

Aplicación económica: 19.04.231F.452.

Importe: cuatrocientos treinta mil seiscientos ochenta euros. (430.680,00 €).

2. Proyectos de mantenimiento para el desarrollo de programas y servicios dirigidos a la atención de enfermos de Alzheimer y otras demencias.

Aplicación económica: 19.04.231F.457.

Importe: sesenta y dos mil ochocientos ochenta y nueve euros. (62.889,00 €).

3. Proyectos de inversión para el desarrollo de programas y servicios enmarcados en el Plan de Acción para las Personas Mayores.

Aplicación económica: 19.04.231F.750.

Importe: cincuenta mil euros (50.000,00 €).

4. Proyectos de inversión para el desarrollo de programas y servicios dirigidos a la atención de enfermos de Alzheimer y otras demencias.

Aplicación económica: 19.04.231F.751.

Importe cincuenta mil euros. (50.000,00 €).

5. Programa de atención a las personas con dependencia severa o moderada.

Aplicación económica: 19.04.231F.452.

Importe: ciento veinte mil euros. (120.000,00 €).

La Comunidad Autónoma de la Rioja y las Corporaciones Locales, en su caso, de conformidad con los acuerdos suscritos por ambas, se comprometen a asumir la corresponsabilidad en la financiación en una cuantía no inferior al 50 % del importe de los proyectos.

En este sentido, la aportación total de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los distintos programas, proyectos y servicios, es de tres millones quinientos mil setecientos cuarenta euros (3.500.740,00 €) cuya distribución, por conceptos y según las aplicaciones económicas enumeradas en términos de los Presupuestos Generales del Estado, son las siguientes:

1. Proyectos de mantenimiento para el desarrollo de programas y servicios enmarcados en el Plan de Acción para las Personas Mayores.

Aplicación económica: 19.04.231F.452.

Importe: un millón ciento treinta y seis mil quinientos treinta y ocho euros (1.136.538,00 €).

2. Proyectos de mantenimiento para el desarrollo de programas y servicios dirigidos a la atención de enfermos de Alzheimer y otras demencias.

Aplicación económica: 19.04.231F.457.

Importe: trescientos cincuenta mil trescientos diecinueve euros (350.319,00 €).

3. Proyectos de inversión para el desarrollo de programas y servicios enmarcados en el Plan de Acción para las Personas Mayores.

Aplicación económica: 19.04.231F.750.

Importe: quinientos treinta mil cuatrocientos cuarenta euros (530.440,00 €).

4. Proyectos de inversión para el desarrollo de programas y servicios dirigidos a la atención de enfermos de Alzheimer y otras demencias.

Aplicación económica: 19.04.231F.751.

Importe: cuarenta y ocho mil cuatrocientos cuarenta y tres euros (48.443,00 €).

5. Programa de atención a las personas con dependencia severa o moderada.

Aplicación económica: 19.04.231F.452.

Importe: un millón cuatrocientos treinta y cinco mil euros (1.435.000,00 €).

Tercera.-La dotación económica para la ejecución del Convenio, dentro del presente ejercicio económico 2007, se desglosa entre los proyectos seleccionados de la forma que figura en el Anexo adjunto.

Cuarta.-La vigencia y aplicación del presente Protocolo Anual es de un año a partir de la firma, no obstante, en lo no previsto en el citado Protocolo Anual será de aplicación lo establecido en el convenio firmado en el año 1997 entre la Administración General del Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Quinta.-La naturaleza de este Protocolo Anual es administrativa, por lo que la competencia para conocer de las controversias, a que la ejecución de dicho Protocolo pudiera dar lugar, corresponde a la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Y en prueba de conformidad, suscriben el presente Protocolo Anual Adicional, en duplicado ejemplar, en el lugar y fecha arriba indicados.-Por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, P. D. (Orden comunicada de 14 de marzo de 2007), la Secretaria de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad, M.ª Amparo Valcarce García.-Por la Comunidad Autónoma de La Rioja, la Consejera de Servicios Sociales, Sagrario Loza Sierra.

ANEXO

Coste de los proyectos correspondientes a la Comunidad Autónoma de La Rioja y especificación de las aportaciones de las partes que lo cofinancian

FINANCIACIÓN 2007 (SEGÚN PROTOCOLO)

C.A. de La Rioja

| | C.A./C.L. Euros | M.T.A.S. Euros |
|---|--------------------|-------------------|
| Aplicación Presupuestaria 19.04.231F.452 | | |
| 1. Proyectos de mantenimiento de plazas y otras actuaciones del Plan de Acción para las Personas Mayores. | | |
| Lardero. Mantenimiento de plazas asistidas de la Unidad de Geriátrica del Centro Asistencial «Reina Sofía» | 1.136.538,00 | 430.680,00 |
| Total | 1.136.538,00 | 430.680,00 |
| Aplicación Presupuestaria 19.04. 231F.457 | | |
| 2. Proyectos de mantenimiento de programas de atención a personas con enfermedad de Alzheimer y otras demencias y otras actuaciones del Plan de Acción para las Personas Mayores. | | |
| Calahorra. Integración de enfermos de Alzheimer en Centros Residenciales de la Rioja . | 350.319,00 | 62.889,00 |
| Total | 350.319,00 | 62.889,00 |
| Aplicación Presupuestaria 19.04.231F.750 | | |
| 3. Proyectos de creación de plazas y otras actuaciones del Plan de Acción para las Personas Mayores. | | |
| Calahorra. Adaptación y mejora de plazas residenciales (Residencia de Calahorra) .. | 530.440,00 | 50.000,00 |
| Total | 530.440,00 | 50.000,00 |
| Aplicación Presupuestaria 19.04.231F.751 | | |
| 4. Proyectos de creación de plazas para personas con enfermedad de Alzheimer y otras demencias y otras actuaciones del Plan de Acción para las Personas Mayores. | | |
| Arnedo. Ampliación y reforma en la Residencia de Personas Mayores de Arnedo para la puesta en funcionamiento de un Centro de Día | 48.443,00 | 50.000,00 |
| Total | 48.443,00 | 50.000,00 |
| Aplicación Presupuestaria 19.04.231F.452 | | |
| 5. Programa de atención a las personas con dependencia severa o moderada. | | |
| Programa de atención a las personas con dependencia severa o moderada | 1.435.000,00 | 120.000,00 |
| Total | 1.435.000,00 | 120.000,00 |
| Suma de totales | 3.500.740,00 | 713.569,00 |

7616

RESOLUCIÓN de 10 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Hc Energía.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Grupo Hc Energía (Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A.U.; Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U.; Hidrocantábrico Energía, S.A.U.; Hidrocantábrico Servicios, S.A.U.; Hidrocantábrico Explotación de Redes, S.A.U.; Hidrocantábrico Explotación de Centrales, S.A.U.; Hidrocantábrico Gestión de Energía, S.L.U.; Hidrocantábrico Soluciones Comerciales, S.A.U.; Sidergás Energía, S.A.U. y Eléctrica de la Ribera del Ebro, S.A.U.), (Código de Convenio n.º 9016963),

que fue suscrito con fecha 21 de diciembre de 2007, de una parte por los designados por la Dirección del citado Grupo en representación de las empresas del mismo, y de otra por las secciones sindicales de SOMA-FIA-UGT, Asociación de Cuadros del Grupo Hidrocantábrico y CC.OO. en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 10 de abril de 2008.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DE GRUPO HC ENERGÍA

Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A.
Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U.
Hidrocantábrico Energía, S.A.U.
Hidrocantábrico Servicios, S.A.U.
Hidrocantábrico Explotación de Redes, S.A.U.
Hidrocantábrico Explotación de Centrales, S.A.U.
Hidrocantábrico Gestión de Energía, S.L.U.
Hidrocantábrico Soluciones Comerciales, S.A.U.
Sidergas Energía, S.A.U.
Eléctrica de la Ribera del Ebro, S.A.U.

Preámbulo

Desde la publicación de la Ley 54/97 y disposiciones complementarias, que motivaron la segregación de actividades, el Grupo Hc Energía ha ido configurándose mediante un proceso de diversificación empresarial que comportaba marcos convencionales diferenciados. Tal situación, junto con las ineludibles interacciones entre las compañías, ha originado una heterogeneidad en las condiciones de trabajo y empleo. Por ello las partes han considerado la conveniencia de estructurar un marco convencional nuevo y distinto que suponga el inicio de una etapa diferenciada al respecto.

En consecuencia, el presente Convenio Colectivo es fruto del propósito decidido de las partes por lograr un marco estable y homogéneo de regulación de las condiciones de empleo en el Grupo Hc Energía que, respetando los beneficios que han conseguido mediante la negociación colectiva los empleados de las empresas que constituyen el origen del Grupo, mejoren los de aquellos que han accedido con posterioridad, de manera que se termine con la heterogeneidad actual de regulaciones convencionales.

CAPÍTULO I

Objeto y ámbito

SECC. 1.^a OBJETO Y PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto la regulación de las relaciones laborales entre las empresas del Grupo Hc Energía incluidas en su ámbito de aplicación y los trabajadores de las plantillas de las mismas incluidos en su ámbito personal, así como los compromisos colectivos entre los sindicatos y la Dirección de dichas empresas incluidos a lo largo de su articulado, todo ello en el marco de la Constitución Española, Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones legales y reglamentarias de aplicación, cuyas previsiones entienden las partes haber respetado, no obstante las mejoras que el convenio introduce respecto al régimen laboral previsto en las mismas.

Artículo 2. *Principio de igualdad.*

1. El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo,

cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

2. Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», o «trabajadores» o «empleados», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en las empresas del Grupo Hc Energía.

SECC. 2.^a ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo y dependencias que tenga establecidos o se establezcan por las empresas Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U., Hidrocantábrico Energía, S.A.U., Hidrocantábrico Servicios, S.A.U., Hidrocantábrico Explotación de Redes, S.A.U., Hidrocantábrico Explotación de Centrales, S.A.U., Hidrocantábrico Gestión de Energía, S.L.U., Hidrocantábrico Soluciones Comerciales, S.A.U., Sidergas Energía, S.A.U., y Eléctrica de la Ribera del Ebro, S.A.U., (a los efectos de este Convenio Grupo Hc Energía).

Artículo 4. *Ámbito personal.*

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

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

Tampoco será aplicable al personal de relación laboral ordinaria que ocupe puestos directivos o de responsabilidad que, previa su voluntaria y expresa aceptación, decida acogerse a las condiciones particulares que le sean ofrecidas por la Dirección de las Empresas que reconocerán el derecho a que el empleado desista de las condiciones disfrutadas por tal motivo acogándose a las de Convenio, con el régimen que se haya establecido en el contrato individual, y en todo caso, con reconocimiento de las condiciones que se le hubieran aplicado en el presente Convenio, por razón de sus derechos anteriores a las mencionadas condiciones particulares.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir del momento de su firma, cualquiera que sea la fecha de publicación en el Boletín Oficial del Estado, retrotrayendo sus efectos económico-salariales al día 1 de enero de 2007.

Su duración será de 6 años, resultando de aplicación por consiguiente hasta el 31 de diciembre del año 2012.

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación por escrito, con un plazo de preaviso de tres meses a la fecha de su vencimiento. En caso de no mediar denuncia, se entenderá prorrogado, en idénticas condiciones, por periodos anuales.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

CAPÍTULO II

Organización

SECC. 1.^a CRITERIOS GENERALES

Artículo 7. *Facultad de dirección.*

La organización del trabajo en cada una de las empresas sometidas a la aplicación del presente Convenio Colectivo es facultad privativa de la Dirección de las mismas, sin perjuicio de que en su ejercicio deban respetar los límites establecidos en las disposiciones legales y en el presente

Convenio. Asimismo, deberán tenerse en cuenta las facultades atribuidas a la Representación Legal de los Trabajadores por las citadas disposiciones legales y convencionales.

Artículo 8. *Registros de personal.*

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

Para el personal acogido al nuevo sistema de valoración: Nombre, apellidos, fecha de nacimiento, número personal, fecha de ingreso en la Empresa, puesto-tipo que ocupa, nivel y escalón retributivo que tenga asignado.

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

SECC. 2.^a SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 9. *Elementos del sistema.*

Con excepción del personal de plantilla que venía prestando servicios a la Empresa Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A. con anterioridad a la firma del XVII Convenio Colectivo y mantenga su voluntad de continuar encuadrado en alguna de las Categorías Profesionales previstas en el Anexo V, el Sistema de Clasificación Profesional de Grupos Profesionales/ Puestos-tipo se articula a partir de tres referencias funcionales: el grupo profesional, el nivel de clasificación y los escalones retributivos.

Cada uno de los empleados quedará adscrito inicialmente a uno de los cinco grupos profesionales que más adelante se reseñan; dentro de cada uno de ellos, al nivel de valoración que corresponda en función del puesto-tipo desempeñado de entre los previstos para su grupo profesional y, dentro de dicho nivel, a uno de los ocho escalones retributivos que se establecen.

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

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

Como resultado de este proceso, se ha elaborado un catálogo de puestos-tipo integrados por grupos profesionales y niveles de valoración que se incluye como Anexo III del Convenio.

(*) Dentro del catálogo de puestos-tipo se incluirá un nuevo puesto tipo, denominado: «Nuevo Sistema de Clasificación Profesional», en el que se encuadraría personalizados y con respeto a su escalón retributivo, a quienes pudieran quedar «sin encaje» dentro del Sistema de Puestos-Tipo (por cambio de funciones o de departamento) y cuyo nivel retributivo personal fuese superior al de valoración del nuevo Puesto-Tipo cuyas funciones pasara a desarrollar; así como los provenientes del antiguo Sistema de Clasificación por Categorías quienes, por estar topados en su progresión profesional optaran por acogerse, a este Sistema de Clasificación. En este caso, se les integraría en el escalón 7 de 2 niveles retributivos verticales inferiores, lo que permitiría, manteniendo igual nivel de retribución, abrir la expectativa de una promoción horizontal mas.

Artículo 10. *Comisión Técnica de Clasificación Profesional.*

Con esta denominación se crea una Comisión Paritaria con la finalidad de dirimir cualquier controversia que pueda plantearse en la implantación y desarrollo del sistema, así como de solicitar de expertos la realización de las nuevas valoraciones de puestos que pudieran resultar necesarias por la modificación de los ya existentes o creación de otros nuevos que sean necesarios para el normal desenvolvimiento de las actividades de las empresas.

Estará integrada por ocho miembros, designados por mitad por los Sindicatos firmantes del Convenio y por la Dirección de las Empresas.

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

Artículo 11. *Grupos profesionales.*

El grupo profesional es la referencia funcional que corresponde a todas aquellas ocupaciones para cuyo desempeño se requiere una determinada titulación o conocimientos equivalentes adquiridos por vías profesionales asimiladas.

Las plantillas de las diferentes empresas acogidas a este Convenio se estructurarán en los siguientes cinco grupos profesionales:

Grupo I: Integra los desempeños para los que se exige titulación universitaria de grado superior o cualificación profesional equivalente. Corresponderá normalmente a funciones que impliquen tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Grupo II: Integra los desempeños para los que se exige titulación universitaria de grado medio o cualificación profesional equivalente. Corresponderá normalmente a funciones que impliquen tareas complejas pero homogéneas que comporten un alto contenido intelectual o de interrelación humana, o bien la integración, coordinación y/o supervisión de tareas diversas.

Grupo III: Integra los desempeños para los que se exige formación profesional de grado superior o cualificación profesional equivalente. Corresponderá normalmente a funciones que impliquen o bien trabajos de ejecución autónomo con ciertas exigencias de iniciativa por quien los desempeñen o funciones que comporten integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, o que tengan un contenido medio de actividad intelectual e interrelación humana.

Grupo IV: Integra los desempeños para los que se exige formación profesional de grado medio o cualificación profesional equivalente. Corresponderá normalmente a funciones que se realicen con instrucciones precisas, requiriendo conocimientos profesionales propios del oficio de que se trate y comportando una responsabilidad limitada por una supervisión directa o sistemática.

Grupo V: Integra los desempeños para los que se exige formación a nivel de ESO (Enseñanza Secundaria Obligatoria), Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o cualificación profesional equivalente. Corresponderá normalmente a funciones consistentes en ejecución de operaciones que se realicen bajo instrucciones concretas con alto grado de dependencia o supervisión, que requiera la aportación de esfuerzo físico y atención y que no precisen de formación específica.

Artículo 12. *Niveles de clasificación.*

En cada uno de los grupos reseñados en el artículo anterior se establecerán tres niveles de valoración por razón de las ocupaciones agrupadas, entendiéndose por ocupación a estos efectos los ámbitos de actividad y puestos o familias de puestos de trabajo de similar cualificación objetiva por el grado de dificultad que su desempeño ofrezca, la formación o experiencia que exija, dentro de la común del grupo, la trascendencia que pueda tener para la empresa y la consiguiente responsabilidad que genere.

Cada puesto de trabajo se adscribirá, según expresa el Anexo III a uno de los quince niveles de valoración por razón de la ocupación.

Artículo 13. *Escalones retributivos.*

En cada nivel de valoración por ocupación el empleado será asignado a uno de los nueve escalones que se contemplan en Anexo I, el de entrada o cada uno de los ocho de desarrollo que, del uno al ocho serán consecuencia de la correspondiente promoción horizontal, en los términos previstos en la Sección 3.^a del presente Capítulo.

SECC. 3.^a PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 14. *Sistemas de promoción.*

Al personal le será de aplicación los siguientes sistemas de promoción profesional:

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

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

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

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

Artículo 15. *Promoción horizontal.*

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

2. Escalones retributivos. Comprende los siguientes:

a) Escalón de entrada. Corresponde en principio a quienes son promocionados verticalmente, así como a las personas de nuevo ingreso que se incorporen a las Empresas, en cualquiera de sus grupos profesionales y niveles de valoración por puestos-tipo, con excepción de los ingresos previstos para jóvenes titulados, los cuales, tras haber permanecido 3 años en las condiciones retributivas establecidas en el art. 68 Carrera de jóvenes titulados, se incorporarán directamente al escalón 1 de su nivel de valoración.

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

b) Escalón 1. Es el de partida al que se incorporan los empleados que han completado su período de permanencia en el escalón de entrada, los contratados como jóvenes titulados, tras haber permanecido 3 años en dicha condición y los que se promocionan verticalmente teniendo asignado un sueldo superior al del nivel de entrada. En todo caso, si la cuantía del escalón de procedencia fuera igual o superior a la del escalón 1 de acceso, se producirá la asignación inmediata del escalón siguiente.

c) Escalones 2 al 8. Son de promoción exclusivamente retributiva y están relacionados con la evaluación anual de la actuación profesional.

3. Sistemática. La promoción horizontal supone la progresión económica del trabajador dentro de los escalones retributivos establecidos en el nivel de valoración del puesto que se ocupe y se produce mediante la progresión al escalón retributivo inmediatamente superior dentro del propio nivel de valoración del puesto.

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

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

El número mínimo de promociones horizontales anuales se establece en un 10% de la plantilla sujeta a este sistema de valoración, en proporción al número de personas existentes en cada uno de los grupos profesionales computándose como unidades las fracciones resultantes.

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

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

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

5. Procedimiento de evaluación. Las personas designadas para realizar la evaluación anual de desempeño utilizarán el formato de apreciación establecido al efecto, que se incluye en el Anexo IV del presente Convenio.

En dicho formato aparecen recogidos los factores que se han seleccionado en atención a las peculiaridades de los distintos tipos de puestos, tratando de que cada factor de evaluación exprese un determinado aspecto relevante de la actuación de la persona en relación con el modo de realizar su trabajo.

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

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

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

Celebrar las entrevistas de evaluación con las personas de su posición.

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

Realizar las apreciaciones individuales de acuerdo con la técnica.

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

Presentar los resultados de la evaluación al Superior del Área.

Este deberá aprobar las apreciaciones realizadas por los evaluadores que de él dependan, antes de su comunicación a los evaluados.

Notificar personalmente a los evaluados el resultado de la apreciación realizada.

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

Proponer las acciones de mejora que estime oportunas.

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

El evaluado, por su parte, deberá:

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

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

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

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

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

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

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

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

Controlar el cumplimiento de los plazos establecidos para la evaluación.

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

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

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

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

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

6. Garantías. Los interesados en la promoción serán informados puntualmente por los evaluadores de los resultados por ellos alcanzados, pudiendo, en caso de desacuerdo con dicha valoración, formular impug-

nación en el plazo de quince días, a contar desde el siguiente a la firma del enterado de la apreciación realizada.

La impugnación se formulará por escrito ante la Dirección de RR.HH. para su examen por el Tribunal de Evaluaciones, constituido por cinco personas, tres de designación empresarial (un representante de la Dirección de RR.HH. y dos del Área Funcional correspondiente) y las otras dos nombradas por los representantes sociales en la Comisión Paritaria de Asuntos Laborales, todos ellos con derecho a voz y voto. Podrá existir además un sexto componente, con voz pero sin voto, que será designado por el propio interesado entre los Representantes Legales de los Trabajadores.

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

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

Sin perjuicio de lo anterior se garantiza cada seis años una promoción mínima de un escalón horizontal al personal sujeto a este sistema de clasificación, reservándose, en todo caso, la dirección la facultad de su no aplicación a un máximo del 20% de dicho colectivo, por el motivo de que no hubiese alcanzado en al menos 2 años el 50% de la puntuación máxima establecida en la hoja de apreciación. A estos efectos se conviene que todo el personal sujeto a este sistema de valoración ha superado en el año 2007 el referido porcentaje de puntuación mínima.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 16. *Promoción vertical.*

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

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

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

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

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

5. Procedimiento de promoción.

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

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

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

En el acto de constitución del Tribunal se aportará toda la información relativa al puesto o puestos objeto de la convocatoria, con su identificación precisa, determinación de los requisitos profesionales, documentación que ha servido de base para su valoración, y nivel y retribución asignada.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Retribuciones

SECC. 1.ª RÉGIMEN ECONÓMICO DE LAS PERCEPCIONES DEL EMPLEADO

Artículo 17. *Tipos de percepciones.*

Los empleados del Grupo Hc Energía podrán recibir de su correspondiente empresa empleadora retribuciones de carácter salarial debidas al desempeño de sus funciones laborales o conceptos extrasalariales ajenos a las mismas. La naturaleza de unas y otras vendrá determinada por el fundamento a que responden, con independencia de su denominación, cuantía, periodicidad o duración.

Artículo 18. *Carácter y deducciones.*

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

2. También en materia de beneficios sociales serán por cuenta del empleado los impuestos que correspondan, en su caso, por razón de la percepción de tales beneficios.

Artículo 19. *Periodo de pago.*

Los haberes del personal de las empresas continuarán realizándose mediante transferencia bancaria que, salvo coincidencia con festivo o días no laborales que lo impidan, se ordenará el primer día hábil del mes siguiente al de su devengo, considerándose, a estos efectos, y para las retribuciones variables, como periodo de devengo el comprendido entre el 21 y 20 de los dos meses inmediatamente anteriores.

Artículo 20. *Incrementos económicos.*

Para el año 2007, con efectos retroactivos a 1 de enero, salvo para los conceptos: plus de destino, plus de conducción, compensación por salida, descanso entre jornadas, compensación por reten, que por ser de nueva aplicación en determinadas empresas sujetas al ámbito del presente Convenio, no es posible objetivamente determinarlos y que comenzarían a percibirse solamente en estos casos a partir de la firma del mismo, los importes correspondientes a los diversos conceptos salariales y extrasalariales serán los señalados en este capítulo.

Para los años 2008 a 2010, con efectos de 1 de enero de cada año, el incremento del importe correspondiente a los diversos conceptos, salvo regulación específica, será el del IPC previsto por el Gobierno como objetivo de inflación para dichos años más un 0,50%.

Para el año 2011, con efectos de 1 de enero, el incremento del importe correspondiente a los diversos conceptos, salvo regulación específica, será el del IPC previsto por el Gobierno como objetivo de inflación para dicho año más un 0,75%.

Para el año 2012, con efectos de 1 de enero, el incremento del importe correspondiente a los diversos conceptos, salvo regulación específica, será el del IPC previsto por el Gobierno como objetivo de inflación para dicho año más un 0,50%.

Artículo 21. *Cláusulas de revisión.*

a) Año 2007.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara al 31 de diciembre de 2007 un incremento superior al 2%, se efectuará una revisión sobre todos los conceptos económicos objeto de negociación, salvo aquellos para los que expresamente se hubiese acordado otra cosa, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el porcentaje de exceso sobre la indicada cifra.

En tal supuesto, el porcentaje de revisión correspondiente deberá operar sobre todos los indicados conceptos, sirviendo por consiguiente como base para la aplicación del incremento pactado para el año 2008.

La diferencia total resultante de la revisión se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año 2008.

b) Años 2008 al 2012.

En el supuesto de que el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara al 31 de diciembre de cualquiera de los referidos años un incremento superior al objetivo de inflación fijado por el Gobierno para los ejercicios respectivos, se efectuará una revisión sobre todos los conceptos económicos objeto de negociación, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el porcentaje de exceso sobre la indicada cifra.

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

La diferencia total resultante de la revisión se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de los años 2009 a 2013.

SECC 2.^a DEL SALARIO INDIVIDUAL RECONOCIDO (SIR)

Artículo 22. *Configuración del SIR.*

1. El SIR se constituye inicialmente como el diferencial entre los derechos salariales consolidados a favor del empleado a 31 de diciembre de 2006 y los que derivarían de la aplicación exclusivamente del presente Convenio Colectivo.

2. Se considerarán derechos consolidados a 31 de diciembre de 2006 aquellos, que tuvieran atribuidos en virtud del Convenio Colectivo, vigente hasta esa fecha, los empleados de HC-HCDE u otros empleados por cualquier otra razón contractual o derivada de concesión unilateral de la correspondiente empresa.

3. Se considerarán derechos derivados de la aplicación exclusivamente del presente Convenio Colectivo aquellos que se atribuirían al

empleado desde la fecha inicial de vigencia del Convenio en caso de que no existieran ninguna de las circunstancias descritas en el número 2 inmediato anterior.

4. Dentro del SIR definido en el apartado 1 de este artículo, y a los solos efectos de aportación al Plan de Pensiones, existirá una parte que tendrá, conforme a los importes individualmente reconocidos, naturaleza de SIR PENSIONABLE (SIRP) teniendo el resto el carácter de SIR NO PENSIONABLE (SIRNP).

Artículo 23. *Régimen del SIR.*

1. El SIR, configurado de acuerdo con el artículo anterior, no será absorbible ni compensable.

2. Su importe será revisable en la misma medida en que lo haga éste y los sucesivos Convenios que lo sustituyan, sin que en ningún caso dicha revisión pueda ser inferior al IPC real del año anterior. Esta garantía será, asimismo, de aplicación en el caso de que el Convenio no sufriera modificaciones.

3. En el cálculo del SIR, aplicable en cada momento, se recogerá el efecto diferencial inducido que por futuras promociones corresponda a los conceptos en él incluidos.

En el caso de Premio de Antigüedad se actualizará la cantidad anual unificada fijada para el año 2007 en 83,80 Euros, revisable conforme al número anterior, y devengada por año de servicio cumplido al 1.º de enero de cada ejercicio.

Asimismo, en el SIR PENSIONABLE, con origen en la tabla salarial y por causa de promociones se actualizara en la cantidad anual que corresponda al mayor importe resultante de multiplicar la diferencia entre el anterior y el nuevo sueldo por 5 mensualizado, según la siguiente fórmula:

Incremento SIRP= (Nuevo Escalón Retributivo –Escalón Retributivo anterior) x 5/12

Los importes resultantes se añadirán al SIR mensual existente hasta el momento.

