

cantidades que se hubieran percibido injustificadamente y la de indemnizar los daños y perjuicios ocasionados.

En ambos casos, se respetarán los derechos adquiridos, por terceros, de buena fe.

También será causa de resolución el mutuo acuerdo y la imposibilidad sobrevenida de cumplir las actividades descritas.

Novena.—Este convenio tiene naturaleza administrativa; se regirá por las estipulaciones en él contenidas y, en lo no previsto en éstas, así como para la resolución de las dudas que pudieran presentarse, por los principios del Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

Dada la naturaleza jurídico-administrativa de este Convenio, el orden jurisdiccional contencioso-administrativo será el competente para resolver las cuestiones litigiosas que pudieran suscitarse entre las partes, durante la ejecución del mismo.

Y, estando conformes ambas partes con el contenido del presente documento, lo firman por duplicado y a un solo efecto, en el lugar y fecha anteriormente indicados.

En Madrid, a 23 de octubre de 2003.—El Consejero de Presidencia de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, Fernando de la Cierva Carrasco.—La Directora General del Instituto de la Mujer, Miriam Tey de Salvador.

1885

RESOLUCIÓN de 22 de diciembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del VIII Convenio Colectivo de la empresa Red Eléctrica de España, S.A.

Visto el texto del VIII Convenio Colectivo de la Empresa Red Eléctrica de España, S.A. (Código de Convenio n.º 9004352), que fue suscrito con fecha 26 de noviembre de 2003, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de Personal y las secciones sindicales de SIE, CC.OO. y UGT 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, 22 de diciembre de 2003.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIOS COLECTIVOS DE LA EMPRESA RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA, S. A.

Ámbitos de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

Las normas del presente Convenio regularán las relaciones de trabajo entre Red Eléctrica de España, S.A. 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, S.A.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a los empleados de la Empresa Red Eléctrica de España, S.A. comprendidos en las actuales categorías profesionales desde la categoría profesional «2» hasta la categoría profesional «19», ambas incluidas.

No obstante lo establecido anteriormente, quedan excluidos del ámbito de aplicación del convenio colectivo los empleados que suscriban voluntariamente la Política de Directivos.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su firma y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre del año 2006. No

obstante, con carácter excepcional se dará efecto retroactivo al uno de enero de 2003 a los pagos establecidos en los artículos 19, 20 y 37 punto 1, de este Convenio y a la supresión de los artículos 34 d) y 35 del VII Convenio Colectivo.

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, aún cuando 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 perjuicio de las facultades que competan 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, S.A., el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo y Clasificación Profesional es el siguiente:

Categoría profesional	Rango de puntuación
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

Categoría profesional	Rango de puntuación
15	316 a 348
16	349 a 384
17	385 a 425
18	426 a 469
19	470 a 518

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 de la Empresa y tres Representantes de los Trabajadores que serán designados uno por cada una de las centrales sindicales con mayor representación en la mesa negociadora del convenio, 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 tres Representantes designados por la Dirección de la Empresa y otros tres Representantes de los Trabajadores que serán designados uno por cada una de las centrales sindicales con mayor representación en la mesa negociadora del convenio.

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 programas relacionados con:

- Adecuación del personal al cambio tecnológico y organizativo.
- La progresión profesional del personal.
- Formación académica reglada.
- Formación en nuevas tecnologías.
- Formación lingüística derivada de las nuevas tecnologías, contactos internacionales y necesidades organizativas de la Empresa.
- Formación en técnicas de gestión.
- 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.

Facilitar, dentro de las posibilidades presupuestarias de cada ejercicio, el acceso a recursos de formación, para el reciclaje o la promoción, a aquellas personas o colectivos que lo requieran, para fomentar la política de igualdad de oportunidades en la empresa.

Introducir el concepto de igualdad de oportunidades en los cursos de formación promovidos por la empresa, al objeto de sensibilizar a todas las personas que componen la plantilla ante actitudes discriminatorias.

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.

Promover que, a igual mérito y capacidad, se contemple positivamente el acceso de personas cuyo género no esté debidamente representado en una categoría o función determinada.

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% 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 de «2» 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 de «2» 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 será de 1700 horas anuales.

