

4. Competencias

Son competencias de los CSS:

a) Aprobar su reglamento de funcionamiento interno, teniendo en cuenta los criterios generales establecidos en el «Reglamento de funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud de Repsol YPF».

b) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán antes de su puesta en práctica, y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de:

1. Planificación.
2. Organización del trabajo.
3. Introducción de nuevas tecnologías.
4. Organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención.
5. Proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

c) Proponer y promover iniciativas tendentes a mejorar los niveles de prevención de los riesgos en el centro de trabajo.

5. Facultades

El CSS está facultado para:

1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

2. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Así como los procedentes de los Servicios de Prevención en su caso.

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

4. Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

5. Conocer y analizar cuantos incidentes y accidentes se produzcan en el seno del Centro de Trabajo. En caso de accidentes personales graves, muy graves o con resultados de fallecimientos, se informará urgentemente (en un plazo límite de 24 horas) a los miembros del CSS.

6. Participar en las Comisiones de Investigación de accidentes que puedan formarse, en cuyo caso tendrán derecho a participar un representante por cada opción sindical representada en el Comité.

6. Crédito horario

Será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las actividades relacionadas con el funcionamiento de dichos Comités.

7. Tramitación de iniciativas y propuestas

Las iniciativas y propuestas de mejora, en los asuntos de competencia de los CSS, que surjan fuera del marco de las reuniones establecidas, se canalizarán a través del Secretario, que se encargará de informar al resto de los miembros del CSS.

17970 RESOLUCIÓN de 12 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo de la empresa Cegelec, S.A. (antes Alston Contracting, S.A.).

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa Cegelec, S.A., (antes Alston Contracting, S.A.) (Código de Convenio n.º 9013732), que fue suscrito con fecha 1 de agosto de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por los Comités de Empresa y Delegados de Personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro

y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 12 de septiembre de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

II CONVENIO COLECTIVO CEGELEC, S.A.

PREÁMBULO

Las partes firmantes del II Convenio Colectivo de Cegelec, S.A. (antes Alston Contracting, S.A.) quieren exponer los principios que han gobernado las largas negociaciones que finalmente han culminado en el presente Acuerdo.

Las partes han valorado las peculiaridades propias del sector de las Empresas de Montaje y Servicios en especial las de Cegelec, S.A. tras su salida del grupo Alston en julio de 2001, como negocio específico, auto-dependiente y con recursos limitados.

Se ha tratado la difícil situación económica de la Empresa especialmente del ejercicio que está en curso. Se han expuesto por parte de la nueva Dirección de la Compañía de la existencia de indicadores económicos que evidenciarían una situación económica crítica y unos resultados negativos para el presente ejercicio que finaliza el próximo 30 de septiembre de 2003.

Se ha expuesto la necesidad de adoptar medidas urgentes y contundentes para viabilizar la Compañía y situarla en el plazo menor posible en una posición competitiva en todas las áreas, que permita el futuro de Cegelec, mediante un esfuerzo compartido tanto por la Dirección de la Compañía como por la Parte Social.

En este marco de diálogo para la comprensión de la realidad de Cegelec, las partes han negociado de buena fe comprendiendo la necesidad de que el esfuerzo sea compartido entre las partes mediante actuaciones conjuntas y colaboración mutua.

Por un lado, la Dirección de la Compañía adopta medidas de mayor desarrollo comercial y de mejora continua de la gestión, entre otras, la reducción de los gastos generales, el impulso de las ventas, la simplificación y mejora de la gestión, la implicación de los mandos en la consecución de los citados objetivos para el futuro de Cegelec.

Por otro lado, la colaboración de la Parte Social permite que el II Convenio Colectivo sea un adecuado instrumento de gestión para el control de costes implementándose los acuerdos que se plasman en el presente Convenio Colectivo y en el Acta de Acuerdo que se anexa al mismo.

Las Partes ratifican la necesidad de realizar un seguimiento de los acuerdos alcanzados sobre la premisa del esfuerzo y colaboración compartidos en viabilizar el futuro de la Compañía con dosis de flexibilidad y de comprensión con la realidad de Cegelec, S.A.

