

III. OTRAS DISPOSICIONES**MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**

3150 *Resolución de 12 de marzo de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de Cegelec, SA.*

Visto el texto del VII Convenio colectivo de la empresa Cegelec, S.A. (código de convenio n.º 90013732012005), que fue suscrito, con fecha 12 de diciembre de 2013, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 12 de marzo de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

VII CONVENIO COLECTIVO DE LA COMPAÑÍA CEGELEC, S. A.**TÍTULO I****Condiciones generales**

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

El Convenio Colectivo afecta a todos los centros de trabajo que Cegelec, S.A., tenga establecidos, o pueda establecer en el futuro, sean propios o del cliente, en tanto presten servicios en ellos trabajadores de Cegelec, S.A.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Este Convenio afectará, sin perjuicio de lo dispuesto en el epígrafe siguiente, al personal fijo y temporal, que preste sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo de la Empresa, así como, a los que efectúen su ingreso durante su vigencia, con exclusión del personal de Alta Dirección al que se refiere el artículo 2.a) del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, así como las actividades a las que se refiere el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.2. Al personal que ostente las funciones, cargos o categorías profesionales de Directores, Responsables de Servicio, Jefes de Departamento, Delegados, Responsables de Centro de Negocio y Responsables de Asuntos, les será de aplicación exclusivamente lo dispuesto en el capítulo 2.º del título II del presente Convenio Colectivo. Al resto del personal les será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo, a excepción del capítulo 2.º del título II.

Artículo 3. *Vigencia.*

El presente acuerdo se firma por el período comprendido desde el 1 de enero de 2012 hasta 31 de diciembre de 2013. Con una antelación de 3 meses, cualquiera de las partes podrá denunciar por escrito el acuerdo, siguiéndose en su revisión las normas previstas en el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 86. De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos para ella, el Convenio se entenderá prorrogado en sus propios términos de año en año, a partir del 1 de enero de 2014.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

1. Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, será considerado globalmente. No serán admisibles interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

2. En el supuesto de que la Autoridad Laboral no aprobase alguno de los artículos del Convenio, obligará a las partes a negociar y adaptar a la Ley el/los artículo/s que correspondan.

3. Ante cualquier modificación legal o reglamentaria que afecte a las condiciones pactadas, ambas partes se comprometen a negociar los mecanismos de aplicación de lo modificado, y se tendrá en cuenta en la primera revisión próxima futura para adaptar el texto del Convenio a lo que establezcan las modificaciones señaladas.

Artículo 5. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto por remisión específica a los Convenios Colectivos Provinciales del Metal de aplicación a cada centro de trabajo, al Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas legales o reglamentarias de carácter estatal o autonómico.

TÍTULO II

Clasificación profesional

CAPÍTULO 1

Clasificación profesional general

Artículo 6. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo corresponde a la Dirección, que la llevará a cabo en el ejercicio de sus facultades de organización, planificación, dirección y control de la ejecución del trabajo, mediante la disposición de las instrucciones y normas de funcionamiento necesarias, según la legislación vigente.

Sin merma de dicha autoridad, los representantes del personal participarán en las materias, con las funciones y de la forma que en cada caso establezca la legislación vigente.

La introducción de nuevas tecnologías será comunicada previamente por escrito al Delegado de Personal o Comité de Empresa.

Artículo 7. *Ingresos y vacantes.*

Todos los puestos de trabajo serán de libre designación de la Empresa.

Artículo 8. *Clasificación por permanencia.*

El personal incluido en este Convenio se clasificará, según el carácter de su permanencia en la Empresa, conforme a lo establecido en las normas legales que regulen las modalidades de contrato de trabajo.

Artículo 9. *Clasificación Profesional.*

1. El personal incluido en este ámbito del presente Convenio Colectivo, será encuadrado, dentro de su profesión u oficio, en base a lo establecido en el sistema de clasificación profesional que ostente acorde con sus conocimientos teóricos prácticos.

2. La clasificación profesional se regirá en cada centro de trabajo por lo que se establezca en este sentido en el Convenio Colectivo provincial del Metal territorialmente aplicable.

Artículo 10. *Revisión de clasificación profesional.*

Cuando un trabajador considere que las funciones que desarrolla no se corresponden con su actual clasificación profesional, lo pondrá en conocimiento de su mando directo y/o del Delegado de Personal o Comité de Empresa, que harán llegar la reclamación debidamente razonada a la Dirección de la Empresa, previo a cualquier otra actuación.

La Dirección hará llegar copia de este escrito a la Comisión de Clasificación Profesional. La Dirección contestará por escrito al interesado y a la Comisión de Clasificación Profesional en uno u otro sentido, en el plazo máximo de quince días. Pasado este plazo se entenderá desestimada por parte de la Empresa.

CAPÍTULO 2

Estatuto especial de directivos y cuadros

Artículo 11. *Estatuto especial.*

El personal al que se refiere el artículo 2.2 del presente Convenio estará sujeto exclusivamente a las normas específicas que se regulan en el presente capítulo, dado el nivel retributivo y de responsabilidad que ostentan, quedando, por tanto, excluido del sistema salarial y del resto de las condiciones previstas en el presente Convenio, salvo lo dispuesto en el título V.

Artículo 12. *Retribuciones.*

La retribución estará compuesta por:

1. Una cuantía fija anual, que se distribuye en las 12 mensualidades ordinarias correspondientes a los meses naturales, más dos pagas extraordinarias a abonar en el mes de julio y diciembre respectivamente.