La citada jornada en cómputo anual se distribuirá teniendo en cuenta las circunstancias de cada centro de trabajo. En todos los centros de trabajo se considerarán inhábiles los días 24 y 31 de diciembre y otro día inhábil en la primera quincena de enero o última de diciembre.

El calendario de referencia de cada año, sobre el que se realizarán las modificaciones que procedan, será el vigente en el año anterior, con la excepción del año 2003 que se considerará como calendario de referencia el establecido en el VII Convenio.

Las modificaciones que en su caso procedan serán negociadas con la representación de los trabajadores de dicho centro, en los términos señalados en la legislación vigente.

Los horarios de las Demarcaciones conllevan la obligatoriedad de realizar los trabajos necesarios, fuera de su horario habitual, para el mantenimiento del servicio, cuando fuera requerido para ello.

A las horas extraordinarias que pudieran producirse se les dará el tratamiento previsto en este convenio.

Los regímenes especiales, y en especial el turno cerrado, se regirán por sus propias normas.

Artículo 19. *Horario de los supervisores de obra.*

Los supervisores de obra de construcción, montaje y renovación tendrán una distribución diferente de la jornada anual en función de que estén o no asignados a una obra.

Para los trabajos de supervisión de obra se seguirán los siguientes criterios:

No podrá superar la jornada anual pactada en el convenio colectivo.

Deberán tener una jornada diaria de trabajo efectivo adaptada a las características de la obra a la que estén asignados, respetando el máximo de jornada diaria establecido en la legislación vigente.

Los descansos semanales y de festivos que no puedan disfrutarse en el momento que correspondan, se acumularán para ser disfrutados una vez finalizados los citados trabajos y en todo caso antes de finalizar el año. No se podrá trabajar más de 14 días sin disfrutar del descanso semanal correspondiente.

Dentro del año deberán disfrutar de sus días de vacaciones, procurando que la totalidad o la mayor parte de ellas queden fuera de los períodos de supervisión.

El tiempo mínimo para comer será de una hora.

En el año 2003, en compensación a la aplicación de los anteriores criterios, se percibirá 10,12 € por día efectivamente trabajado en dichas

condiciones. Si el IPC real de 2003 fuera distinto al 2%, operara el ajuste por el diferencial correspondiente una vez conocido el IPC real.

Dicha cantidad a partir del 2004, se incrementará en el mes de enero de cada año de vigencia del convenio en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

Artículo 20. *Bolsa flexible de horas.*

Horas de flexibilidad anuales: Se establecen para cada trabajador 60 horas anuales, de aplicación flexible con cargo a la jornada anual pactada en convenio. Las cantidades anteriores son totales anuales por persona y no acumulables por cambio de actividad. Se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1. Se aplicará:

Al personal de las Demarcaciones que no tengan un régimen especial, excepto retenes.

A los supervisores de obra.

2. Momento de aplicación:

Las horas de flexibilidad se aplicarán a continuación de la jornada diaria, sábados, domingos y festivos.

No se aplicará la flexibilidad a las actuaciones de los retenes y para las horas extraordinarias de averías previstas en este Convenio.

3. Número de horas diarias:

Las horas de flexibilidad no excederán de dos horas diarias en jornada partida, tres horas diarias en jornada continua y diez horas diarias en los demás supuestos (sábados, domingos y festivos).

En fines de semana o festivos se trabajará un mínimo de 6 horas por día, sin que pueda aplicarse a más de tres fines de semana completos y dos sábados o domingos o festivos independientes al año.

Durante la jornada continua no se podrán superar 14 días laborables de flexibilidad y dos fines de semana.

4. Preaviso: Se comunicará a los interesados con 24 horas de antelación para prolongación de jornada y con 48 horas para el resto de los casos.

5. Compensación:

a) Las horas realizadas se compensarán necesariamente con tiempo de descanso, una por una, de forma que la jornada anual sea la pactada en convenio.

El descanso compensatorio se podrá efectuar antes o después del momento en el que se aplique la flexibilidad. El periodo de descanso se disfrutará cuando lo solicite el trabajador, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. En caso de discrepancia se descansará al inicio de los tres meses anteriores o dentro de los tres meses posteriores siempre que estén dentro del año al que corresponden, poniéndose como límite para su disfrute el 31 de enero del año siguiente al que se realizaron.