En lo que afecta a la estructura de esta negociación de ámbito empresarial, es preciso reiterar que el sector de las Empresas de Montaje y Servicios sigue careciendo de una regulación global. Las peculiaridades profesionales y operativas lo hacen difícilmente encajable, tal cual, en la multiplicidad existente en los Convenios Colectivos del sector. Este II Convenio supone un segundo paso en el intento de regular globalmente las relaciones industriales de una Empresa que opera en más de 22 Provincias y que necesita un mínimo de reglas generales de comportamiento.

Así, se mantiene la estructura retributiva que se acordó en el anterior Convenio Colectivo: las condiciones salariales fijas tales como Salario Base, o Salario Convenio, Plus Convenio/Pensión Completa, Plus Compensación, Antigüedad/Ex-Antigüedad, Carencia de Incentivos, Pagas Extras, Vacaciones, Plus de Asiduidad, Pluses de Asistencia, Plus Cantidad/Calidad, Plus de Actividad y/o asistencia, Plus de Eventualidad, Plus de Jefe de Equipo, Plus Transporte, Plus Extrasalarial/Locomoción, Ayuda Bolsa Escolar y Plus de Productividad, que se regulan con carácter supletorio en los diferentes Convenios Colectivos Provinciales del Metal, y que se seguirán aplicando en cada Centro, con dicho carácter supletorio según las reglas establecidas en el correspondiente Convenio Provincial.

Por otro lado se establecen reglas propias de aplicación directa, como en cualquier Convenio, en todo lo que se refiere a los complementos de puesto de trabajo tales como Tóxicos, Penosos, Peligrosos, Nocturnidad, Kilómetros (locomoción), Desplazamientos, Turnicidad, Retén, Plus de Distancia, Horas Extraordinarias, Plus de Zona Controlada, conceptos extrasalariales, como Dietas o Medias Dietas y Beneficios Sociales, como Per-

misos Particulares, garantías por Enfermedad o Accidente, Premio por Antigüedad, Pólizas de Seguros, Ropa de Trabajo, Bolsa de Vacaciones o Natalidad; conceptos todos ellos plenamente regulados en el presente texto, más todo lo recogido en el Título VII, sobre Garantías Personales de Homogeneización.

TÍTULO I

Condiciones generales

Art. 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.

Art. 2. *Ámbito Personal.*

1. 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 Art. 2.a) de la Ley 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 Art. 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.

Art. 3. *Vigencia.*

El presente acuerdo se firma por el período comprendido desde el 1 de enero de 2003 hasta 31 de diciembre de 2004.

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 Art. 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 2005.

Art. 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.

Art. 5. *Compensación y Absorción.*

Las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo, sean cual sea su origen y naturaleza, absorben y compensan, con cualquier devengo, crédito, derecho o condición que pudiera ser exigible en virtud de Norma Legal o pactada, según lo establecido en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores y Disposición Adicional Primera.

Art. 6. *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.º CLASIFICACIÓN PROFESIONAL GENERAL

Art. 7. *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.

Art. 8. *Ingresos y vacantes.*

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

Art. 9. *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.

Art.10. *Clasificación funcional.*

1. El personal incluido en este ámbito del presente convenio colectivo, será encuadrado, dentro de su profesión u oficio, con la categoría profesional que en la actualidad ostenta acorde con sus conocimientos teóricos y prácticos.

2. Las categorías profesionales se regirán en cada Centro de Trabajo por lo que se establezca en el Convenio Colectivo Provincial del Metal, territorialmente aplicable.

Art. 11. *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 contestará por escrito al interesado en uno u otro sentido, en el plazo máximo de quince días. Pasado este plazo se entenderá desestimada.

CAPÍTULO 2.º ESTATUTO ESPECIAL DE DIRECTIVOS Y CUADROS

Art. 12. *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.

Art. 13. *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 2 pagas extraordinarias a abonar en el mes de julio y diciembre respectivamente.

Con efectos del 1 de enero de 2003 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 2002. 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.

Art. 14. *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.

Art. 15. *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.

Art. 16. *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.

Art. 17. *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.

Art. 18. *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.

TÍTULO III

Tiempo de trabajo

Art. 19. *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.

Art. 20. *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 utilizados 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. La Bolsa horaria de distribución irregular entrará en vigor con efectos de 1 de julio de 2003, iniciándose desde dicha fecha el primer período semestral.