Con efectos del 1 de enero de 2012, la cuantía bruta anual de la retribución fija para el personal afectado por el presente capítulo será la que se ostentaba individualmente por los conceptos salariales fijos durante el año natural 2011. Quedan expresamente excluidos los pluses variables, las horas extraordinarias y los conceptos extrasalariales.

Dicha retribución fija se corresponde con las funciones y responsabilidades actuales del empleado.

2. Un bono de cuantía anual variable cuya fijación podrá asignarse discrecionalmente por la Dirección al comienzo del ejercicio fiscal según los casos, en aplicación de la política de retribución variable a determinar anualmente por la Compañía.

La Dirección mantiene la facultad de asignar o no dicha política al personal comprendido en el presente capítulo.

En el supuesto de que dicha política fuere asignada al empleado, la cuantía máxima del variable anual será determinada individualmente al comienzo del ejercicio fiscal por la Dirección de la Empresa, fijándose simultáneamente los objetivos generales y personales y los criterios, baremos o fórmulas de accesibilidad total o parcial a dicho variable máximo. Al final del ejercicio fiscal la Dirección de la Empresa evaluará el grado de cumplimiento de dichos objetivos, con el resultado que corresponda. En el supuesto de que se abonase dicho variable, en cuantía parcial o total a la asignada como bono máximo posible, dicha

retribución tendrá el carácter de no consolidable en el salario, se percibirá a tanto alzado dentro del ejercicio fiscal siguiente de que se trate, y se le practicará las retenciones fiscales y de Seguridad Social que correspondan legalmente.

Cada año la asignación de esta política al empleado será discrecional por parte de la Dirección de la Empresa, dependiendo de las estrategias del negocio, de las funciones y responsabilidades a desempeñar, y de los resultados de la evaluación anual del empleado.

Las retribuciones de este personal serán, por consiguiente, administradas con carácter individual, de forma que los incrementos que en cada ejercicio correspondan vendrán determinados por las responsabilidades que el empleado efectivamente desempeñe y por el resultado de su evaluación anual.

Artículo 13. *Evaluación anual.*

En el supuesto de la asignación de la política de bono a un empleado, los objetivos a cumplir por éste se establecerán anualmente al principio de cada ejercicio fiscal y tendrán validez durante dicho ejercicio fiscal, si bien podrá realizarse una revisión semestral para asegurar la razonabilidad de los mismos.

Al final del ejercicio la Dirección realizará una evaluación formal del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos para ese ejercicio, lo que determinará el bono variable a satisfacer.

Artículo 14. *Funciones.*

Las funciones del citado personal serán las que en la actualidad ostenten, además de aquellas otras que guarden relación directa con el cumplimiento de los objetivos establecidos anualmente por la Compañía.

Artículo 15. *Régimen compensatorio de gastos.*

Al empleado no le será de aplicación ninguno de los sistemas compensatorios de gastos aplicables al resto del personal, sino que se regirá por el sistema de gastos justificados, de forma que tanto las comidas de trabajo que sean necesarias, como los viajes, desplazamientos y alojamientos en hoteles por dichos motivos laborales, serán satisfechos por la Empresa conforme al gasto real producido, de conformidad con la política de Empresa en la materia.

A efectos de esta política, el empleado deberá presentar los justificantes y facturas acreditativos del gasto para su abono por la Empresa.

En los casos en los que sea la Empresa quien gestione y satisfaga los gastos (billetes de viaje, bonos de hotel, etc.) no procederá compensación de gasto alguno al empleado.

El empleado deberá respetar en todo momento las políticas de la Empresa respecto a dichos gastos.

Artículo 16. *Prolongación de jornada.*

El 15% de la retribución del empleado se considerará a todos los efectos como retribución por la prolongación de jornada que eventualmente el empleado deba cumplir para atender correctamente sus funciones y responsabilidades, dada las necesidades que para los puestos de trabajo y responsabilidad afectos al presente capítulo se precisan.

Artículo 17. *Régimen supletorio.*

Para el resto de las condiciones laborales no contempladas en el presente capítulo al empleado le serán de aplicación las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de general aplicación.

TITULO III

Tiempo de trabajo

Artículo 18. *Jornada.*

1. La duración de la jornada de cada centro de trabajo será por remisión la que establezca el Convenio Colectivo Provincial del Metal correspondiente territorialmente al centro de trabajo que se trate.

2. Régimen de jornada: En cada centro de trabajo se mantendrá el o los regímenes de jornada (continuada, partida o a turnos) que rigen en este momento.

3. Para el personal desplazado, entendiéndose por desplazamiento aquél que tenga una duración inferior a un año, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, se aplicará la jornada anual de trabajo del centro de trabajo de origen, adaptándose al calendario laboral del centro de trabajo de destino.

Artículo 19. *Bolsa horaria de distribución irregular.*

1. Hasta el 15% de la jornada anual de trabajo podrá ser distribuida por la Empresa de forma irregular a lo largo del año, facultándose a los responsables de cada centro y/o obra su distribución en función de las exigencias del servicio, y de las características especiales de cada centro.

2. El número total anual de horas por utilizar con cargo a la bolsa de distribución irregular se dividirá por dos, imputándose a cada semestre natural. Las horas no utilizadas con cargo a la bolsa al final del semestre no se acumularán al semestre siguiente.