SECC 3.^a PERCEPCIONES SALARIALES

Artículo 24. *Retribuciones salariales.*

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

Sueldo.
Pagas extraordinarias.
Paga de firma de Convenio.
Plus de asistencia y puntualidad.
Plus de turmicidad.
Plus de nocturnidad.
Plus de destino.
Plus de conducción.
Prima de inspección de fraudes.
Horas extraordinarias.
Compensación por salida.
Compensación por retén.
Gratificación del día de la energía.
Gratificación de Nochebuena, Nochevieja y Víspera de Reyes.
Premios de vinculación.
Indemnizaciones y gratificaciones.

2. Cada uno de estos conceptos se devengarán en las distintas empresas en aquellos casos en que el correspondiente empleado realice las funciones, se encuentre en las circunstancias o desarrolle la cantidad de trabajo o de tiempo que justifique su devengo.

Artículo 25. *Sueldo.*

1. El sueldo es la retribución salarial básica correspondiente a los importes brutos mensuales previstos para cada uno de los escalones y niveles de valoración del Anexo I del presente Convenio.

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

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

a) Nueva estructura salarial.

Es la aplicable, conforme al sistema de valoración de puestos, de acuerdo con las previsiones del art. 9.

Se delimita en quince niveles de sueldo correspondientes a los quince grados en que se integran las clasificaciones de puestos constituyendo una estructura salarial con ocho escalones por nivel más uno de entrada, operando la promoción de acuerdo con las normas sistemáticas recogidas en el art. 14.

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

b) Sistema retributivo precedente.

Es el determinado, dentro de cada Grupo Profesional y para cada categoría, en función de la experiencia y conocimientos adquiridos por el trabajador a través de los años de servicio en cada nivel, y de aplicación exclusivamente para el personal que ha decidido mantenerse en el Sistema de Clasificación de Categorías Profesionales.

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

3. Es salario pensionable el importe correspondiente a 12 sueldos más dos pagas de junio y noviembre, cada una de ellas de 1,2 sueldos, a que se refiere el artículo siguiente. Y asimismo, y como resulta obvio, es pensionable el «SIR pensionable» a que se refiere el art. 22.4.

Artículo 26. *Pagas extraordinarias.*

El personal afectado por el presente Convenio percibirá por este concepto dos con cuatro (2,4) pagas extraordinarias de una cuantía de un sueldo mensual por paga, que se abonarán por mitad (1,2) en la nómina de los meses de junio y noviembre, respectivamente.

Artículo 27. *Paga de firma de Convenio.*

Por cada año de vigencia pactado, se hará efectiva una Paga de firma de Convenio, de carácter no pensionable, en cuantía del 60% de una mensualidad del Sueldo vigente en cada período de devengo y que alcanzará, respectivamente, al personal que se encontrase en activo a la fecha de su abono coincidiendo con la firma del Convenio y al 31 de enero de cada uno de los restantes años.

Artículo 28. *Plus de asistencia y puntualidad.*

1. En atención a su asistencia puntual al trabajo, durante el año 2007 todo el personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio percibirá un Plus de asistencia y puntualidad, por cada día efectivamente trabajado, de acuerdo con la siguiente escala:

| Niveles retributivos | Importes |
|----------------------|-------------|
| 1 al 8 | 11,20 euros |
| 9 al 15 | 8,50 euros |

A los anteriores importes no se les aplicará ningún tipo de revisión para el año 2007.

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

Artículo 29. *Plus de turnicidad.*

1. El personal que realice su actividad en régimen de turnos rotativos percibirá un plus, por día efectivo de trabajo en estas condiciones, que tiene por objeto compensar cuantos inconvenientes se deriven de este sistema de trabajo, incluida la excepción, según proceda, del descanso dominical y fiestas por desplazamiento de estos días, así como la indemnización económica por disfrutar el descanso intermedio de la jornada continuada, en un momento no prefijado, sin abandonar el puesto de trabajo o sus inmediaciones y disponible para atender las emergencias que puedan presentarse.

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

a) Turnos cerrados: Son los exceptuados del descanso dominical y fiestas, que cubren las 24 horas diarias durante todos los días del año. Se retribuirán con el importe de 33,00 euros para los niveles 1 al 7; de 26,40 euros, para los niveles 8 al 10; y de 20,90 euros, para los niveles 11 al 15.

b) Turnos abiertos continuos: Son los que cubren todos los días del año, con exclusión de la jornada nocturna. Se retribuirán con el importe

de 24,20 euros para los niveles 1 al 7; de 19,80 euros, para los niveles 8 al 10; y de 15,40 euros, para los niveles 11 al 15.

c) Turnos abiertos discontinuos: Son los que no cubren la jornada nocturna, ni los domingos y fiestas. Se retribuirán con el importe de 13,37 euros/día, cualquiera que sea el nivel retributivo del trabajador.

A los anteriores importes no se les aplicará ningún tipo de revisión para el año 2007.

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

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

Artículo 30. *Plus de nocturnidad.*

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

Artículo 31. *Plus de destino.*

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

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

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

Artículo 32. *Plus de conducción.*

1. Tiene por objeto retribuir la doble función del empleado que, realizando las labores propias de su categoría profesional y especialidad, también conduce un vehículo de la Empresa al servicio de la misma, y se devengará por cada día de trabajo en estas condiciones, por un importe que será de 3,75 euros.

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

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

Artículo 33. *Prima de inspección de fraudes.*

El personal que, además de las funciones que realiza inherentes a su puesto-tipo, presta servicios como Inspector de Fraudes, percibirá, por este concepto, el 10% del sueldo correspondiente al escalón de valoración del puesto que ocupe o de la categoría profesional que tenga asignada.

Artículo 34. *Horas extraordinarias.*

1. Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a limitar al mínimo indispensable y de inexcusable realización el número de horas extraordinarias a realizar por el personal de las Empresas.

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

Con dicho propósito, deciden adoptar los siguientes acuerdos:

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

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

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

- a) Las invertidas en labores de prevención o reparación de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
- b) Las dedicadas a la reparación de averías urgentes, que por su trascendencia sean inaplazables.
- c) En general, cualesquiera otras necesarias para poder garantizar la continuidad del servicio público que las Empresas tienen encomendado o cuya no realización pudiera entrañar riesgos de consideración para personas o instalaciones.

Se considerarán horas de carácter estructural:

- a) Las dedicadas a labores de mantenimiento, toma de cargas o revisiones de elementos o instalaciones que, por circunstancias especiales, deban efectuarse fuera de la jornada ordinaria de trabajo.
- b) Las invertidas en la reparación de averías de equipos o elementos, cuya puesta en explotación, sin resultar inaplazable, sea necesaria para mantener la plena operatividad de las instalaciones de las Empresas.
- c) Las destinadas a la realización de labores tendentes a evitar pérdidas de producción o de materias primas.
- d) Las realizadas por el personal de mantenimiento con ocasión de los arranques de los grupos de producción.
- e) Con carácter general, las originadas por sustituciones de personal que, de acuerdo con lo establecido anteriormente, no tengan la consideración de horas de fuerza mayor, y específicamente las ocasionadas por ausencias imprevisibles del personal que presta servicios en régimen de turnos, en los casos que se haya visto desbordado el Servicio y no quepa acudir a la contratación temporal de nuevo personal.
- f) Las aplicadas a labores de vigilancia de contratas.
- g) Cualesquiera otras cuya realización venga impuesta por circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de las actividades desarrolladas por las Empresas, siempre que no puedan ser sustituidas por las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

2. La Dirección de las respectivas empresas informará mensualmente a la Representación Social acerca del número de horas realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo y de su distribución por áreas, departamentos, servicios y personas.

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

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

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

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

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

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

4. El tiempo de trabajo extraordinario empleado en las revisiones generales fin de campaña y en los arranques de los grupos de producción se regulará por los acuerdos alcanzados en su día con la Representación Legal de los Trabajadores.

Artículo 35. *Compensación por salida.*

1. En aquellos supuestos en que, dado el carácter esencial del servicio público que las correspondientes Empresas, en su caso, tienen encomendado, el trabajador sea requerido, sin previo aviso, y encontrándose fuera de sus horas de trabajo, para la reparación de averías urgentes, se le

abonará por el hecho de acudir al trabajo una compensación por importe de 24,60 euros, con independencia de las demás percepciones que le correspondan.

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

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

Artículo 36. *Compensación por retén.*

Las compensaciones por la realización de retenes a percibir por el personal de jornada normal, en función de las propias características de los mismos será el que se establece en la siguiente escala:

1. Retenes:

| 1.1 Por modalidad de jornada: | Día laborable | Día festivo |
|---------------------------------|---------------|-------------|
| Jornada Normal | 42,89 | 61,22 |
| Turno Abierto Continuo | 28,75 | 28,75 |
| Turno Abierto Discontinuo | 28,75 | 61,22 |

1.2 Por puesto específico:

| | |
|--|--------|
| Capataces de O.S.C. | 849,23 |
| Operarios polivalentes zonas alejadas: | |
| Retén atendido por 1 persona | 377,42 |
| Retén atendido por 2 personas | 471,79 |
| Retén atendido por 3 personas | 566,13 |

La realización de retenes podrá efectuarse, a requerimiento de la empresa, de entre aquellos puestos que figuren en el catálogo de puestos-tipo con la indicación NR (necesario retén).

Sin perjuicio del respeto a la condición más beneficiosa, la realización de retenes semanales inherente al puesto, salvo acuerdo entre las partes, no podrá exceder de 17 semanas/año.

1.3 Por disponibilidad:

Por la especificidad de situaciones y puestos a que éste plus se refiere, y sin perjuicio del derecho a los descansos legalmente y convencionalmente establecidos, el personal que, a requerimiento de la empresa, realice este tipo de retén a lo largo del año percibirá una compensación económica mensual, incompatible con cualesquiera de las dos anteriores, equivalente al 10% de su sueldo. Figurará en el catálogo de puestos-tipo como ND (necesaria disponibilidad).

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

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

Artículo 37. *Gratificación del Día de la Energía.*

El personal en activo percibirá en el mes de mayo el importe de 24,60 euros en concepto de gratificación por el día de la Fiesta de la Energía.

Artículo 38. *Gratificación de Nochebuena, Nochevieja y Víspera de Reyes.*

El personal que tenga que trabajar alguna de las noches correspondientes a Nochebuena y Nochevieja, así como el que deba prestar servicios en la Víspera de Reyes, percibirá, en compensación, una gratificación especial de 49,19 euros por cada una de las referidas noches.

Artículo 39. *Premios de vinculación.*

Se establecen sendos premios de vinculación a la Empresa, en función de los años de servicios, consistentes en una mensualidad del sueldo del nivel retributivo 15.1, y del 143% de ese mismo importe, en favor del personal que cumpla 25 o 40 años, respectivamente.

Estos premios se harán efectivos en la nómina correspondiente al mes en que cumplan los referidos años, y el personal que cese en la Empresa por jubilación, incapacidad o fallecimiento, y cumpla las condiciones de antigüedad exigidas antes de finalizar el año, tendrá derecho al abono del correspondiente premio en su liquidación, o de la parte proporcional que tuviera devengada del premio pendiente más próximo, en función de sus

años de servicios a la Empresa. A estos efectos, se entenderá que el segundo de los referidos premios se devenga a lo largo del periodo de quince años que media entre los 25 y los 40 años.

Artículo 40. *Indemnizaciones y bonificaciones.*

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

SECCIÓN 4.^a PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

Artículo 41. *Clases de devengos extrasalariales.*

Con independencia de las retribuciones salariales reguladas en los artículos anteriores, los empleados de las distintas empresas del Grupo Hc Energía podrán devengar compensaciones económicas extrasalariales de naturaleza indemnizatoria o que respondan a gastos suplidos o atenciones de previsión social.

Artículo 42. *Dietas.*

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

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

a) Dieta de desayuno:

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

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

b) Dieta de comida:

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

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

c) Dieta de cena:

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

d) Dieta completa:

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

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

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

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

6. Los importes vigentes para las diferentes clases de dietas quedarán establecidos del modo siguiente:

Desayuno: 1,83 euros.
Comida o Cena: 14,16 euros.
Completa: 47,13 euros.

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

Artículo 43. *Gastos de locomoción.*

1. El personal desplazado, de acuerdo con lo previsto en el artículo anterior, será resarcido por la Empresa de todos los gastos de locomoción que con tal motivo se le ocasionen por los viajes de ida y vuelta a la loca-

lidad de prestación de sus servicios, debiendo justificar el interesado ante su Mando inmediato los gastos efectuados.

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

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

4. En aquellos supuestos en que el trabajador disponga de vehículo propio y efectúe sus desplazamientos por este medio de locomoción, se le abonará el coste calculado por kilómetro recorrido de 0,33 euros.

5. El personal que use vehículo propio y transporte a compañeros del mismo Servicio en su desplazamiento a otra localidad o instalación para trabajar en labores similares, percibirá un complemento por kilómetro recorrido, por cada viajero acompañante, en cuantía de otros 0,01 euros, y hasta un límite de 0,04 euros.

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

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

Artículo 44. *Supuestos especiales.*

Las dietas y gastos de locomoción que se expresan en los artículos anteriores únicamente serán de aplicación para los desplazamientos efectuados dentro de la provincia. Por lo tanto, cuando algún trabajador tenga que desplazarse a localidades situadas fuera de la provincia, o incluso al extranjero, antes de comenzar el viaje se determinarán para cada caso concreto, según el lugar de desplazamiento, las condiciones económicas. No obstante, como norma general, para este tipo de desplazamientos el trabajador podrá optar entre una de las opciones siguientes: a) Gastos pagados: Estancia, viaje y otros gastos previa justificación, y b) Gastos con dieta: Estancia, viaje, importe de dietas por día laborable o festivo de 65,20 y 89,95 euros, respectivamente, más una dieta de pernocta, en su caso, consistente en el 50% de las dietas por día laborable o festivo antes señaladas.

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

Artículo 45. *Compensaciones por traslados.*

1. En los supuestos en que, por necesidades del servicio y de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido, un empleado hubiera de ser trasladado con carácter permanente, dentro de la provincia, a un centro de trabajo distante más de 15 kms. del que tuviera hasta ese momento, y el municipio en el que se encontrase no coincidiese con el de su residencia habitual, tendrá derecho a percibir una compensación económica, correspondiente a su desplazamiento diario a su nuevo lugar de destino, en viajes de ida y regreso durante dos años, a razón del precio del kilómetro establecido en cada momento en el presente Convenio.

2. Las condiciones anteriormente referidas serán de aplicación con respeto, en todo caso, a las condiciones más beneficiosas que individualmente pudieran estar reconocidas al respecto.

Artículo 46. *Servicios de transporte de personal.*

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

Artículo 47. *Compensación de ayuda de comida.*

1. Para el año 2007 se establece una compensación de ayuda comida, por cada día efectivamente trabajado en régimen de jornada partida, por un importe de 13,37 euros.

2. Esta compensación será incompatible con el percibo de la Dieta de comida.

Artículo 48. *Quebranto de moneda.*

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

| Movimiento de caudales mensual | Indemnización anual |
|---------------------------------|---------------------|
| Hasta 18.030 euros | 143,20 |
| De 18.030 a 90.152 euros | 214,80 |
| De 90.152 a 240.405 euros | 393,82 |
| A partir de 240.405 euros | 572,84 |

| Volumen de operaciones mensuales | Indemnización anual |
|-------------------------------------|---------------------|
| Hasta 50 operaciones | 214,80 |
| De 51 a 1.000 operaciones | 358,03 |
| De 1.001 a 3.000 operaciones | 465,43 |
| A partir de 3.001 operaciones | 572,84 |

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

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

4. Por la mayor complejidad y heterogeneidad de las operaciones que habitualmente se realizan en las Cajas Generales de las Oficinas Comerciales de Oviedo, Gijón y Avilés, quienes desempeñen estos puestos verán incrementada esta indemnización anual por quebranto de moneda en otros 286,35 euros adicionales.

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

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

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

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

SECCIÓN 5.^a OTRAS PERCEPCIONES

Artículo 48 bis. *Compensaciones por modificaciones del contenido del contrato.*

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

2. Las condiciones anteriormente referidas serán de aplicación con respeto, en todo caso, a las condiciones más beneficiosas que individualmente pudieran estar reconocidas al respecto.

CAPÍTULO IV

Tiempos de trabajo

SECCIÓN 1.^a LA JORNADA

Artículo 49. *Jornada normal.*

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

- Personal de oficina.

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

a) Durante los periodos comprendidos entre los días 11 de enero y 30 de junio, y desde el 1 de septiembre al 19 de diciembre, la jornada será de 40,83 (40,50, a partir de 1 de enero de 2010) horas semanales, con los siguientes horarios:

De lunes a jueves, comprenderá de las 8 a las 17:15 horas/18:05 horas, con una interrupción entre cuarenta y noventa minutos para el almuerzo, cuyo disfrute podrá iniciarse, discrecionalmente, entre las 13:30 y las 14:00 horas, y cuya mayor o menor extensión, dentro de los límites fijados, determinará la hora de salida de la tarde, una vez que se hayan cumplido las ocho horas y treinta y cinco minutos de la jornada diaria de trabajo.

De las 8:00 las 14:30 horas, en jornada intensiva, los viernes.

b) Durante el periodo comprendido entre los días 1 de julio y 31 de agosto, y desde el 20 de diciembre al 10 de enero, jornada continuada con una duración de 32,5 horas semanales, en horario de 8:00 a 14:30 horas.

Esta misma jornada intensiva se realizara también los días lunes, martes y miércoles de la Semana Santa, en idénticos horarios, con la excepción de Castejón (Navarra), que serán trasladados a los tres días posteriores a la misma.

b) Personal de oficinas comerciales.

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

a) Durante los periodos comprendidos entre los días 11 de enero y 31 de mayo, y desde el 1.º de octubre al 19 de diciembre:

De lunes a jueves, el horario de apertura al público será de las 8 a las 17 horas ininterrumpidamente.

Los viernes, el horario de apertura al público será de 8 a 14 horas.

b) Durante el periodo comprendido entre los días 1.º de junio y 30 de septiembre, y desde el 20 de diciembre al 10 de enero, así como los días lunes, martes y miércoles de la Semana Santa, el horario de apertura al público será también de 8 a 14 horas.

Para hacerlo posible, el personal que presta servicios en las oficinas comerciales de la empresa se organizara del modo siguiente:

a) Durante los periodos comprendidos entre los días 11 de enero a 31 de mayo, y desde el 1.º de octubre al 19 de diciembre:

Por semanas alternas, de lunes a jueves, la mitad de los empleados de cada oficina realizaran jornada intensiva, en horario de 7:50 a 15 horas, y la otra mitad jornada partida, en horario de 7:50 a 18:30/18:50 horas, con una interrupción de entre cuarenta y sesenta minutos para el almuerzo, cuyo disfrute podrá iniciarse, discrecionalmente, entre las 13 y las 14 horas, y cuya mayor o menor extensión, dentro de los límites fijados, determinará la hora de salida de la tarde.

Los viernes, realizaran todos ellos jornada intensiva de 7:50 a 14:30

b) Durante el periodo comprendido entre los días 1.º de junio y 30 de septiembre, los lunes, martes, miércoles y jueves el horario será de 7:50 a 15 horas.

Durante el periodo comprendido entre el 20 de diciembre al 10 de enero, así como los días lunes, martes, miércoles de la Semana Santa, realizaran también jornada intensiva de 7:50 a 14:30 horas.

Los viernes, realizaran jornada intensiva de 7:50 a 14:30.

c) Resto de personal de jornada normal.

El resto del personal de las Empresas que no presten servicios en régimen de turnos estará sujeto a la misma jornada y horarios establecidos con carácter general para el personal de oficina, con la única salvedad de que, en los días en que deba realizar jornada partida, tendrá prefijada la pausa para la comida, de una hora de duración, que habrá de disfrutar entre las 13:30 y las 14:30 horas; con lo que el final de su jornada quedará también fijado a las 17:35 horas.

2. Con efectos 1 de enero de 2010, las jornadas partidas anteriormente señaladas tendrán una reducción de 5 minutos en las horas de salida de jornada, con motivo de ajustarla a las 40,50 horas semanales señaladas en el apartado 1-A.1.a), del presente artículo.

Artículo 50. *Jornada a turnos.*

1. Todo el personal que preste servicios en régimen de turnos realizará la misma jornada efectiva de 39 horas semanales en cómputo anual.

Para ello, efectuará su jornada de trabajo en ciclos semanales rotatorios repetidos indefinidamente en el tiempo, de acuerdo con los Calendarios Laborales (incluidos como Anexos números IX a XXIII) y que, con el acuerdo de la Representación Social, han sido adaptados a la jornada anteriormente señalada.

Este personal disfrutará del mismo número de fiestas al año que el resto de los trabajadores de las Empresas (16 en total, 15 días festivos, y 1 día de conciliación familiar). Cuando el día de fiesta tenga que cubrir turno de trabajo o coincida con descanso, según su régimen, se trasladará ésta a otro día laborable en que le corresponda trabajar, disfrutando el descanso en la fecha que, dentro del año, desee el personal: por días individuales, agrupados e incluso acumulados a vacaciones, siempre que quede garantizada la cobertura del servicio y no produzca horas extraordinarias, ni perjuicio a otro trabajador.

Los descansos compensatorios por festivos podrán estar incluidos total o parcialmente en los calendarios citados, según las notas particulares que en cada caso se especifiquen.

Para los años 2008 y 2009, y teniendo en cuenta lo anterior, así como lo dispuesto en el Art. 57 sobre vacaciones, el número efectivo de jornadas trabajadas al año será de 216,5 turnos/año, para calendarios que incluyan jornadas laborales de 8 horas/turno

Con efectos 1 de enero de 2010, esta modalidad de jornada quedará establecida en un número de 214,5 turnos/año de 8 horas c/u, acomodándose así a la misma jornada efectiva de 38,65 horas semanales en cómputo anual que desde la citada fecha regirá para el conjunto de empleados de las empresas.

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

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

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

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

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

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, mediante la adecuada programación, el referido Turno «0» será destinado a disfrutar, con carácter general sin interrupción, los descansos debidos por vacaciones, festivos y horas extras a los que el trabajador tuviera derecho.

3. Sin perjuicio de lo establecido en las normas anteriores, y siempre que no se modifique el carácter general del sistema de turnos, se respetarán las diferentes peculiaridades de los distintos centros de trabajo, en tanto exista acuerdo entre los trabajadores y el Jefe del Servicio.

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

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

4. En virtud de acuerdos precedentes, han mejorado las condiciones de trabajo del personal que presta servicios en régimen de turnos rotatorios, a través de la adopción de alguna de las siguientes medidas.

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

b) Creación de un puesto-tipo, de carácter polivalente, con mayor valoración o clasificación, a favor de aquellas personas que, además de cumplir con las obligaciones de su puesto habitual, acepten de forma voluntaria el compromiso de pasar a cubrir las ausencias que pudieran

producirse en un determinado puesto a turnos en el momento en que sean requeridos para ello.

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

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

Artículo 51. *Cambio de turno o descanso.*

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

Artículo 52. *Comienzo y fin de jornada.*

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

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

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

Artículo 53. *Horarios de trabajo.*

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

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

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

SECCIÓN 2.^a RÉGIMEN DE DESCANSOS

Artículo 54. *Descanso entre jornadas.*

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

2. Sólo en supuestos de necesidad perentoria e inaplazable, por razón del servicio público, esencial para la comunidad, que las empresas presten, el ejercicio del derecho podrá quedar modalizado en los términos necesarios para la efectiva prestación del mismo. En tales casos, se procederá a la compensación, en los días siguientes, del correspondiente número de horas de descanso según el régimen establecido en el art. 19 del Real Decreto 1561/95, de 21 de Septiembre. Asimismo, el trabajador afectado devengará una compensación económica por Salida en los términos previstos en el art. 35 y la que resulte según el valor asignado en la

Tabla de Horas Extraordinarias incluida en el Anexo II del presente Convenio Colectivo.

El periodo de tiempo a compensar se determinará con referencia al periodo de las doce horas inmediatamente anteriores al comienzo de la siguiente jornada laboral, y en atención al número de horas en que el descanso intermedio haya quedado interrumpido.

Artículo 55. *Descanso semanal.*

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

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

3. Se adoptarán las medidas y acuerdos necesarios para garantizar a los empleados que deban intervenir en casos de riesgos de interrupción del suministro o necesidad de su restablecimiento, así como otros supuestos similares de fuerza mayor o urgencia inaplazable, un régimen jurídico adecuado para la debida satisfacción o compensación de su derecho al descanso. En tales supuestos, los trabajadores afectados serán avisados con la antelación posible, siendo informados del lugar y hora donde deben presentarse, así como de la naturaleza del trabajo a ejecutar y de la duración estimada para su realización; si posteriormente se decidiese la suspensión de los trabajos, deberá serles comunicada de forma inmediata.

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

Artículo 56. *Descanso en jornada continuada.*

El personal que, de acuerdo con su régimen de trabajo, realice una jornada continuada de 8 horas diarias tendrá derecho a un descanso de media hora, computable como tiempo de trabajo efectivo, a disfrutar ininterrumpidamente dentro de las tres horas centrales de su jornada, en las condiciones establecidas en el art. 29 del presente Convenio.

SECCIÓN 3.^a VACACIONES Y FIESTAS.

Artículo 57. *Vacaciones.*

1. El período anual de vacaciones retribuidas será de 23 días laborales.

2. Este período vacacional habrá de entenderse referido, sin embargo, a un año completo de permanencia en la plantilla activa de la Empresa, por lo que el personal de nuevo ingreso o de reingreso en el año tendrá derecho únicamente a la parte proporcional al tiempo de servicios prestados antes del comienzo de su disfrute.

3. Las vacaciones podrán ser fraccionadas por necesidades del servicio o a petición del interesado, que también podrá reservarse cinco días para disfrutarlos en la época del año que desee, siempre que las necesidades del servicio no lo impidan.

4. Con las salvedades previstas en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, las vacaciones habrán de ser disfrutadas obligatoriamente dentro de cada año natural, no pudiendo ser sustituidas por compensación en metálico, ni acumuladas a las de otro año.

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

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

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

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

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

9. Cuando el personal no esté de acuerdo con la época establecida para el disfrute de sus vacaciones, podrá formular la oportuna reclama-

ción, tramitándola a través del Mando de su Servicio a la Dirección de RR.HH., para que ésta, una vez visto el dictamen de la Representación Legal de los Trabajadores, resuelva lo que proceda.

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

11. La retribución de las vacaciones anuales comprenderá, además de las percepciones correspondientes a Sueldo, SIR Pensionable y Pagas extraordinarias, el promedio de lo percibido en los tres meses anteriores por los conceptos de: Plus de asistencia y puntualidad, Plus de turnicidad, Plus de nocturnidad y Plus de conducción.