Art. 21. *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 20. 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 1/2 dieta y/o kilómetros o medios de transporte.

Art. 22. *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 4 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 4 meses. En el supuesto de que el trabajador no hubiera descansado dichas horas extras dentro del citado período de 4 meses, se compensarán económicamente, como tales.

3. 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.

4. 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.

5. En el caso de compensarse por descanso, se aplicará 1,75 horas de descanso por hora extra y se abonará a razón de salario base o convenio, más plus convenio o sus equivalentes, más antigüedad o ex antigüedad, más bolsa de garantía salarial 1, si la tuviese, más la cantidad de 1,50 euros/hora para compensar la posible pérdida económica de pluses y complementos correspondientes al período descansado.

6. 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.

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

8. 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.

TÍTULO IV

Régimen Económico

CAPÍTULO 1.º

Art. 23. *Condiciones económicas.*

Las condiciones económicas se regirán por lo dispuesto en el presente Título y la Disposición Adicional Primera.

CAPÍTULO 2.º CONCEPTOS SALARIALES

Art. 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.

Art. 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, según lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera.

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.
Vacaciones.
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.

CAPÍTULO 3.º CONCEPTOS SALARIALES PROPIOS DE CEGELEC

Art. 26.

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

Art. 27. *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 abono del citado plus sólo dejará de abonarse en los puestos de trabajo que lo estuvieran percibiendo después de:

- Que se hubieran aplicado las medidas correctoras para la supresión del riesgo.
- 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.

Art. 28. *Nocturnidad.*

Se aplica a cada hora trabajada o fracción entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

Art. 29. *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, sin perjuicio de la aplicación adicional del plus de distancia, si correspondiera.

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.

Art. 30. *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. Este desplazamiento generará, además, derecho a plus de distancia cuando se cumplan las condiciones que dan derecho al abono del mismo.

5. 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.

6. 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 sí mismas, beneficios adicionales o reglas especiales ni complemento alguno adicional.

Art. 31. *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.

Art. 32. *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) Queda suprimida la Llamada de Retén en Prolongación de Jornada.

g) 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.

Art. 33. *Plus de distancia.*

1. Es la cantidad recibida por el trabajador como compensación por los recorridos que tiene que realizar para acudir a su centro de trabajo por encontrarse el mismo a más de dos kilómetros del límite del casco urbano donde reside habitualmente o del más próximo a la obra donde presta eventualmente sus servicios, mientras se halle desplazado. Los límites del casco urbano serán los fijados por la alcaldía respectiva.

2. El Plus de distancia, que afectará tan solo a un viaje de ida y otro de vuelta al día, se abonará al personal que tenga derecho a percibirlo.

3. No corresponderá el abono del citado Plus:

a) En aquellos supuestos en los que la empresa facilite medios de transporte o un importe concertado. La Empresa mantiene los medios de transporte en aquellos asuntos en curso donde existan actualmente.

b) Cuando el domicilio del trabajador esté en el mismo casco urbano en que radique el centro de trabajo, entendiéndose por tal, el límite establecido por el ayuntamiento.

c) Cuando, sea cual fuere la localización del centro y la del domicilio, estén ambas a una distancia no superior a 2 kilómetros.

4. En los supuestos en que el trabajador se encuentre desplazado se tomará como domicilio el de su alojamiento temporal.

5. El importe del Plus de distancia se calculará en cada caso en función del número de kilómetros que tenga que realizar, desde el límite del casco urbano de la ciudad de residencia estable o transitoria, (por haber sido desplazado a otra) hasta la obra correspondiente, a razón de un viaje de ida y otro de vuelta diario, con el límite máximo diario de 50 kilómetros de ida y vuelta.

6. De suprimir la empresa el medio de transporte, que funciona en la actualidad en alguno de los centros de trabajo, se aplicará el presente plus.

Art. 34. *Horas extraordinarias.*

Se aplicará lo dispuesto en el artículo 22 del presente Convenio.

Art. 35. *Bolsa horaria de distribución irregular.*

Se aplicará lo dispuesto en el artículo 20 del presente Convenio.

Art. 36. *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 art. 30.3 del presente Convenio.

Art. 37. *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 procedentes de las mismas destinadas a las dependencias de la compañía ubicadas en Madrid, en tanto no salgan desplazados, se les mantendrá el tique comida con cargo a la empresa.