3. Para la utilización por la Empresa de dicha bolsa de jornada irregular será necesario que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Preaviso del responsable de centro/obra con 48 horas de antelación como mínimo.
b) Su realización no será obligatoria los sábados, domingos y festivos, salvo que medie el mutuo acuerdo entre el responsable de centro/obra y el trabajador.

c) Las horas utilizadas con cargo a la bolsa durante el período semestral de referencia se compensarán con tiempo libre dentro del semestre de referencia o, como máximo, dentro de los 15 días siguientes a la finalización del semestre, bien en jornadas completas, bien con reducción de jornada diaria, en función de las exigencias del servicio. Se procurará la compensación con tiempo libre en jornada completa, sin que se devengue en este caso concepto extrasalarial alguno. Sólo en el caso de compensación con reducción de jornada, siempre que la jornada reducida implique la realización de 5 o más horas de trabajo efectivo, el trabajador mantendrá el derecho a la media dieta.

Las horas utilizadas con cargo a la bolsa que no se hayan compensado con el tiempo libre, se abonarán como horas extraordinarias.

d) Deberán ser respetados necesariamente los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

4. El cómputo de la Bolsa Horaria de Distribución Irregular se realizará por semestres naturales, iniciándose por tanto el primer semestre a fecha de 1 de enero de cada año, y el segundo semestre a fecha de 1 de julio de cada año.

Artículo 20. *Turnos.*

Se podrán establecer los siguientes tipos de ciclo:

1. Turno rotativo mañana-tarde.
2. Turno rotativo mañana-tarde-noche.
3. Turno de carácter excepcional para atender situaciones de emergencia, rotativo de 12 horas.

En el régimen de turnos prevalece el imperativo de no considerar terminado el turno hasta la presentación del relevo. Cuando por este motivo se tenga que continuar la jornada, las horas o fracción de hora realizadas se descontarán de la bolsa de jornada irregular señalada en el artículo 19. Si el relevo se presentase dentro de los 30 primeros minutos, al trabajador se le descontarán 30 minutos de la bolsa; si se presentase transcurridos 30 minutos, se descontará 1 hora completa de la bolsa.

En los casos en los que el retraso o la ausencia del relevo exijan la continuación del trabajo hasta después de la hora habitual de la comida que corresponda, serán de aplicación al trabajador que prolonga su turno, las normas sobre media dieta y/o kilómetros o medios de transporte.

Artículo 21. *Horas extraordinarias.*

Su precio será el señalado para cada una de las categorías profesionales que consta en el anexo único del presente Convenio, y su realización se regulará por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, demás disposiciones legales de rango general, y por las siguientes reglas:

1. La Empresa podrá elegir entre el abono de las horas extras o el abono del descanso compensatorio correspondiente.

2. Si la Empresa opta por el descanso, las horas extras realizadas, una vez que se hayan acumulado las suficientes para descansar una jornada completa, se descansarán dentro de los tres meses siguientes, en las fechas elegidas por el trabajador, y si ello no fuese posible por exigencias del servicio, en las fechas elegidas por la Dirección, pero dentro del citado período de tres meses. En el supuesto de que el trabajador no hubiera descansado dichas horas extras dentro del citado periodo de 3 meses, se compensarán económicamente como tales.

3. Sin perjuicio de lo recogido en los apartados anteriores, y durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, un 5% de las horas extraordinarias realizadas serán abonadas o compensadas por descanso a elección del trabajador.

Dicha elección se realizará mensualmente, una vez validado el parte de trabajo por el superior, debiendo comunicarse la opción elegida por escrito en los cinco días naturales siguientes, correspondiendo en todo caso a la Empresa la determinación de la forma de compensación, caso de no producirse la referida comunicación escrita por parte del trabajador.

4. Las horas realizadas en intervención de Retén se retribuirán al precio de hora extra. Dichas horas no contabilizarán para los descansos y en la confección de los partes de horas mensuales se anotará en las casillas correspondientes a Retén, siendo su abono de carácter mensual.

5. Las horas extras se anotarán en el apartado «Observaciones» del parte de las horas y se activará un mecanismo para el control de las horas extras acumuladas. Mensualmente, el trabajador deberá tener conocimiento del total acumulado.

6. En el caso de compensarse por descanso, se aplicará 2 horas de descanso por hora extra y se abonará a razón del valor horario de los conceptos salariales fijos, más la cantidad de 1,74 euros/hora para compensar la posible pérdida económica de pluses y complementos en el período descansado.

7. No se tendrán en cuenta el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, aunque las horas realizadas en estas condiciones se abonarán como si fuesen extraordinarias.

8. En todo caso, los menores de 18 años no podrán realizar horas extraordinarias.

9. La Dirección informará a la representación legal de los trabajadores del número de horas extras a realizar y de los puestos de trabajo afectados, con una antelación de 48 horas, salvo casos excepcionales.

Artículo 22. *Vacaciones.*

El régimen de vacaciones se encuentra íntegra y exclusivamente regulado por lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, no siendo de aplicación, en lo que a esta materia se refiere, lo establecido en los diferentes Convenios Colectivos Provinciales del Metal.

