

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

20664 RESOLUCIÓN de 27 de agosto de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Red Eléctrica de España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del V Convenio Colectivo de la empresa «Red Eléctrica de España, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9004352), que fue suscrito con fecha 18 de julio de 1996, 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 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 acuerda:

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

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

Madrid, 27 de agosto de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

V CONVENIO COLECTIVO 1995-1997 DE LA EMPRESA «RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Ámbitos de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

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

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 3. *Ámbito personal.*

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

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su firma y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1997. No obstante, con carácter excepcional se dará efecto retroactivo al 1 de enero de 1995 a los pagos establecidos en el artículo 38, punto 1, de este Convenio.

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

CAPÍTULO II

Condiciones de aplicación

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

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

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

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 7. *Organización práctica del trabajo.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 9. Procedimiento de valoración y Comisión de Valoración.

La Comisión de Valoración estará integrada por cuatro representantes de la dirección y tres personas de la empresa designadas por la representación social y un experto en valoración de puestos que actuará como asesor con voz pero sin voto.

La Comisión de Valoración tendrá las funciones previstas en el procedimiento de valoración de puestos, incluido en el anexo II de este Convenio.

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

Artículo 10. Formación profesional.

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

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

Artículo 11. Comisión de Formación.

Se establece con carácter informativo una Comisión de Formación, que estará integrada por dos representantes designados por la Dirección de la empresa y otros dos representantes designados por el Comité Inter-centros.

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

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

Artículo 12. Planes de formación profesional.

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

Artículo 13. Contenido mínimo de los planes de formación profesional.

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

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

Artículo 14. Compromisos sobre formación.

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

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

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

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

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

Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en la empresa, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los empleados afectados.

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

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

Promover programas de cooperación educativa con las instituciones educativas relacionadas con la actividad empresarial de Red Eléctrica.

Artículo 15. Promociones y ascensos.

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

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

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

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

CAPÍTULO IV**Ingresos y período de prueba****Artículo 16. Ingreso y contrato de trabajo.**

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

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

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

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

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

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

Artículo 17. Período de prueba.

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

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

Cualquier resolución de un contrato en período de prueba será comunicada a la representación de los trabajadores.

CAPÍTULO V

Condiciones de trabajo

Artículo 18. *Jornada anual de trabajo.*

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

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

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

Horario de lunes a jueves en período de jornada partida:

Horas día: Ocho horas treinta minutos \pm una hora.

Horario entrada: Ocho horas a nueve horas.

Horario salida: A partir de las diecisiete horas treinta minutos.

Tiempo para la comida: Mínimo una hora.

Horario de coincidencia: De nueve a catorce horas y de dieciséis horas treinta minutos a diecisiete horas treinta minutos.

Tiempo mínimo trabajo/día: Siete horas treinta minutos.

Horario viernes en período de jornada partida:

Horario día: Seis horas treinta minutos \pm treinta minutos.

Horario entrada: Ocho horas a ocho horas treinta minutos.

Horario salida: A partir de las catorce horas treinta minutos.

Horario de coincidencia: De ocho horas treinta minutos a catorce horas treinta minutos.

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

Horas día: Seis horas quince minutos \pm treinta minutos.

Horario entrada: Ocho horas a ocho horas treinta minutos.

Horario salida: A partir de las catorce horas quince minutos.

Horario coincidencia: Ocho horas treinta minutos a catorce horas quince minutos.

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

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

Los días 24 y 31 de diciembre serán inhábiles.

Artículo 20. *Horario de las zonas de operación y mantenimiento.*

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

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

Horario de jornada partida de lunes a jueves:

Horas día: Ocho horas.

Horario entrada: Ocho horas treinta minutos.

Horario salida: Diecisiete horas treinta minutos.

Comida: De trece a catorce horas.

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

Horas día: Siete horas.

Horario entrada: Siete horas treinta minutos.

Horario salida: Catorce horas treinta minutos.

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

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

Los días 24 y 31 de diciembre serán inhábiles.