Artículo 58. *Fiestas.*

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

2. Todo el personal, cualquiera que sea su régimen de trabajo, disfrutará al año del mismo número de fiestas. Por ello, si cualquiera de éstas coincide con un día de descanso, según el régimen de trabajo, su disfrute será trasladado a otro día laborable que permitan las necesidades del servicio, haciéndolo coincidir preferentemente con el inicio o finalización del descanso, o pudiendo servir incluso para ampliar las vacaciones. La aplicación de esta norma se llevará a efecto a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO V

Empleo y formación

SECCIÓN 1.^a EMPLEO

Artículo 59. *Cobertura de vacantes con personal de plantilla.*

1. No se producirá ingreso de personal cuando la plaza vacante pueda ser ocupada por personal fijo de plantilla capacitado para ello por contar con el perfil profesional que la Dirección de las Empresas haya señalado para el puesto a cubrir. A tales efectos, las Empresas darán la oportunidad de efectuar cambios de puestos o promociones, incluso entre ellas, a aquellos trabajadores de plantilla fija que, poseyendo la titulación y aptitud necesarias, pudieran llegar a desarrollar adecuadamente el conjunto de funciones y cometidos que configuran dichos puestos, aun cuando para ello resultase preciso realizar cursos de reciclaje o perfeccionamiento profesional de corta duración y que no requieran otro tipo de titulación o experiencia. En estos supuestos se considerará como mérito la permanencia durante 10 ó más años en trabajos que se desarrollen en régimen de turnos rotatorios, en estructuras de altura o que tengan carácter móvil o itinerante, y las movilidades geográficas a que pudiesen dar lugar tendrán siempre la consideración de voluntarias.

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

Artículo 60. *Ingresos.*

1. Con excepción de los puestos incluidos en los Grupos Profesionales I y II, las contrataciones de personal de nuevo ingreso se efectuarán de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes, y cumpliendo además los siguientes requisitos:

- Publicidad de la vacante.
- Constitución del Tribunal.
- Reclutamiento de los candidatos.
- Realización de test psicotécnicos y pruebas profesionales.
- Superación de los reconocimientos médicos necesarios.
- Publicación de los resultados.

2. Ante la necesidad de personal de nueva contratación, la Dirección de las Empresas procederá a anunciar la convocatoria, con expresión del número de puestos a cubrir, sus características básicas y los requisitos que deban reunir los posibles aspirantes, publicándola en los tablones de anuncios de los diferentes centros de trabajo, y simultáneamente se procederá a constituir el Tribunal Calificador que tendrá la siguiente composición: Un Responsable del Área de la vacante, con mando designado por la Dirección, que actuará de Presidente, un técnico del Departamento de

Organización y Desarrollo y otro del Servicio de Prevención, o personas en quien se delegue por la Dirección de Recursos Humanos, uno de los cuales actuara de secretario, y dos representantes de los Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo, el cuál determinará el perfil de los candidatos, el procedimiento de reclutamiento, las pruebas a realizar y fijará el calendario del proceso de selección.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 61. *Contratación temporal.*

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

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

No obstante lo anterior, aquellas contrataciones temporales que se prevea vayan a tener una duración inferior a seis meses podrán formalizarse directamente por la Dirección, previa notificación a la Representación Social. Si estas contrataciones hubieran de prorrogarse una vez vencido el plazo de seis meses por continuar la necesidad que las justificó, deberá procederse a la convocatoria de un proceso de selección cuando ello sea preceptivo conforme a lo establecido en el art. 60 de este Convenio, salvo que la Dirección acreditase la naturaleza temporal de los trabajos de que se trate. La persona o personas que hubieran estado cubriendo temporalmente dichas vacantes tendrán opción a participar, si así lo desean, en el correspondiente proceso de selección.

Artículo 62. *Contratos laborales de carácter temporal.*

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

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

La retribución será la establecida en el propio contrato, de acuerdo con lo dispuesto a estos efectos en el presente Convenio

Los trabajadores contratados bajo cualquiera de las modalidades de contratación temporal que hayan superado con aprovechamiento su período de aprendizaje en la Empresa y que, en los casos en que sea exi-

gible, acrediten haber finalizado sus estudios con la obtención del título académico o profesional de la especialidad para la que se celebró el contrato, pasarán automáticamente a ocupar las vacantes que, en ese momento, existan en las plantillas de las Empresas, que guarden relación con dicho aprendizaje, sin necesidad de someterse a nuevas pruebas de selección. En el supuesto de que, a la finalización de su contrato, no existiese vacante, conservarán un derecho preferente para ocupar las que pudieran convocarse por Concurso-Oposición dentro del año siguiente a la finalización de su contrato, siempre que reuniesen los requisitos establecidos anteriormente.

Artículo 63. *Contrataciones exteriores.*

1. La Dirección y la Representación Social son conscientes de la importancia que, en el entorno geográfico y económico donde ejercen sus actividades, tienen las empresas sujetas a este Convenio en la creación y mantenimiento del empleo. En consecuencia, ambas partes consideran como iniciativas positivas y adecuadas todas aquellas que, dentro o fuera de las plantillas propias, supongan la promoción y creación de empleo.

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

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

4. Trimestralmente se informará a la Representación Social sobre la situación de dichas contrataciones.

Artículo 64. *Fusión o integración.*

1. En casos de fusión, integración o cualquier otro tipo de operación corporativa, los derechos de los trabajadores recibirán la protección establecida en el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores, con obligación por parte de la entidad resultante de respetar cuantos derechos laborales y de seguridad social tengan otorgados en el momento de la sucesión empresarial los trabajadores afectados por la misma, tanto individual como colectivamente reconocidos.

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

2. La Representación Social contará con los derechos legalmente establecidos al efecto, debiendo ser notificada en los términos previstos en el precepto mencionado sobre la fecha prevista de la transmisión, sus motivos, las consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores así como las medidas previstas respecto a ellos.

3. Aun no siendo legalmente exigible, los trabajadores deberán ser objeto asimismo de notificación individualizada en que se hagan constar los derechos y condiciones de empleo que van a ser protegidos a través de la oportuna subrogación contractual.

Artículo 65. *Reserva del puesto de trabajo ante situaciones de privación de libertad por imprudencia profesional.*

Si con ocasión de su normal actividad laboral, el trabajador cometiera alguna infracción de orden penal por imprudencia no temeraria y, como consecuencia de tal trasgresión, se viera privado de la libertad o del ejercicio de la profesión que es objeto de su contrato laboral con la Empresa, ésta se compromete a reservar su puesto de trabajo así como el mantenimiento de las percepciones económicas correspondientes a Sueldo, SIR Pensionable y no pensionable, Pagas extraordinarias, Aportación de la empresa al Plan de Pensiones, así como los beneficios sociales que disfrutaban, y a proceder a su reincorporación inmediata en cuanto pueda reanudar la prestación de servicios.

Artículo 66. *Preferencia de cambio de puesto.*

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

2. Caso de plantearse alguna discrepancia respecto a la idoneidad del trabajador para ocupar una determinada vacante, éste podrá solicitar la realización de un examen de aptitud, a celebrar en el plazo de tres

meses ante un Tribunal con la misma composición prevista en el art. 60 del presente Convenio Colectivo.

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

Artículo 67. *Reingreso de incapacitados.*

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

En tales supuestos, si a juicio del Servicio Médico de las Empresas el trabajador presentase alguna minusvalía o disfunción para desempeñar el puesto-tipo que hubiera ocupado anteriormente o la categoría profesional que tuviera asignada, se tendrá en cuenta lo dispuesto en el art. 82 para su destino a puesto de trabajo compatible con su estado físico, con los derechos allí establecidos.

Artículo 68. *Carrera de jóvenes titulados.*

Con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, y sin perjuicio de las demás especificaciones establecidas en este Convenio para los empleados de nueva incorporación que sean titulados superiores o medios, contratados como tales, menores de 26 años y que hayan obtenido su título no hace más de 2 años antes de la contratación, percibirán, para el año 2007, durante su primer año de prestación de servicios un importe mensual de 1.507,49 euros, en el segundo año 1.884,37 euros y en el tercer año un importe 2.098,86 euros.

A partir del año 2008 los referidos importes serán revisados en un porcentaje igual al incremento pactado para las tablas salariales.

SECCIÓN 2.^a MODIFICACIÓN DE SITUACIONES PROFESIONALES

Artículo 69. *Circulación de trabajadores: régimen jurídico.*

Los supuestos de circulación de trabajadores que se planteen en las diversas empresas regidas por el presente Convenio Colectivo se regularán conforme a lo dispuesto en la presente sección segunda, normativa vigente de aplicación, y respetando las condiciones más beneficiosas que, individualmente pudieran estar reconocidas al respecto.

Artículo 70. *Desempeño de un puesto-tipo de valor superior al asignado o de trabajos de superior categoría.*

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

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

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

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

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

3. La consolidación del puesto-tipo o categoría profesional superior no se producirá en ningún caso cuando la situación haya tenido origen por inca-

pacidad temporal, permisos reglamentarios, vacaciones, ocupación de cargo público o sindical que no dé lugar a excedencia forzosa u otro supuesto análogo en que se encuentre la persona sustituida, en cuyo caso la sustitución, sin dar derecho al ascenso, podrá durar todo el tiempo en que se mantenga la causa de la misma, si bien siempre devengará el sustituto la retribución correspondiente al puesto efectivamente desempeñado.

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

Artículo 71. *Circulación de trabajadores: Noción y modalidades.*

1. La circulación de trabajadores entre las sociedades del Grupo Hc Energía incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio podrá tener lugar entre empresas ubicadas, dentro de la misma provincia, entre distintos centros o lugares de trabajo, evitando, en la medida de lo posible, ocasionar trastornos de índole familiar graves.

2. En todo caso, será necesaria la concurrencia de causa justificativa para proceder a la circulación y fijar la duración de la misma.

3. Será necesario asimismo el haber comunicado previamente a los Representantes Legales de los Trabajadores, a la Comisión de Asuntos Laborales y al propio afectado la medida de circulación, con antelación suficiente y según las circunstancias del caso.

Artículo 72. *Circulación por tiempo indefinido.*

1. Por probadas razones organizativas, productivas, técnicas o económicas los trabajadores incluidos en el ámbito personal del presente Convenio Colectivo podrán ser destinados para prestar servicios en cualquier centro o instalación dependiente de una empresa sujeta al Convenio Colectivo de Grupo Hc Energía

El trabajador podrá optar libremente por mantenerse en la plantilla de su empresa de origen o incorporarse a la de su nuevo destino, y tal decisión, deberá comunicarla en el plazo de 15 días, sin que esa elección suponga merma de sus derechos en la empresa de origen, ni pueda ser cuestionada por ninguna de ambas empresas

2. Si existieran horarios de trabajo o calendarios diferentes, el trabajador desplazado deberá cumplir los horarios o calendarios vigentes en la empresa o centro de trabajo de destino.

3. La circulación que implique cambio de centro, lugar de trabajo o instalación se sujetará a la normativa de aplicación a la que se refiere el art. 45, del presente Convenio.

Artículo 73. *Circulación por tiempo definido: Comisión de servicios.*

La adscripción del trabajador a otra empresa del Grupo Hc Energía bajo la figura de la comisión de servicios se regulará en las condiciones establecidas en el art. anterior, con las salvedades siguientes:

1. Duración.—Por el tiempo de la necesidad para la cual se pretenda adscribir al trabajador, teniendo en todo caso carácter temporal, y un plazo máximo de un año, salvo acuerdo expreso en contrario.

2. La prestación de servicios del trabajador a otra empresa, centro, lugar o instalación del Grupo Hc Energía, bajo la condición de comisión de servicios, se realizara con el siguiente régimen:

a) Garantía de condiciones.—Serán de aplicación las que el trabajador venía disfrutando, con las compensaciones que en su caso el puesto pudiera tener. En materia de jornada de trabajo serán aplicables las de la empresa, centro, lugar de destino, con respeto a su jornada anual, caso de que en su empresa de origen esta sea inferior.

b) En caso de requerir desplazamiento temporal, se aplicarán las condiciones vigentes sobre desplazamientos a los que se refiere el art. 43 del presente Convenio.

SECCIÓN 3.^a PERMISOS, EXCEDENCIAS Y JUBILACIÓN

Artículo 74. *Permisos reglamentarios.*

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

a) Por fallecimiento de padres, padrastros, abuelos e hijos, incluso políticos, cónyuges, nietos, hermanos y hermanos políticos: tres días laborables, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento de la residencia habitual.

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

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

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

e) Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales, ampliables hasta cinco días naturales en caso de desplazamiento de la residencia habitual.

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

g) Por cambio de domicilio: un día natural.

h) Por renovación del Documento Nacional de Identidad y del permiso de conducir, exclusivamente cuando se necesite para el desempeño del cometido laboral en las Empresas: el tiempo necesario

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

Se podrá conceder también este permiso para asistencia a consultas de médicos privados por causas justificadas aceptadas previamente por la Dirección de las Empresas.

j) Para donación de sangre: el tiempo necesario.

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

En los supuestos de desplazamientos a que se refieren los apartados a), b), d), e) y f) procederá la ampliación prevista únicamente cuando éstos tengan lugar a localidad a más de 150 Km. de distancia de la residencia habitual.

Las parejas de hecho, siempre que la convivencia se acredite mediante certificación del registro de parejas de hecho, generarán, a efectos de permisos retribuidos con ocasión del nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado, los mismo derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.

Asimismo, se generará derecho al permiso por matrimonio en el momento de formalizarse tal unión como pareja de hecho, sin que pueda disfrutarse nuevamente este tipo de permiso si posteriormente la pareja adoptase otra forma de vínculo de convivencia admitida en derecho.

Artículo 75. *Excedencias.*

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

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

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

Artículo 76. *Jubilación.*

1. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, se establece la extinción de la relación laboral por jubilación en el momento del cumplimiento de la edad de 65 años, siempre que el trabajador tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos exigidos en la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva. En caso de no tener cubiertos dichos requisitos, el trabajador tendrá derecho a permanecer en la empresa hasta tanto aquellos queden cubiertos, momento a partir del cual la relación laboral quedará extinguida por jubilación.

En el plazo de tres meses desde la firma del presente Convenio, tendrán que formalizar su jubilación quienes hayan cumplido los 65 años con

anterioridad a dicha firma. Pasado este periodo, deberán jubilarse en los meses en que cumplan los 65 años.

2. En materia de prejubilaciones y empleo se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio Colectivo.

3. No obstante lo dispuesto en los números anteriores, puntualmente y en aquellos casos concretos en que coincide el interés del empleado con las necesidades del servicio, se podrá pactar individualmente la prolongación de la relación laboral más allá de los 65 años, y en los términos y plazos que al efecto se acuerden.

SECCIÓN 4.^a FORMACIÓN

Artículo 77. *Líneas directrices de la formación.*

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

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

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

En este sentido, para el formador interno, se establece un premio de 300 euros por cada 40 horas de impartición de cursos o sesiones.

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

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

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

7. A los anteriores efectos, existirá una Comisión Paritaria que, bajo la denominación de «Comisión Paritaria de Formación» y estando integrada por ocho miembros, designados por mitad por los Sindicatos firmantes del Convenio y por la Dirección de las Empresas, autorregulará su funcionamiento, y celebrará reuniones ordinarias con periodicidad trimestral, a fin de realizar el seguimiento del Plan de Formación y colaborar en la política de formación de las Empresas, realizando estudios, informes y propuestas sobre criterios y métodos pedagógicos, sistemas de difusión de actividades, etc. Esta Comisión también podrá reunirse con carácter extraordinario, cuando así los solicite cualquiera de las partes.

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

9. La empresa promoverá que la formación llegue a todos los trabajadores, y que esta sea adecuada a su desempeño profesional, haciendo una especial mención a las nuevas instalaciones o modificación de las existentes.

CAPÍTULO VI

Prevención de Riesgos Laborales y Personal de Capacidad DisminuidaSECCIÓN 1.^a CRITERIOS GENERALESArtículo 78. *Protección de la seguridad y salud de los trabajadores.*

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

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

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

La Dirección de las Empresas promoverá la efectividad del principio de igualdad entre los hombres y las mujeres, considerando las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores, conforme a lo establecido por el apartado 4 del artículo 5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Dirección de las Empresas promoverá la eliminación de barreras arquitectónicas en los lugares de trabajo, en particular, puertas, vías de circulación, escaleras, servicios higiénicos y puestos de trabajo, utilizados u ocupados por trabajadores discapacitados, que deberán estar acondicionados para que dichos trabajadores puedan utilizarlos.

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

Evitar los riesgos.

Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

Combatir los riesgos en su origen.

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

Tener en cuenta la evolución de la técnica.

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

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

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

Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

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

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

a) Evaluación de riesgos. La Dirección y los Mandos de las Empresas habrán de realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, que habrá de actualizarse en el caso de que se modifiquen las condiciones de trabajo, con ocasión de daños que se hayan producido y que hagan dudar de la eficacia de las medidas de prevención adoptadas. Entre estas medidas habrá de preverse, en caso necesario, la realización de controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores para detectar situaciones potencialmente peligrosas. Se asegurarán además de que los métodos de trabajo y de producción garantizan un nivel adecuado de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. En las nuevas instalaciones y, antes de ser recepcionadas por la propiedad para su explotación, se identificarán los riesgos de las mismas para que sean conocidos por los trabajadores que vayan a operar en ellas.

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

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

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

La Dirección de las Empresas, con independencia del sistema empleado para las contrataciones de nuevos equipos o modificaciones de los antiguos, se asegurará en todo momento que antes de su entrega para la explotación, se adecuan a la normativa en prevención de riesgos laborales a través de un organismo de control autorizado (OCA)

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

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

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

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

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

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

f) Actuación en caso de riesgo grave e inminente. La Dirección y los Mandos de las Empresas estarán obligados a informar a los trabajadores lo antes posible de cualquier riesgo grave e inminente al que pudieran estar expuestos, así como de las medidas adoptadas para prevenirlo, dando incluso instrucciones para que, en caso necesario, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y abandonar de inmediato el lugar de trabajo. Además, habrán de disponer lo necesario para que los trabajadores que no pudieran ponerse en contacto con su superior jerárquico, tengan la posibilidad de tomar por sí mismos las decisiones oportunas ante este tipo de situaciones.

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

g) Vigilancia de la salud de los trabajadores. A través de los profesionales sanitarios integrados en el Servicio de Prevención, la Dirección de las Empresas garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que desarrollen, facilitando la realización de los reconocimientos médicos de acuerdo con los protocolos específicos de vigilancia de la salud.

Para ello, será necesario contar con el consentimiento del interesado, elegir el tipo de pruebas o reconocimientos que le causen las menores molestias posibles, y respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador, al que habrá que comunicar en todo caso los resultados de las pruebas. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los reconocimientos médicos de vigilancia de la salud para los riesgos profesionales específicos e inherentes al trabajo, se realizarán en base a los protocolos médicos adoptados por las empresas del Sector Eléctrico

Las trabajadoras que lo deseen podrán realizar las pruebas de citología y mamografía junto a una exploración ginecológica previa petición a los servicios médicos de la empresa. A petición de los trabajadores de más de

50 años, los servicios médicos realizarán la determinación analítica en sangre del PSA (antígeno prostático) o antes de esa edad si así se determina bajo prescripción de los facultativos de los servicios médicos de la empresa).

h) Elaboración y conservación de una documentación específica. Los Responsables del Servicio de Prevención estarán obligados a elaborar y conservar a disposición de las Autoridades Laborales y Sanitarias competentes, así como de los Delegados de Prevención, con las limitaciones previstas en la Ley, la documentación siguiente:

Plan de prevención de riesgos laborales.

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

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

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

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

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

i) Coordinación de actividades. La Dirección y los Mandos deberán asegurarse mediante controles periódicos de que los Responsables y trabajadores de las Compañías Auxiliares que desarrollen actividades en un centro de trabajo de la Empresa reciban información adecuada sobre los riesgos existentes y las medidas de protección y prevención establecidas.

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

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

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

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

A petición de la trabajadora, se considerará el dispensarla del turno nocturno en periodos de lactancia y maternidad.

Adicionalmente y como medida de protección a la salud de la embarazada se establece, a favor de la gestante, el derecho a disfrutar de un permiso retribuido de 15 días naturales previos al parto.

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

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

4. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos u omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones recibidas de sus mandos.

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

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

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

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

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

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

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

SECCIÓN 2.^a ÓRGANOS DE PREVENCIÓN

Artículo 79. Organización del servicio de prevención.

Con anterioridad a la firma del presente Convenio y a tenor de lo establecido en el artículo 21 del Reglamento de los Servicios de Prevención en relación con el artículo 33.1 b) y la Disposición Adicional Séptima de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y previa consulta con los Delegados de Prevención de cada una de las Empresas, se constituyó un Servicio de Prevención propio mancomunado al que se adhieren las empresas sujetas al ámbito de aplicación del presente Convenio de Grupo Hc Energía.

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

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

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

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

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

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

d) La información y formación de los trabajadores.

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

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

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

Artículo 80. Derecho de consulta de los representantes legales de los trabajadores.

La Dirección de las Empresas deberá consultar a los Representantes Legales de los Trabajadores la adopción de las decisiones relativas a:

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

La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en las Empresas, incluida

la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

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

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

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

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

Artículo 81. *Derechos de participación y representación de los trabajadores.*

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

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

El número de delegados por cada empresa sujeta al Convenio será el que corresponda por ley en función del número de trabajadores de la misma y serán designados por y entre los miembros de la Representación Legal de los Trabajadores.

Además, y para el conjunto de las empresas, se acuerda la designación, asimismo, por y entre los miembros de la representación legal de los trabajadores de tres Delegados de Prevención y Medio Ambiente que a sus competencias en materia de prevención, añadirán las de velar y colaborar con la Dirección de las Empresas en la consecución de los objetivos que en materia de política medioambiental se hacen referencia en el presente convenio

Los Delegados de Prevención tendrán las siguientes competencias:

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

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

3.^a Ser consultados por la Dirección, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el art. 80 del presente Convenio al regular el derecho de consulta de los representantes de los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Comité Central de Seguridad y Salud.—Órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de las Empresas en materia de prevención de riesgos laborales.

Estará formado por 7 «Delegados de Prevención» designados por la Representación Legal de los Trabajadores y elegidos de entre el conjunto de todos ellos de manera proporcional a las representaciones que cada sindicato firmante del presente Convenio, ostenten en el conjunto de las empresas, e igual número de representantes de la Dirección.

El Comité Central de Seguridad y Salud que, contará con un Presidente, un Vicepresidente y un Secretario adoptará sus propias normas de funcionamiento.

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

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

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

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

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

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

El Secretario del Comité Central de Seguridad y Salud, en el plazo máximo de quince días a contar desde su aprobación, remitirá copia de las Actas de sus reuniones a los Comités y Delegados de Personal de las Empresas y a los de los diferentes Subcomités de Seguridad.

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Subcomités de Seguridad y Salud.—Junto al Comité Central de Seguridad y Salud, y en Sidergas, Central de Ciclo Combinado de Castejón, Central Térmica de Aboño, Central Térmica de Soto de Ribera y en las

Unidades de Producción Hidráulica, de Redes, de Gestión Comercial, y de las oficinas de Plaza de la Gesta, (Oviedo), existirán Subcomités de Seguridad y Salud que, como órganos delegados del mismo, actuarán bajo su coordinación y dirección, con la misión específica de reforzar el control y vigilancia en esta materia, y con facultades para proponer cuantas medidas consideren precisas en orden a la prevención de los accidentes y a la mejora de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo de su respectiva circunscripción.

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

Cada uno de los Subcomités de Seguridad y Salud estará integrado por los Delegados de Prevención de las empresas del Grupo Hc Energía que compartan su actividad en cada uno de los centros de trabajo referidos en el párrafo primero de este apartado, y el mismo número de representantes de la Dirección, uno de los cuales será el Responsable de la Unidad correspondiente, o persona en quien delegue.

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

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

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

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

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

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

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

SECCIÓN 3.^a PERSONAL DE CAPACIDAD DISMINUIDA

Artículo 82. *Personal de capacidad disminuida.*

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

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

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

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

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

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

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

5. La Representación Social y los diversos Comités de Seguridad y Salud competentes serán informados de toda movilidad que se efectúe como consecuencia de capacidad disminuida.

CAPÍTULO VII

Igualdad de género y conciliación de la vida familiar

SECCIÓN 1.^a POLÍTICAS DE IGUALDAD: PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 83. *Garantías.*

1. La política laboral del Grupo Hc Energía garantizará la igualdad de oportunidades laborales sin discriminación o acoso basados en la raza, el color, el origen nacional, la religión, la ideología política, el sexo, la edad, la discapacidad, la nacionalidad, el estado civil, la orientación sexual o cualquier otra característica protegida por el ordenamiento jurídico.

2. El Grupo Hc Energía asume el compromiso de ofrecer un entorno laboral en el que se trate a todos las personas de manera respetuosa y digna.

3. Cada persona debe poder trabajar en un ambiente profesional que promueva la igualdad de oportunidades laborales y prohíba las prácticas discriminatorias, incluido el acoso.

Artículo 84. *Objetivos.*

1. Se plantea como uno de los objetivos prioritarios de las relaciones laborales en las empresas del Grupo Hc Energía contribuir de forma eficiente, a través de las acciones positivas acordadas mediante negociación colectiva e incorporadas en este Convenio, a proteger en el ámbito laboral los valores de igualdad efectiva de mujeres y hombres y permitir que los trabajadores afectados por este Convenio puedan conciliar, en las mejores condiciones posibles, su vida familiar y laboral.

2. A tal efecto, independientemente de la elaboración de un Plan de Igualdad, exigido por el Art. 45 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que analizará la situación de igualdad en el seno de las empresas del Grupo Hc Energía y tomará las medidas correctoras necesarias, en su caso, se considerarán como principios generales constitutivos de dicho Plan de Igualdad los acuerdos a los que se hace referencia en este Capítulo.

Artículo 85. *Planes de igualdad.*

1. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en el seno del Grupo Hc Energía y de cada una de sus empresas en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas y, en especial, del presente Convenio Colectivo.

2. En atención a dicho principio, el Grupo Hc Energía implantará una política de evitación de cualquier comportamiento contrario a la igualdad y de contribución de forma eficiente, a través de acciones positivas, a la protección de los valores de igualdad efectiva de mujeres y hombres en sus relaciones laborales.

3. Teniendo en cuenta lo anterior, se creará, en un plazo no superior a 6 meses a partir de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo y para el conjunto de las empresas incluidas en su ámbito, una Comisión Paritaria de Igualdad que estará integrada por diez miembros, designados, por mitad, por la Dirección de las empresas y los Sindicatos firmantes del presente Convenio de Grupo Hc Energía.

4. Dicha Comisión tendrá como primer cometido el diseño, aplicación y seguimiento de un Plan de igualdad, en cumplimiento de lo exigido en los Art. 45, 46 y 47 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

5. La primera fase del Plan de Igualdad consistirá en la elaboración de un diagnóstico de la situación, basado en la recopilación exhaustiva de datos sobre la plantilla y las políticas de personal y empleo de la empresa, así como el posterior análisis de los mismos.

Para la elaboración de dicho diagnóstico se contará con la colaboración de una Asesoría Externa experta en la materia.

6. La Comisión de Igualdad tendrá conocimiento de los datos que se manejan, desagregados por sexo, y que habrán de contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación, promoción y formación profesional, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo y prevención del acoso sexual, moral, o físico. Y podrá hacer sus aportaciones u observaciones en esa fase.

7. Dichos asesores presentarán a la Comisión de Igualdad las informaciones recogidas y las observaciones realizadas.

8. Una vez elaboradas las conclusiones de la etapa de diagnóstico, se continuará con las etapas de programación, aplicación y por último, la de evaluación y control.

9. El Grupo Hc Energía asume el compromiso de asignar los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha el Plan de Igualdad.