Duración: Se establece un periodo vacacional anual de 22 días laborables, respetándose en todo caso las condiciones particulares más beneficiosas que hubieran sido adquiridas hasta la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Abono: Se procederá a su abono de manera unificada, calculándose su importe sobre los conceptos fijos (salario base, antigüedad y complemento personal) y el promedio de lo abonado durante los tres meses anteriores por conceptos salariales variables (turnos, retenes, tóxicos y pluses).

TÍTULO IV

Régimen económico

CAPÍTULO 1

Principios generales

Artículo 23. *Condiciones económicas.*

Las condiciones económicas se regirán por lo dispuesto en el presente título.

CAPÍTULO 2

Conceptos salariales

Artículo 24. *Salario.*

Tendrán la consideración de salario la totalidad de las percepciones económicas del trabajador, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

Todas las percepciones económicas se considerarán importes brutos. A lo largo de este título se describen los diferentes conceptos que componen la nómina.

Artículo 25. *Conceptos salariales regulados y calculados por los convenios colectivos provinciales del metal.*

1. Los conceptos salariales que se indican a continuación se definen y aplican por remisión a lo que en cada caso y momento se establezca en el Convenio Colectivo Provincial del Metal que en cada caso corresponda, tanto por lo que se refiere a las cuantías actuales, como a eventuales revisiones futuras.

2. En caso de apertura de un centro de trabajo en provincia en la que hasta ese momento no hubiera ningún Centro de Cegelec, S. A., la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio determinará el modo de aplicar este artículo al nuevo Centro.

3. Relación de conceptos salariales excluidos del acuerdo.— Los conceptos salariales que a continuación se indican seguirán aplicándose por remisión por los importes y según las normas que se establezcan en cada uno de los Convenios colectivos provinciales del metal vigentes en cada centro de trabajo:

Salario base o Convenio.
Plus Convenio/Pensión completa.
Plus Compensación.
Antigüedad/Ex antigüedad.

Carencia Incentivos.
Pagas Extras.
Plus de Asiduidad.
Plus Asistencia.
Plus Cantidad/Calidad.
Plus Actividad y/o Asistencia.
Plus Eventualidad.
Plus Jefe Equipo.
Plus Transporte.
Plus Extrasalarial/Locomoción.
Ayuda Bolsa Escolar.
Plus de Productividad/Mejora de Productividad.
Plus de Parada. Plus Industrial.

CAPÍTULO 3

Conceptos salariales propios de Cegelec, S.A.

Artículo 26. *Generalidades.*

El presente capítulo regula la definición y la aplicación de los conceptos salariales y extrasalariales homogeneizados y propios de Cegelec, S.A. Durante la vigencia del presente Convenio se aplicarán los respectivos importes de estos conceptos tal y como se recogen en el anexo único.

Artículo 27. *Complemento personal.*

Al denominado «Complemento personal» le será de aplicación el incremento salarial general pactado para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, no siendo dicho complemento objeto de compensación y absorción.

Artículo 28. *Plus de toxicidad, penosidad y/o peligrosidad.*

1. Se aplica a los trabajos realizados que sean previamente calificados con alguna o algunas de las circunstancias citadas, de acuerdo con la evaluación de riesgos previamente realizada.

2. El citado plus sólo dejará de abonarse en los puestos de trabajo que lo estuvieran percibiendo después de:

- a) Que se hubieran aplicado las medidas correctoras para la supresión del riesgo.
- b) Que se hubiese demostrado, a través del estudio correspondiente, la inexistencia del riesgo que motivó su abono.

3. En la realización de trabajos en obras o centros del cliente que comporte una duración inferior a dos semanas, se estará a la calificación de tales trabajos como generadores del o de los pluses o no, en función de la calificación de tales puestos que previamente haya hecho el cliente para sus propios trabajadores.

4. De existir discrepancias en cuanto a la aplicabilidad del plus o sobre su supresión, ambas partes tratarán de llegar a un acuerdo sobre la evaluación del riesgo entre los Delegados de Prevención y/o los Comités de Seguridad y Salud Laboral por una parte y los responsables de Prevención de la Empresa, en el marco del Centro afectado.

Artículo 29. *Nocturnidad.*

Se aplica a cada hora trabajada o fracción entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, abonándose por el valor que se establece en el anexo único del presente Convenio Colectivo.

Artículo 30. *Kilómetros (locomoción).*

1. Es la cantidad que percibirá un trabajador por kilómetro realizado cuando tenga que desplazarse por orden expresa de la Empresa a un centro de trabajo distinto del habitual u otro lugar, poniendo a disposición de la Empresa sus propios medios de transporte, para realizar los cometidos propios de su trabajo.
2. Cuando el desplazamiento exija iniciar el recorrido desde el centro habitual, los kilómetros se contabilizarán desde el citado Centro.
3. Cuando el desplazamiento se inicie desde el domicilio habitual del trabajador, los kilómetros se contabilizarán desde el citado domicilio hasta el centro no habitual.
4. La Empresa mantiene los medios de transporte en aquellos asuntos en curso donde existan actualmente.