Sin perjuicio de lo anterior, por cada hora de flexibilidad efectivamente trabajada en el año 2003 se percibirá la cantidad de 11,57 €. Si el IPC real de 2003 fuera distinto al 2%, operara el ajuste por el diferencial correspondiente una vez conocido el IPC real.

Dicha cantidad, a partir del 2004, se incrementará en el mes de enero de cada año de vigencia del convenio en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

b) La dieta y los desplazamientos, motivados por la aplicación de la jornada flexible, correrán a cargo de la empresa siempre que se haya tenido que efectuar algún desplazamiento y el gasto no estuviera ya compensado. En el caso de realizarse en el centro de trabajo propio se abonará la dieta de comida.

6. Información al Comité Intercentros.—Se entregará al comité intercentros, todos los meses, información de las horas de flexibilidad que se hayan realizado, en la que se recoja detalle por persona de la causa que motivó la aplicación de la flexibilidad, las horas y fechas de realización, las horas y fechas de descanso.

Artículo 21. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales se fijan en 25 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:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) 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.
- c) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) 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 ocho 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 quince por ciento 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 reingreso 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 90 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% sobre el salario que correspondiera a la hora ordinaria.

En los casos de horas extraordinarias entre las 22 h. y las 6 h. se compensarán con un incremento del 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 8 de la mañana ni finalizarse después de las 9 de la noche, con una interrupción máxima de 1 h. 30 m. para la comida.

Artículo 27. *Régimen especial de turno cerrado.*

Este horario supone la cobertura de los puestos de trabajo durante las 24 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.

Se establece en el artículo 32.2 a) un nuevo sistema de pago por actuación para el régimen especial del turno cerrado. No obstante se aplicarán las condiciones del antiguo sistema [artículo 32.3 a)] a aquellos empleados a los que con anterioridad se les haya aplicado y no opten por el nuevo sistema.

Artículo 28. *Régimen especial de retén.*

Este régimen supone la pertenencia a un Grupo de Retén que garantiza 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 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 I.T. de sus miembros de duración no superior a 3 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.

Se establece en el artículo 32.2 b) un nuevo sistema de pago por actuación para el régimen especial de retén. No obstante se aplicarán las condiciones del antiguo sistema [artículo 32.3 b)] a aquellos empleados a los que con anterioridad se les haya aplicado y no opten por el nuevo sistema.

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 34 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 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. Complemento personal no absorbible.

Como consecuencia de la supresión del concepto de antigüedad con la entrada en vigor del VI Convenio, el primero de enero de 1998, se creó un complemento personal no absorbible que tenía los siguientes valores:

En el año 1998, la cantidad que se venía percibiendo a 31 de diciembre de 1997 más un uno por ciento del salario base de 1997.

En el año 1999, la cantidad que se percibía en 1998 incrementada en un uno por ciento del salario base de 1997.

A partir del año 2000, la misma cantidad que se percibió en 1999.

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:

32.1 Turno Abierto: El personal en régimen especial de turno abierto percibirá un complemento de puesto de trabajo equivalente al 10% de su nivel retributivo.

32.2 Nuevo Sistema de Pago por Actuación para los regímenes de Turno Cerrado y Retén:

a) Turno cerrado. El personal que sea incluido en el régimen especial de turno cerrado percibirá un complemento por actuación realizada a razón de las siguientes cantidades:

Actuación realizada	€ a percibir
Día trabajado a turno	9 €/día
Sábado, domingo o festivo trabajado	50 €/día
Noche trabajada	60 €/noche
Día disponible	40 €/día

Estas cantidades, a partir del 2003, se incrementarán en el mes de enero de cada año de vigencia del convenio en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

La disponibilidad supone la obligación de estar disponible, con los medios que establezca la empresa, y en condiciones de presentarse en el puesto de trabajo en un tiempo máximo de una hora y media.

Las cantidades establecidas para el abono por actuación son acumulables. Dichas cantidades no serán consolidables.