Este horario conlleva la obligatoriedad de realizar los trabajos necesarios, fuera de su jornada ordinaria, para el mantenimiento del servicio, cuando fuera requerido para ello.

A las horas extraordinarias que pudieran producirse se les dará el tratamiento previsto en el artículo 24 de este Convenio.

Artículo 21. *Vacaciones.*

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

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

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

Artículo 22. *Permisos y licencias.*

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- Dos días por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- El tiempo necesario para concurrir a exámenes, cuando cursen con regularidad estudios en centros oficiales o reconocidos, con el correspondiente preaviso y justificación.

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

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

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

Artículo 23. *Excedencia voluntaria.*

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

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

Artículo 24. Horas extraordinarias.

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

Mensualmente, se facilitará a la representación social un resumen de las horas extraordinarias realizadas por centros de trabajo y personas afectadas.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 25. Regímenes especiales.

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

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

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

Artículo 26. Turno abierto.

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

Artículo 27. Turno cerrado.

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

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

Artículo 28. Retén.

Este régimen supone la pertenencia a un grupo de retén que garantice permanentemente el mantenimiento del servicio.

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

En consecuencia, la adscripción al grupo de retén conlleva la obligatoriedad de realización de los trabajos necesarios para el mantenimiento

del servicio. A estas horas, que tendrán el carácter de extraordinarias, se les dará el tratamiento previsto en el artículo 24 de este Convenio.

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

CAPÍTULO VI**Retribuciones****Artículo 29. Principios generales.**

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

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

La retribución se determina mediante la suma de los conceptos salariales definidos en los artículos 30 a 35 más, en su caso, los complementos personales que correspondan.

Artículo 30. Niveles retributivos.

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

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

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

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

Artículo 31. Antigüedad.

Por cada año de servicio en la empresa el empleado percibirá el 1 por 100 de su nivel retributivo. Dicho concepto se empezará a percibir el 1 de enero del segundo año natural siguiente al de alta en la empresa.

Artículo 32. Complementos de puesto de trabajo.

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

Los complementos de puesto de trabajo correspondientes a los puestos de trabajo con régimen especial de turno abierto, turno cerrado y retén, son los siguientes:

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

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

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

Al final de los años quinto a decimocuarto, el 5 por 100 cada año.

Al final de los años decimoquinto a decimonoveno, el 10 por 100 cada año.

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

- Grupos de retén de seis personas: 10.
- Grupos de retén de cinco personas: 12.
- Grupos de retén de cuatro personas: 14.
- Grupos de retén de tres personas: 16.
- Grupos de retén de dos personas: 18.

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

Artículo 33. *Retribución variable.*

Se establece una retribución variable de 1, 2 y 3 por 100 de nivel retributivo del trabajador para los años 1995, 1996 y 1997, respectivamente.

La retribución variable quedará consolidada dentro del sistema retributivo de red eléctrica, en los términos fijados para 1997, mientras no sea modificada en Convenio Colectivo.

La cantidad prevista en cada año para retribución variable se distribuirá hasta un máximo del 50 por 100 en relación con el cumplimiento de los objetivos de la Dirección a la que pertenezca, y el restante 50 por 100 en relación con la evaluación de la actuación personal.

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

Artículo 34. *Complemento de transporte y comida.*

Se percibirá un complemento de transporte y comida por la cuantía de 10.941 pesetas mensuales en los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, octubre, noviembre y diciembre, y de 7.659 pesetas mensuales en los meses de junio, julio y septiembre. No se percibirá en el mes de agosto.

Este complemento se revisará en 1996 y 1997, con el IPC real de los citados años.

Este complemento tendrá carácter de consolidable.

Artículo 35. *Complementos personales derivados de la disposición transitoria sexta del Convenio Colectivo 1985.*

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

Artículo 36. *Abono por enfermedad.*

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

Artículo 37. *Abono de retribuciones.*

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

Artículo 38. *Pagos correspondientes al Convenio.*

1. En el año 1995 se aplicará, a los salarios vigentes en 1994, un incremento del 3,3 por 100.

2. En el año 1996 se aplicará, a los salarios vigentes en 1995, el IPC real menos un punto. Inicialmente, se aplicará el IPC previsto menos un punto, operando la revisión correspondiente, en su caso, hasta alcanzar el índice pactado, una vez conocido éste.