10. Una vez puesto en marcha el Plan de Igualdad, la Comisión Paritaria de Igualdad velará para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y desarrollo de su trabajo, realizando seguimientos de las posibles discriminaciones, y poniendo en marcha políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

SECCIÓN 2.^a MEDIDAS ESPECÍFICAS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

Artículo 86. *Periodo de selección de personal.*

En los procesos de selección de personal para incorporación en la plantilla de cualquier empresa del Grupo Hc Energía no se obligará a responder al candidato, salvo casos objetivamente justificados, ninguna pregunta relacionada con su estado civil, situación de embarazo o cargas familiares.

Artículo 87. *Preferencia en el empleo.*

1. El Grupo Hc Energía implantará una política de evitación de cualquier comportamiento contrario a la igualdad de acceso al empleo y de promoción profesional dentro de la empresa.

2. Teniendo en cuenta lo anterior, a partir de la entrada en vigor de este Convenio se podrán realizar los estudios adecuados en orden a detectar cualquier elemento de perturbación en el acceso al empleo o la promoción profesional que pretenda injustificadamente y de antemano una subrepresentación de género en cualquier área de actividad o grupo profesional.

Artículo 88. *Acción positiva para favorecer el empleo de la mujer.*

En atención a ejercitar una acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y las medidas de fomento de éste, según disponen los artículos 42 y 43 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva de mujeres y hombres, y como medida de fomento de empleo y para facilitar la incorporación al trabajo de las mujeres, se otorgará preferencia a las mujeres desempleadas que durante el año anterior a la fecha de la contratación hubieran tenido un hijo (biológico, por adopción o por acogimiento) o hubiesen sido declaradas víctimas de violencia de género, frente a cualquier otra candidatura para cubrir cualquier puesto de trabajo vacante cuya cobertura se convoque por la empresa; siempre y cuando sus méritos y perfiles profesionales sean equivalentes e igualmente idóneos para cubrir el puesto convocado.

Esta preferencia prevalecerá frente a los demás criterios establecidos en el presente capítulo.

Artículo 89. *Retribución.*

En cumplimiento del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, en ningún caso se admitirá la existencia de diferencias retributivas por razón exclusiva del sexo de las personas afectadas.

Artículo 90. *Formación profesional en el trabajo.*

Para la asistencia a cursos de formación, que prevé el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, se tomará particularmente en cuenta la eventual concurrencia de subrepresentación por razón de género en el área de actividad o grupo profesional al que pertenezca la persona solicitante.

Artículo 91. *Uso de lenguaje no sexista.*

Se evitará en general, en el ámbito de las empresas acogidas al presente Convenio Colectivo, la utilización de un lenguaje sexista que pueda propiciar situaciones discriminatorias o actuaciones de acoso.

SECCIÓN 3.^a DERECHOS EN MATERIA DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Artículo 92. *Permisos.*

Como mejora, por razones familiares, de los Permisos regulados en el art. 74 del presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la siguiente sección.

Artículo 93. *Exámenes prenatales.*

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

Artículo 94. *Hijos prematuros.*

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora mientras dure la situación.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la Dirección con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 95. *Interrupciones por lactancia.*

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 duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo por el equivalente resultante en régimen de jornada completa o tiempo parcial.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

A efectos de este permiso, se considera equiparada la situación de maternidad/paternidad biológica, con adopción o acogimiento.

Artículo 96. *Guarda legal.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa del Grupo Hc Energía generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la Dirección con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 97. *Vacaciones.*

Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

La situación de incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia acaecida durante el período de vacaciones, dará lugar a la suspensión de su cómputo.

Además podrán acumularse todos o una parte de los días de vacaciones pendientes al disfrute de descanso por maternidad/paternidad.

Artículo 98. *Excedencias por razones familiares.*

1. Sin perjuicio de lo establecido en el art. 75 del presente Convenio, por causas de índole familiar y maternidad, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia con reserva de puesto de trabajo de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o admi-

nistrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando otro sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia por razones familiares el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

2. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección, especialmente con ocasión de su reincorporación.

3. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa o monoparental, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de tres años y medio cuando se trate de una familia monoparental o numerosa de categoría general, y hasta un máximo de cuatro años si se trata de categoría especial.

Artículo 99. Suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto por razón de parto, adopción y acogimiento.

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

2. En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

3. En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

4. En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

5. En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

6. En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

7. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

8. Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, y corresponderá al trabajador la elección entre ambas modalidades, salvo razones justificadas que afecten al funcionamiento de la empresa.

9. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

10. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este artículo, así como en los previstos en los dos artículos siguientes

Artículo 100. Supuestos de riesgo.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 101. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

1. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

2. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

3. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

4. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, a elección del trabajador.

5. El trabajador deberá comunicar a la Dirección, con una antelación de 15 días, el ejercicio de este derecho.

SECCIÓN 4.^a MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL

Artículo 102. Flexibilidad horaria.

1. El personal de oficina con régimen de trabajo de jornada normal, tendrá opción a disfrutar de una flexibilidad horaria, pudiendo retrasar para ello, hasta 30 minutos las horas de entrada y salida en el trabajo.

2. Los trabajadores de oficina con régimen de trabajo de jornada normal que por razones de guarda legal tengan a su exclusivo cargo y cuidado directo algún menor de hasta 14 años o familiares a su cargo dependientes o discapacitados (en los términos definidos en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia) hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad y que no realicen trabajo retribuido alguno podrán flexibilizar su horario de entrada y salida al trabajo en treinta minutos más que los restantes trabajadores.

3. Previo a su ejercicio, deberán comunicar a la Dirección de las Empresas con una antelación de 15 días su intención de acogerse al presente sistema de flexibilidad horaria.

Artículo 103. Permisos por asistencia a pruebas diagnósticas o asistencia médica.

1. Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su exclusivo cargo y cuidado directo algún menor de hasta 14 años o familiares a su cargo discapacitados o dependientes (en los términos definidos para estos conceptos en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia) hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad y que no realicen trabajo retribuido alguno podrán disfrutar de un permiso no retribuido por jornada de trabajo para acompañar al mismo a la realización de pruebas diagnósticas o de asistencia médica.

2. El trabajador solicitará dicho permiso a su responsable con la mayor antelación posible, para evitar desajustes en el servicio, y deberá presentar el correspondiente justificante con volante visado por el facultativo o personal sanitario asistente.

3. En caso de que ostentasen el derecho reconocido en este apartado, a tenor de lo establecido en este Convenio Colectivo, los dos progenitores o responsables del menor o del discapacitado o dependiente, sólo podrá disfrutar de este derecho, a su elección, uno de ellos.

Artículo 104. Permisos por razón de atención a menores.

1. Cada trabajador que tenga a su cargo a un menor de hasta 14 años podrá disfrutar de un permiso no retribuido de hasta 2 jornadas por año natural en el caso de familias pluriparentales y de hasta 3 jornadas por año natural en el caso de familias monoparentales o numerosa de categoría general.

2. Se acreditará que el destino de dichas jornadas tiene por objeto atender cualquier necesidad de enfermedad del menor o de tutoría escolar, de asistencia a celebraciones que se desarrollen en el ámbito escolar, así como del acompañamiento del menor a puntos o estaciones de transporte con ocasión de un desplazamiento escolar o de estudios en general.

3. Dicha solicitud deberá cursarse, salvo situaciones imprevistas por enfermedad sobrevenida del menor, con una antelación mínima de tres días laborables y se concederá expresamente y de forma automática, siempre que no concurra una necesidad imperiosa del servicio.

Artículo 105. Permisos por razón de atención a dependientes o discapacitados.

1. El trabajador que tenga a su cargo a familiares dependientes o discapacitados hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad y que no realicen trabajo retribuido alguno, podrá disfrutar de un permiso no retribuido de hasta tres jornadas por año natural.

2. Se entenderá por «dependiente» la persona en la que concurran los requisitos necesarios para que le sea de aplicación el concepto regulado en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

3. Se entenderá por «discapacitado» la persona en la que concurran los requisitos necesarios para que le sea de aplicación el concepto regulado en la Ley de Integración Social de Minusválidos, Ley 13/1982.

4. Será necesario que su familiar dependiente o discapacitado no desempeñe trabajo retribuido alguno con ingresos superiores al salario mínimo interprofesional.

5. Se acreditará que el destino de dichos permisos tiene por objeto atender cualquier necesidad vinculada a la atención sanitaria, burocrática o legal del familiar.

6. Dicha solicitud deberá cursarse con una antelación mínima de tres días laborables y se concederá expresamente y de forma automática, siempre que no concurra una necesidad imperiosa del servicio.

Artículo 106. Permiso por conciliación o asuntos propios.

Todo el personal, a los efectos de contribuir a facilitar la conciliación de su vida familiar y laboral, y cualquiera que sea su régimen de trabajo, disfrutará al año de un día de Permiso retribuido. En el caso del personal con jornada en régimen de trabajo a turnos, su disfrute se hará coincidir preferentemente, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, con el inicio o finalización del descanso, o pudiendo servir incluso para ampliar las vacaciones.

Artículo 107. Permiso de Nochebuena o Nochevieja.

El personal de jornada normal disfrutará, a su elección siempre que las necesidades y el mantenimiento del servicio lo permitan, de un permiso de Nochebuena o Nochevieja, a cuyos efectos tendrá la consideración de día festivo, no recuperable, en aquellos años en los que coincida como laborable.

El personal de turnos a quien por las especiales características de su régimen de trabajo, así como el personal de jornada normal que por las citadas necesidades y mantenimiento del servicio, no pueda aplicárseles el anterior beneficio se le retribuirá con una compensación económica de 6,50 horas a razón del importe establecido en la columna de «Horas Extraordinarias» del Anexo II, del Convenio.

Artículo 108. Absentismo.

No computarán como faltas de asistencia, a los efectos de lo dispuesto en el párrafo primero del apartado d) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, las ausencias debidas al disfrute de los permisos de asistencia a pruebas diagnósticas o asistencia médica, por razón de atención a menores y atención a dependientes o discapacitados antes previstas.

Artículo 109. Beneficios en materia de guarderías.

El Grupo Hc Energía asignará al trabajador y/o trabajadora por cada hijo/a, desde el quinto mes hasta los tres años de edad, una ayuda económica por guardería por un importe, para el año 2007, de 50 euros mensuales.

Este derecho se mantendrá en tanto en cuanto no fuera garantizado como prestación social de carácter estatal o autonómica.

Para años sucesivos, y con la reserva señalada en el párrafo anterior, la referida cuantía económica, se irá incrementando en función del aumento real que experimente el Índice de Precios al Consumo (IPC) del año anterior.

SECCIÓN 5.ª ACOSO MORAL Y FÍSICO, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**Artículo 110. Principios generales.**

1. Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

2. Considerando que cualquier actitud que contravenga este derecho entra en contradicción con la cultura empresarial del Grupo Hc Energía, y conscientes de que el acoso afecta directamente a la dignidad de la persona, así como a la productividad y la eficiencia en el trabajo, queda expresamente prohibida cualquier conducta en el ámbito laboral de acoso moral, físico, sexual o por razón de sexo.

3. La dirección del Grupo Hc Energía se compromete a elaborar y difundir, junto con la Representación Sindical, un código de buenas prácticas al respecto, como medida complementaria a las aquí señaladas.

4. El Grupo Hc Energía y los Representantes Legales de los Trabajadores de cada centro velarán por prevenir, impedir y castigar cualquier comportamiento susceptible de calificarse como acoso.

5. La prohibición de todo comportamiento de acoso en el ámbito laboral deberá respetarse con independencia de quien lo cometa (tanto personal directivo o personal ordinario de las propias empresas, como empleados de empresas de trabajo temporal, proveedores, clientes, contratistas o visitantes) y de si se cometen en el lugar de trabajo o en cualquier otro ambiente laboral fuera del centro de trabajo habitual en el que se encuentre por razones de trabajo (viajes, reuniones, fiestas, eventos o cualquier otra circunstancia con conexión laboral, incluidos los tiempos y lugares de desplazamiento del domicilio a cualquier destino de trabajo y viceversa).

Artículo 111. Conceptos.

En el ámbito laboral del Grupo Hc Energía se considerará acoso moral, acoso sexual o acoso por razón del sexo aquellas conductas tipificadas como tales en las disposiciones legales de aplicación de conformidad con la interpretación jurisprudencial dada en cada momento a las mismas.

Artículo 112. Represalias y falsas imputaciones.

1. El Grupo Hc Energía prohíbe las represalias contra cualquier persona que notifique, de buena fe, casos de discriminación, acoso, violencia o sospechas respecto a la política de discriminación positiva y contra cualquier persona que participe o, de otro modo, apoye una investigación desencadenada por dicha notificación.

2. Se considerará falta muy grave cualquier actuación de acoso o de represalia respecto de las personas que denuncien tales comportamientos, con los efectos sancionadores correspondientes a una falta de tal entidad, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales a que hubiere lugar.

3. No obstante lo dispuesto en párrafos anteriores, la falsa imputación a un compañero, superior, cliente, proveedor, asesor o tercero de cualquier clase de conductas constitutivas de acoso cuando se demuestre infundada tal acusación, en particular si ha recaído al respecto sentencia judicial absoluta, podrá considerarse infracción laboral de la máxima gravedad, al haber comprometido el prestigio o buen nombre del afectado.

Artículo 113. Difusión.

1. Al margen de la difusión que las presentes medidas tendrán a través de la publicación de este Convenio Colectivo, se procurará el adecuado conocimiento de las mismas a través de la realización de campañas informativas o acciones de formación que contribuyan a su conocimiento.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la

sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la Dirección de la Empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 114. Procedimiento de denuncia y esclarecimiento de responsabilidades.

1. Cualquier empleado o persona vinculada con el Grupo Hc Energía comunicará de inmediato, por escrito o verbalmente, a su superior, a la Dirección de RRHH, del Grupo Hc Energía o a sus Representantes Legales la existencia de cualquier dato o indicio suficiente que ponga de manifiesto la presunta existencia de acoso, violencia o represalia o de cualquier circunstancia laboral que pudiera degenerar en tales calificaciones.

2. Una vez que la Dirección de RR.HH. tome conocimiento de esa información, abrirá de forma inmediata una investigación para el esclarecimiento de los hechos y responsabilidades. Con la debida discreción, recabará información complementaria y las comprobaciones que estime oportunas al respecto; tras las que, de estimarse que concurren indicios suficientes, dará traslado de los hechos que se le reprochan a quien se impute su comisión para que, en el plazo de 5 días naturales presente escrito de alegaciones al respecto, con la proposición de la prueba que considere pertinente en su defensa. Vistas las alegaciones y, en su caso, practicada la prueba propuesta y adecuada al caso, se dará traslado de todo lo actuado a la Representación Legal de los Trabajadores que podrá emitir informe en el plazo de 5 días naturales. Tras lo cual, háyanse o no efectuado alegaciones o presentado informe, concluirá este expediente contradictorio bien con el archivo provisional o definitivo sin mayores consecuencias (de no resultar relevantes o concluyentes los hechos denunciados), bien con la propuesta de una medida subsanadora, bien con la imposición de la sanción correspondiente (si se determinara la existencia de la responsabilidad denunciada).

3. Se mantendrá, en la medida de lo posible, la confidencialidad, reserva y sigilo en todo el proceso de investigación, siempre que sea compatible con una investigación adecuada y con la oportuna medida subsanadora.

4. Será de tramitación obligatoria este procedimiento contradictorio interno con carácter previo al ejercicio de acciones legales en materia de acoso, paralizando cualquier plazo procesal al respecto.

SECCIÓN 6.^a MEDIDAS PROTECTORAS HACIA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 115. Marco de aplicación.

La violencia hacia las mujeres constituye una de las manifestaciones más graves de discriminación por razón del género. Sus secuelas abarcan distintas esferas personales y sociales, alcanzando también el ámbito laboral.

Las medidas de protección que se exponen a continuación serán ofrecidas a las trabajadoras del Grupo Hc Energía que sean víctimas de violencia de género, así como a sus hijos menores de edad a su cargo y que convivan con ella, siempre que el agresor sea una persona con la que la empleada del Grupo Hc Energía mantenga una relación de parentesco o afectividad (cónyuge, excónyuge, pareja de hecho o familiar de cualquier grado).

Las citadas medidas serán de aplicación desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquélla.

Artículo 116. Acuerdos de atención multidisciplinar.

El Grupo Hc Energía mantendrá a su cargo un acuerdo de prestación de servicios con uno o varios gabinetes de reconocido prestigio que, garantizando la confidencialidad más estricta, cubra tanto a la empleada víctima de violencia de género, como a sus hijos menores de edad a su cargo y que convivan con ella, pudiendo acudir directamente para que le sean prestados los siguientes servicios en materia de:

Apoyo psicológico: asistencia, información y atención a las víctimas y, en su caso, orientación familiar.

Apoyo médico: asistencia psiquiátrica.

Apoyo jurídico: asistencia jurídica especializada en materia de violencia doméstica, tramitando las actuaciones correspondientes a la solicitud de Orden de Protección, conducente a conseguir protección de su seguridad física (orden de alejamiento), protección jurídica (atribución de vivienda familiar, custodia de hijos, pensión de alimentos) y protección social (tramitación de prestaciones o medidas de asistencia social).

Artículo 117. Ayudas económicas y préstamos.

El Grupo Hc Energía ofrecerá una ayuda económica de 300 euros mensuales (importe revalorizable anualmente con el IPC real del año anterior que publique el INE) para los gastos que se produzcan de alquiler de vivienda habitual de aquella víctima de violencia de género que se vea obligada a dejar temporalmente su domicilio habitual, hasta entonces compartido con su agresor. Esta ayuda se mantendrá durante un plazo de

6 meses en caso de que no hayan variado las condiciones por las que se le concedió la citada ayuda.

Asimismo, este tipo de víctimas tendrán la posibilidad de acceder a préstamos específicos, siendo objeto de condiciones especiales respecto a facilidades de pago.

Artículo 118. Horarios y jornadas.

El Grupo Hc Energía ofrecerá a la víctima de violencia de género la mayor flexibilidad en materia de horarios y jornadas, facilitándoles el acceso al turno u horario que la víctima considere que mejor se adapta a sus necesidades de protección y organización personal y familiar, durante el período de tiempo necesario para normalizar su situación.

Las ausencias, totales o parciales, tendrán el carácter de justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención, o los servicios de salud, según proceda, y no se computarán como faltas de asistencia.

Asimismo, la solicitud de la trabajadora de una reducción de su jornada laboral será siempre atendida favorablemente, siendo ésta quien determinará en qué proporción.

Artículo 119. Permisos y vacaciones.

Se concederá a la trabajadora víctima de violencia de género el número de permisos de trabajo necesarios para poder realizar los trámites derivados de su situación. Dichos permisos tendrán la consideración de «Retribuidos» a todos los efectos.

Igualmente, se le permitirá variar su período vacacional, de modo que pueda hacer uso de éste en las fechas que le proporcionen un mayor grado de protección y asistencia.

Artículo 120. Cambio de lugar de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional al que viene desarrollando en cualquier otro centro de trabajo de las empresas del Grupo Hc Energía, pudiendo ser esta movilidad transitoria o definitiva, en función de sus necesidades de organización.

La empresa velará por que este traslado se posibilite con la urgencia que la situación requiere.

Art. 121. Excedencias.

La víctima tendrá derecho a la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, con independencia de la modalidad contractual y antigüedad en la empresa, durante un período de tiempo suficiente que le permita normalizar su situación.

Art. 122. Representación de los trabajadores.

Tan pronto se tenga conocimiento en una entidad del Grupo Hc Energía de un caso de violencia de género, se informará a la Representación de los Trabajadores, quien velará por el fiel cumplimiento de la Ley y lo establecido en este acuerdo, como garantía y protección de la víctima.

Será la trabajadora quien tenga la opción de elegir el ejercicio de uno de los derechos reconocidos o la simultaneidad del ejercicio de varios de los mismos.

En aquellos supuestos no contemplados expresamente en este acuerdo, se aplicarán las L.O. 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

SECCIÓN 7.^a DISCAPACIDAD

Art. 123. Marco de aplicación.

Las partes firmantes del presente Convenio desean contribuir a la promoción de la integración laboral de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario, en línea con el compromiso reflejado en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC 2007) firmado por las principales organizaciones empresariales y sindicales.

En el ámbito de vigencia del presente Convenio se establece el compromiso por parte empresarial de la contratación directa, de trabajadoras y trabajadoras con discapacidad, del 4% del empleo generado por los compromisos de ingresos por prejubilación conforme a lo regulado en la disposición adicional primera.

Art. 124. Igualdad de trato.

A fin de facilitar su plena integración en el empleo, los trabajadores/as con discapacidad prestarán sus servicios en condiciones que, de un lado, garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato y, de otro, les asegure progresar profesionalmente, fomentándose su acceso a las actividades formativas.

Art. 125. *Eliminación de barreras.*

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, tomarán las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad del mismo, en función de los requisitos y características del puesto y de las necesidades de cada situación concreta.

Art. 126. *Tipo de contratación.*

En línea con el compromiso del Grupo Hc Energía sobre la creación de empleo estable, se les aplicará la modalidad de contratación indefinida.

CAPÍTULO VIII

Representación, participación y acción sindicalSECCIÓN 1.^a PRINCIPIOS GENERALESArt. 127. *Derechos y sistema normativo.*

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

Art. 128. *Garantías de los Delegados de las Secciones Sindicales, miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

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

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

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

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

5. Los representantes a que se refiere el n.º 1 dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que legalmente correspondan que podrán ser acumuladas mensualmente por Secciones Sindicales, formando unas «bolsas de horas» que serán gestionadas por los Delegados Sindicales Generales de cada uno de los Sindicatos con representación suficiente en el conjunto de las empresas del Grupo Hc Energía según viene recogido en el art. 132 del presente Convenio Colectivo, quienes decidirán, en cada momento, qué personas de su Sección Sindical habrán de disfrutar los permisos disponibles, hasta el crédito mensual establecido.

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

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

7. En todo caso, para ausentarse del trabajo, con cargo a este crédito, deberá ponerse en conocimiento de la Dirección de RR.HH., con la debida antelación, mediante la oportuna «comunicación de ausencias»

que habrá de ser autorizada por el Delegado Sindical General o persona en quien éste delegue, a efectos de su traslado al Mando responsable de la Unidad o Servicio correspondiente, y poder garantizar así la cobertura de las necesidades del servicio.

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

Su designación como componente de la comisión deliberadora del Convenio Colectivo.

Las de asistencia a las reuniones convocadas por la Dirección.

Las correspondientes a las utilizadas en las reuniones de los Comités y Subcomités de Seguridad, si formaran parte de los mismos.

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

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

Las utilizadas al ser citado por la Autoridad Laboral.

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

10. Cuando algún Delegado Sindical, Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa le coincida un permiso sindical con un día de descanso, se trasladará dicho descanso a otro día laborable.

SECCIÓN 2.^a REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN DEL PERSONALArt. 129. *Comité de Empresa.*

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

Las funciones, garantías y derechos de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, serán las recogidas en la legislación que les sea aplicable.

SECCIÓN 3.^a ACCIÓN SINDICALArt. 130. *De la representación general de los trabajadores.*

Al amparo de lo establecido en los artículos 7 y 129.2 de la Constitución, 7 y 10 de la LOLS y 61 del Estatuto de los trabajadores, con el fin de coordinar las relaciones sociolaborales, dadas las dificultades derivadas de la diversidad y ubicación de centros de trabajo de las empresas del Grupo Hc Energía pertenecientes al ámbito de aplicación del presente Convenio, así como a la complejidad de temas que pueden suscitarse, se establece que, las Secciones Sindicales que cumplan las condiciones a que se refiere el primer párrafo del art. 132, asumen en su conjunto la representación general de los trabajadores de las citadas empresas. En consecuencia, los acuerdos de carácter general que se adopten entre la Dirección y las referidas Secciones Sindicales, en función de la mayoría de la representatividad que ostenten, vincularán a la totalidad de los trabajadores y producirán todos los efectos que las leyes prevean, pudiendo, en su caso, ser inscritos en el registro correspondiente de la Dirección General de Trabajo.

Art. 131. *De los sindicatos.*

Se reconoce el papel de los Sindicatos debidamente implantados en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, para el adecuado tratamiento de las relaciones con sus trabajadores.

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

Se regula la acción sindical general mediante Delegados de Secciones Sindicales en atención a las características de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, y de su dispersión geográfica de centros de trabajo, distinguiéndola de la específicamente derivada de la administración y gestión del Convenio Colectivo la cual se regirá por las propias estipulaciones o cláusulas pactadas en el mismo

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

Art. 132. *De las Secciones Sindicales.*

Los Sindicatos que cuenten, al menos con una representación del 10 % de la totalidad de los miembros de los Comités de Empresa en el ámbito de desarrollo y aplicación del actual Convenio Colectivo, los Sindicatos de Comunidad Autónoma con la doble condición de obtener una representación en las empresas del Grupo Hc Energía pertenecientes al ámbito de aplicación del Convenio: de al menos un 15 % en su ámbito y de un 10

% en el conjunto de las citadas empresas, y los firmantes de este Convenio Colectivo, podrán constituir Secciones Sindicales a nivel del ámbito de aplicación del presente Convenio, de conformidad con sus estatutos y lo que se conviene en el presente capítulo y siempre que su constitución se ajuste a las condiciones que se establecen.

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

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

Las Secciones Sindicales, con la debida implantación en las Empresas sujetas al presente Convenio ostentarán la capacidad y facultad de la negociación de Convenios Colectivos en tal ámbito.

Art. 133. *Cargos electivos sindicales.*

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

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

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

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

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

Art. 134. *Delegados Sindicales.*

1. La Sección Sindical que cumpla los requisitos del párrafo 1.º del art. 132, nombrará un Delegado Sindical General, si así lo estimara conveniente, que la representa a nivel del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, con carácter general y a todos los efectos.

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

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

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

c) Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y del Comité Central de Seguridad y Salud, con voz pero sin voto.

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

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

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

2. De igual forma, las Secciones Sindicales podrán designar en las zonas geográficas y centros de trabajo con más de 100 trabajadores o por agrupaciones de ellos que sumados superen ese número un Delegado Sindical Local, siempre que acrediten poseer un nivel de afiliación superior al diez por ciento de la plantilla activa en los centros de trabajo de las empresas sujetas al ámbito de este Convenio en la respectiva zona o, sin

alcanzar dicho porcentaje, cuando su representatividad sea admitida por la Dirección de las Empresas

Los Delegados Sindicales Locales, que deberán ser elegidos por y entre los afiliados de su Sindicato, ostentarán la representación del mismo dentro de su respectivo ámbito y, bajo la coordinación del Delegado Sindical General, defenderán los intereses de sus afiliados y servirán de interlocutor entre éstos y los mandos responsables de la Empresa, gozando de las mismas garantías legales que, para los miembros del Comité de Empresa, se establece en los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 135. *Cuota sindical.*

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

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

SECCIÓN 4.ª ASAMBLEAS DE TRABAJADORES

Art. 136. *Régimen de las asambleas.*

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

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

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

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

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

SECCIÓN 5.ª UTILIZACIÓN MEDIOS INFORMÁTICOS

Art. 137. *Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales.*

1. Dotación. La utilización de los medios informáticos por parte de los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales se considera condicionada a que por la Dirección de las Empresas del Grupo Hc Energía no se desautorice la misma por necesidades empresariales, informáticas o ejercicio abusivo e inadecuado de los mismos.

2. Condiciones generales de utilización.

2.1 El uso de las herramientas informáticas puestas a disposición de los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales se limitará, respecto a las notificaciones individuales a trabajadores y sus afiliados respectivos, exclusivamente, a avisos o convocatorias.