En situación de baja por maternidad y accidente de trabajo se dará una ayuda mensual equivalente a la media percibida, por turno cerrado, en los últimos seis meses. En la situación de IT se dará el mismo tratamiento a partir de los 21 días naturales de estar en dicha situación.

b) Retén. El personal incluido en el régimen especial de retén percibirá un complemento por actuación realizada a razón de las siguientes cantidades:

Actuación realizada	€ a percibir
Especialistas: Montadores y operarios	30 €/día disponible
Técnicos Titulados	40 €/día disponible

Estas cantidades, a partir del 2003, se incrementarán en el mes de enero de cada año de vigencia del convenio en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

En situación de baja por maternidad y accidente de trabajo se dará una ayuda mensual equivalente a la media percibida, por retén, en los últimos seis meses. En la situación de IT se dará el mismo tratamiento a partir de los 21 días naturales de estar en dicha situación.

32.3 Antiguo complemento de Turno Cerrado y Retén:

a) Turno Cerrado: El personal en régimen especial de turno cerrado percibirá un complemento de puesto de trabajo equivalente al 25% 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 5.º a 14.º, el 5% por cada año.

Al final de los años 15.º a 19.º, el 10% por cada año.

b) 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 6 personas: 10

Grupos de Retén de 5 personas: 12

Grupos de Retén de 4 personas: 14

Grupos de Retén de 3 personas: 16

Grupos de Retén de 2 personas: 18

Artículo 33. Complemento de transporte y comida.

El personal que viniera percibiendo el complemento de transporte y comida y que no opte o haya optado por la bolsa de retribución en especie del artículo 56 del presente Convenio Colectivo, durante el año 2003, percibirá por este concepto la cuantía de 83,06 € mensuales en los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, octubre, noviembre y diciembre y de 58,16 € mensuales en los meses de junio, julio y septiembre. No se percibirá en el mes de agosto.

Dichas cantidades, desde el 2004, se incrementarán en el mes de enero de cada año de vigencia del convenio colectivo en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

El personal que haya optado por la bolsa de retribución en especie del artículo 56 del presente Convenio no percibirá el complemento de transporte y comida.

Artículo 34. 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 el carácter de congelados e inabsorbibles, a menos que se produzca cambio de categoría o promoción económica del trabajador.

Artículo 35. 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% de su retribución.

Artículo 36. 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 Corporativa de Recursos Humanos.

Artículo 37. Pagos correspondientes al convenio.

1. En el año 2003, se aplicará la tabla salarial que consta en el Anexo I. Si el IPC real del 2003 fuera distinto al 2%, operará el ajuste por el diferencial correspondiente una vez conocido el IPC real.

2. En el año 2004, se aplicará a la tabla salarial vigente en 2003 el IPC real de 2004 más el 0,25%. Inicialmente se aplicará el IPC previsto para el 2004 más el 0,25%, operando el ajuste correspondiente una vez conocido el IPC real.

3. En el año 2005, se aplicará a la tabla salarial vigente en 2004 el IPC real de 2005 más el 0,25%. Inicialmente se aplicará el IPC previsto para el 2005 más el 0,25%, operando el ajuste correspondiente una vez conocido el IPC real.

4. En el año 2006, se aplicará a la tabla salarial vigente en 2005 el IPC real de 2006 más el 0,25%. Inicialmente se aplicará el IPC previsto para el 2006 más el 0,25%, operando el ajuste correspondiente una vez conocido el IPC real.

5. La regularización que, en su caso, resulte se llevará a cabo en el mes siguiente a que se conozca el IPC correspondiente.

Los porcentajes de incremento salarial pactados en este Convenio tendrán validez únicamente para los años 2003 a 2006 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 2007 los incrementos pactados para años anteriores.

CAPÍTULO VII

Seguridad e higiene

Artículo 38. *Principios generales.*

La Dirección de la Empresa se compromete a desarrollar las acciones y medidas en materia de prevención de riesgos laborales, que sean necesarias para lograr unas óptimas condiciones de trabajo.

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.

Asimismo se emprenderán acciones y medidas encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción, defensa de la salud y mejora de las condiciones de trabajo.