3. En el año 1997 se aplicará, a los salarios vigentes en 1996, el IPC real menos un punto. Inicialmente, se aplicará el IPC previsto menos un punto, operando la revisión correspondiente, en su caso, hasta alcanzar el índice pactado, una vez conocido éste.

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

Los porcentajes de incremento salarial pactados en este Convenio tendrán validez, únicamente, para los años concretos que se fijan en los puntos anteriores (IPC real menos un punto para cada uno de los citados años 1995, 1996 y 1997), y los incrementos de años posteriores deberán

ser objeto de negociación expresa, por lo que, de no lograrse un nuevo acuerdo, no será de aplicación en 1998 los incrementos pactados para años anteriores.

CAPÍTULO VII

Seguridad e higiene

Artículo 39. *Principios generales.*

La Dirección de la empresa se compromete a desarrollar las acciones y medidas en materia de seguridad e higiene en el trabajo que sean necesarias para lograr unas óptimas condiciones de trabajo.

Esta acciones y medidas estarán encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejora de las condiciones de trabajo y potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen.

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

Se extremarán las medidas de seguridad e higiene en los trabajos peligrosos, adecuándose las oportunas acciones preventivas.

La formación en esta materia es uno de los elementos esenciales para la mejora de las condiciones del trabajo y seguridad. Las partes firmantes del presente Convenio valoran la importancia de la formación como elemento preventivo, comprometiéndose asimismo a realizarla de forma eficaz.

Artículo 40. *Composición del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.*

En el ámbito de la empresa se establece un Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con la siguiente composición:

Vocales:

Designados por la Dirección de la empresa:

Dos representantes, uno de los cuales será Presidente del Comité de Seguridad e Higiene.

Dos técnicos del Departamento de Seguridad.

El Jefe de los Servicios Médicos.

Designados por la representación social:

Dos representantes de los Servicios Centrales.

Un representante de las Direcciones Regionales.

Dos representantes de las ZOM.

Secretario (con voz, pero sin voto):

Un Técnico de Seguridad en el Trabajo, designado por la Dirección de la empresa.

Sub-Comités de Seguridad e Higiene: En el ámbito territorial de cada Dirección Regional se establece un Sub-Comité de Seguridad e Higiene, con la siguiente composición:

Designados por la Dirección de la empresa:

Un representante de la Dirección Regional y un representante por cada ZOM, uno de los cuales será el Presidente del Sub-Comité.

Un Técnico de Seguridad de la zona, que actuará como Secretario (con voz, pero sin voto).

Designados por la representación social:

Un representante de la Dirección Regional y un representante por cada ZOM.

La duración del mandato de los miembros de los Comités de Seguridad e Higiene será la establecida para el Convenio Colectivo, sin perjuicio de que una vez finalizado éste, prorroguen su mandato hasta la entrada en vigor del siguiente Convenio.

Artículo 41. *Funcionamiento.*

Los Comités de Seguridad e Higiene funcionarán colegiadamente, y sus reuniones se celebrarán dentro de las horas de trabajo.

El Comité de Seguridad e Higiene se reunirá dos veces al año, o bien a solicitud de su Presidente o, al menos, de tres de sus miembros.

Los Sub-Comités de Seguridad e Higiene se reunirán tres veces al año, o bien a solicitud de su Presidente o, al menos, de tres de sus miembros.

Las convocatorias de las reuniones se harán por escrito, e incluirán el orden del día.

Los Comités de Seguridad e Higiene tomarán sus decisiones por mayoría absoluta de sus miembros.

El Secretario redactará un acta de cada reunión que, una vez visada por el Presidente, se enviará a los miembros de dicho Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y a la representación social. En la siguiente reunión el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo procederá a aprobar el acta, introduciendo previamente las modificaciones que se estimen oportunas.