Art. 38. *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.

Art. 39. *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 el importe que figura incluido en la relación nominal firmada por la Comisión de Interpretación del I Convenio Colectivo, con la actualización realizada según Acta n.º 4 de fecha 17 de enero de 2002.

Art. 40. *Anticipo.*

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

TITULO V

Beneficios sociales

Art. 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 prorrateada 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 así mismo, 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. 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.

Dos toallas al año.

Todas las prendas que se deterioren, serán reemplazadas, previa presentación de las anteriores.

6. Bolsa de vacaciones.

Se abonarán 150,25 euros al personal con una permanencia continuada en la Empresa superior a 1 año, en la nómina de Julio.

7. Natalidad.

Se abonará la cantidad única de 300,50 euros por nacimiento de cada hijo de empleados de la Empresa.

TITULO VI

Comisión de Interpretación y Vigilancia

Art. 42. *Comisión de interpretación y vigilancia.*

Con objeto de facilitar la aplicación e interpretación del texto del presente convenio, se crea una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del convenio formada: por parte de la representación legal de los trabajadores, por cinco miembros, y por parte de la Dirección de la Empresa, igual número de representantes, a la que se encomiendan las funciones que se desprenden de la denominación.

Con carácter específico, tendrá la misión de verificar, con base en las cuentas anuales auditadas, si se ha producido beneficios o pérdidas en el «Beneficio de Explotación» y, en su caso, si procede continuar aplicando el mecanismo de compensación y absorción respecto a las bolsas de garantía 1 y 2.

La representación 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. con especial atención a la comprobación de los resultados económicos de la compañía en los términos previstos en la disposición Adicional Primera, y 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 una vez al mes si fuera necesario, al margen de que las partes acuerden mayor número de reuniones y en caso de solicitud de alguna de las partes.

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.

TITULO VII

Garantías personales de homogeneización

Art. 43. *Bolsas de Garantía Personal.*

1. Se mantienen las siguientes Bolsas de Garantía Personal para el personal que, en el momento de la firma del presente Convenio, las tuvieran reconocidas expresamente:

a) Bolsa de Garantía Salarial 1:

Esta Bolsa de Garantía salarial 1 se aplica en las 14 pagas anuales o 15 según Convenio Provincial de aplicación.

Incluía sólo las diferencias positivas para el trabajador, entre los valores que se venían aplicando en la Empresa, por los Conceptos: Salario Base, Plus Convenio, Plus complementario, Vacaciones, Pagas extras, Plus cantidad/calidad, Antigüedades, Complemento de Jubilación, Plus Jefe Equipo y prima extraordinaria, Bolsa de Vacaciones, Complemento Salarial de

Vacaciones, con los valores que para estos Conceptos fijaba el Convenio Provincial aplicable a cada centro de trabajo, según lo regulado en el artículo 16 del convenio anterior.

b) Bolsa de Garantía Salarial 2:

Esta Bolsa de Garantía Salarial 2, se aplica en 11 mensualidades anuales.

Incluía sólo las diferencias positivas para el trabajador, entre los valores que se venían aplicando en la Empresa para los Conceptos: Complemento Personal, Plus Asistencia, Carencia Incentivos, Plus Actividad y/o asistencia, Mejoras Voluntarias, Plus Transporte, Plus Extrasalarial o Locomoción, Compensación Eventualidad, Plus de Mando, y Ayuda Escolar, y los valores que para estos Conceptos fijaba el Convenio Provincial aplicable en cada centro de trabajo regulado en el artículo 16 del Convenio anterior. Se incluían así mismo los valores que se vienen abonando por las 1/2 dietas, 1/2 dietas zonas C, D y E inferiores a 9 €/día, el Plus de Productividad fijo y los valores de las 1/2 dietas, citadas anteriormente, que excedan del valor fijado en el Anexo Único.

Los importes a percibir en ambas bolsas de Garantía Salarial 1 y 2 así como sus perceptores figuran incluidos en la relación nominal firmada por los componentes de la mesa negociadora del presente Convenio Colectivo, que no se anexa dado el carácter confidencial y reservado de la citada relación nominal.