Artículo 31. *Desplazamientos.*

1. Por razones de trabajo, la Empresa podrá desplazar a su personal preavisándolo con un mínimo de 48 horas, con carácter temporal, a población distinta a la de su centro de trabajo, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje, o kilómetros, si procede, y las dietas.
2. La Compañía podrá desplazar a sus trabajadores hasta un límite máximo de 9 meses, transcurridos los cuales se producirá el retorno automático del trabajador a su centro de origen, salvo que la Compañía, por razones de servicio, considere que el trabajador deba mantenerse en dicha situación por más tiempo. En todo caso, operará el límite máximo de doce meses para que el trabajador tenga la consideración de desplazado, transcurridos los cuales pasará a tener la condición de trasladado, conforme a la legislación vigente.
3. La Empresa gestiona la organización y los gastos del desplazamiento que implique pernocta fuera del domicilio habitual del trabajador. En este supuesto, el trabajador no tendrá derecho a percibir dieta. Respecto de los desplazamientos que no impliquen pernocta fuera del domicilio habitual del trabajador, si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá media dieta.
4. El tiempo empleado para llegar desde la obra de origen a la obra de destino se considerará como tiempo de trabajo efectivo en relación con la jornada del centro de trabajo de origen, al que habrá que añadir el tiempo empleado en la búsqueda de alojamiento, por un máximo de 4 horas, en aquellos casos en que la propia Compañía no se lo haya facilitado al trabajador. En cualquier caso, y salvo acuerdo, el tiempo máximo diario a computar será de ocho horas.
5. Los desplazamientos se realizarán preferentemente en medios públicos de transporte. Para realizar el desplazamiento en vehículo propio será, en todo caso, necesaria la autorización previa del jefe de departamento.
En particular, cuando el desplazamiento se realice con vehículo propio o de alquiler, el tiempo de desplazamiento se computará a razón de una hora y treinta minutos por cada 100 kilómetros.
El desplazamiento con vehículo propio dará derecho a la percepción de kilometraje.
De utilizar autopista de peaje su coste será abonado por la Empresa.
Los sábados, domingos y festivos no serán utilizados para realizar desplazamientos.
7. Estas condiciones regirán exclusivamente para el territorio peninsular español. De plantearse desplazamientos a otros territorios las condiciones se acordarán puntualmente.
8. Si como consecuencia del desplazamiento hubiera de iniciarse el viaje antes de dar comienzo su jornada, o si como consecuencia del regreso a su punto de partida éste se produjese una vez rebasada la hora oficial de terminación de la jornada, el tiempo de exceso de jornada será imputable a la bolsa horaria irregular.
9. Para atender los gastos previsibles del desplazamiento, se solicitará a la Dirección Económico-Financiera, a través del centro de trabajo, vía fax o e-mail, una cantidad

estimada como anticipo a cuenta del desplazamiento, quien efectuará el ingreso en la cuenta bancaria del desplazado facilitada a la Empresa, en un plazo de cuarenta y ocho horas desde el preaviso. Esta solicitud irá visada por el responsable de la obra de origen.

Una vez en la obra de destino y dentro de la primera semana se cumplimentará la liquidación de los gastos de viaje en los documentos oportunos adjuntando los correspondientes justificantes, cuando corresponda.

La liquidación se enviará al jefe del proyecto para su aprobación.

Los gastos se abonarán en la próxima nómina, al tiempo que se descuenta el anticipo recibido a cuenta de los gastos de viaje.

10. Las compensaciones correspondientes a los desplazamientos (transporte, dietas y medias dietas), se regularán por su normativa específica, sin que el hecho de trabajar en las condiciones descritas generen, por si mismas, beneficios adicionales o reglas especiales ni complemento alguno adicional.

Artículo 32. *Turnicidad.*

El Plus de Turnicidad se aplica a los trabajos realizados en régimen de turnos.

Sus cuantías son distintas en función de los ciclos de rotación del turno pero iguales para cada ciclo en toda la Empresa.

Artículo 33. *Retén.*

1. Plus que compensa la disponibilidad del trabajador en servicio de Retén. Se entiende por tal aquel periodo de tiempo por el cual el trabajador, una vez terminada su jornada habitual, sigue ligado responsablemente al mismo, en una posición de reserva, para acometer o reanudar en el momento requerido, aquellas funciones de su especialidad que puedan presentarse nuevamente en su puesto de trabajo habitual.

2. En su aplicación se tendrán en cuenta las siguientes precisiones:

a) El Retén no superará las dos semanas continuadas, será de carácter voluntario y para la selección del equipo se tendrá en cuenta la cualificación profesional.

b) A efectos económicos, no se considerarán fracciones de horas realizadas, sino siempre, totales por exceso.

c) Se considerarán horas en situación de Retén, las que siguen a partir del término de la jornada habitual y comienzo de la siguiente, fines de semana y festivos.

d) En caso de ser avisado por el responsable directo, deberá incorporarse a las instalaciones en un tiempo máximo de una hora.

e) Para su aplicación concreta se establecen sus formas de abono:

Retén normal (lunes a viernes).

Retén sábados y festivos.

Llamada de Retén.

f) Excepto en supuestos excepcionales, la llamada de Retén sólo podrá producirse después de transcurrido un período de una hora desde el final de la jornada.

3. Si la Dirección entendiera necesario dotar a los empleados de cualquier elemento de búsqueda y localización del empleado, distinto de su teléfono particular, correrá por cuenta de aquella, su adquisición y mantenimiento.

Artículo 34. *Dieta completa.*

1. La dieta es una percepción extrasalarial, que se abona al trabajador, para compensarle por los gastos de manutención y alojamiento, originados como consecuencia de desplazamientos fuera de su localidad por motivos laborales y que le obliguen a pernoctar fuera de su domicilio. Cubre el importe diario de la comida, cena y alojamiento y se abonará en aquellos casos en que el trabajador haya de pernoctar fuera de su domicilio habitual.