Las partes firmantes del presente Convenio valoran la importancia de la formación como elemento esencial de las acciones preventivas, comprometiéndose por tanto a realizarla de forma eficaz.

Artículo 39. *Delegados de prevención.*

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Se nombrarán seis Delegados de Prevención por y entre los representantes del personal.

Los Delegados de Prevención tendrán un crédito de 40 horas mensuales retribuidas y no acumulables a las que les corresponden como representantes de los trabajadores, para la realización tanto de sus funciones de prevención como de representantes de los trabajadores.

Asimismo, en desarrollo de sus funciones de prevención tendrán capacidad para efectuar gastos, utilizando los procedimientos establecidos en la Empresa, hasta un coste total de 3.600 € al año, por cada año de vigencia del convenio.

Los Delegados de Prevención deberán informar a la Empresa del resultado de las visitas realizadas, en el ejercicio de sus labores de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Artículo 40. *Comité de Seguridad y Salud.*

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, con competencia para toda la Empresa, como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

El Comité estará formado por los seis Delegados de Prevención y seis Representantes nombrados por la Dirección de la Empresa. Actuará como Secretario, con voz y sin voto, un Técnico de los Servicios de Prevención de la Empresa.

A las reuniones del Comité de Seguridad y Salud podrán asistir, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los Técnicos de Prevención de la Empresa no incluidos en la composición del citado Comité.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

Artículo 41. *Cometidos.*

Los cometidos, facultades, garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud serán los establecidos en la legislación vigente.

El Comité de Seguridad y Salud adoptará sus propias normas de funcionamiento una vez constituido.

CAPÍTULO VIII

Representación de los trabajadores y acción sindical

Artículo 42. *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 L.O.L.S.

Artículo 43. *Comité Intercentros.*

El Comité Intercentros estará compuesto por once miembros designados entre los componentes de los Comités de Centros de Trabajo y Delegados de Personal por las Organizaciones Sindicales en proporción a los resultados de las elecciones sindicales.

Tendrá como competencias las siguientes:

Elegir a los miembros de las comisiones establecidas en este Convenio según se establece en los artículos correspondientes.

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 44. *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 del 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 siniestralidad.

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 período 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 15 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, aún 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 los 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 100 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, tendientes 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 Corporativa de 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 45. *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 Corporativa de Recursos Humanos, que se descuente en su nómina el importe de la cuota sindical que corresponda.

CAPÍTULO IX

Disposiciones varias

Artículo 46. *Comisión de Asuntos Sociales.*

La Comisión de Asuntos Sociales estará formada por seis miembros, tres Representantes de la Dirección de la Empresa y tres Representantes

de los Trabajadores que serán designados uno por cada una de las centrales sindicales con mayor representación en la mesa negociadora del convenio, con el fin de realizar las tareas previstas en los artículos 46, 47, 48 y 49 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 47. *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 5.409.109 €.

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

Artículo 48. *Préstamos 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 661.113 €.

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

Artículo 49. *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 imprevisible y debidamente justificada.

Este préstamo no devengará interés alguno para el empleado y será detráido de la nómina del interesado en un plazo no superior a 1 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 50. *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 51. *Jubilación a los 65 años.*

Se mantiene la obligación, introducida en el VI Convenio, de jubilarse a los 65 años para todos los trabajadores de Red Eléctrica. Se exceptúan de esta obligación aquellos trabajadores que a la edad de 65 años no tengan cubierto el período mínimo de cotización para causar derecho a la pensión de jubilación, que deberán jubilarse en el momento de obtener dicho período de cotización.

Artículo 52. *Seguro colectivo de fallecimiento e invalidez.*

Para el personal que viniera disfrutando del seguro colectivo de fallecimiento e invalidez y que no opte o haya optado por la bolsa de retribución en especie del artículo 56 del presente Convenio Colectivo, Red Eléctrica de España, S.A. mantendrá en vigor una póliza de Seguro Colectivo de fallecimiento e invalidez permanente, tanto absoluta como total para la profesión habitual, que cubrirá a todo trabajador que perciba retribución a cargo de la Empresa, salvo lo previsto en el último párrafo de este artículo.