En este sentido, no se permitirá el envío masivo de correos con documentos adjuntos cuya extensión pueda bloquear el servidor o limitar de cualquier modo su rapidez o eficiencia, intercambio de posiciones negociadoras, debates, difusión de documentos sindicales o de cualquier otra materia, los cuales deberán encauzarse a través de la página Web o Tablón Virtual que para uso exclusivo de las representaciones legales de los trabajadores se ha creado al efecto.

2.2 Queda expresamente prohibida la utilización del correo electrónico para el envío de comunicados insultantes, despectivos o ridiculizantes a otros sindicatos, afiliados, trabajadores, clientes, proveedores, asesores o terceros de cualquier clase vinculados de cualquier manera o por cualquier título con la actividad de las empresas.

CAPÍTULO IX

Beneficios sociales

SECCIÓN 1.^a COMPLEMENTOS ASISTENCIALES

Art. 138. *Garantías en situación de Incapacidad Temporal, Maternidad y Paternidad.*

1. Cuando se encuentre en situación de incapacidad temporal y contingencia protegible de maternidad y paternidad, el personal disfrutará de las siguientes garantías:

a) En enfermedad común.

Durante los siete primeros días de la baja tendrá garantizado el 90% de las percepciones correspondientes a los conceptos de Sueldo y Pagas extraordinarias y el SIR Pensionable si lo hubiera.

Esta garantía se elevará al 95% de las referidas percepciones desde el octavo hasta el decimoquinto día, ambos inclusive.

A partir del decimosexto día de la baja, y con independencia de la duración del proceso de incapacidad temporal, la garantía alcanzará al 100% de los conceptos retributivos señalados.

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

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

Se garantiza el 100% de las referidas percepciones retributivas desde el primer día de la baja.

El personal de turnos percibirá además, desde el inicio del proceso, el importe correspondiente al Plus de turnicidad que hubiera devengado de haberse encontrado en situación activa.

2. En cualquier caso, dicha garantía se encuentra supeditada al reconocimiento del derecho al percibo de la prestación de incapacidad temporal o contingencia protegible de maternidad, paternidad, así como a su efectiva percepción a la que complementa y por tanto, a que no se haya incurrido en ninguna de las situaciones que la normativa establece para la denegación, anulación o suspensión del derecho al subsidio de incapacidad temporal, constituyendo en todo caso una garantía complementaria y no sustitutiva.

El disfrute de las anteriores garantías en situación de incapacidad temporal se entiende condicionado, además, al hecho de que el Servicio Médico lleve a cabo las pruebas y reconocimientos médicos que por parte de aquél se consideren pertinentes y necesarios, inclusive las que pudieran requerir su ingreso en un centro hospitalario, para controlar y verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador, así como el cumplimiento por el mismo del tratamiento médico que le ha sido recomendado.

Por ello, cualquier actuación del trabajador que impida la efectiva realización de tales pruebas o reconocimientos médicos, se entenderá como una negativa del mismo a la verificación de su estado de salud y al necesario control al que queda condicionado el disfrute de las anteriores garantías.

Por tanto, tal negativa, en los términos expuestos, dará lugar a la inmediata suspensión del derecho al percibo de esas mejoras o garantías de las prestaciones, en tanto en cuanto el trabajador se niegue, impida o se oponga a colaborar con los profesionales sanitarios encargados de efectuar y/o gestionar la realización de los exámenes de salud pertinentes.

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

Art. 139. *Ayuda especial a discapacitados.*

Los trabajadores activos o pasivos que tengan reconocidos por la Seguridad Social beneficiarios discapacitados, recibiendo a cargo de la misma la prestación oficial por este concepto, percibirán para el año 2007, bajo los mismos condicionamientos, la cantidad de 68,87 euros mensuales.

SECCIÓN 2.^a ATENCIONES SOCIALES

Art. 140. *Comisión de Acción Social.*

Las ayudas y beneficios sociales que se regulan en los artículos que siguen serán gestionados por la Comisión de Acción Social que estará integrada por 7 miembros designados por la Representación Legal de los

Trabajadores y elegidos de entre el conjunto de todos ellos de manera proporcional a las representaciones que cada sindicato firmante del presente Convenio ostenten en el conjunto de las empresas.

Art. 141. *Préstamos para la vivienda.*

1. Las Empresas, continuando con su programa social de concesión de préstamos al personal fijo para adquisición o construcción de viviendas, destinará durante el año 2007 la cantidad de 233.521 euros a este concepto.

2. Estos préstamos serán destinados a viviendas propias y que constituyan residencia habitual del trabajador, concediéndose, previo informe favorable de la Representación Social, por una cuantía máxima de 12.000 euros y por una sola vez a cada trabajador, sin devengar interés alguno, a amortizar mediante descuento mensual en nómina en un plazo máximo de ocho años, siendo requisito indispensable tener dos o más años de antigüedad en la Empresa de que se trate.

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

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

Art. 142. *Préstamos para adquisición o reparación de vehículos.*

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

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

3. El fondo o dotación global destinado por las Empresas sujetas al presente Convenio para la atención de este tipo de préstamos queda establecido para el año 2007 en 151.880 euros.

Art. 143. *Residencias de descanso.*

1. Con el fin de facilitar el descanso a su personal, las Empresas sujetas al presente Convenio continuarán el actual programa de residencias de descanso, destinando a este fin la cantidad de 191.167 euros durante el año 2007, en cuyo importe quedarán comprendidos los alquileres y gastos de conservación y servicio.

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

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

Art. 144. *Becas y ayudas escolares.*

1. Se constituye por las empresas sujetas a este Convenio un fondo de 302.074 euros, con destino a la concesión de becas de estudio, ayudas para gastos de internado o a mediopensionistas, y subvenciones para adquisición de libros de texto, durante el año 2007.

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

Art. 145. *Actividades culturales y deportivas.*

El fondo social que constituirán las empresas sujetas al presente Convenio, destinado a atenciones culturales y deportivas, y cuya gestión corre a cargo de la Comisión de Acción Social, estará dotado durante el año 2007 con 16.484 euros.

Art. 146. *Otros préstamos.*

1. Durante el año 2007 la Dirección de las Empresas, previo acuerdo favorable de la Comisión de Acción Social, concederá, en la forma y condiciones previstas en la referida norma, anticipos al personal hasta un límite global de 150.000 euros.

2. Las empresas sujetas a este Convenio constituirán un fondo especial para equipamientos del hogar familiar (electrodomésticos, mobiliario, etc.) por un montante global de 150.000 euros, durante el año 2007, con cargo al que se concederán préstamos por las empresas al 50% del interés preferencial con que estén operando las entidades financieras.

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

Art. 147. Disponibilidad de los fondos.

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

Art. 148. Suministro de energía eléctrica.

El personal en activo disfrutará, a partir de la firma del presente Convenio y a lo largo de su relación laboral, de suministro de energía eléctrica, en su domicilio habitual, en las condiciones que a continuación se establecen:

1. 1.200 kWh/año de cupo gratuito.
2. Desde 1.201 hasta 3.000 kWh/año al importe de 0,0012 euros/kWh.
3. Desde 3.001 hasta 8.000 kWh/año, el 50% de descuento sobre la tarifa de clientes ordinaria.
4. Desde 8.001 hasta 15.000 kWh/año, el 25% de descuento sobre la tarifa de clientes ordinaria.

El mantenimiento de este beneficio supone el pago de las facturas periódicas expedidas, que se realizará necesariamente a través de domiciliación bancaria.

El fraude, debidamente probado conforme a las reglas comúnmente establecidas en derecho, en el disfrute de este beneficio comportará la privación indefinida del mismo.

SECCIÓN 3.^a SISTEMA DE PREVISIÓN SOCIAL

Art. 149. Plan de Pensiones.

1. La Dirección del conjunto de las empresas a las que resulta de aplicación el presente Convenio Colectivo de Grupo promoverá las iniciativas pertinentes de toda índole para preparar y someter a la aprobación de las correspondientes Comisiones de Control, la transformación del vigente Plan de Pensiones del Grupo Hidrocantábrico en un Plan de Pensiones de Promoción Conjunta en el que estén integradas el conjunto de las expresadas empresas, incluso aquellas que no dispongan en la actualidad de Plan de Pensiones, y para la totalidad de los empleados de las mismas. Como consecuencia de éste proceso resultará que todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio se regirán por un único Plan de Promoción Conjunta, que será el resultante del proceso, extinguiéndose simultáneamente los demás. A estos efectos se tomará en cuenta lo previsto en el art. 41 del Reglamento de Especificaciones del propio Plan de Pensiones del Grupo en relación con lo establecido en el art. 18 y concordantes del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero.

2. En el proceso de transformación e integración que se lleve a efecto se tomarán en cuenta los Reglamentos de Especificaciones de los diversos planes de pensiones que se transformarán y que se extinguirán, y se procederá a unificar el concepto de retribución pensionable del partícipe en los conceptos de sueldo y pagas extraordinarias, además de los que estén reconocidos como SIR Pensionable. En el Reglamento de Especificaciones del nuevo plan resultante se recogerán como «condiciones particulares», los porcentajes de contribución y aportación que en cada caso corresponde, respectivamente, a las entidades promotoras y a los partícipes de los Planes de Pensiones de las empresas del Grupo sujetas al proceso de integración.

3. No se podrán adoptar decisiones en el proceso de integración que no cuenten con el voto favorable de la Dirección de las Empresas.

CAPÍTULO X

Código de Conducta y Régimen Disciplinario

SECCIÓN 1.^a CÓDIGO DE CONDUCTA

Art. 150. Conducta ética en la actividad y en el entorno de trabajo.

1. En el desarrollo de todas las actividades del Grupo Hc Energía:

1.1 En las actuaciones profesionales de directivos y empleados del Grupo Hc Energía se extremará la atención al cumplimiento la legislación vigente de aplicación a las actividades desempeñadas.

1.2 Prestarán a las autoridades de supervisión y fiscalización toda la colaboración a su alcance, satisfaciendo las peticiones que le sean dirigidas y no adoptando ningún comportamiento que pueda impedir el ejercicio de las competencias de supervisión por parte de esas autoridades.

2. En el entorno de trabajo:

2.1 Todas las actuaciones estarán guiadas por los más elevados patrones de integridad, honestidad y transparencia.

2.2 Todos los directivos y empleados del Grupo Hc Energía facilitarán a sus superiores información veraz, explicarán con total transparencia sus decisiones y comportamientos profesionales, actuando siempre de forma leal a los principios e intereses del Grupo Hc Energía.

2.3 Las situaciones que puedan generar conflictos entre los intereses personales y el deber de lealtad para con la empresa u otros colaboradores, deben ser de inmediato comunicados por escrito a un superior.

2.4 Se prohíbe toda práctica de corrupción, en todas sus formas activas y pasivas, ya sea a través de actos u omisiones, bien a través de la creación o el mantenimiento de situaciones de favor o irregulares.

2.5 Se establece un compromiso de consulta previa a la Dirección para la aceptación de cualquier designación para el ejercicio de otra actividad profesional externa que pudiera condicionar su independencia, interferir con sus atribuciones o con las actividades de la empresa.

2.6 Los empleados del Grupo Hc Energía con relaciones familiares o equiparadas dentro del mismo no deberán ejercer su actividad profesional en relación jerárquica o funcional directa entre sí. En caso de que excepcionalmente y por un periodo transitorio, se de esta circunstancia, durante el tiempo que dure la misma, se garantizará la objetividad de los procesos de evaluación, apreciación del desempeño, promoción etc.

2.7 El patrimonio de la empresa deberá ser protegido por todos y usado sólo en la ejecución de los procesos de negocio, asegurando su uso eficiente.

Art. 151. Protección, conservación del Medio Ambiente y sostenibilidad.

1. Todos los empleados del Grupo Hc Energía se implicarán en los aspectos medioambientales a través de la mejora continua, promoviendo y fomentando la protección y conservación del Medio Ambiente.

2. Dentro de esa Política Medioambiental se establecen los siguientes objetivos:

Crear valor a la Sociedad integrando el respeto y la protección del Medio Ambiente y la responsabilidad social con los aspectos económicos encaminados a la Compañía hacia el Desarrollo Sostenible.

Cumplir con la legislación y normativa ambiental aplicable.

Establecer objetivos y metas medioambientales alineados con el compromiso de mejora continua.

Exigir que los proveedores cumplan con los requisitos medioambientales exigidos por el Grupo Hc Energía.

Establecer los canales adecuados para la formación, sensibilización y comunicación de nuestros empleados en materia medioambiental.

Comunicar a la Sociedad en general nuestro compromiso de protección del Medio Ambiente.

Art. 152. Control interno.

1. Resulta de vital importancia el establecimiento de adecuados controles internos en el desarrollo de las funciones y responsabilidades de la estructura del Grupo Hc Energía.

2. Dichos controles tendrán especial importancia y relevancia en el área financiera, contribuyendo a prevenir y cubrir posibles riesgos.

3. En consecuencia, todos los empleados del Grupo Hc Energía prestarán la máxima colaboración y cooperación en la aplicación de tales controles, evitando cuidadosamente su elusión o desnaturalización.

SECCIÓN 2.^a RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 153. Normas generales.

1. Los incumplimientos laborales de los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en el presente capítulo y en la legislación vigente.

2. La Dirección de la empresa deberá informar al Comité de Empresa de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves, conforme a lo dispuesto en el art. 64.1.7.º del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de poder solicitar su intervención previa cuando las circunstancias lo permitan y aconsejen. En estos casos el Comité observará de manera particularmente escrupulosa su deber de secreto y confidencialidad.

Art. 154. Normas de aplicación.

Salvo que las partes acuerden un régimen distinto durante la vigencia del presente Convenio será de aplicación las previsiones contenidas en los artículos 17 al 19 del Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos de 13 de mayo de 1997, incluidas en el Anexo VII.

Cláusula de Garantías Individuales

La entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, no afecta al mantenimiento de los derechos, condiciones laborales y beneficios sociales que superan los previstos en su texto, que previamente han venido siendo disfrutadas y ostentadas por el personal que hasta las 24 horas del día 31 de diciembre de 2006 estaba sujeto a las condiciones sociolaborales reguladas en el Convenio Colectivo 2003-2006 para las empresas Hidroeléctrica del Cantábrico S.A. e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica S.A.U., por lo que los empleados de las mencionadas empresas conservaran como derechos adquiridos y condiciones más beneficiosa «ad personam» de carácter irrevocable todos aquellos derechos, condiciones laborales y beneficios sociales vigentes a 31 de diciembre de 2006 disfrutados a título individual, y otorgados y disfrutados como consecuencia y por aplicación de dicho Convenio. Dicho reconocimiento tiene carácter individual e irrevocable de modo que los mencionados derechos, condiciones laborales y beneficios sociales pasan a formar parte del nexo contractual de cada uno de los empleados afectados, por lo que no serán disponibles por futuros Convenios Colectivos o pactos de cualquier naturaleza o eficacia.

Estos derechos y garantías se mantendrán inalterables cualquiera que sea la empresa titular de la relación laboral dentro del grupo o empresas vinculadas que se subroguen en la relación laboral de los trabajadores afectados.

Se consideran de carácter individual a estos efectos los derechos que en cada caso tuviese reconocido el personal en el Convenio Colectivo 2003/2006 para las empresas Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A. e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U. relativos al salario, el tiempo de trabajo, regímenes de descanso, clasificación profesional, sistemas de previsión social, complementos asistenciales, atenciones sociales, readmisión en caso de despido improcedente y cuantas otras condiciones de empleo son susceptibles de disfrute por un empleado aisladamente considerado y pueda referirse a su relación laboral con la correspondiente empresa.

Para evitar cualquier duda o malentendido al respecto, cada uno de los empleados afectados por lo dispuesto en esta cláusula, recibirá de su empresa el documento de garantías que se recoge en el Anexo VI en el que se concretarán personalmente, los derechos individuales a los que se refiere esta cláusula, así como su SIR, salario individual reconocido cuya definición se incluye en el art. 22 de este Convenio, este tendrá naturaleza de derechos, condiciones y beneficios sociales consolidados, irrevocables, no absorbibles ni compensables y revisables en la misma medida en que lo haga este y sucesivos Convenios que lo sustituyan, caso de que esto no ocurriera, para futuros incrementos se tendrá en cuenta los IPC reales de cada uno de los años en los que el Convenio no sufriera modificación, y con respeto, en todo caso, a lo dispuesto en el art. 23.2 de este Convenio.

Lo dispuesto en el art. 33 del Convenio Colectivo de Trabajo 2003-2006 para las empresas HC y HCDE se considerará como derecho individual reconocido para los empleados que se rigieron por dicho Convenio.

El contar con derechos individuales reconocidos o salario individual reconocido no podrá considerarse en sí mismos causa justificativa de la inclusión del personal que lo sustente en un expediente de regulación de empleo u otros procedimientos de carácter colectivo o plural que tengan por objeto la extinción de los correspondientes contratos de trabajo.

A la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo se mantendrán asimismo en vigor, y como derecho individual reconocido a los antiguos empleados de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U, los textos de las Actas correspondientes a acuerdos vigentes en el momento inicial del presente Convenio Colectivo, salvo incompatibilidad con las previsiones de este Convenio.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. *Retroactividad económica. Pago de atrasos.*

1. El diferencial entre las cantidades satisfechas en el ejercicio 2007 y las que corresponderían conforme a este Convenio Colectivo, resultará exigible y por tanto pagado dentro de los dos primeros meses del año 2008.

2. Asimismo, las repercusiones que pudiera tener el presente Convenio en las aportaciones al Plan de Pensiones para el año 2007, se ingresaran en el Plan a lo largo del año 2008.

3. Sólo podrán generar diferencial a favor del empleado los conceptos económicos salariales cuantificados en el presente Convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Prejubilaciones y empleo*

Ambas partes, conscientes de las cada vez mayores exigencias de un mercado liberalizado y competitivo como es el sector energético, y a los efectos de conseguir una mejor adecuación y respuesta organizativa a los

retos que ello supone, han decidido acordar en materia de empleo las medidas que a continuación se exponen y que van referidas a prejubilaciones y, como contrapartida, a nuevas contrataciones.

1. Prejubilaciones.—Se llevará a efecto un plan de jubilaciones durante la vigencia ordinaria del presente Convenio Colectivo conforme a las normas que siguen:

1. Podrán acogerse a la prejubilación los trabajadores con edad igual o superior a 60 años, a partir de julio de 2008, y que a los 65 años de edad vayan a cumplir los requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

La adhesión al plan de prejubilaciones será voluntaria.

2. Las solicitudes se cursarán ante la Dirección de RR.HH. con un plazo mínimo, que con carácter general, excepto la primera salida de julio de 2008, será de 6 meses de antelación a la fecha en que vaya a producirse su baja en la empresa. Se harán efectivas, una vez aceptadas por la Dirección, en la fecha inmediata siguiente de las dos que se regulan en el número 3 que sigue.

3. Las salidas del personal acogido tendrán lugar en los meses de enero y julio de cada año respectivo, iniciándose el referido proceso de salida en el mes de julio de 2008, e incluyendo en el mismo a las personas que lo hayan solicitado en el plazo previsto para cada una de las referidas fechas de salida y cuenten a la fecha del cese, en enero o julio, con 60 años de edad cumplidos. La última salida de personal tendrá lugar el 1 de enero de 2013 para quienes hayan cumplido 60 años de edad hasta las 24 horas del 31 de diciembre de 2012, lo hayan solicitado debidamente con anterioridad y se les haya aceptado. Más allá de dicha fecha no se producirán prejubilaciones, aunque el Convenio Colectivo se encontrase en ultraactividad.

Sin perjuicio de lo anterior se establece la posibilidad de extender la aplicación del presente régimen de prejubilaciones y, en todo caso, hasta completar el máximo de 200 personas con derecho inicial al mismo y contadas desde el comienzo de la aplicación del régimen, si, finalizado el año 2012, temporalmente no se hubiera acogido todo el personal con derecho al mismo.

4. La empresa podrá establecer una reserva, justificada por razones derivadas de la dificultad de cubrir el puesto de trabajo de que se trate, de hasta el 10% del personal que, cumpliendo los requisitos exigidos, solicitase acogerse a la prejubilación. Dicho 10% se computará única y exclusivamente sobre las solicitudes cursadas hasta 31 de diciembre de 2008. El personal sujeto a esta reserva percibirá mientras esté en dicha situación, que no podrá ser superior a un año, una compensación económica, adicional a su salario normal, en una sola paga anual equivalente al 50% del sueldo mensual.

5. De los 60 a los 65 años de edad, y una vez producido el cese en la empresa, el contrato de trabajo se encontrará en situación de suspensión, quedando relevadas las partes del mismo de sus respectivas obligaciones de trabajar y abonar salarios, así como de todas aquellas que son inherentes a las mismas, complementarias de ellas o su consecuencia obligada.

6. Durante la suspensión contractual la empresa asumirá las siguientes obligaciones:

a. Abonar al empleado una cantidad equivalente al llamado, en el Convenio, salario pensionable, así como al SIR Pensionable del trabajador si lo hubiera, más, en su caso, el 50%, tanto del importe en el momento de la prejubilación de lo que se viniera percibiendo por el concepto de plus de turno, como de la parte del salario no pensionable que por este plus de turno perciba, más, por último, el importe del Convenio Especial con la Seguridad Social en su nivel máximo. Los importes correspondientes a estos conceptos serán objeto de una revalorización anual prefijada del 3%, a operar en el mes de enero, y sin que proceda ninguna otra revalorización, cualesquiera que sean las causas o circunstancias que concurren.

b. Seguir efectuando la aportación correspondiente al trabajador al fondo de pensiones de la Compañía y hasta que el empleado cumpla 65 años de edad o cause alguna prestación en el plan. Dicha aportación se efectuará con los mismos porcentajes que venían aplicándose en el momento de la prejubilación sobre la base del importe de los conceptos pensionables reseñados en la letra a) inmediata anterior.

c. Proporcionar al trabajador los beneficios sociales que viniera disfrutando en aplicación del Convenio Colectivo. Serán beneficiarios de los mismos, en las condiciones previstas en el Convenio, el empleado mientras viva y su cónyuge superviviente tras su fallecimiento así como los hijos en aquellos beneficios referidos a ellos y que expresamente se autoricen por la empresa, atendidas las circunstancias que concurren.

7. Serán obligaciones del trabajador durante la suspensión contractual:

a. Suscribir, en su nivel máximo, el Convenio Especial con la Seguridad Social en el plazo reglamentariamente previsto al efecto para la cobertura de las contingencias de invalidez permanente, muerte y supervivencia por enfermedad común y accidente no laboral, jubilación y asistencia sanitaria, con eficacia desde el día siguiente al del cese en la prestación de ser-

vicios a la empresa. Deberá asimismo cotizar por un nivel máximo durante la vigencia del Convenio Especial, ya que el coste de dichas cotizaciones habrá sido incluido en la propuesta de jubilación correspondiente.

A requerimiento de la empresa, y en todo caso coincidiendo con las actualizaciones de las bases de cotización, así como en el supuesto de extinción del Convenio Especial, el empleado presentará el Convenio suscrito y los justificantes correspondientes al pago de cuotas.

b. Reserva y confidencialidad con respecto a los datos que haya conocido por razón de su puesto de trabajo en relación a la empresa, sus directivos, empleados, proveedores o asesores, sistemas de funcionamiento, actividades, técnicas de cualquier tipo o procedimientos comerciales o financieros.

c. Comunicar los datos personales y familiares que resulten necesarios para el cumplimiento de las obligaciones asumidas por la empresa y para la viabilidad del proceso de prejubilación en general.

El incumplimiento de las obligaciones anteriores, dependiendo de su gravedad y alcance, podrá exonerar a la empresa del cumplimiento de las suyas o liberarla de cualquier responsabilidad en cuanto a las consecuencias negativas que se produzcan.

Cualquier excepción a las obligaciones correspondientes al trabajador tendrá que ser establecida mediante la correspondiente autorización escrita específica.

8. Al cumplir el empleado los 65 años de edad, terminará el periodo de suspensión contractual y se producirá la extinción del contrato, teniendo derecho a solicitar la correspondiente pensión de jubilación ante los organismos competentes, sin perjuicio de percibir las prestaciones causadas en el Plan de Pensiones de la empresa, conforme a su reglamento.

A los efectos previstos en el párrafo anterior será irrelevante el importe de pensión que se determine, las variaciones que pueda experimentar la misma o su eventual denegación, suspensión o extinción.

Terminará también la suspensión con la consiguiente extinción contractual en caso de que sobrevengan cualquiera de las causas de extinción del Convenio Especial, lo que comportará el cese de las obligaciones aquí asumidas.

No obstante todo lo anterior, si la causa de la extinción contractual fuese el fallecimiento o invalidez del empleado, se mantendrán los beneficios sociales a favor de los familiares antes señalados y, a efectos de las garantías establecidas en el Reglamento del Plan de Pensiones, se considerará que su salario pensionable será el inicial, según lo previsto anteriormente y revalorizado anualmente al 3% hasta ese momento.

9. Se establecerá una compensación económica, en un solo pago, a percibir en el momento de la jubilación, conforme a los importes previstos a tal fin, que para el año 2008 se establece en un importe de 2.787,54 euros, el cual, será revisado anualmente en un porcentaje del 3% a lo largo de los años hasta el 2017 en cuyo momento alcanzaría un importe de 3.637,10 euros, por la liquidación y finiquito de los derechos de la Gratificación Especial del Día de la Energía y Compensación por Economato, al personal que mantuviera el derecho a estos beneficios.

10. Se firmará un documento individual de acuerdo, una vez aceptada la solicitud del empleado y antes del inicio de la suspensión contractual, especificándose las condiciones particulares del correspondiente trabajador que serán la concreción de las normas anteriores una vez aplicadas a su caso concreto.

II. Nuevas contrataciones.—El Grupo Hc Energía garantiza, en el ámbito temporal de la vigencia de este Convenio Colectivo, la incorporación de personal de nuevo ingreso en cualquiera de las empresas sujetas al mismo y en una cuantía equivalente al 50% de las bajas que por prejubilación, jubilación anticipada u obligatoria e invalideces que pudieran producirse. Ese 50% se computará en el conjunto del periodo de vigencia del presente Convenio, sin perjuicio de que el Grupo Hc Energía procure regularizaciones anuales que siempre estarán condicionadas, no obstante, a las necesidades de empleo efectuadas en cada momento.

La Comisión de Asuntos Laborales llevará a efecto el correspondiente seguimiento de este compromiso a fin de que al término de la vigencia del Convenio se cumplimente adecuadamente el compromiso del 50% de contrataciones en los términos antes indicados.

Segunda. *Complemento de jubilaciones anticipadas.*

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

Se establece además la posibilidad de que el trabajador pueda acogerse a esta jubilación entre los 61 y los 64 años, a su voluntad, siempre que hubiera cumplido el requisito de los 35 de servicio a la Empresa al alcanzar

los 60, aplicándose sobre la base reguladora de la pensión otorgada por la seguridad social, una mejora de prestación calculada en base a los porcentajes siguientes: 61 años 22%; 62 años 14%; 63 años 6%; complementos, en estos supuestos, necesarios para mejorar la prestación, como máximo hasta alcanzar el 90% de la base reguladora a que se hace referencia en el párrafo anterior.

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

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

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

Tercera. *Comisión Paritaria Asuntos Laborales.*

La Comisión Paritaria de Asuntos Laborales estará compuesta por siete representantes de las Empresas y otros siete representantes de los sindicatos firmantes del Convenio designados por estos en proporción a su representación en el conjunto de las empresas con las funciones previstas en el presente Convenio, entre otros los derechos de información y consulta previstos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, incluida la comunicación de cambio de personal a condiciones de fuera de Convenio, así como cualquier otra materia de contenido laboral que las partes propongan tratar en su seno.