El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo redactará anualmente una memoria de actividades que remitirá a la Dirección, a los Comités de cada centro de trabajo, a la representación social y a la Autoridad Laboral.

La relación nominal de componentes del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo será comunicada a la Autoridad Laboral, dentro de los quince días siguientes al de su constitución. En igual plazo se comunicarán las variaciones que se produzcan en el seno del mismo.

Artículo 42. *Cometidos.*

a) Promover en los centros de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

b) Estudiar y proponer a la Dirección de la empresa las medidas que se estimen oportunas, en orden a la prevención de riesgos profesionales, para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores. En este cometido colaborará con los servicios técnicos establecidos en la empresa.

c) Fomentar la participación de los trabajadores en los planes y programas de seguridad e higiene en el trabajo, cuidando de que cada trabajador reciba una formación en estas materias, adecuada al puesto que desempeña.

d) Conocer los distintos documentos que se elaboren en la empresa y en cada centro de trabajo, que tengan especial incidencia sobre las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, tanto en lo que afecta a las instalaciones, a los equipos utilizados, o a los procedimientos de trabajo, con el fin de informar sobre los mismos antes de su puesta en práctica definitiva.

e) Recibir información relativa a la evolución de la accidentabilidad, proponiendo aquellas medidas que se crean necesarias para la mejora de la misma. Se estudiarán, especialmente, los informes que preparen los Técnicos de la empresa sobre los accidentes graves que hayan podido producirse, colaborando en el proceso de información y en el de aplicación de medidas.

f) Conocer el material de seguridad que se utiliza en la empresa, proponiendo aquellas modificaciones o mejoras que se estimen necesarias, en orden a incrementar la seguridad de los trabajadores.

g) Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios.

CAPÍTULO VIII

Representación de los trabajadores y acción sindical

Artículo 43. *Sistemas de representación.*

La representación de los trabajadores en el seno de la empresa se instrumenta a través del Comité Intercentros, de los Comités de Centro de Trabajo, en su caso, de los Delegados de Personal y de los Delegados Sindicales designados por las organizaciones sindicales en las condiciones establecidas en la LOLS.

Artículo 44. *Comité Intercentros.*

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

Tendrá como competencias las siguientes:

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

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

Artículo 45. *Competencias y garantías de la representación de los trabajadores.*

1. Las competencias de la representación de los trabajadores en el seno de la empresa serán las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

i) Vigilar el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral vigente.

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

El Comité Intercentros designará tres miembros en la Comisión de Valoración con las competencias que establece el procedimiento de valoración de puestos de trabajo.

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

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

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

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

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

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

Los informes que deban emitir los representantes de los trabajadores deberán elaborarse en el plazo de quince días.

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

2. Las garantías de los representantes de los trabajadores serán las siguientes:

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

b) Expresar, colegiadamente si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, fuera de las horas efectivas de trabajo,

publicaciones de carácter laboral o social, comunicándolo a la Dirección de la empresa.

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

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

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

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

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

Artículo 46. Asignación de crédito presupuestario para la representación de los trabajadores.

Durante los años 1995, 1996 y 1997, dos miembros de la representación sindical, de entre cuatro de ellos designados al efecto, tendrán capacidad para disponer gastos, utilizando los procedimientos establecidos en la empresa, hasta un coste total de 2.000.000 de pesetas por cada año de los anteriormente indicados.

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

Artículo 47. Acción sindical.

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

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

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

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

CAPÍTULO IX

Disposiciones varias

Artículo 48. Comisión de Asuntos Sociales.

La Comisión de Asuntos Sociales estará formada por seis miembros, tres de ellos designados por la representación social y tres por la Dirección de la empresa a fin de realizar las tareas previstas en los artículos 48, 49, 50 y 51, así como las que le encomienden conjuntamente la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores.

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

Artículo 49. Préstamos para vivienda.

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

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

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

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

Artículo 50. Préstamo para adquisición de automóvil.

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

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

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

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

Artículo 51. Anticipos personales por razones de primera necesidad.