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 60.101 € y por la Empresa hasta esa cantidad. La cobertura individual será deter-

minada libremente por cada trabajador, hasta un límite máximo de 10 veces su nivel retributivo.

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

Al personal que haya optado por la bolsa de retribución en especie del artículo 56 del presente Convenio Colectivo no le será de aplicación el presente artículo.

Artículo 53. *Dietas y kilometraje.*

Las dietas y kilometrajes se abonarán en las cuantías establecidas en el acta de aprobación del VIII Convenio Colectivo y de conformidad con los procedimientos en el Manual de la Empresa

Artículo 54. *Suministro de energía eléctrica.*

Al personal que viniera disfrutando del beneficio correspondiente al suministro de energía eléctrica y que no opte o haya optado por la bolsa de retribución en especie del artículo 56 del presente Convenio Colectivo, 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 derogada Ordenanza Laboral.

Al personal que haya optado por la bolsa de retribución en especie del artículo 56 del presente Convenio Colectivo no le será de aplicación el presente artículo.

Artículo 55. *Seguro médico.*

Para el personal que viniera disfrutando del seguro médico y que no opte o haya optado por la bolsa de retribución en especie del artículo 56 del presente Convenio Colectivo, 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, salvo lo previsto en el párrafo tercero de este artículo.

El seguro médico cubrirá 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.

Al personal que haya optado por la bolsa de retribución en especie del artículo 56 del presente Convenio Colectivo no le será de aplicación este artículo.

Artículo 56. *Bolsa de retribución en especie.*

Se establece un nuevo sistema de retribución bruta anual en especie, para el año 2003, de 2.500 euros, en jornada completa. Con esta bolsa se sustituyen el complemento de transporte y comida, suministro de energía eléctrica, seguro médico y seguro colectivo de fallecimiento e invalidez, en los términos que a continuación se detallan.

La cantidad antes indicada se incrementará, a partir del 2003, en el mes de enero de cada año de vigencia del convenio en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

De conformidad con lo previsto en los artículos 33, 52, 54 y 55 del presente Convenio Colectivo, el personal que viniera disfrutando de los beneficios sociales establecidos en dichos artículos podrá optar, con carácter irreversible, por la bolsa de retribución en especie en los términos fijados en este artículo. En el supuesto de que el empleado sea cónyuge o pareja de hecho de otro empleado, la opción deberá realizarse por ambos en el mismo sentido.

En las reducciones de jornada por guarda legal se percibirá la retribución en especie como si fuese jornada completa.

El empleado que sea titular del derecho a la bolsa de retribución en especie podrá percibirla íntegramente en metálico o destinarla, en todo o en parte, a cualesquiera de los conceptos que en cada momento constituyan dicha bolsa (por ejemplo, para el año 2003 tique restaurante, energía eléctrica, seguro médico, seguro colectivo de fallecimiento e invalidez). Si se opta por la percepción íntegra en metálico, la misma se prorrateará en doce meses naturales del año. Si se opta por diferentes destinos, la liquidación que corresponda, según los costes de los distintos conceptos en especie, se efectuará al final de cada año natural.

El personal que viniera disfrutando del antiguo sistema de beneficios sociales y que opte por sustituirlo por la bolsa de retribución en especie, mantendrá, como derecho adquirido, el suministro de energía eléctrica y el seguro médico en caso de extinguir la relación laboral por jubilación o incapacidad laboral (invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez).

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 firmantes del convenio. Cada parte designará tres miembros que la representen en dicha Comisión. La representación social estará compuesta por representantes de los trabajadores que serán designados uno por cada una de las centrales sindicales con mayor representación en la mesa negociadora del convenio.

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 de mutuo acuerdo.

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.

Artículo 58. *Igualdad de oportunidades.*

La Dirección de la empresa se compromete a desarrollar acciones positivas orientadas a garantizar la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres, asumiendo como objetivos básicos la igualdad de oportunidades en el empleo, formación, promoción y desarrollo.