2. No será aplicable la dieta en los supuestos previstos en la legislación laboral vigente y cuando se esté a gastos pagados o la Empresa se haga cargo de la organización y gastos del desplazamiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31.3 del presente Convenio.

Artículo 35. *Media dieta.*

1. Dadas las específicas circunstancias de la actividad de la Empresa que suponen la realización de los trabajos en centros de trabajo que no son propiedad de la misma, y donde en ocasiones no es posible tener un local donde los trabajadores puedan realizar las comidas, se establece la siguiente regulación.

2. La media dieta cubre el importe diario de las comidas o cenas por necesidades de servicio.

3. No será aplicable la media dieta:

- a) Cuando se trabaje en régimen de jornada continuada o en turnos de 8 horas.
- b) Cuando trabajando en régimen de jornada partida, el tiempo de interrupción sea igual o superior a 2 horas, permitiendo al trabajador acudir a su domicilio para realizar la comida, siempre que su lugar de trabajo no esté a más de 10 kilómetros del límite del casco urbano de su domicilio.
- c) Cuando trabajando en régimen de jornada partida:

Sea cual fuere la interrupción de la jornada, el domicilio del trabajador radique en el mismo término municipal de la obra.

Sea cual fuere la interrupción de la jornada, el centro de trabajo y el domicilio del trabajador estén a menos de 2 kilómetros.

d) En aquellas obras en que actualmente, por conveniencia de ambas partes, se haya establecido una interrupción menor de 2 horas y no se venga abonando la media dieta a fecha de firma del presente Convenio.

e) Cuando la interrupción sea inferior a 2 horas, y corresponda abonar la media dieta, en el caso de que la comida o cena pueda realizarse en comedor de Empresa, sea propio o de la Empresa principal o en régimen concertado, se abonará exclusivamente el tique de comida o el importe concertado.

f) Cuando se esté a gastos pagados.

4. Todo trabajador que por necesidades de trabajo tuviera que prolongar su jornada más allá de las 22:00 horas deberá abonársele el importe de la cena o la media dieta.

5. El personal de las oficinas centrales, o procedente de las mismas, destinado a las dependencias de la Compañía ubicadas en Madrid, en tanto no salga desplazado, tendrá derecho a un ticket de comida o sistema de pago equivalente, por cada día de trabajo realizado a jornada partida, y por los valores diarios que se recogen a continuación:

Años 2012 y 2013: 10 euros brutos/día trabajado jornada partida.

Dichos importes se mantendrán inalterables durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Artículo 36. *Plus de zona controlada.*

1. Se abona a todo trabajador, sin distinción de categoría, ni duración del contrato, profesionalmente expuesto por trabajar en zona controlada en una central nuclear, clasificada como tal por el cliente y por la Empresa.

2. El plus se percibirá por día trabajado y no será abonado ni en las pagas extraordinarias ni durante las vacaciones. El importe figura en el anexo único.

El Plus de Zona Controlada es incompatible con el Plus de Tóxico, Penoso y Peligroso.

Artículo 37. *Garantía personal laudo.*

Los trabajadores que tuvieran reconocido el Plus de Garantía Personal Laudo lo seguirán percibiendo en las condiciones previstas en el Laudo, a título individual, por los importes que figuran incluidos en la relación nominal firmada por la Comisión de Interpretación del I Convenio Colectivo, actualizados según lo dispuesto en el acta n.º 4, de fecha 17 de enero de 2002, y sometidos al régimen general de incrementos recogido en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 38. *Anticipo.*

Seguirá rigiendo el sistema de anticipo de la nómina aplicado por la Empresa en el momento de la firma del Convenio.

CAPÍTULO 4

Congelación salarial

Artículo 39. *Acuerdo Salarial para años 2012 y 2013.*

En virtud del acuerdo suscrito en fecha 30 de enero de 2012 se pacta la congelación salarial de todos los conceptos salariales CEGELEC vigentes a 31 de diciembre de 2012.

A título excepcional y sin opción de prórroga alguna, para el año 2013 se acuerda la congelación de todos los conceptos salariales, sin distinción alguna, ya tengan su origen en los complementos salariales propios del Convenio Colectivo de CEGELEC o ya sean actualizaciones o mejoras salariales de cualquier tipo previstas y aprobadas en los Convenios de Sector provinciales aplicables en determinados aspectos salariales a los trabajadores de CEGELEC.

Lo recogido en el párrafo anterior se aplicará a través de la compensación y absorción en el denominado complemento personal con el que cuenta cada trabajador de CEGELEC, de modo que estos trabajadores verán actualizado su salario y complementos según el Convenio de Sector provincial aplicable, viendo reducido en la misma cuantía el complemento personal de cada uno de ellos.

En aquellos casos en los que el trabajador no cuente con complemento personal se le actualizarán salario y complementos salariales en las cuantías que los Convenios provinciales de Sector determinen.

Aquellos trabajadores que tengan reconocido un complemento personal que por su cuantía fuera inferior al importe que suponga la actualización del salario y demás complementos salariales del Convenio provincial de Sector aplicable, verán compensado y absorbido en su totalidad dicho complemento personal y se les incrementará el salario en la diferencia que corresponda tras operar dicha compensación.

Artículo 40. *Cláusula de revisión salarial.*

No aplica según artículo anterior.

CAPÍTULO 5

Beneficios sociales y ropa de trabajo

Artículo 41. *Beneficios sociales.*

1. Permisos particulares.–Se mantiene el criterio anterior de decisión empresarial respecto al abono o no del permiso particular solicitado, entendiéndose como particular todo permiso no retribuido al margen de los contemplados en los respectivos Convenios Provinciales.

2. Garantía por enfermedad o accidente.—En caso de baja por enfermedad o accidente la Empresa complementará la prestación que corresponda por la Seguridad Social o Mutua de Accidentes de Trabajo hasta alcanzar el 100% de la base reguladora, menos la prorrata de las pagas extraordinarias, correspondiente al mes anterior a la baja durante los primeros 60 días de la misma.

Las pagas extraordinarias no tendrán deducción alguna por incurrir en situación de incapacidad temporal.

Dicha garantía cubrirá asimismo, en situación de Incapacidad Temporal (IT) por contingencias comunes, todo el período que supere los 60 días, en caso de hospitalización del afectado.

Asimismo, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional la citada garantía se mantendrá durante la totalidad de la duración de la baja.

Además, en las situaciones de baja por enfermedad o accidente que afecten a personal desplazado percibiendo la dieta, ésta le será garantizada también durante los ocho primeros días de baja.

3. Premio antigüedad.— Se disfrutará de un día suplementario de vacaciones por cada siete años de antigüedad en la Empresa. Dicho día suplementario será abonado de igual manera que las vacaciones.

4. Póliza de seguro.— La Empresa mantiene un seguro de vida el cual cubre el riesgo de fallecimiento con una indemnización cuya cuantía asciende a dos veces el salario bruto anual, y el riesgo de invalidez permanente en los mismos términos.

Un segundo seguro de accidentes el cual cubre los mismos riesgos con idénticas cuantías que el de vida.

5. Natalidad.— La Empresa abonará al trabajador, por cada nacimiento o adopción de hijo y por una sola vez, la cantidad de 421,58 euros brutos.

6. Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, formación, estabilidad en el empleo y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Artículo 42. *Ropa de trabajo.*

La Empresa facilitará la ropa de trabajo necesaria, atendiendo al tipo de obra y climatología de la zona.

Cuando sea necesario usar prendas especiales, la Empresa deberá facilitarlas.

El uso de las prendas de trabajo es obligatorio.

El régimen de entrega de ropa de trabajo será de:

Dos buzos o trajes al año.

Dos camisas al año.

Un par de zapatos o botas de protección al año.

Un chaquetón de abrigo cada tres años, cuando las condiciones de trabajo lo hagan necesario.

La entrega de la referida ropa de trabajo se realizará en los tres primeros meses del año. Todas las prendas que se deterioren serán reemplazadas, previa presentación de las anteriores.

Este artículo, se entenderá vigente con las matizaciones acordadas en el seno de la Comisión Permanente de fecha 4 de febrero de 2009.

TÍTULO VI

Medidas relacionadas con el fomento del empleo

Artículo 43. *Jubilación parcial y contratos de relevo.*

Dentro del conjunto de medidas de la política de empleo de la Compañía Cegelec, S.A., encaminadas al rejuvenecimiento de la plantilla y, en consecuencia, al fomento del empleo, se establece, en los términos y condiciones legalmente previstos, la posibilidad de acceder a la jubilación parcial, así como de formalizar contratos de relevo.

TÍTULO VII

Comisiones

Artículo 44. *Comisión de interpretación y vigilancia.*

Con objeto de facilitar la aplicación e interpretación del texto del presente Convenio Colectivo, se crea una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia, formada por 5 miembros designados por la representación de los trabajadores, y por 5 miembros designados por la Dirección de la Empresa.

La Dirección de la Compañía informará en el seno de esta Comisión de la evolución del plan estratégico, la situación económica, las ventas y el presupuesto de Cegelec, S.A., así como del desarrollo de la bolsa horaria de distribución irregular. A dicha información se le otorga el carácter de reservado, sin que pueda ningún miembro de la comisión desvelar dato alguno, obligándose a observar sigilo profesional de conformidad con la legislación vigente.

La Comisión Paritaria se reunirá, caso de que fuese necesario, una vez al mes, pudiendo, siempre que se considerase oportuno y a petición de parte, incrementar la frecuencia de sus reuniones.

Todo lo referido a crédito horario, desplazamientos y gastos derivados de la función de miembro de la Comisión Paritaria, correrá a cargo de la Empresa.

Artículo 45. *Comisión de salud laboral.*

La Comisión de Salud Laboral tendrá las facultades y competencias que se estimen en el seno de la propia Comisión, teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Estatuto de los Trabajadores y demás normas y acuerdos existentes en la legislación vigente.

Todo lo referido a crédito horario, desplazamientos y gastos derivados de la función de miembro de la Comisión de Salud Laboral correrá a cargo de la Empresa.

Artículo 46. *Comisión de clasificación profesional.*

La Comisión de Clasificación Profesional tendrá las facultades y competencias que se estimen en el seno de la propia Comisión teniendo en cuenta lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas y acuerdos existentes en la legislación vigente.

Todo lo referido a crédito horario, desplazamientos y gastos derivados de la función de miembro de la Comisión de Clasificación Profesional correrá a cargo de la Empresa.