La Comisión Paritaria de Asuntos Laborales podrá constituir Subcomisiones o Grupos de Trabajo más restringidos para la elaboración de los estudios, informes y propuestas que haya de emitir, así como para mantener la necesaria coordinación con el resto de las comisiones paritarias y órganos internos definidos en este Convenio.

Cuarta. *Asociación de Ayuda a Hijos Discapacitados de Trabajadores.*

Con objeto de favorecer la integración laboral y social de los discapacitados, tanto físicos como psíquicos, hijos de trabajadores de la Empresa, y con cargo a los fondos de beneficios sociales gestionados por la Comisión de Acción Social, se ha destinado a la referida Asociación un importe de seis mil quinientos treinta y ocho con noventa y uno (6.538,91) euros, durante el año 2007, a fin de promover, organizar y financiar cuantas iniciativas puedan favorecer la consecución de los fines expuestos.

Para el año 2008 y sucesivos, se irá incrementando automáticamente en función del aumento real que experimente el Índice de Precios al Consumo (IPC) del año anterior.

Quinta. *Concurrencia en ayudas y beneficios sociales*

En el caso de que los dos miembros de un matrimonio o pareja de hecho pertenezcan a la plantilla de alguna de las empresas del Grupo Hc Energía, solo uno de ellos podrá solicitar las ayudas y/o beneficios sociales previstos en este Convenio que en caso de discrepancia se distribuirán, si fueran divisibles, entre ambos trabajadores por mitad.

Las ayudas a hijos u otros dependientes tendrán naturaleza personal, encontrándose directamente vinculadas a la persona en beneficio de la que se reconoce.

Lo dispuesto en la presente Disposición no será de aplicación a las ayudas y beneficios gestionados por la Comisión de Acción Social que tendrán su propia regulación.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. *Compensación y absorción.*

Las condiciones establecidas en este Convenio sustituyen y compensan, en su conjunto, a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial o extrasalarial que viniera devengando anteriormente el personal por la aplicación de Convenios Colectivos, normas anteriores a los mismos, pactos individuales o concesión graciable de las Empresas, sin que en ningún caso el trabajador pueda sufrir disminución de la retribución global anual que disfrute.

Segunda. *Comisión de Interpretación, Aplicación y Desarrollo Normativo del Convenio.*

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

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

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

Tercera. *Solución de conflictos.*

Durante la vigencia de este Convenio, ambas partes se comprometen a resolver todas las discrepancias que, en el orden laboral, puedan surgir por medio de la negociación y el diálogo, por el sistema de mediaciones y, en último término, mediante arbitrajes voluntarios.

ANEXO I

Tabla salarial

| Grupos | Nivel de valoración | Escalones | | | | | | | | |
|--------|---------------------|-------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | | Entrada (0) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| I | 1 | 2.669,59 | 2.810,25 | 2.860,29 | 2.910,33 | 2.960,37 | 3.011,73 | 3.061,12 | 3.110,50 | 3.160,67 |
| | | | 1,1 | | | | | | | |
| | 2 | 2.525,13 | 2.658,15 | 2.708,85 | 2.759,54 | 2.810,25 | 2.860,29 | 2.910,33 | 2.960,37 | 3.011,73 |
| | | | 2,1 | | | | | | | |
| | 3 | 2.393,04 | 2.519,12 | 2.565,46 | 2.611,80 | 2.658,15 | 2.708,85 | 2.759,54 | 2.810,25 | 2.860,29 |
| | | | 3,1 | | | | | | | |
| 4 | 2.271,12 | 2.390,80 | 2.433,57 | 2.476,34 | 2.519,12 | 2.565,46 | 2.611,80 | 2.658,15 | 2.708,85 | |
| | | 4,1 | | | | | | | | |
| II | 2.155,98 | 2.269,59 | 2.309,99 | 2.350,39 | 2.390,80 | 2.433,57 | 2.476,34 | 2.519,12 | 2.565,46 | |
| | | 5,1 | | | | | | | | |
| 6 | 2.043,11 | 2.150,77 | 2.190,38 | 2.299,99 | 2.269,59 | 2.309,99 | 2.350,39 | 2.390,80 | 2.433,57 | |
| | | 6,1 | | | | | | | | |
| III | 7 | 1.835,41 | 1.932,13 | 2.005,01 | 2.077,89 | 2.150,77 | 2.190,38 | 2.299,99 | 2.269,59 | 2.309,99 |
| | | | 7,1 | | | | | | | |
| | 8 | 1.721,41 | 1.812,11 | 1.852,12 | 1.892,13 | 1.932,13 | 2.005,01 | 2.077,89 | 2.150,77 | 2.190,38 |
| | | | 8,1 | | | | | | | |
| | 9 | 1.564,51 | 1.646,94 | 1.701,99 | 1.757,04 | 1.812,11 | 1.852,12 | 1.892,13 | 1.932,13 | 2.005,01 |
| | | | 9,1 | | | | | | | |
| IV | 10 | 1.482,10 | 1.560,19 | 1.589,11 | 1.618,02 | 1.646,94 | 1.701,99 | 1.757,04 | 1.812,11 | 1.852,12 |
| | | | 10,1 | | | | | | | |
| | 11 | 1.403,09 | 1.477,02 | 1.504,74 | 1.532,46 | 1.560,19 | 1.589,11 | 1.618,02 | 1.646,94 | 1.701,99 |
| | | | 11,1 | | | | | | | |
| | 12 | 1.328,60 | 1.398,60 | 1.424,74 | 1.450,89 | 1.477,02 | 1.504,74 | 1.532,46 | 1.560,19 | 1.589,11 |
| | | | 12,1 | | | | | | | |
| V | 13 | 1.258,60 | 1.324,91 | 1.349,48 | 1.374,04 | 1.398,60 | 1.424,74 | 1.450,89 | 1.477,02 | 1.504,74 |
| | | | 13,1 | | | | | | | |
| | 14 | 1.192,00 | 1.254,81 | 1.278,18 | 1.301,54 | 1.324,91 | 1.349,48 | 1.374,04 | 1.398,60 | 1.424,74 |
| | | | 14,1 | | | | | | | |
| | 15 | 1.105,57 | 1.188,27 | 1.210,45 | 1.232,62 | 1.254,81 | 1.278,18 | 1.301,54 | 1.324,91 | 1.349,48 |
| | | | 15,1 | | | | | | | |

(*) A partir del escalón 5 y 4 (E) de cada nivel retributivo se aplicaría, para los porcentajes de aportación al Plan de Pensiones, para los importes de Horas Extraordinarias, Plus de Asistencia y Puntualidad, así como también, si existiese salto en su valor, para el Plus de Turnicidad, el correspondiente escalón retributivo 1 del nivel vertical inmediatamente superior, con excepción del personal que, son anterioridad a la firma del presente Convenio, estuviera encuadrado en el antiguo Sistema de Categorías Profesionales, y hubiera elegido, a partir de la referida firma, optar por reintegrarse en el Sistema de Grupos profesionales/Puestos-Tipo, a los que, en este caso, se les aplicarán los importes correspondientes al escalón 1 de dos niveles verticales superiores.

ANEXO II

Horas Extraordinarias y Compensadas

| Niveles | Importes Horas Compensadas | Importe Horas Extraordinarias |
|---------|----------------------------|-------------------------------|
| 1 | 12,54 | 29,26 |
| 2 | 11,95 | 27,85 |
| 3 | 11,43 | 26,69 |
| 4 | 10,66 | 24,90 |
| 5 | 10,18 | 23,79 |
| 6 | 9,75 | 22,78 |

| Niveles | Importes Horas Compensadas | Importe Horas Extraordinarias |
|---------|----------------------------|-------------------------------|
| 7 | 8,80 | 20,49 |
| 8 | 7,93 | 18,49 |
| 9 | 7,18 | 16,80 |
| 10 | 6,80 | 15,93 |
| 11 | 6,39 | 14,94 |
| 12 | 6,08 | 14,15 |
| 13 | 5,78 | 13,49 |
| 14 | 5,63 | 13,16 |
| 15 | 5,41 | 12,61 |

ANEXO III

Catálogo de puestos-tipo

| PUESTO -TIPO | GRUPO | NIVEL DE VALORACION | NR | ND |
|---|-------|---------------------|----|----|
| ADMINISTRADOR DE BASE DE DATOS | III | 8 | | |
| ADMINISTRADOR DE SISTEMAS DE TELECONTROL | II | 6 | | |
| ADMINISTRADOR DEL SISTEMA DE SISTEMAS INFORM. | II | 6 | | |
| ADMINISTRATIVO DE LECTURAS | IV | 10 | | |
| ADMINISTRATIVO DE CONTABILIDAD UN. ADMTVA. GENERACION | III | 9 | | |
| ADMINISTRATIVO DE ORDENES DE SERVICIO | IV | 10 | | |
| ADMINISTRATIVO COMERCIAL | IV | 10 | | |
| ADMINISTRATIVO CONTABLE Y GESTION ADMON. GENERACIÓN | III | 8 | | |
| ADMINISTRATIVO DE ADMINISTRACION DE PERSONAL | III | 8 | | |
| ADMINISTRATIVO DE ALMACENES | III | 9 | | |
| ADMINISTRATIVO DE ALMACENES DE CENTRAL TÉRMICA | IV | 10 | | |
| ADMINISTRATIVO DE ASESORIA JURIDICA | III | 9 | | |
| ADMINISTRATIVO DE ATENCION AL CLIENTE | III | 9 | | |
| ADMINISTRATIVO DE CENTRAL TÉRMICA | IV | 10 | | |
| ADMINISTRATIVO DE CICLO COMBINADO | IV | 10 | | |
| ADMINISTRATIVO DE COGENERACIÓN Y RESIDUOS | IV | 10 | | |
| ADMINISTRATIVO DE COMPRAS | III | 9 | | |
| ADMINISTRATIVO DE CONTABILIDAD. UN. ADMON. Y CONTROL DISTR. | III | 9 | | |
| ADMINISTRATIVO DE CONTROL | IV | 10 | | |
| ADMINISTRATIVO DE GESTION CONTABLE | III | 8 | | |
| ADMINISTRATIVO DE GESTION FISCAL | III | 8 | | |
| ADMINISTRATIVO DE OFICINA COMERCIAL | IV | 11 | | |
| ADMINISTRATIVO DE PERSONAL DE CENTRAL TERMICA | III | 9 | | |
| ADMINISTRATIVO DE PLANIFICACION ESTRATEGICA | III | 8 | | |
| ADMINISTRATIVO DE PROYECTOS ELECTRICOS | IV | 10 | | |
| ADMINISTRATIVO DE REGISTRO DE GESTION DOCUMENTAL | III | 9 | | |
| ADMINISTRATIVO DE REPROGRAFIA | IV | 12 | | |
| ADMINISTRATIVO DE TESORERIA | III | 8 | | |
| ADMINISTRATIVO MEDIDA, CONTROL Y CALIDAD DE ENERGIA | IV | 10 | | |
| ADMINISTRATIVO ORDENES SERVICIO Y LECTURAS | IV | 10 | | |
| ADMINISTRATIVO PLANIFICACION Y GESTION C. TERMICA | IV | 10 | | |
| AGENTE COMERCIAL DE OFICINA COMERCIAL | III | 9 | | |
| ALMACENERO DE CENTRAL TERMICA | IV | 10 | | |
| ANALISTA ARAMO | II | 5 | | |
| ANALISTA DE DPTO. QUIMICO DE CENTRAL TERMICA | III | 9 | X | |
| ANALISTA-PROGRAMADOR | II | 6 | | |
| ANALISTA-PROGRAMADOR ARAMO | II | 6 | | |
| ANALISTA-PROGRAMADOR NOMINA | II | 5 | | |
| ASESOR JURIDICO | I | 2 | | |
| D.U. ENFERMERÍA | II | 6 | | X |
| AUXILIAR DE GESTION DE MANTENIMIENTO | IV | 10 | | |
| AUXILIAR DPTO. QUIMICO C.TERMICA | IV | 11 | | |

| PUESTO -TIPO | GRUPO | NIVEL DE VALORACION | NR | ND |
|---|-------|---------------------|----|----|
| AUXILIAR TÉCNICO DE ENSAYOS | IV | 10 | | |
| AUXILIAR TÉCNICO DE MARKETING | III | 9 | | |
| AYUDANTE DE ALMACEN | IV | 11 | | |
| AYUDANTE DE SUPERVISOR ELÉCTRICO C. TERMICA | IV | 11 | X | |
| AYUDANTE DE SUPERVISOR MECÁNICO DE C. TERMICA | IV | 11 | X | |
| CHOFER | IV | 11 | | |
| CHOFER DE DIRECCION | IV | 11 | | |
| COORDINADOR DE AREA DE PROYECTOS E INVERSIONES | II | 4 | | |
| COORDINADOR DE FORMACION Y SEGURIDAD | III | 7 | | |
| COORDINADOR DE GIS | III | 8 | | |
| DELINEANTE DE INGENIERIA CIVIL | III | 9 | | |
| DELINEANTE-PROYECTISTA OF. TECNICA C. TERMICA | III | 8 | | |
| ENCARGADO ARCHIVO GRAL. DE GESTION DOCUMENTAL | II | 6 | | |
| ENCARGADO DE CONTABILIDAD UN. ADMTVA. GENERACION | II | 5 | | |
| ENCARGADO DE ADMINISTR. Y GESTION DE PERSONAL | II | 4 | | |
| ENCARGADO DE ADMINISTRACION DE PERSONAL | II | 5 | | |
| ENCARGADO DE ALMACEN DE CICLO COMBINADO | III | 7 | | X |
| ENCARGADO DE ALMACENES DE CENTRAL TERMICA | III | 7 | | X |
| ENCARGADO DE ARQUITECTURA Y MTO°. EDIFICIOS | II | 6 | | X |
| ENCARGADO DE ASESORIA JURIDICA | III | 7 | | |
| ENCARGADO DE AUSCULTACION | III | 8 | | |
| ENCARGADO DE CARBONEO | III | 9 | | |
| ENCARGADO DE CARBONEO Y CENIZAS | III | 8 | | X |
| ENCARGADO DE CC.HH. | III | 9 | X | |
| ENCARGADO DE CENIZAS | III | 9 | | |
| ENCARGADO DE COMUNICACION INTERNA | II | 5 | | |
| ENCARGADO DE CONSOLIDACION CONTABLE | II | 6 | | |
| ENCARGADO DE CONTABILIDAD | II | 4 | | |
| ENCARGADO DE CONTABILIDAD UN. ADM. Y CONTROL DISTR. | II | 5 | | |
| ENCARGADO DE DEPARTAMENTO QUIMICO | II | 6 | | X |
| ENCARGADO DE EXPLOTACION DE GESTION CONTABLE | II | 4 | | |
| ENCARGADO DE GESTION DE PATRIMONIO | II | 6 | | |
| ENCARGADO DE LINEAS Y REDES AEREAS | III | 8 | | X |
| ENCARGADO DE MANTENIMIENTO ELÉCTRICO DE CICLO COMBINADO | III | 8 | | X |
| ENCARGADO DE MANTENIMIENTO MECÁNICO DE CICLO COMBINADO | III | 8 | | X |
| ENCARGADO DE MANT°. MECÁNICO PRODUCCIÓN HIDR. | III | 9 | | |
| ENCARGADO DE MANT°. Y OBRA NUEVA DE U.T. | III | 9 | | |
| ENCARGADO DE OFICINA COMERCIAL | III | 7 | | |
| ENCARGADO DE OFICINA TECNICA DE C. TERMICA | II | 6 | | |
| ENCARGADO DE PLANTA DE DEPARTAMENTO QUIMICO | III | 7 | | X |
| ENCARGADO DE PROTECCIONES Y AUTOMATISMOS | III | 8 | | X |
| ENCARGADO DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS | III | 9 | | |
| ENCARGADO DE TESORERIA | II | 4 | | |
| ENCARGADO DE TRAMITACION Y PERMISOS | II | 6 | | |
| ENCARGADO DE TRANSPORTES | III | 7 | | |
| ENCARGADO DEL TELEMANDO | III | 7 | | |
| ENCARGADO ELÉCTRICO DE CENTRAL TERMICA | III | 8 | | X |
| ENCARGADO MECÁNICO DE CENTRAL TERMICA | III | 8 | | X |
| ENCARGADO O. SERV. Y LECTURAS SERV. TÉCNICOS | III | 8 | | |
| ENCARG°. TRAM. Y G. PERMISOS OF. TCA. Y NORM. | III | 9 | | |
| GESTOR COMERCIAL | III | 9 | | |
| GESTOR ADMINISTRATIVO | IV | 10 | | |
| GESTOR ADMINISTRATIVO DE U.T. | IV | 11 | | |
| GESTOR DE COMPRAS | II | 4 | | |
| GESTOR DE GESTION CONTABLE | IV | 10 | | |
| GESTOR DE ORGANIZACION Y DESARROLLO RRHH | III | 9 | | |
| GESTOR DE PERSONAL | IV | 10 | | |
| GESTOR DE REGISTRO Y ARCHIVO GENERAL | III | 7 | | |
| GESTOR DE SISTEMAS | III | 9 | | |
| GESTOR DE SISTEMAS DE GESTION | III | 9 | | |

| PUESTO -TIPO | GRUPO | NIVEL DE VALORACION | NR | ND |
|--|-------|---------------------|----|----|
| GESTOR DE TESORERIA | IV | 10 | | |
| GESTOR GIS | III | 9 | | |
| GESTOR INFORMatico MANTº. Y OBRA NUEVA S.S.T. | III | 9 | | |
| GESTOR INFORMatico MANTº. Y OBRA NUEVA U.T. | III | 9 | | |
| GESTOR JURIDICO | IV | 10 | | |
| GESTOR SERVICIOS COMERCIALES | II | 6 | | |
| GESTOR TÉCNICO DE GESTION DE PATRIMONIO | III | 7 | | |
| INSPECTOR DE FRAUDES | III | 9 | | |
| INSTRUMENTISTA AYUDANTE INSTR. Y CONTROL C.T. | IV | 11 | X | |
| INSTRUMENTISTA INFORM. INSTR. Y CONTROL C.T. | III | 9 | X | |
| INSTRUMENTISTA INFORM. SISTEMAS INFORM. C.T. | III | 9 | X | |
| INSTRUMENTISTA INSTRUMENTACION Y CONTROL C.T. | III | 8 | | X |
| JEFE DE MANTENIMIENTO DE COGENERACIÓN SIDERURGICA | III | 7 | | X |
| JEFE DE PROYECTO | II | 5 | | |
| JEFE DE TALLER ELÉCTRICO DE CENTRAL TERMICA | II | 6 | | X |
| JEFE DE TALLER INSTRUMENTACIÓN Y CONTROL C.T. | II | 6 | | X |
| JEFE DE TALLER MECÁNICO DE CENTRAL TERMICA | II | 6 | | X |
| JEFE DE TURNO DE CAC | III | 8 | | X |
| JEFE DE TURNO DE CENTRAL TERMICA | II | 4 | | |
| JEFE DE TURNO DE CICLO COMBINADO | II | 5 | | |
| JEFE DE TURNO DE CICLO COMBINADO MULTIPLE | II | 4 | | |
| JEFE DE TURNO DE DESPACHO CENTRAL DE DISTRIBUCION. | III | 8 | | |
| JEFE DE TURNO OPERACION Y DESPACHO GENERACION | II | 4 | | |
| JEFE DE TURNO PLANTA COGENERACIÓN SIDERÚRGICA | II | 5 | | |
| JEFE DE TURNO POLIVALENTE DE CENTRAL TERMICA | I | 3 | | |
| MEDICO | I | 2 | | X |
| NUEVO SISTEMA DE CLASIFICACION PROFESIONAL | | | X | X |
| OPERADOR DE CUADRO DE CENTRAL TERMICA | II | 5 | | |
| OPERADOR DE CUADRO DE CICLO COMBINADO | II | 6 | | |
| OPERADOR DE CUADRO DE CICLO COMBINADO MULTIPLE | II | 5 | | |
| OPERADOR DE CUADRO DE SOTO I | III | 8 | | |
| OPERADOR DE PLANTA DE CICLO COMBINADO | IV | 12 | | |
| OPERADOR DE PLANTA DE CICLO COMBINADO MULTIPLE | IV | 11 | | |
| OPERADOR DE PLANTA DPTO. QUIMICO CENTRAL TERMICA | IV | 10 | | |
| OPERADOR DE SISTEMAS INFORMATICOS CENTRAL TERMICA | III | 9 | | |
| OPERADOR DE TELEFONO DEL CLIENTE | III | 9 | | |
| OPERADOR DESPACHO CENTRAL DISTRIBUCION | III | 7 | | |
| OPERADOR POLIVALENTE DE CUADRO DE CENTRAL TERMICA | II | 4 | | |
| OPERARIO DE COGENERACIÓN SIDERURGICA | IV | 12 | | |
| OPERARIO DE ALMACENES DE CENTRAL TERMICA | V | 13 | | |
| OPERARIO DE ARQUITECTURA Y MANTº. DE EDIFICIO | IV | 12 | | |
| OPERARIO DE BASCULA | IV | 12 | | |
| OPERARIO DE CARBONEO Y CENIZAS. | V | 13 | | |
| OPERARIO DE CC.HH. | IV | 11 | X | |
| OPERARIO DE GE.DE.O.M. | IV | 10 | X | |
| OPERARIO DE LINEAS Y REDES AEREAS | IV | 11 | X | |
| OPERARIO DE MANTENIMIENTO CT SOTO (SOTO I) | IV | 12 | | |
| OPERARIO DE MANTº. MECÁNICO PRODUCCIÓN HIDR. | IV | 10 | | |
| OPERARIO DE PLANTA DESULFURADORA CTA | IV | 12 | | |
| OPERARIO DE PRODUCCIÓN DE CENTRAL TERMICA | V | 13 | | |
| OPERARIO DE PROTEC. Y AUTOM. PRODUCCIÓN HIDR. | IV | 10 | | |
| OPERARIO DE SERVICIOS DE AVERÍAS | IV | 11 | X | |
| OPERARIO DE SERVICIOS TÉCNICOS | IV | 11 | | |
| OPERARIO DE SUBESTACIONES | IV | 11 | X | |
| OPERARIO DE TELECONTROL | IV | 10 | | |
| OPERARIO ELÉCTRICO DE CENTRAL TERMICA | V | 13 | | |
| OPERARIO MECÁNICO DE CENTRAL TERMICA | V | 13 | X | |

| PUESTO -TIPO | GRUPO | NIVEL DE VALORACION | NR | ND |
|--|-------|---------------------|----|----|
| OPERARIO MINICENTRALES | IV | 10 | X | |
| OPERARIO POLIVALENTE DE CARBONEO | IV | 11 | | |
| OPERARIO POLIVALENTE DE CARBONEO Y CENIZAS | IV | 11 | | |
| OPERARIO POLIVALENTE DE COGENERACIÓN SIDERURGICA | IV | 11 | | |
| OPERARIO POLIVALENTE ESPECIAL DE CARBONEO Y CENIZAS | IV | 10 | | |
| OPERARIO POLIVALENTE ESPECIAL PRODUCCIÓN CENTRAL TERMICA | III | 9 | | |
| OPERARIO POLIVALENTE PRODUCCIÓN DE CENTRAL TERMICA | IV | 10 | | |
| OPERARIO SEMIPOLIVALENTE DE CARBONEO | IV | 12 | | |
| OPERARIO SEMIPOLIVALENTE DE CARBONEO Y CENIZAS | IV | 12 | | |
| OPERARIO SEMIPOLIVALENTE PRODUCCIÓN DE CENTRAL TERMICA | IV | 11 | | |
| OPERARIO TRANSPORTES MANT°. MCO°. PROD. HIDR. | V | 14 | | |
| ORDENANZA | V | 14 | | |
| PLANIFICADOR DE EXPLOTACION DE S.I. | II | 6 | | |
| RESPONSABLE DE OPERACIÓN COGENERACIÓN SIDERURGICA | II | 4 | | X |
| RESPONSABLE ADMINISTRATIVO DE CENTRAL TERMICA | II | 4 | | |
| RESPONSABLE CONTROL DE GESTION DE GENERACION | I | 1 | | |
| RESPONSABLE CONTROL GESTION SEGUIM. NEGOCIO | I | 3 | | |
| RESPONSABLE DE ADMINISTRACION DE RR.HH. | I | 1 | | |
| RESPONSABLE DE ADMON. DE PROYECTOS ELECTRICOS | I | 3 | | |
| RESPONSABLE DE ADMON. Y C. GESTION COMERCIAL | I | 1 | | |
| RESPONSABLE DE AGRUPACION DE CC.HH. | II | 4 | | |
| RESPONSABLE DE AGRUPACION SUBESTACIONES | II | 4 | | X |
| RESPONSABLE DE ALMACENES | II | 5 | | |
| RESPONSABLE DE APARAMENTA Y TRAFOS | II | 4 | | X |
| RESPONSABLE DE AREA DE SOPORTE DE MANTENIMIENTO | II | 4 | | X |
| RESPONSABLE DE ARQUITECTURA Y MANT°. EDIFICIO | I | 1 | | |
| RESPONSABLE DE AUDITORIA INTERNA | I | 1 | | |
| RESPONSABLE DE AUTOMATISMOS | II | 4 | | |
| RESPONSABLE DE CARBONEO Y CENIZAS | II | 4 | | |
| RESPONSABLE DE CARBONEO Y CENIZAS DE CENTRALES TERMICAS | II | 4 | | X |
| RESPONSABLE DE CENTRO OPERACIONES DE U.T. | II | 4 | | |
| RESPONSABLE DE CENTROS DE REPARTO | II | 4 | | X |
| RESPONSABLE DE COBROS DE UNIDAD COMERCIAL | II | 4 | | |
| RESPONSABLE DE COMUNICACIONES | I | 2 | | X |
| RESPONSABLE DE CONTROL TÉCNICO DE C. TERMICA | I | 1 | | X |
| RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO QUIMICO | I | 1 | | X |
| RESPONSABLE DE DESARROLLO DE LINEAS AEREAS | I | 3 | | |
| RESPONSABLE DE DESARROLLO DE RED | II | 4 | | |
| RESPONSABLE DE DESPACHO CENTRAL DISTRIBUCION | I | 2 | | X |
| RESPONSABLE DE ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGIA | II | 6 | | |
| RESPONSABLE DE ESTUDIOS ESTRATÉGICOS | I | 1 | | |
| RESPONSABLE DE ESTUDIOS PRAO Y PSSU | II | 5 | | |
| RESPONSABLE DE ESTUDIOS Y ANTEPROYECTOS | II | 4 | | |
| RESPONSABLE DE ESTUDIOS, COMUNIC. Y SISTEMAS | I | 1 | | |
| RESPONSABLE DE EXPLOTACION SISTEMAS INFORMAC. | II | 4 | | |
| RESPONSABLE DE FACTURACION A GRANDES CLIENTES | II | 4 | | |
| RESPONSABLE DE GESTION CONTABLE | I | 1 | | |
| RESPONSABLE DE GESTION DE PROYECTOS | I | 3 | | |
| RESPONSABLE DE GESTION DE PROYECTOS TÉCNICOS | I | 3 | | |
| RESPONSABLE DE GESTION DE SISTEMAS MAINFRAME | I | 1 | | |
| RESPONSABLE DE GESTION DOCUMENTAL | II | 5 | | |
| RESPONSABLE DE GESTION FINANCIERA | I | 1 | | |
| RESPONSABLE DE GESTION FISCAL | I | 1 | | |
| RESPONSABLE DE GESTION MEDIOAMBIENTAL | I | 1 | | |
| RESPONSABLE DE INGENIERIA CIVIL | I | 1 | | |
| RESPONSABLE DE INGENIERIA TÉRMICA Y OBRA | I | 1 | | |
| RESPONSABLE DE LECTURAS | II | 6 | | |