Ambos pluses de garantía personal, no serán ni absorbibles ni abonables a tanto alzado, ni compensables y se mantendrán para los trabajadores incluidos en la citada relación nominal que se anexa, durante toda su vida laboral en Cegelec S.A., salvo lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera.

c) Bolsa de Garantía Salarial 3:

Incluía 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, Plus Distancia, 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 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.

Disposición adicional primera. *Congelación salarial.*

1. Debido a las circunstancias económicas de Cegelec S.A. las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan aplicar la congelación salarial desde el 1.1.2003 hasta el 31.12.2004 en las condiciones siguientes:

a) Desde el 1 de enero de 2003 hasta el 31 de diciembre de 2004, las tablas salariales aplicables a cada centro de trabajo serán por remisión las correspondientes a los Convenios Provinciales de Metal de su ámbito territorial. Los conceptos regulados en el Capítulo 3.º del Título IV se mantendrán, durante la vigencia del Convenio, en los valores que se reflejan en el Anexo único.

b) A los incrementos salariales derivados de la actualización de dichas Tablas, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 5 del Convenio Colectivo de Cegelec, así como también serán absorbidos y compensados con las Bolsas de Garantía 1 y 2 en aquellos casos en que éstas se percibieran.

c) Al finalizar la vigencia del presente Convenio Colectivo de Cegelec, dejará de operar automáticamente la compensación y absorción respecto a las bolsas de garantía 1 y 2. Por consiguiente los efectos de la congelación salarial se producirán durante la vigencia del presente convenio y en consecuencia, en aplicación del Art. 86.3.2 del estatuto de los trabajadores. Esta regulación no estará vigente en el periodo de prórroga del convenio colectivo.

2. No obstante lo anterior, dejará de operar el mecanismo de compensación y absorción respecto a las bolsas de garantía 1 y 2 en los siguientes casos:

a) Para el año 2003, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2003, siempre que las cuentas auditadas del ejercicio Cegelec 2002/2003 arrojasen un resultado positivo.

b) Para el año 2004, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2004, siempre que las cuentas auditadas del ejercicio Cegelec 2003/2004 arrojasen un resultado positivo.

3. El mecanismo de la compensación y absorción de las bolsas 1 y 2 operara de la forma siguiente:

a. Si en el ejercicio de 2003, los resultados de la compañía son negativos, el incremento económico que implica la actualización de la tabla salarial del convenio provincial para el 2003 se detrae de las bolsas 1 y 2, quedando por tanto mermados sus respectivos importes y neutralizado el incremento de la tabla salarial correspondiente al año 2003.

b. Si el ejercicio 2004, los resultados de la compañía son negativos, el incremento económico que implica la actualización de la tabla salarial del convenio provincial para el 2004 se detraerá de nuevo de las bolsas 1 y 2, quedando neutralizados los incrementos de las tablas salariales correspondientes a los años 2003 y 2004.

c. En el supuesto de que los resultados de la compañía fuesen positivos en el 2003, la compañía abonara los incrementos de la tabla salarial correspondiente al 2003, y los valores de las bolsas 1 y 2 se mantendrán a los valores que figuran en la relación nominal a la que se refiere el artículo 43 del presente convenio, con efecto retroactivo del 1 de enero de 2003.

d. En el supuesto de que los resultados de la compañía fuesen positivos en el 2004, la compañía abonara los incrementos de la tabla salarial correspondiente al 2004 y los valores de las bolsas 1 y 2 volverán a los valores que figuran en la relación nominal a que se refiere el artículo 43 del presente convenio, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2004.

e. En todo caso, con efecto del 1 de enero de 2005, las bolsas 1 y 2, volverán a los valores que figuran en la relación a que se refiere la relación nominal prevista en el artículo 43 del presente convenio.

4. A efectos de determinar la existencia de beneficios o pérdidas en Cegelec, el indicador económico a considerar será el «Beneficio de Explotación» de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias del ejercicio.

Disposición derogatoria única.

El presente Convenio sustituye íntegramente al I Convenio colectivo de Cegelec, y deroga la totalidad de las cláusulas contenidas en cualesquiera de los acuerdos firmados hasta la fecha entre las representaciones de los trabajadores y de la Dirección, sean de aplicación general o particular, para uno o varios Centros de Trabajo, sus normas de desarrollo y los memorándums o notas internas que regulan materias contempladas en este Convenio.

ANEXO ÚNICO

Pluses Cegelec S.A.

Tóxico penoso peligroso(1): 4,50 euros/día trabajado.
 Tóxico penoso peligroso(2): 5,40 euros/día trabajado.
 Tóxico penoso peligroso(3): 6,29 euros/día trabajado.
 Nocturnidad: 0,72 euros/hora trabajada.
 Turnos mañana tarde: 0,61 euros/hora trabajada.
 Turnos mañana tarde noche: 1,23 euros/hora trabajada.
 Doce horas: 1,48 euros/hora trabajada.
 Kilómetros: 0,25 euros/kilómetro.
 Retén normal (lunes a viernes): 11,15 euros/día trabajado.
 Retén sábado y festivos: 33,47 euros/día trabajado.
 Llamada retén: 39,98 euros/llamada.
 Plus distancia: Km. que correspondan por día trabajado, con el límite máximo diario de 12,50 €.
 Zona controlada: 9,85 euros/día trabajado.
 Dieta: Ver tabla adjunta.
 1/2 dieta: 10,22 euros/día.
 Hora extras:

T Instr. N 4: 16,53 euros/hora trabajada.

T Instr. N 5: 14,88 euros/hora trabajada.

T Instr. N 6: 13,22 euros/hora trabajada.

T Instr. N 7: 11,57 euros/hora trabajada.

T Instr. N 8: 9,92 euros/hora trabajada.

T Instr. N9: 7,93 euros/hora trabajada.

Encargado: 16,53 euros/hora trabajada.

Jefe de equipo: 14,88 euros/hora trabajada.

Oficial de 1.^a N 6/N 10: 11,24 euros/hora trabajada.

Oficial de 2.^a N 11: 8,59 euros/hora trabajada.

Oficial de 3.^a N 12: 7,93 euros/hora trabajada.

Ayudante: 7,27 euros/hora trabajada.

Peón: 6,94 euros/hora trabajada.

Tabla dietas

Días	Importe día — euros	Importe acumulado — euros
1	51,09	51,09
2	51,09	102,17
3	51,09	153,26
4	51,09	204,34
5	51,09	255,43
6	30,05	285,48

A partir del sexto día se devengará a razón de 30,05 euros/día.

MINISTERIO DE ECONOMÍA

17971 RESOLUCIÓN de 19 de septiembre de 2003, de la Dirección General del Tesoro y Política Financiera, por la que se hace público el tipo de interés efectivo anual para el cuarto trimestre natural del año 2003, a efectos de calificar tributariamente a determinados activos financieros.

A efectos de calificar tributariamente como de rendimiento explícito a los activos financieros con rendimiento mixto, conforme a lo previsto en el artículo 84 del Real Decreto 214/1999, de 5 de febrero, y en el artículo 59 del Real Decreto 537/1997, de 14 de abril, modificado por el artículo 40 del Real Decreto 2717/1998,

Esta Dirección General del Tesoro y Política Financiera hace público:

1. Los tipos efectivos equivalentes a los precios medios ponderados redondeados registrados en las últimas subastas del tercer trimestre del año 2003 en que se han adjudicado Bonos y Obligaciones del Estado son los siguientes:

Emisión	Fecha subasta	Tipo de interés efectivo equivalente al precio medio ponderado redondeado — Porcentaje
Bonos del Estado a 3 años, al 3,20 por 100, vencimiento 31-1-2006	6-8-2003	2,792
Bonos del Estado a 5 años, al 4,25 por 100, vencimiento 31-10-2007	3-9-2003	3,540
Obligaciones del Estado a 10 años, al 4,20 por 100, vencimiento 30-7-2013	4-9-2003	4,385
Obligaciones del Estado a 15 años, al 5,50 por 100, vencimiento 30-7-2017	3-7-2003	4,360
Obligaciones del Estado a 30 años, al 5,75 por 100, vencimiento 30-7-2032	4-9-2003	5,060

2. En consecuencia, a efectos de lo previsto en los artículos 59 y 84 de los Reales Decretos 537/1997 y 214/1999, respectivamente, los tipos de referencia que resultan para el cuarto trimestre natural de 2003 son el 2,234 por 100 para activos financieros con plazo igual o inferior a cuatro años, el 2,832 por 100 para aquéllos con plazo superior a cuatro años,