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

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

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

Artículo 52. Plan de pensiones.

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

Artículo 53. Seguro colectivo de fallecimiento e invalidez.

«Red Eléctrica de España, Sociedad Anónima», mantendrá en vigor una póliza de Seguro Colectivo de fallecimiento e invalidez que cubrirá a todo trabajador que perciba retribución a cargo de la empresa.

Este seguro tendrá carácter contributivo y la prima será individualizable. El coste de las primas individuales será compartido a partes iguales entre el empleado y la empresa por la cobertura que exceda de 5.000.000 de pesetas y por la empresa hasta esa cantidad. La cobertura individual será determinada libremente por cada trabajador, hasta un límite máximo de diez veces su nivel retributivo.

La cobertura a cargo exclusivo de Red Eléctrica será de 10.000.000 de pesetas a partir del 1 de enero de 1997.

El 1 de enero de 1997 Red Eléctrica ampliará la póliza para cubrir el riesgo de incapacidad permanente total para la profesión habitual.

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

Artículo 54. Dietas y kilometraje.

Las dietas y el kilometraje se abonarán en las cuantías establecidas en el acta de aprobación del V Convenio y de conformidad con los procedimientos establecidos en el manual de la empresa.

Artículo 55. Suministro de energía eléctrica.

La empresa abonará el consumo real efectuado por el empleado hasta un máximo anual equivalente a 14.000 Kwh empleado en cómputo global para toda la plantilla y sin límite de potencia, rigiéndose por la tarifa específica contemplada en la Orden del Ministerio de Industria y Energía de 9 de febrero de 1988 para el suministro de energía eléctrica a los

empleados de las empresas eléctricas y ateniéndose a las condiciones técnicas y económicas, establecidas por los artículos 21, 22 y 23 de la Ordenanza Laboral.

Artículo 56. Seguro médico.

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

Se adoptarán las medidas necesarias para que a partir de la firma del V Convenio el seguro médico cubra a los empleados en situación de jubilación e invalidez y a sus cónyuges la situación de viudedad.

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

Artículo 57. Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación.

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

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

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

Disposición transitoria.

Para el personal que desde el 1 de enero de 1986 se haya incorporado o se incorpore a «Red Eléctrica de España, Sociedad Anónima», en virtud del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores se establecen las siguientes condiciones para su adaptación a lo previsto en el presente Convenio:

A) En la retribución total en cómputo anual resultante de la aplicación del presente Convenio quedan comprendidos y compensados cuantos devengos y beneficios complementarios asistenciales pudieran corresponder por la subrogación establecida en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

B) Como quiera que los conceptos retributivos contenidos en este Convenio sustituyen a todas aquellas percepciones salariales y no salariales

que se venían abonando hasta su entrada en vigor, se establece un complemento personal que compense aquella diferencia de retribución que pudiera afectar negativamente a un empleado por causa de dicha sustitución.

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

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

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

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

Disposición adicional.

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

Por ello la empresa ha acordado con los firmantes de este Convenio el abono del complemento de transporte y comida establecido en el artículo 34 de este Convenio.

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

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

Disposición derogatoria.