Es objetivo fundamental lograr que el principio de igualdad entre hombres y mujeres, así como remover los obstáculos que dificulten su plenitud. En consecuencia, las acciones que se tomen al respecto, serán consecuentes con los siguientes principios:

1. La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, en lo que se refiere, en particular, al estado matrimonial o familiar.
2. La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo en las condiciones de acceso a todos los puestos de trabajo de todos los niveles de la empresa.
3. La igualdad de oportunidades incluye, en particular el acceso a todos los tipos de niveles de formación y perfeccionamiento de reciclajes profesionales.
4. El respeto a la dignidad de la persona en el lugar de trabajo es condición indispensable para la existencia efectiva de igualdad de oportunidades profesionales.

Con este espíritu se acuerda que al menos una de las personas que forman parte de las distintas Comisiones recogidas en el presente Convenio Colectivo, sea una mujer.

Disposición transitoria primera.

Para el personal que desde el uno de enero de 1986 se haya incorporado o se incorpore a Red Eléctrica de España, S.A. 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, S.A. y comprenderán los siguientes acuerdos:

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

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

3. Acuerdo, en su caso, sobre la categoría profesional a reconocer por la Dirección de la Empresa.

Disposición transitoria segunda.

El personal que tuviera derecho a ejercitar las opciones contempladas en los artículos 27, 28, 33, 52, 54, 55 y 56 del presente Convenio Colectivo, y que no hubiera ya ejercitado la opción correspondiente, tendrá un plazo máximo para su ejercicio de 7 días naturales, a contar desde el día de la firma del presente convenio colectivo, entrando en vigor la opción el día primero del mes siguiente a haberla ejercitado.

Disposición adicional.

La movilidad geográfica que se pueda producir en la Empresa, se realizará bajo principios de voluntariedad.

Las partes acuerdan formar una comisión que analice y negocie las medidas a adoptar para minimizar los posibles impactos que se puedan ocasionar como consecuencia de dicha movilidad geográfica. Esta comisión estará formada por cinco miembros de la representación de los trabajadores y cinco miembros de la representación de la empresa.

Disposición derogatoria.

El presente Convenio sustituye y deroga al VII Convenio Colectivo y al Pacto de 11 de febrero de 2003, 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 2003

Categoría profesional	Niveles retributivos					
	A	B	C	D	E	F
2	13.107,93	14.201,79	15.386,92	16.670,96	18.062,15	15.386,92
3	13.201,79	15.386,92	16.670,96	18.062,15	19.569,44	16.670,96
4	15.386,92	16.670,96	18.062,15	19.569,44	21.202,51	18.062,15
5	16.670,96	18.062,15	19.569,44	21.202,51	22.971,86	19.569,44
6	18.062,15	19.569,44	21.202,51	22.971,86	24.888,86	21.202,51
7	19.569,44	21.202,51	22.971,86	24.888,86	26.965,84	22.971,86
8	21.202,51	22.971,86	24.888,86	26.965,84	29.216,14	24.888,86
9	22.971,86	24.888,86	26.965,84	29.216,14	31.654,22	26.965,84
10	24.888,86	26.965,84	29.216,14	31.654,22	34.295,77	29.216,14
11	26.965,84	29.216,14	31.654,22	34.295,77	37.157,75	31.654,22
12	29.216,14	31.654,22	34.295,77	37.157,75	40.258,57	34.295,77
13	31.654,22	34.295,77	37.157,75	40.258,57	43.618,14	37.157,75
14	34.295,77	37.157,75	40.258,57	43.618,14	47.258,08	40.258,57
15	37.157,75	40.258,57	43.618,14	47.258,08	51.201,76	43.618,14
16	40.258,57	43.618,14	47.258,08	51.201,76	55.474,55	47.258,08
17	43.618,14	47.258,08	51.201,76	55.474,55	60.103,90	51.201,76
18	47.258,08	51.201,76	55.474,55	60.103,90	65.119,57	55.474,55
19	51.201,76	55.474,55	60.103,90	65.119,57	70.553,80	60.103,90

Nota: Tabla actualizada con el 2,25 por 100 [IPC previsto de 2003 (2 por 100 + 0,25 por 100)]

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 aquélla 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 4 personas Representantes de la Dirección de la Empresa y por 3 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:

- Valoración de un puesto no valorado.
- Valoración de un puesto nuevo.
- 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:

- Reclamación del ocupante del puesto.
- 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 Corporativa de 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) La Comisión de Valoración dará acuse de recibo a todas las solicitudes de valoración de puestos que se le presenten, desestimando las que no cumplan con los requisitos del apartado 2.6 de este procedimiento.

b) 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.

c) El plazo máximo que tendrá la Comisión de Valoración de Puestos para realizar la valoración será de 3 meses a partir del acuse de recibo de la descripción aprobada según establece el apartado 6 y 7 de este procedimiento.