| PUESTO -TIPO | GRUPO | NIVEL DE VALORACION | NR | ND |
|---|-------|---------------------|----|----|
| RESPONSABLE DE LINEAS | II | 5 | | X |
| RESPONSABLE DE LINEAS DE AT | II | 4 | | X |
| RESPONSABLE DE LINEAS Y REDES AEREAS | II | 5 | | |
| RESPONSABLE DE MANTENIMIENTO CENTRAL TÉRMICA | I | 1 | | X |
| RESPONSABLE DE MANTENIMIENTO ELÉCTRICO DE CICLO COMBINADO | I | 3 | | X |
| RESPONSABLE DE MANTENIMIENTO LINEAS AÉREAS AT | II | 4 | | |
| RESPONSABLE DE MANTENIMIENTO MECÁNICO DE CICLO COMBINADO | I | 3 | | X |
| RESPONSABLE DE MANTENIMIENTO REDES AT/MT/BT | I | 3 | | X |
| RESPONSABLE DE MANTENIMIENTO REGLAMENTARIO | II | 4 | | |
| RESPONSABLE DE MANT°. Y OBRA NUEVA DE U.T. | II | 4 | | |
| RESPONSABLE DE MARKETING | I | 1 | | |
| RESPONSABLE DE METODOS Y PROCEDIMIENTOS | I | 1 | | |
| RESPONSABLE DE MICRO-INFORMATICA | II | 6 | | |
| RESPONSABLE DE NORMALIZACION | I | 3 | | |
| RESPONSABLE DE NUEVOS SUMINISTROS | I | 3 | | |
| RESPONSABLE DE OFERTAS POOL | I | 1 | | |
| RESPONSABLE DE OFIC. TECNICA Y NORMALIZACION | I | 2 | | |
| RESPONSABLE DE OFICINA COMERCIAL | II | 6 | | |
| RESPONSABLE DE OFICINA COMERCIAL PERIFERICA | III | 7 | | |
| RESPONSABLE DE OPERAC. Y DESPACHO GENERACION | I | 3 | | |
| RESPONSABLE DE OPERACION DE CENTRAL TERMICA | I | 2 | | X |
| RESPONSABLE DE OPERACION DE PROD. HIDRAULICA | I | 3 | | |
| RESPONSABLE DE OPERACION Y GESTION DE ENERGIA | I | 1 | | |
| RESPONSABLE DE OPERACION Y MANTENIMIENTO DE SUBESTACIONES | II | 4 | | X |
| RESPONSABLE DE ORD. SERVICIO Y LECTURAS U.T. | II | 5 | | |
| RESPONSABLE DE ORDENES DE SERVICIO GENERALES | II | 4 | | |
| RESPONSABLE DE ORGAN. Y DESARROLLO DE RR.HH. | I | 1 | | |
| RESPONSABLE DE PLANIFICACION | I | 3 | | |
| RESPONSABLE DE PLANIFICACION MEDIA TENSIÓN | II | 5 | | |
| RESPONSABLE DE PRESUPUESTOS Y PLANIFICACIÓN | I | 2 | | |
| RESPONSABLE DE PREVENCIÓN Y CALIDAD | II | 6 | | |
| RESPONSABLE DE PRODUCCIÓN DE CENTRAL TÉRMICA | I | 1 | | X |
| RESPONSABLE DE PROTECCIONES | II | 4 | | X |
| RESPONSABLE DE PROYECTOS | I | 3 | | |
| RESPONSABLE DE PROYECTOS DE SUBESTACIONES | I | 3 | | |
| RESPONSABLE DE PROYECTOS REDES MT-BT | II | 5 | | |
| RESPONSABLE DE PROYECTOS SINGULARES | II | 4 | | |
| RESPONSABLE DE RED COMERCIAL | I | 2 | | |
| RESPONSABLE DE REDES Y TELECOMUNICACIONES | I | 3 | | |
| RESPONSABLE DE SEGUIMIENTO DEL NEGOCIO | I | 1 | | |
| RESPONSABLE DE SERVICIO DE PREVENCIÓN | I | 1 | | |
| RESPONSABLE DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS | III | 7 | | |
| RESPONSABLE DE SERVICIOS TÉCNICOS | II | 4 | | |
| RESPONSABLE DE SISTEMAS DE GESTIÓN | II | 6 | | |
| RESPONSABLE DE SISTEMAS DE INFORMACION | I | 2 | | |
| RESPONSABLE DE SOPORTE TÉCNICO AL D.C.D. | II | 4 | | |
| RESPONSABLE DE SUBESTAC. Y CENTROS DE REPARTO | II | 4 | | X |
| RESPONSABLE DE SUBESTAC. Y LINEAS DE DISTRIB. | I | 1 | | |
| RESPONSABLE DE SUBESTAC. Y OBRAS SINGULARES | I | 3 | | |
| RESPONSABLE DE SUBESTACIONES | I | 3 | | X |
| RESPONSABLE DE SUMINISTROS Y ESTUDIOS DE RED | II | 4 | | |
| RESPONSABLE DE TELECONTROL Y TRANSMISIONES | I | 1 | | X |
| RESPONSABLE DE TELEFONO DEL CLIENTE | II | 6 | | |
| RESPONSABLE DE TESORERIA | I | 1 | | |
| RESPONSABLE DE TRAMITACION Y PERMISOS | II | 4 | | |
| RESPONSABLE DE UNIDAD ADMTVA. DE GENERACION | I | 1 | | |
| RESPONSABLE DE VENTAS CLIENTES ESTRATEGICOS | I | 1 | | |

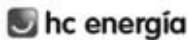
| PUESTO -TIPO | GRUPO | NIVEL DE VALORACION | NR | ND |
|--|-------|---------------------|----|----|
| RESPONSABLE DE ZONA DE DESARROLLO DE RED | I | 3 | | |
| RESPONSABLE DEL GE.DE.O.M. | I | 3 | | X |
| RESPONSABLE DESARROLLO Y MANTº. SIST. INFORM. | II | 4 | | |
| RESPONSABLE DESARROLLO Y NUEVAS TECNOLOGIAS | I | 1 | | |
| RESPONSABLE ELÉCTRICO INSTRUMENTACION Y CONTROL DE CENTRAL TERMICA | I | 2 | | X |
| RESPONSABLE GESTION BURS. Y RELAC. AC. E INV. | I | 1 | | |
| RESPONSABLE GESTION COMERC. SISTEMAS INFORM. | I | 3 | | |
| RESPONSABLE GESTION COMERCIAL DE DISTRIBUCION | I | 1 | | |
| RESPONSABLE GESTION ECONOM. SISTEMAS INFORM. | I | 3 | | |
| RESPONSABLE GESTION TECNICA DISTR. Y GENERAC. | I | 3 | | |
| RESPONSABLE GIS | II | 4 | | |
| RESPONSABLE MANTEN. APARAMENTA Y TRAFOS Y AT | I | 3 | | X |
| RESPONSABLE MANTº. MECÁNICO PRODUCCIÓN HIDR. | II | 4 | | |
| RESPONSABLE MECÁNICO DE CENTRAL TERMICA | I | 3 | | X |
| RESPONSABLE MEDIDA, CONTROL Y CALIDAD ENERGIA | I | 1 | | |
| RESPONSABLE MINICENTRALES | II | 4 | | |
| RESPONSABLE NORMALIZ. OF. TECNICA Y NORMALIZ. | II | 5 | | |
| RESPONSABLE O&M ZONA CENTRAL | I | 3 | | X |
| RESPONSABLE OPERACION DESPACHO CENTRAL DISTR. | I | 3 | | X |
| RESPONSABLE ORDENES DE SERVICIO CENTRALIZADAS | I | 3 | | |
| RESPONSABLE PLANIFICAC. Y GESTION C. TERMICA | I | 1 | | |
| RESPONSABLE PLANTA BIOMASA O RESIDUOS | II | 5 | | X |
| RESPONSABLE PLANTA COGENERACIÓN | II | 6 | | X |
| RESPONSABLE PLANTA DE COGENERACION SIDERURGICA | I | 3 | | X |
| RESPONSABLE PROTEC. Y AUTOM. PRODUCCIÓN HIDR. | II | 4 | | |
| RESPONSABLE PROYECTOS OF. TECNICA Y NORMALIZ. | II | 5 | | |
| RESPONSABLE SISTEMAS INFORMATICOS C. TERMICA | II | 4 | | |
| RESPONSABLE SOPORTE TCOº. COMERC. UN. COMERC. | II | 4 | | |
| RESPONSABLE SPOT ELECTRICO | I | 3 | | |
| RESPONSABLE STAFF TÉCNICO (PROYECTOS Y OBRAS) | I | 3 | | |
| RESPONSABLE TÉCNICO DE GIS BDI | II | 6 | | |
| RESPONSABLE UN. ADMON. Y CONTROL DISTRIBUCION | I | 1 | | |
| SECRETARIA/O | IV | 11 | | |
| SECRETARIA/O DE ALTA DIRECCION | III | 7 | | X |
| SECRETARIA/O DE DIRECCION | III | 9 | | |
| SOPORTE INFORMatico DE PERSONAL | III | 7 | | |
| SOPORTE TÉCNICO ADMINISTRATIVO | III | 7 | | |
| SOPORTE TÉCNICO ADMINISTRATIVO DE FORMACION | III | 7 | | |
| SOPORTE TÉCNICO COMERCIAL | III | 7 | | |
| STAFF DE PLANIFICACION | I | 2 | | |
| SUPERVISOR DE APARAMENTA Y TRAFOS | III | 9 | X | |
| SUPERVISOR DE DESARROLLO DE RED U.T. GIJON | III | 9 | | |
| SUPERVISOR DE DESARROLLO DE RED U.T. OVIEDO | III | 9 | | |
| SUPERVISOR DE LECTURAS | III | 9 | | |
| SUPERVISOR DE LINEAS | III | 9 | X | |
| SUPERVISOR DE LINEAS AEREAS | III | 9 | X | |
| SUPERVISOR DE LINEAS AÉREAS DE ALTA TENSION | III | 9 | X | |
| SUPERVISOR DE LINEAS Y REDES AREAS | III | 9 | X | |
| SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO ELÉCTRICO DE CICLO COMBINADO | III | 9 | X | |
| SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO MECÁNICO DE CICLO COMBINADO | III | 9 | X | |
| SUPERVISOR DE MANTº. ELÉCTRICO DE C. TERMICA | III | 9 | X | |
| SUPERVISOR DE MANTº. MECÁNICO DE C. TERMICA | III | 9 | X | |
| SUPERVISOR DE MANTº. Y OBRA NUEVA DE U.T. | III | 9 | | |
| SUPERVISOR DE ORDEN. SERVICIO Y LECTURAS U.T. | III | 9 | | |
| SUPERVISOR DE PLANIFICACION | III | 9 | | |
| SUPERVISOR DE PROTECCIONES Y AUTOMATISMOS | III | 9 | | |
| SUPERVISOR DE SUBESTAC. Y CENTROS DE REPARTO | III | 9 | X | |

| PUESTO -TIPO | GRUPO | NIVEL DE VALORACION | NR | ND |
|---|-------|---------------------|----|----|
| SUPERVISOR DE SUBESTACIONES | III | 9 | X | |
| SUPERVISOR MANTENIMIENTO DE RED AEREA MT/BT | III | 9 | X | |
| SUPERVISOR MANTENIMIENTO DE RED SUBTERRANEA | III | 9 | X | |
| SUPERVISOR NUEVOS SUMINISTROS DE BAJA TENSION | III | 9 | | |
| SUPERVISOR SOPORTE TÉCNICO COMERCIAL | III | 8 | | |
| TÉCNICO COMERCIAL | III | 8 | | |
| TÉCNICO ADMVO.DE CONTROL DE GESTION E INGRESO | III | 7 | | |
| TÉCNICO AUXILIAR CONTROL TÉCNICO C. TERMICA | III | 9 | | |
| TÉCNICO AUXILIAR DE PROYECTOS ELECTRICOS | II | 5 | | |
| TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN | I | 3 | | |
| TÉCNICO DE APOYO BIOMASA O RESIDUOS | III | 8 | | X |
| TÉCNICO DE APOYO AREA SUBESTACIONES | III | 8 | | X |
| TÉCNICO DE APOYO DE CC. TT. Y RED SUBTERRANEA | III | 8 | | X |
| TÉCNICO DE APOYO DE CENTROS DE REPARTO | III | 8 | | X |
| TÉCNICO DE APOYO DE COGENERACIÓN | III | 8 | | X |
| TÉCNICO DE APOYO DE CONTRATACION Y PREVENCION | III | 8 | | |
| TÉCNICO DE APOYO DE DESARROLLO DE RED | III | 8 | | |
| TÉCNICO DE APOYO DE DESARROLLO RED U.T. GIJON | III | 8 | | |
| TÉCNICO DE APOYO DE GE.DE.O.M | III | 8 | | X |
| TÉCNICO DE APOYO DE LECTURAS | III | 8 | | |
| TÉCNICO DE APOYO DE LINEAS AEREAS | III | 8 | | X |
| TÉCNICO DE APOYO DE MANTENIMIENTO | III | 8 | | X |
| TÉCNICO DE APOYO DE MANTº. Y OBRA NUEVA U.T. | III | 8 | | |
| TÉCNICO DE APOYO DE NUEVOS SUMINISTROS | III | 8 | | |
| TÉCNICO DE APOYO DE NUEVOS SUMINISTROS BT | III | 8 | | |
| TÉCNICO DE APOYO DE OBRA NUEVA | III | 8 | | |
| TÉCNICO DE APOYO DE OPERACION Y SISTEMAS DE TELECONTROL | III | 8 | | X |
| TÉCNICO DE APOYO DE ORDENES DE SERVICIO | III | 8 | | |
| TÉCNICO DE APOYO DE PLANIFICACIÓN | III | 8 | | |
| TÉCNICO DE APOYO DE PROYECTOS | III | 8 | | |
| TÉCNICO DE APOYO DE RED SUBTERRANEA | III | 8 | | X |
| TÉCNICO DE APOYO DE SERVICIOS TÉCNICOS | III | 8 | | |
| TÉCNICO DE APOYO DESARROLLO RED U.T. OVIEDO | III | 8 | | |
| TÉCNICO DE APOYO LINEAS AÉREAS ALTA TENSION | III | 8 | | X |
| TÉCNICO DE APOYO MANTENIMIENTO REGLAMENTARIO | III | 8 | | |
| TÉCNICO DE APOYO MANTº. Y OBRA NUEVA S.S.T. | III | 8 | | |
| TÉCNICO DE APOYO NUEVOS MERCADOS | III | 8 | | X |
| TÉCNICO DE APOYO ORD. SERVICIO Y LECTURA | III | 8 | | |
| TÉCNICO DE APOYO PLANIF. TCAª. E INV. DISTR. | III | 8 | | |
| TÉCNICO DE APROVISIONAMIENTOS | I | 3 | | |
| TÉCNICO DE AUDITORIA INTERNA | I | 3 | | |
| TÉCNICO DE COBROS DE UNIDAD COMERCIAL | III | 7 | | |
| TÉCNICO DE COMUNICACIONES | II | 5 | | X |
| TÉCNICO DE CONTROL DE GESTION E INGRESOS | I | 3 | | |
| TÉCNICO DE CONTROL ECONOMICO DE GENERACION | II | 5 | | |
| TÉCNICO DE CONTROL INSTALACIONES | III | 7 | | |
| TÉCNICO DE CONTROL PRESUPUESTARIO GENERACION | I | 3 | | |
| TÉCNICO DE CONTROL TÉCNICO DE CENTRAL TERMICA | II | 5 | | X |
| TÉCNICO DE ESTUDIOS Y SISTEMAS | I | 3 | | |
| TÉCNICO DE EXPROPIACIONES | II | 5 | | |
| TÉCNICO DE FORMACIÓN | I | 3 | | |
| TÉCNICO DE GESTION DE SISTEMAS ABIERTOS | II | 6 | | |
| TÉCNICO DE GESTION DOCUMENTAL | III | 9 | | |
| TÉCNICO DE GESTION FISCAL | I | 3 | | |
| TÉCNICO DE GESTION MEDIOAMBIENTAL | I | 3 | | X |
| TÉCNICO DE GRANDES CLIENTES | II | 6 | | |
| TÉCNICO DE INFORMACION CONTABLE | I | 3 | | |
| TÉCNICO DE MANTENIMIENTO | II | 6 | | X |

| PUESTO -TIPO | GRUPO | NIVEL DE VALORACION | NR | ND |
|---|-------|---------------------|----|----|
| TÉCNICO DE MANTENIMIENTO DE COMUNICACIONES | III | 8 | | |
| TÉCNICO DE MANT°. DE PLANIFIC. Y GESTIÓN C.T. | II | 4 | | X |
| TÉCNICO DE MEDIDA, CONTROL Y CALIDAD ENERGIA | II | 4 | | |
| TÉCNICO DE METODOS Y PROCEDIMIENTOS | I | 3 | | |
| TÉCNICO DE OBRA DE INGENIERIA TÉRMICA Y OBRA | II | 4 | | |
| TÉCNICO DE OFICINA TECNICA Y NORMALIZACION | III | 9 | | |
| TÉCNICO DE OPERACIÓN | I | 3 | | X |
| TÉCNICO DE ORDENES DE SERVICIO | III | 8 | | |
| TÉCNICO DE PRODUCCIÓN PLANIF. Y GESTION C.T. | II | 4 | | |
| TÉCNICO DE PROYECTOS ELECTRICOS | I | 3 | | |
| TÉCNICO DE REGULACION | I | 2 | | |
| TÉCNICO DE REGULACIÓN Y ESTUDIOS ECONOMICOS | I | 3 | | |
| TÉCNICO DE RELACIONES LABORALES | II | 5 | | |
| TÉCNICO DE SEGURIDAD DE DATOS | II | 5 | | |
| TÉCNICO DE SISTEMAS | I | 3 | | |
| TÉCNICO DE SOPORTE. PROGRAMADOR INFORMATICO | III | 7 | | |
| TÉCNICO DE STAFF TÉCNICO CENTRALES TERMICAS | I | 3 | | |
| TÉCNICO DE TELECONTROL | II | 4 | | X |
| TÉCNICO DE TRAMITACION | III | 8 | | |
| TÉCNICO DEL TELEMANDO | II | 5 | | X |
| TÉCNICO INFORMATICO DE UNIDAD COMERCIAL | III | 7 | | |
| TÉCNICO NIVEL MEDIO SEGURIDAD E HIGIENE IND. | III | 7 | | X |
| TÉCNICO NIVEL SUPERIOR. SEGUR.HIGIENE IN | I | 3 | | X |
| TÉCNICO PLANIFIC. Y GESTION PRODUCCIÓN HIDR. | II | 4 | | |
| TÉCNICO QUIMICO DE CICLO COMBINADO | III | 8 | | X |
| TÉCNICO SERVICIOS CALOR | III | 7 | | |
| TÉCNICO SERVICIOS COMERCIALES | III | 8 | | X |
| TÉCNICO SERVICIOS FUNCIONA | III | 7 | | |
| TÉCNICO SISTEMAS CONTROL Y APROVISIONAMIENTOS | I | 1 | | |
| TÉCNICO SISTEMAS DE TELECONTROL | II | 6 | | X |
| TÉCNICO SOPORTE DE UNIDAD COMERCIAL | III | 7 | | |
| TÉCNICO SPOT ELECTRICO | II | 4 | | |
| TÉCNICO SUPERIOR DE ESTUDIOS ESTRATEGICOS | I | 3 | | |
| TÉCNICO SUPERIOR DE OFERTAS POOL | I | 3 | | |
| TRADER SENIOR | I | 3 | | |
| VERIF.-MONTADOR MEDIDA, CONTROL Y CAL. ENERG. | III | 8 | | |

ANEXO IV

Hoja de Apreciación

| | | |
|---|---|---------|
|  | Documento de apreciación de la actuación | Formato |
|---|---|---------|

| |
|---------------------|
| Datos del evaluado |
| Apellidos y Nombre: |
| Puesto: |
| Centro de Trabajo: |
| Dirección: |
| Departamento: |

| |
|---------------------|
| Datos del evaluador |
| Apellidos y nombre: |
| Puesto: |

| |
|------------------------|
| Periodo de apreciación |
| DE (fecha): |
| HASTA |
| (fecha): |

| | | |
|------------------------|---|---|
| Fecha de la entrevista | / | / |
|------------------------|---|---|

| | |
|------------------------|-------------------------|
| Firma del Evaluado (*) | Firma del Evaluador |
| Observaciones Evaluado | Observaciones Evaluador |

(*) La firma no implica necesariamente la conformidad con la evaluación, sólo indica un conocimiento completo respecto a su contenido.

Apreciación de la Actuación por Factores

Guía para la Complimentación

La hoja de apreciación por factores se desglosa en los siguientes apartados:

- A.- Factor: Relación de los factores de desempeño determinados para el colectivo a evaluar.
- B.- Comportamiento Adecuado: En este apartado se establece para cada factor el criterio en el que la actuación de la persona se considera adecuada -corresponde al nivel 3-.
- C.- Ponderación: Expresa el grado de importancia relativa de cada uno de los factores en el puesto considerado.
- D.- Nivel de Actuación:
- Nivel 5: El titular del puesto excede claramente lo expresado en el criterio que define la adecuación en el factor considerado.
 - Nivel 4: El titular del puesto supera lo expresado en el criterio que define la adecuación en el factor considerado.
 - Nivel 3: El titular del puesto se ajusta a lo expresado en el criterio que define la adecuación en el factor considerado.
 - Nivel 2: El titular no cubre en su totalidad lo expresado en el criterio que define la adecuación en el factor considerado.
 - Nivel 1: El titular no cubre lo expresado en el criterio que define la adecuación en el factor considerado.
- E.- Observaciones: En general se utilizaría para matizar apreciaciones de nivel distinto a 3.

I. Hoja de Apreciación por Factores

Formato 1

| Factor | La actuación es adecuada cuando: | Ponderación (a) | Nivel de actuación (b) | | | | | Valor (a) x (b) | Observaciones |
|------------------------------|---|-----------------|------------------------|---|---|---|---|-----------------|---------------|
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| Consecución de Resultados | Ejecuta las tareas que se solicitan. Reconoce la importancia de la orientación y valoración de los resultados de las actividades que desarrolla y de su área. Cuando coordina personas, valora las actuaciones como lo requiere el proceso de la empresa. | 30 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| Liderazgo | Ha sido capaz de motivar y dirigir adecuadamente a sus colaboradores para conseguir los objetivos asignados a su equipo de trabajo. | 20 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| Planificación y Organización | Ha organizado y programado eficazmente el trabajo de su equipo en tiempo, coste y calidad. | 10 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| Iniciativa | Ha actuado de forma independiente y eficaz en ausencia de instrucciones. | 10 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| Seguridad | Ha manifestado un claro compromiso con la mejora continua de la seguridad, tanto personal como de su entorno de trabajo. | 10 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| Formación | Ha mostrado una actitud activa y positiva para intentar alcanzar el nivel de formación y desarrollo profesional más adecuado, tanto para sí mismo como para sus colaboradores. | 10 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| Calidad de Servicio | Se ha esforzado en proporcionar un servicio de calidad a sus clientes internos y externos, desarrollando acciones para incrementar el valor aportado con su trabajo y para anticiparse a sus necesidades futuras. | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| Cooperación Multiareas | Ha manifestado una actitud positiva hacia los demás, integrándose sin dificultades en equipos de trabajo multiareas y apoyando el desarrollo de acciones y el logro de objetivos generales de la Empresa. | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |

- 5 Excede claramente lo expresado en el criterio
 4 Supera lo expresado en el criterio
 3 Cumple lo expresado en el criterio
 2 No cubre, en su totalidad, lo expresado en el criterio
 1 No cubre lo expresado en el criterio

Formato 1: Personal que gestiona colaboradores

I. Hoja de Apreciación por Factores

Formato 2

| Factor | La actuación es adecuada cuando: | Ponderación (a) | Nivel de actuación (b) | | | | | Valor (a) x (b) | Observaciones |
|---------------------------|---|-----------------|------------------------|---|---|---|---|-----------------|---------------|
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| Consecución de Resultados | Ejecuta las tareas que se solicitan. Reconoce la importancia de la orientación y valoración de los resultados de las actividades que desarrolla y de su área. Cuando coordina personas, valora las actuaciones como lo requiere el proceso de la empresa. | 50 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| Iniciativa | Ha actuado de forma independiente y eficaz en ausencia de instrucciones. | 10 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| Seguridad | Ha manifestado un claro compromiso con la mejora continua de la seguridad, tanto personal como de su entorno de trabajo. | 10 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| Formación | Ha mostrado una actitud activa y positiva para intentar alcanzar el nivel de formación y desarrollo profesional más adecuado, tanto para sí mismo como para sus compañeros. | 10 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| Calidad de Servicio | Se ha esforzado en proporcionar un servicio de calidad a sus clientes internos y externos, desarrollando acciones para incrementar el valor aportado con su trabajo y para anticiparse a sus necesidades futuras. | 10 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| Cooperación Multiareas | Ha manifestado una actitud positiva hacia los demás, integrándose sin dificultades en equipos de trabajo multitareas y apoyando el desarrollo de acciones y el logro de objetivos generales de la Empresa. | 10 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |

- 5 Excede claramente lo expresado en el criterio.
- 4 Supera lo expresado en el criterio.
- 3 Cumple lo expresado en el criterio.
- 2 No cubre, en su totalidad, lo expresado en el criterio.
- 1 No cubre lo expresado en el criterio.

Formato 2: Resto de personal

II. Apreciación Global

La persona durante el período de observación considerado ha tenido un nivel de actuación global de:

- Excepcional: Sobrepasa de forma evidente las exigencias del puesto.
- Superior: Sobrepasa aspectos importantes del puesto.
- Totalmente Satisfactorio: Cubre adecuadamente las exigencias del puesto.
- Aceptable: Ha cubierto la mayoría de los requisitos exigidos al puesto, pero no todos. Este nivel es el apropiado para personas que todavía pueden conseguir mejoras significativas.
- Insuficiente: No alcanza de forma evidente las exigencias del puesto.

III. Análisis del Potencial de Desarrollo

• Necesidades de Formación

Si como consecuencia del análisis realizado durante el proceso de apreciación, considera que la actuación de la persona puede mejorar sensiblemente mediante una formación específica, indique qué tipo de formación recomienda.

- Formación especializada, dirigida a incrementar los conocimientos de las actividades del puesto.
- Formación en técnicas de dirección, orientada a incrementar su capacidad de organización y administración de recursos.
- Formación en técnicas de liderazgo, para incrementar su capacidad de dirección de personas.

Indique la formación específica que se recomienda y si ésta puede ser adquirida internamente en el desempeño de su puesto de trabajo (con un seguimiento del superior) o si requiere una formación externa.