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

ANEXO I

Tabla salarial 1995

Categoría profesional	Niveles retributivos					
	A	B	C	D	E	F
0			1.778.562	1.926.983	2.087.790	1.778.562
1		1.778.562	1.926.983	2.087.790	2.262.016	1.926.983
2	1.778.562	1.926.983	2.087.790	2.262.016	2.450.781	2.087.790
3	1.926.983	2.087.790	2.262.016	2.450.781	2.655.299	2.262.016
4	2.087.790	2.262.016	2.450.781	2.655.299	2.876.883	2.450.781
5	2.262.016	2.450.781	2.655.299	2.876.883	3.116.959	2.655.299
6	2.450.781	2.655.299	2.876.883	3.116.959	3.377.070	2.876.883
7	2.655.299	2.876.883	3.116.959	3.377.070	3.658.886	3.116.959
8	2.876.883	3.116.959	3.377.070	3.658.886	3.964.220	3.377.070
9	3.116.959	3.377.070	3.658.886	3.964.220	4.295.034	3.658.886
10	3.377.070	3.658.886	3.964.220	4.295.034	4.653.455	3.964.220
11	3.658.886	3.964.220	4.295.034	4.653.455	5.041.786	4.295.034
12	3.964.220	4.295.034	4.653.455	5.041.786	5.462.523	4.653.455
13	4.295.034	4.653.455	5.041.786	5.462.523	5.918.370	5.041.786
14	4.653.455	5.041.786	5.462.523	5.918.370	6.412.258	5.462.523
15	5.041.786	5.462.523	5.918.370	6.412.258	6.947.361	5.918.370
16	5.462.523	5.918.370	6.412.258	6.947.361	7.527.119	6.412.258
17	5.918.370	6.412.258	6.947.361	7.527.119	8.155.257	6.947.361
18	6.412.258	6.947.361	7.527.119	8.155.257	8.835.813	7.527.119
19	6.947.361	7.527.119	8.155.257	8.835.813	9.573.161	8.155.257
20	7.527.119	8.155.257	8.835.813	9.573.161	10.372.042	8.835.813
21	8.155.257	8.835.813	9.573.161	10.372.042	11.237.589	9.573.161
22	8.835.813	9.573.161	10.372.042	11.237.589	12.175.365	10.372.042

Nota.—Tabla actualizada con el 3,30 por 100 (IPC real de 1995; 4,30-1).

ANEXO II

Procedimiento de valoración de puestos de trabajo**1. Objeto del procedimiento**

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

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

Para ello es necesario la creación de una Comisión de Valoración de Puestos.

2. Consideraciones técnicas de carácter general

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

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

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

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

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

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

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

3. Composición de la Comisión

La Comisión de valoración de puestos es un órgano mixto compuesto por cuatro personas representantes de la Dirección de la empresa y por tres personas de la empresa designadas por la representación social, con participación de un experto en la Valoración de Puestos que actuará como asesor con voz pero sin voto.

4. Funciones de la Comisión

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

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

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

5. Reuniones de la Comisión

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

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

6. Proceso de mantenimiento

Es el siguiente:

6.1 Valoración de un puesto no valorado:

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

Valoración por la Comisión de valoración.

Estudio de la valoración y correspondiente asignación de la categoría por la Dirección de la empresa.

6.2 Valoración de un puesto de nueva creación:

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

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

6.3 Revisiones en un puesto ya valorado:

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

- a) Reclamación del ocupante del puesto.
- b) Solicitud de la representación social.

7. Proceso de revisión

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

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

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

7.2 El proceso de revisión por el Comité de Empresa:

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

8. Normativa sobre plazos y trámites en la valoración de puestos de trabajo

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

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

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

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

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

f) El procedimiento de valoración de puestos se publicará como anexo del Convenio para que todo el personal de la empresa tenga conocimiento del mismo.

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

ANEXO III

Criterios de aplicación de la retribución variable

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

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

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

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

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

Del 50 por 100 de retribución variable dedicada al cumplimiento de objetivos, se percibirá el mismo porcentaje que el resultado obtenido en el cumplimiento de objetivos de la Dirección a la que se pertenezca.

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

La evaluación de la actuación personal será facultad de la Dirección de la empresa.

Límites:

Por aplicación de los anteriores criterios de reparto de la variable nadie podrá percibir más del 4 por 100 y 6 por 100 del nivel retributivo del trabajador para los años 1996 y 1997.

Abono de la retribución variable:

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

Auditoría:

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

20665 RESOLUCIÓN de 27 de agosto de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, de Distribuidores Cinematográficos y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, de Distribuidores Cinematográficos y sus trabajadores (código de Convenio número 9901605), que fue suscrito con fecha 27 de junio de 1996, de una parte por la Federación de Distribuidores Cinematográficos (FEDICINE), en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales CC.OO. y 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 acuerda:

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

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

Madrid, 27 de agosto de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO, DE ÁMBITO NACIONAL, DE DISTRIBUIDORES CINEMATOGRAFICOS Y SUS TRABAJADORES PARA EL AÑO 1996

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

Este Convenio regulará las relaciones laborales entre los trabajadores y las empresas distribuidoras cinematográficas ya existentes, así como las que pudieran constituirse en el futuro, dentro del Estado español.