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) Para la descripción del puesto, el interesado podrá contar con el apoyo técnico de personal especializado de la Dirección Corporativa de Recursos Humanos.

1886

RESOLUCIÓN de 16 de diciembre de 2003, del Instituto de la Mujer, por la que se dispone la publicación de las subvenciones concedidas al amparo de lo dispuesto en la Orden TAS/2565/2003, de 1 de agosto.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Orden TAS/2565/2003 de 1 de agosto (Boletín Oficial del Estado de 16 de septiembre), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo españolas para el seguimiento y apoyo de la ejecución de proyectos de cooperación al desarrollo en el marco del Programa de Cooperación Internacional «Mujeres y Desarrollo», y se convoca su concesión, se ha procedido a la concesión de las subvenciones con cargo al concepto presupuestario 19.105.323B.492.01, notificadas mediante resoluciones individuales a las entidades solicitantes.

En consecuencia, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 81.7 del Texto Refundido de la Ley General Presupuestaria, en su redacción dada por el artículo 16.3 de la Ley 31/1990 de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, se procede a la publicación en el Boletín Oficial del Estado de las subvenciones concedidas, que figuran en la relación anexa a esta Resolución.

Madrid, 16 de diciembre de 2003.—La Directora General, Miriam Tey de Salvador.

ANEXO

Código	País	Org. solicitante	Título proyecto	Importe total concedido en euros	Financiación directa (90%) en euros	Financiación indirecta (10%) en euros
<i>Asociación por la Paz y el Desarrollo</i>						
081/02	Paraguay.	Grupo Luna Nueva.	Mejoramiento de la salud física y mental de las niñas y adolescentes víctimas de explotación sexual en la ciudad de Asunción.	26.077,78	23.470,00	2.607,78
105/02	Guatemala.	Unión Nacional de Mujeres Guatemaltecas UNAMG.	Escuela para facilitadoras con enfoque de género a nivel local.	33.408,55	30.067,69	3.340,86
106/02	Guatemala.	Asociación Mujer Vamos Adelante.	Red de Mujeres Constructoras de la Paz.	34.188,03	30.769,23	3.418,80
				93.674,36	84.306,92	9.367,44
<i>Fundación Paz y Solidaridad-Serafín Aliaga</i>						
045/02	El Salvador.	Asociación Movimiento de Mujeres Mérida Anaya Montes. M.A.M.	Desarrollo de la organización y formación de mujeres trabajadoras de la maquila de San Marcos en temas de contenido laboral y género.	27.377,78	24.640,00	2.737,78
240/02	Nicaragua.	Asociación de Mujeres OYANKA.	Atención especializada a víctimas de violencia en el Municipio de Jalapa.	32.341,88	29.107,69	3.234,19
387/02	Colombia.	Corporación Con-Vivamos.	Fortalecimiento de la ciudadanía de mujeres de procesos comunitarios de la zona nororiental de Medellín, como aporte a su desarrollo y a la construcción de democracia de género en la ciudad y el país.	30.708,55	27.637,69	3.070,86
				90.428,21	81.385,38	9.042,83
<i>Asociación de Investigación y Especialización sobre Temas Iberoamericanos-AIETI</i>						
123/02	Perú.	Instituto de Desarrollo Local IDEL.	Participación política de la mujer y promoción de desarrollo local con equidad en el Valle del Mantaro.	26.837,61	24.153,85	2.683,76
287/02	Nicaragua.	Movimiento de Mujeres Lucrecia Lindo.	Prevención y atención al problema del abuso sexual e incesto.	34.188,03	30.769,23	3.418,80
				61.025,64	54.923,08	6.102,56