TÍTULO VIII

Comité intercentros

Artículo 47. *Comité intercentros.*

El Comité Intercentros, órgano colegiado y unitario de representación de los trabajadores de la Empresa Cegelec, S.A., se regirá por lo establecido en su Reglamento.

Todo lo referido a crédito horario, desplazamientos, y gastos derivados de la función de miembro del Comité Intercentros correrá a cargo de la Empresa.

TÍTULO IX

Garantías personales de homegeneización

Artículo 48. *Bolsas de garantía personal.*

1. Se mantiene la Bolsa de Garantía Salarial 3.a) y 3.c) en los términos y condiciones que se recogen a continuación para el personal que en el momento de la firma del presente Convenio la tuviera reconocida expresamente conforme el listado oficial definitivo de Bolsas de Garantía firmado con la representación de los trabajadores:

Bolsa de Garantía Salarial 3.a) y 3.c):

Incluye sólo los valores exactos que se venían aplicando por la Empresa para los Conceptos: Turno M, T y N, turno 12 horas, Retén, Retén Festivo, Llamada de Retén, Llamada Retén en Prolongación Jornada, Nocturnidad, Tóxico o Altura, Tóxico y Altura, Tóxico Penoso y/o Peligroso, Desplazamiento Fijo, y/o Desplazamientos varios fijos actuales. Y los valores fijados en el anexo único para la 1/2 dieta.

Los trabajadores que tengan consolidada esta garantía en todos o algunos de estos Conceptos, cuando no se produzcan las circunstancias que den derecho al devengo, percibirán la garantía correspondiente en su totalidad, y cuando se produzcan las circunstancias que den derecho al devengo, el importe del mismo será deducido del valor del concepto de la Garantía correspondiente.

Este Plus de Garantía Personal no será absorbible, ni abonable a tanto alzado, ni compensable, y se mantendrá para los trabajadores incluidos en la citada relación nominal durante toda su vida laboral en Cegelec S.A., estableciéndose el carácter confidencial y reservado de la citada relación nominal.

2. Los complementos de dieta que se abonen en la actualidad se seguirán abonando mientras concurren las circunstancias que motivaron su aplicación. Se exceptúa lo regulado por el Laudo Arbitral sobre Nucleares.

TÍTULO X

Artículo 49. *Plan de Igualdad.*

Actualmente se está negociando el Plan de Igualdad, existiendo el compromiso de acuerdo entre las partes para incorporarlo en el presente Convenio como anexo antes del 31 de diciembre de 2013.

Disposición adicional.

Los firmantes del presente convenio se someten para la resolución extrajudicial de conflictos al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), para solventar de manera efectiva las posibles discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición derogatoria única.

El presente Convenio sustituye íntegramente al VI Convenio Colectivo de Cegelec, S.A., y deroga la totalidad de las cláusulas contenidas en cualesquiera de los acuerdos firmados hasta la fecha entre las representaciones de los trabajadores y la Dirección de la Compañía, sean de aplicación general o particular, para uno o varios Centros de Trabajo, así como sus normas de desarrollo y los memorandums o notas internas que regulen materias contempladas en el presente Convenio Colectivo.

ANEXO ÚNICO

Pluses Cegelec, S. A. para 2012 y 2013

Tóxico penoso peligroso (1): 5,52 euros/día trabajado.
 Tóxico penoso peligroso (2): 6,60 euros/día trabajado.
 Tóxico penoso peligroso (3): 7,69 euros/día trabajado.
 Nocturnidad: 0,90 euros/hora trabajada.
 Turno mañana-tarde: 0,74 euros/hora trabajada.
 Turno mañana-tarde-noche: 1,50 euros/hora trabajada.
 Turno doce horas: 1,81 euros/hora trabajada.
 Kilómetros: 0,32 euros/kilómetro.
 Retén normal (lunes a viernes): 13,64 euros/día trabajado.
 Retén sábado y festivos: 40,93 euros/día trabajado.
 Llamada Retén: 48,89 euros/llamada.
 Zona controlada: 12,05 euros/día trabajado.
 ½ Dieta: 12,41 euros/día trabajado.
 Dieta: Ver detalle tabla dietas Cegelec, S.A.

Días trabajados	Importe bruto por día desplazado
Del 1.º al 5.º día trabajado.	75,99 euros brutos por día natural desplazado.
Del 6.º al 90.º día trabajado.	47,76 euros brutos por día natural desplazado.
Del día 91 en adelante.	39,52 euros brutos por día natural desplazado.

Horas extras Cegelec, S. A.

Tco. Instrumentista N4: 20,21 euros/hora trabajada.
 Tco. Instrumentista N5: 18,19 euros/hora trabajada.
 Tco. Instrumentista N6: 16,17 euros/hora trabajada.
 Tco. Instrumentista N7: 14,14 euros/hora trabajada.
 Tco. Instrumentista N8: 12,12 euros/hora trabajada.
 Tco. Instrumentista N9: 9,69 euros/hora trabajada.
 Encargado: 20,20 euros/hora trabajada.
 Jefe de Equipo: 18,19 euros/hora trabajada.
 Oficial de 1.ª N6/N10: 13,75 euros/hora trabajada.
 Oficial de 2.ª N11: 10,51 euros/hora trabajada.
 Oficial de 3.ª N12: 9,69 euros/hora trabajada.
 Ayudante: 8,89 euros/hora trabajada.
 Peón: 8,74 euros/hora trabajada.