Artículo 2. Vigencia y duración.

Este Convenio tendrá su iniciación y efectos económicos desde el 1 de enero de 1995, y terminará el día 31 de diciembre de 1996, sin perjuicio de la fecha de registro.

Artículo 3. Nuevos Convenios.

El presente Convenio se considerará automáticamente denunciado, treinta días antes de la fecha de vencimiento. A partir de dicha fecha, y en un plazo de quince días, previa presentación del anteproyecto del nuevo Convenio, por cualquiera de las partes, deberá constituirse la Comisión deliberadora.

Artículo 4. Derechos adquiridos.

Por ser condiciones mínimas las pactadas en este Convenio, se respetarán aquellas que constituyan condiciones más beneficiosas, examinadas en su conjunto.

Los incrementos absorbibles, o compensables, deberán ser considerados en su cómputo anual, siendo únicamente respetados en la medida que resulten inabsorbibles o incompensables.

Artículo 5. Comisión Mixta paritaria.

Como órgano de interpretación y vigilancia del presente Convenio, existe una Comisión Mixta paritaria, que estará integrada por tres miembros de la parte social y otros tres miembros de la parte patronal. Asimismo, podrán incorporarse a esta Comisión los asesores propuestos por cada una de las partes mencionadas.

Para la fijación del domicilio social de dicha Comisión, se establece un turno rotativo, designándose como sede social para el año 1994 de esta Comisión paritaria, el de la Federación del Espectáculo de Comisiones Obreras, plaza Cristina Martos, número 4, de Madrid.

Artículo 6. Jornadas de trabajo.

La jornada laboral máxima será de cuarenta horas semanales intensivas, de lunes a viernes, durante los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, octubre, noviembre y diciembre. El resto de los meses, de 15 de junio, julio, agosto y 15 de septiembre, la jornada máxima semanal será de treinta y nueve horas.

Los días festivos que utilicen los viajantes en alguna misión, serán compensados con el descanso de un día, en días laborables, y percibirán el recargo legal establecido.

Artículo 7. Vacaciones.

Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará de treinta días de vacaciones retribuidas, cuando lleve un mínimo de un año al servicio de la empresa. Será obligatoria la concesión de las vacaciones en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año, en turnos rotativos que se determinarán dentro de la empresa.

Los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Artículo 8. Fiesta patronal.

Los días Sábado Santo y 31 de diciembre de cada año, serán festivos a todos los efectos.

El día 31 de enero, día de San Juan Bosco, no tendrá la consideración de festivo.

Artículo 9. Dieta de viaje y kilometraje.

1. La dieta de desplazamiento en servicio para los viajantes y demás personas, sin distinción de categorías, se establece en 12.000 pesetas diarias para el año 1996.

2. Cuando los desplazamientos se efectúen en vehículo propio del trabajador, la liquidación de gastos de transporte se hará a razón de 35 pesetas/kilómetro recorrido.

Artículo 10. Ayudas sociales.

1. Indiscriminadamente, el fallecimiento de un trabajador en activo, obligará a la empresa a satisfacer a su cónyuge o, en su defecto, sucesivamente a sus hijos, padres o hermanos que tuviere a su cargo, una ayuda económica de cuatro mensualidades de su haber.

2. Se establece una ayuda al trabajador que tenga hijos con deficiencias psíquicas o físicas, reconocidos como tales por la Seguridad Social, cuantificada en 72.000 pesetas anuales por hijo, pagaderas por meses.

Artículo 11. Jubilación.

1. Jubilación voluntaria: Los trabajadores podrán jubilarse anticipadamente en los supuestos que se contemplan a continuación, y en las siguientes condiciones: