno M.

Notas:

Vacaciones: En períodos de cuatro semanas, en el período comprendido entre junio y septiembre, ambos inclusive, los días restantes en jornadas X.
Cada equipo dispone de 14 días X a descansar, además de los pendientes de vacaciones, por lo que disfrutará de un número determinado de descansos de larga duración, fuera del período vacacional.
Calendario a aplicar en las Zonas Occidental y Oriental no más tarde del 1 de octubre de 2004, y en la Zona Central a partir del 1 de enero de 2006.

19713 *RESOLUCIÓN de 2 de noviembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo general de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo.*

Visto el texto del Convenio Colectivo General de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (Código de Convenio n.º 9904625) que fue suscrito con fecha 30 de septiembre de 2004, de una parte por las asociaciones empresariales UNESPA, AMAT y ASECORE en representación de las empresas del sector y de otra por las centrales sindicales COMFIA-CC.OO y FES-UGT en representación del colectivo laboral afectado, 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, 2 de noviembre de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA LAS ENTIDADES DE SEGUROS, REASEGUROS Y MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Años 2004 a 2007

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1.º *Ámbito funcional y personal de aplicación.*

El presente Convenio General será de aplicación a las relaciones laborales de las Entidades Aseguradoras y Reaseguradoras, así como a los Corredores de Reaseguros y a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, todos ellos definidos conforme a su legislación específica.

Exclusiones:

1. El presente Convenio General no será de aplicación a las actividades y relaciones comprendidas en alguno de los supuestos contemplados en el artículo 1, n.º 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (TRET).
2. Quedan, también, excluidas de la aplicación del presente Convenio las relaciones a que se refiere el artículo 2 del citado TRET, y de forma expresa las siguientes personas y actividades:

a) Los mediadores de seguros privados y sus auxiliares, cualquiera que fuese la denominación o forma jurídica de unos y otros, sometidos a la Ley de Mediación de Seguros Privados, Ley 9/1992, de 30 de abril, así como los empleados que los mismos pudieran tener a su servicio.
b) La actividad mercantil de mediación que, conforme a la Ley de Mediación de Seguros Privados, puedan desarrollar con tal carácter los empleados de las Entidades Aseguradoras a favor de la Empresa de la que dependen, y la compensación que de la misma pudiera derivarse.
c) Las personas o actividades vinculadas a las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio por relación de prestación de servicios de naturaleza mercantil o civil, como pueden ser, entre otras, los peritos tasadores de seguros, comisarios y liquidadores de averías o cobradores.
d) Las personas que desempeñen funciones de alta dirección y responsabilidad sujetos al ámbito de aplicación del Real Decreto 1382/85, a no ser que por las mismas se hubiere pactado con la Empresa que el presente Convenio General les sea aplicable.

Artículo 2.º *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 3.º *Ámbito temporal.*

1. Duración.—La duración general del presente Convenio será de cuatro años, desde 1 de enero de 2004 a 31 de diciembre de 2007, con las salvedades y efectos específicos que se establecen para materias determinadas en las correspondientes normas del presente Convenio.
2. Vigencia.—El presente Convenio entrará en vigor a los 20 días de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, y mantendrá su vigencia general hasta el 31 de diciembre de 2007, salvo en aquellas materias para las que disponga una vigencia distinta.
3. Prórroga y Denuncias.—Al finalizar el plazo de vigencia establecido en el párrafo anterior, 31 de diciembre de 2007, el Convenio General se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia, con las formalidades que previene el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, por quienes están legitimados para negociar conforme al artículo 87 de dicho Estatuto.
La denuncia, en los términos expresados, habrá de producirse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas.
Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprenden de su propia regulación.

Artículo 4.º *Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.*

1. Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio General, valoradas en su conjunto y cómputo anual, podrán compensar, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre los mínimos vinieran en la actualidad satisfaciendo las empresas, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo que expresamente hubieran sido calificadas de inabsorbibles.
2. Las condiciones resultantes de este Convenio absorberán hasta donde alcancen, cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o paccionada, puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquéllas.
3. Aquellas empresas que tengan establecidas mejoras a sus trabajadores que examinadas en su conjunto y cómputo anual superen a las que resulten por aplicación del presente Convenio, vendrán obligadas a respetarlas en dicho conjunto y cómputo anual, de forma que el mismo no se vea perjudicado por la compensación o absorción que hubiera podido tener lugar.