Tipo de conocimiento a adquirir

Modo de adquisición

| | |
|-------|-------|
| _____ | _____ |
| _____ | _____ |
| _____ | _____ |

- Adecuación global al puesto

Tomando en consideración la naturaleza y complejidad del puesto que se ocupa y las capacidades de la persona, indique su grado de adecuación global:

- La persona supera claramente los requerimientos del puesto que ocupa.
- La persona supera ligeramente los requerimientos del puesto que ocupa.
- El puesto actual es adecuado a las capacidades de la persona.
- La persona no cubre íntegramente los requerimientos del puesto que ocupa, pero previsiblemente lo alcanzará a medio plazo.
- Mal situado en su puesto actual. Podría desarrollar mejor su actividad en otro distinto.

En el caso de que el puesto no sea adecuado a las capacidades de la persona, indique las causas posibles y señale cuál podría ser más apropiado a sus aptitudes:

- Desarrollo profesional

Si la persona ha alcanzado un nivel de apreciación superior al 3, indicar sus recomendaciones:

- Permanecer en el puesto actual.
- Podría ser considerado a corto plazo para cubrir un puesto de mayor contenido.
- Podría ser considerado a medio plazo para ocupar un puesto de mayor contenido.

En los dos últimos casos, indique el tipo de puestos que podría ocupar dentro de su entorno.

ANEXO V

CLASIFICACIÓN POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

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

A) GRUPO I (TÉCNICO)

Subgrupo I (Administrativos) del Grupo II (Administrativo)

Quinta categoría. Se accederá a esta categoría por concurso-oposición entre el personal de plantilla, o por nuevo ingreso.

Tras permanecer como máximo seis años en el nivel retributivo 13, se producirá la promoción a la categoría inmediata superior, pasando del nivel retributivo 13 al 12.

Cuarta categoría, niveles B y A. Podrá acceder:

Al Nivel B: El personal de la categoría inmediata inferior que siga la promoción normal, o previa vacante, por concurso-oposición.

Al Nivel A: El personal procedente del Nivel B que siga la progresión normal, o directamente por concurso-oposición.

Trascurridos como máximo 7 años en el nivel retributivo 12, se producirá la progresión al nivel retributivo 11.

Tras permanecer como máximo 15 años entre los dos niveles retributivos 12 y 11, se producirá la progresión al nivel retributivo 10.

A los 18 años como máximo de permanencia entre los tres niveles 12, 11 y 10, se producirá la progresión al nivel retributivo 9.

Por último, transcurridos como máximo 20 años en la categoría, entre los niveles 12, 11, 10 y 9, se producirá la asimilación al nivel retributivo 8.

Tercera categoría. Se accederá a esta, previa vacante, por dos turnos alternos: el primero de libre designación de la Dirección de la Empresa, y el segundo por concurso-oposición.

Trascurridos como máximo 8 años en el nivel retributivo 8, se producirá la progresión al nivel retributivo 7.

Tras permanecer como máximo 20 años entre los niveles 8 y 7, se producirá la asimilación al nivel retributivo 6.

Segunda categoría, Niveles A y B. Se podrá acceder:

Al Nivel B: El personal designado libremente por la Dirección de la Empresa, bien entre el personal de plantilla o de nuevo ingreso.

Al Nivel A: El personal procedente del Nivel B, o por libre designación de la Dirección de la Empresa.

Trascurridos como máximo 10 años en el nivel retributivo 6, correspondiente al Nivel B de esta categoría profesional, se producirá la progresión al nivel retributivo 5.

Tras permanecer como máximo 8 años en el nivel retributivo 5, se producirá la progresión al nivel retributivo 4. Trascurridos como máximo 20 años entre los niveles 5 y 4, correspondientes al Nivel A de esta categoría profesional, se producirá la asimilación al nivel retributivo 3.

A los 30 años de permanencia entre los Niveles B y A, de esta categoría profesional se producirá, igualmente, la asimilación al nivel retributivo 3.

Primera categoría. Superior Segundo. Accederá a esta categoría el personal designado libremente por la dirección de la empresa entre el personal de plantilla o de nuevo ingreso.

Trascurridos como máximo 10 años en el nivel retributivo 3, se producirá la progresión al nivel retributivo 2.

Por último, transcurridos 25 años entre los niveles 3 y 2, se producirá la progresión al nivel retributivo 1.

B) GRUPO III (OPERARIOS)

Subgrupo II (Peonaje)

Tercera categoría. Peones. Accederá a esta categoría el personal de nuevo ingreso.

A los 4 años de permanencia en el nivel retributivo 15, y realizado con aprovechamiento Curso de Formación, se producirá la promoción al nivel retributivo 14.

Segunda categoría. Peones especialistas. Accederá a esta categoría el personal procedente de la anterior, o por nuevo ingreso.

A los 6 años de permanencia en el nivel retributivo 14, y superado Curso de Formación específico para Profesionales de Oficio, o acreditada la formación suficiente, se producirá la promoción al nivel retributivo 13.

Subgrupo I (Profesionales de Oficio)

Tercera categoría. Accederá a esta categoría el personal procedente de esta categoría el personal procedente de la categoría o Nivel anterior, respectivamente, o por concurso-oposición, o por nuevo ingreso.

A los 6 años de permanencia en el nivel retributivo 13, se producirá la promoción al nivel retributivo 12.

Segunda categoría. Niveles B y A. Accederá a cada uno de los niveles de esta categoría el personal procedente de la categoría o Nivel anterior, respectivamente, o por concurso-oposición.

Tras permanecer como máximo 7 años en el nivel retributivo 12, se producirá la progresión al nivel retributivo 11. Trascurridos 15 años como máximo entre los niveles 12 y 11, se producirá la promoción al nivel 10.

Primera categoría. Nivel B. Accederá a esta categoría el personal procedente de la anterior, o por concurso-oposición.

Trascurridos 20 años entre los niveles 12 y 11, correspondientes a la categoría anterior y el nivel retributivo 10, correspondiente al Nivel B de esta categoría, se producirá la asimilación al nivel retributivo 9.

Primera categoría. Nivel A. Habiéndose producido vacante, se accederá a este Nivel observando dos turnos rotativos, el primero de libre designación por la Dirección de la Empresa, y el segundo por concurso-oposición.

A los 20 años de permanencia en el nivel retributivo 8, se producirá la asimilación al nivel retributivo 7.

Primera especial. Dentro de esta Categoría Especial, a la que tendrán acceso a la misma aquellos Profesionales de Oficio de Primera Categoría Nivel A) que acrediten poseer unos conocimientos de su oficio y especialidad equivalente a los exigidos en el Segundo Grado de Formación Profesional, por haber superado los cursos específicos de formación impartidos por la Empresa o por la posesión del título profesional correspondiente, y que, al menos durante tres años, vinieran dirigiendo personalmente los trabajos de los profesionales de oficio y peonaje, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsables de su disciplina, seguridad y rendimiento, así como de la perfecta ejecución del trabajo.

A los 8 años de permanencia en el nivel retributivo 8, se producirá la asimilación al nivel retributivo 7.

C) GRUPO II (AUXILIARES DE OFICINA) DEL GRUPO II (ADMINISTRATIVO)

Guardas, vigilantes y serenos. Trascurridos 15 años en el nivel retributivo 14, se producirá la asimilación al nivel retributivo 13.

Cobradores, lectores, telefonistas, almaceneros y ordenanzas. Trascurridos 15 años en el nivel retributivo 13, se producirá la asimilación al nivel retributivo 12.

Conserjes. Trascurridos 10 años en el nivel retributivo 12, se producirá la asimilación al nivel retributivo 11.

Encargados de almacén. Trascurridos 10 años en el nivel retributivo 11, se producirá la promoción al nivel retributivo 10.

Especial. Trascurridos 10 años en el nivel retributivo 10, se producirá la asimilación al nivel retributivo 9.

D) GRUPO IV (JURÍDICOS, SANITARIOS Y ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS)

Tercera categoría. Tras permanecer 10 años como máximo en el nivel retributivo 13, se producirá la progresión al nivel retributivo 12. Trascurridos 20 años entre los niveles retributivos 13 y 12, se producirá la asimilación al nivel retributivo 11.

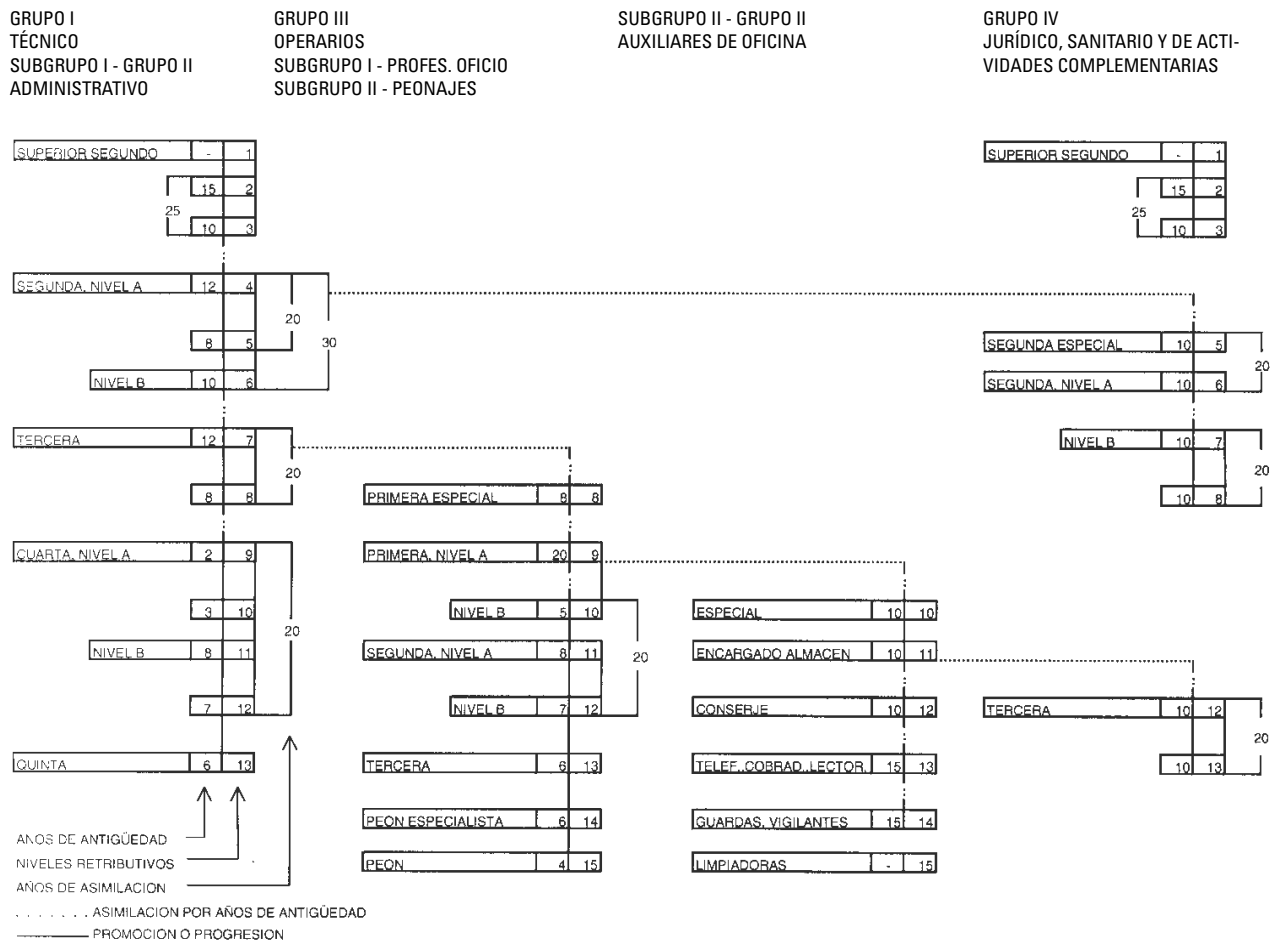
Segunda categoría. Nivel B. Trascurridos como máximo 10 años en el nivel retributivo 8, se producirá la progresión al nivel retributivo 7. Tras permanecer 20 años entre los niveles retributivos 8 y 7, se producirá la asimilación al nivel retributivo 6.

Segunda categoría. Nivel A y Especial. Tras permanecer como máximo 10 años en el nivel retributivo 6 correspondiente al Nivel A de la Segunda categoría, se producirá la promoción al nivel retributivo 5, correspondiente a la Especial.

Trascurridos 20 años entre los niveles 6 y 5, se producirá la asimilación al nivel retributivo 4.

Primera categoría. Superior Segundo. Accederá a esta categoría el personal designado libremente por la Dirección de la Empresa entre el personal de plantilla o de nuevo ingreso.

Tras permanecer como máximo 10 años en el nivel retributivo 3, se producirá la progresión al nivel retributivo 2. Por último, transcurridos 20 años, entre los niveles 3 y 2, se producirá la progresión al nivel retributivo 1.



ANEXO VI

Notificación SIR y DIR

Oviedo, a de de 200....

Muy Sr./Sra. Nuestro/a :

La cláusula de garantías individuales incorporada al Convenio Colectivo del Grupo Hc Energía que acaba de firmarse prevé que cada uno de los empleados afectados por lo dispuesto en la misma recibirán de su empresa un documento de garantías en que se listen personalizadas los derechos individuales a que se refiere la cláusula, así como su salario individual reconocido. Pues bien, en cumplimiento de tal previsión convencional, pasamos a concretarle su SIR y DIR.

1. Salario Individual Reconocido (SIR).

a) SIR Pensionable (SIRP). Conserva usted el derecho a percibir 20 pagas, esto es, 5 pagas más de las previstas con carácter general en el Convenio de Grupo; esas 5 pagas son 2,4 de participación en beneficios, 1 de paga de marzo y 1,6 de pagas extras.

Seguirá usted percibiendo igualmente el premio de antigüedad en los términos que preveía el art. 48 del Convenio Colectivo de HC-HCDE 2003-2006.

En cuanto a sus posibles promociones, éstas producirán los efectos económicos inducidos que derivan de la conservación por usted del SIR, en los términos previstos en el art. 23 del Convenio Colectivo de Grupo.

b) SIR No Pensionable (SIRNP). Mantendrá usted el derecho a la bolsa de vacaciones en los términos previstos en el último párrafo del art. 17 del Convenio Colectivo para HC-HCDE 2003-2006. En materia de pluses por turnicidad, conservará usted el derecho al mayor importe de los pluses que venía disfrutando en aplicación del Convenio Colectivo HC-HCDE 2003-2006. Asimismo percibirá, (en el caso en que le sea de aplicación el derecho señalado en el punto 2.a) el importe de compensación por economato conforme a lo establecido en el art. 72 del Convenio Colectivo HC-HCDE 2003-2006.

2. Derechos Individuales Reconocidos (DIR).

a) Economato. Conservará usted el derecho al respecto en los términos que preveía el art. 72 del Convenio Colectivo HC-HCDE 2003-2006.

b) Retenes. Mantiene usted el régimen jurídico previsto en el art. 71 del Convenio Colectivo HC-HCDE 2003-2006 y los acuerdos allí mencionados, en particular en cuanto al régimen de voluntariedad.

c) Jornada y horarios. Conserva usted la jornada de 37 horas semanales en cómputo anual y, asimismo, el régimen de jornada continuada en junio y septiembre conforme a lo previsto en el art. 7 del antiguo Convenio Colectivo HC-HCDE 2003-2006. Si presta servicios como personal de oficina o como comercial, mantendrá sus horarios, y si lo hace en régimen de turnos, conservará el derecho al número anual de turnos.

d) Vacaciones. Sigue teniendo el derecho a 25 días laborables, que preveía el art. 17 del antiguo Convenio Colectivo, en lugar de los 23 que establece el Convenio Colectivo de Grupo.

e) En materia de fusión e integración, no se considera derogado respecto a usted el antiguo art. 33 del Convenio Colectivo HC-HCDE 2003-2006.

f) Compensación por traslados. Seguirá siéndole de aplicación el art. 67 del Convenio Colectivo HC-HCDE 2003-2006.

g) Opción en caso de despido improcedente. Sigue usted teniendo derecho al régimen previsto en el art. 35 del Convenio Colectivo HC-HCDE 2003-2006.

h) Suministro de energía eléctrica y gas. La empresa seguirá actuando respecto a usted conforme a los términos previstos en el art. 96 del Convenio Colectivo HC-HCDE 2003-2006 y art. 89 del XV Convenio Colectivo 1994-1996 para HC, S.A., al que se remite el primero.

Esperamos que, tras estas especificaciones, plenamente acordes con lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Grupo y absolutamente vinculantes para la empresa, disipe usted cualquier duda o reserva respecto la firme voluntad empresarial de mantenerle en el disfrute de cuantos derechos individuales, económicos o no, titularizaba usted en el momento de la entrada en vigor del nuevo Convenio Colectivo de Grupo.

En la seguridad de que así será, reciba el más cordial saludo.

Fdo.

ANEXO VII

Acuerdo de Cobertura de Vacíos de 13/05/1997

(Artículos 17 a 19).

Artículo 17. *Principios de ordenación.*

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 18. *Graduación de las faltas.*

1. Se considerarán como faltas leves:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

d. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g. La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e. La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j. La embriaguez habitual en el trabajo.

k. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ll. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m. Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n. La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k. El acoso sexual.

l. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

ll. Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.

m. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 19. *Sanciones.*

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a. Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b. Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c. Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

ANEXO VIII

Acuerdos Vigentes

Serán de aplicación para los empleados incluidos en el ámbito personal del presente Convenio Colectivo de Grupo Hc Energía, salvo incompatibilidad con las previsiones en él establecidas, los Acuerdos que, por orden cronológico, se citan:

23/Noviembre/1993:

Plantillas mínimas necesarias para situaciones de Huelga.

3/Abril/1996:

Regulación y compensación «Revisiones fin de campaña» grupos C.T. de Aboño.

24/Junio/1996:

Regulación y compensación «Paradas y arranques fin de semana» grupos C.T. de Aboño.

30/Abril/1997:

Constitución Servicio Prevención Mancomunado Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A.

5/Mayo/2000:

Regulación y compensación «Revisiones fin de campaña» en C.T. Soto de Ribera.

28/Septiembre/2001:

Regulación y compensación «Paradas y arranques» en C.T. Soto de Ribera.

4/Octubre/2004:

Regulación y compensación garantía de continuidad y regularidad del suministro.

28/Enero/2005:

Realización conjunta de actividades de gas y electricidad.

3/Enero/2006

Parada Grupo 1 Castejón

ANEXOS IX / XXIII

Calendarios de Turnos

ANEXO IX

Calendario de Turnos Cerrados. Modalidad (3TC-6-39)

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

| | L | M | X | J | V | S | D |
|---|----|----|-----|----|----|---|---|
| 1 | M | M | T | T | N | N | N |
| 2 | D | D | M | M | T | T | T |
| 3 | N | N | D | D | M | M | M |
| 4 | T | T | N | N | D | D | D |
| 5 | D | D | TOD | TO | TO | D | D |
| 6 | TO | TO | TO | TO | TO | D | D |

Leyenda:

M = Mañana.

T = Tarde.

N = Noche.

D = Descanso.

TO = Turno cero.

TOD = Turno cero, con la excepción del personal con derechos individuales reconocidos (DIR), que descansará ese día.

Horario:

M = de 7:00 a 15:00 horas para C.T. Aboño y de 6:00 a 14:00 horas para C.T.Soto.

T = de 15:00 a 23:00 horas para C.T. Aboño y de 14:00 a 22:00 horas para C.T.Soto.

N = de 23:00 a 07:00 horas para C.T. Aboño y de 22:00 a 6:00 horas para C.T.Soto.

TO = de 7:00 a 15:00 horas para C.T. Aboño y de 6:00 a 14:00 horas para C.T.Soto.

Notas:

Este calendario incluye descansos compensatorios para tres de los quince días festivos del año (a excepción del personal con DIR para el que el calendario no incluye ninguno de los quince).

ANEXO X

Calendario de Turnos Cerrados. Modalidad (3TC-5-39)

Operarios de Producción de las C.T's de Aboño y Soto de Ribera

| | L | M | X | J | V | S | D |
|---|---|---|-----|----|----|---|---|
| 1 | M | M | T | T | N | N | N |
| 2 | D | D | M | M | T | T | T |
| 3 | N | N | D | D | M | M | M |
| 4 | T | T | N | N | D | D | D |
| 5 | D | D | TOD | TO | TO | D | D |

Leyenda:

M = Mañana.

T = Tarde.

N = Noche.

D = Descanso.

TO = Turno cero.

TOD = Turno cero, con la excepción del personal con derechos individuales reconocidos (DIR), que descansará ese día.

Horario:

M = de 7:00 a 15:00 horas para C.T. Aboño y de 6:00 a 14:00 horas para C.T.Soto.

T = de 15:00 a 23:00 horas para C.T. Aboño y de 14:00 a 22:00 horas para C.T.Soto.

N = de 23:00 a 07:00 horas para C.T. Aboño y de 22:00 a 6:00 horas para C.T.Soto.

TO = de 7:00 a 15:00 horas para C.T. Aboño y de 6:00 a 14:00 horas para C.T.Soto.

Notas:

Este calendario incluye descansos compensatorios para cinco de los quince días festivos del año (a excepción del personal con DIR para el que el calendario no incluye ninguno de los quince).

ANEXO XI

Calendario de Turnos Cerrados. Modalidad (3TC-7-39)

Jefes de Turno del Despacho Central de Distribución

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

M = Turno de 6 a 14 h.

T = Turno de 14 a 22 h.

N = Turno de 22 a 6 h.

D = Descanso.

X = Turno cero de 14 a 22 h.

XD = Turno cero de 14 a 22 h, con la excepción del personal con derechos individuales reconocidos (DIR), que descansará ese día.

O = Turno cero de 6 a 14 h.

Notas:

Este calendario incluye descansos compensatorios para diez de los quince días festivos del año. Los cinco descansos compensatorios restantes, más el día de permiso por conciliación (Art. 106) se descansarán en turnos X y O. El personal con condiciones DIR, descansará en esos mismos turnos dieciséis días (quince festivos y permiso por conciliación).

El disfrute de vacaciones se podrá realizar por dos trabajadores simultáneamente, aprovechando el descanso de diez días y las dos semanas siguientes, descansando un total de 24 días naturales ininterrumpidos, siempre que no existan circunstancias que lo impidan.

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

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

ANEXO XII

Calendario de Turnos Cerrados. Modalidad (3TC-9-39)

Operadores del Despacho Central de Distribución

| | L | M | X | J | V | S | D |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | N | N | D | D | M | M | M |
| 2 | T | T | N | N | D | D | D |
| 3 | M | M | T | T | N | N | N |
| 4 | D | D | M | M | T | T | T |

| | | | | | | | |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|------------------|---|
| 5 | D | D | D | D | D | D | D |
| 6 | X _T | X _T | X _T | X _T | X _T | X _T D | D |
| 7 | X _M | X _M | X _M | X _M | X _M | D | D |
| 8 | T ₁ | T ₁ | T ₁ | T ₁ | T ₁ | D | D |
| 9 | M ₁ | M ₁ | M ₁ | M ₁ | M ₁ | M ₁ | D |

M = Turno de 7 a 15 h.

T = Turno de 15 a 23 h.

N = Turno de 23 a 7 h.

D = Descanso.

M₁ = Turno de 7 a 15 h, con la excepción del personal con derechos individuales reconocidos (DIR), para los que el horario será de 8 a 15.

T₁ = Turno de 15 a 23 h.

X_M = Turno cero de 7 a 15 h.

X_T = Turno cero de 15 a 23 h.

X_TD = Turno cero de 15 a 23 h, excepto para el personal con DIR, que descansará ese día.

Notas:

Este calendario incluye la compensación de seis de los quince días festivos del año. Los nueve festivos restantes, más el día de permiso por conciliación (Art.106) se descansarán en turnos X. El personal con condiciones DIR, descansará dieciséis días (quince festivos y permiso por conciliación) en turnos X.

El disfrute de vacaciones se realizará en los turnos X, durante todo el año, aprovechando el descanso largo, lo que permite disfrutar de períodos de 21 días naturales.

La cobertura durante los festivos será igual a la de los domingos, pudiendo descansar el día los turnos X_M, X_T, T₁ y M₁

ANEXO XIII

Calendario de Turnos Abiertos Continuos. Modalidad (3TAC-5-39)

Operarios del Servicio de Averías Zona Central

| | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|-----|-----|-----|
| INV | L | M | X | J | V | S | D |
| A | M | M | M | M | M/T | M/T | M/T |
| B | D | D | D | D | T/M | T/M | T/M |
| C | T | T | T | T | D | D | D |
| D | X | X | X | X | XD | D | D |
| E | X | X | X | X | X | D | D |

A partir de Junio y hasta la finalización del período de vacaciones en Septiembre, uno de los equipos disfrutará de las vacaciones durante cuatro semanas consecutivas, por lo que el calendario de los restantes equipos será:

| | | | | | | | |
|-----|---|---|----|----|-----|-----|-----|
| VER | L | M | X | J | V | S | D |
| A | M | M | M | M | M/T | M/T | M/T |
| B | D | D | XD | XD | T/M | T/M | T/M |
| C | T | T | T | T | D | D | D |
| D | D | D | D | D | D | D | D |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | | | | | | | |
| 1 | X | X | X | X | X | D | D | M | M | M | M | M | D | D | T | T | T | T | T | D | D | M | M | M | M | M | D | D | T | T | T | T | T | D | D |
| 2 | T | T | T | T | T | D | D | X | X | X | X | X | D | D | M | M | M | M | M | D | D | T | T | T | T | T | D | D | M | M | M | M | M | D | D |
| 3 | M | M | M | M | M | D | D | T | T | T | T | T | D | D | X | X | X | X | X | D | D | M | M | M | M | M | D | D | T | T | T | T | T | D | D |

M = Turno de 7 a 15 h.

T = Turno de 15 a 23 h.

D = Descanso.

X = Turno cero. Se avisará a cada operario el turno M o T que le corresponderá. Por defecto se entiende turno M.

XD = Turno cero. Se desarrollará en jornada M o T (por defecto M), según corresponda, con la excepción del personal con derechos individuales reconocidos (DIR), que descansará ese día.

Notas:

Este calendario incluye el disfrute de los días de vacaciones, parte de ellas en las cuatro semanas consecutivas de los meses de verano y el resto repartidas a lo largo del año, así como el descanso compensatorio de catorce días festivos del año. La compensación por el día festivo restante más el día de permiso por conciliación (Art. 106) se realizará en turnos X. El personal con DIR ya tiene incorporados estos descansos compensatorios en el calendario de turnos.

ANEXO XIV

Calendario de Turnos Abiertos Continuos. Modalidad (3TAC-4-39)

Operarios del Servicio de Averías Zonas Occidental y Oriental (en fecha a determinar)

| | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|-----|-----|-----|
| INV | L | M | X | J | V | S | D |
| A | M | M | M | M | M/T | M/T | M/T |
| B | D | D | D | D | T/M | T/M | T/M |
| C | T | T | T | T | D | D | D |
| D | X | X | X | X | XD | D | D |

A partir de Junio y hasta la finalización del período de vacaciones, uno de los equipos disfrutará de las vacaciones durante cuatro semanas consecutivas, por lo que el calendario de los restantes equipos será:

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

M = Turno de 7 a 15 h.

T = Turno de 15 a 23 h. Incluye realización de servicio de retén de 23 a 7 horas.

D = Descanso.

X = Turno cero. Se avisará a cada operario el turno M o T que le corresponderá. Por defecto se entiende turno M.

XD = Turno cero. Se desarrollará en jornada M o T (por defecto M), según corresponda, con la excepción del personal con derechos individuales reconocidos (DIR), que descansará ese día.

Notas:

Este calendario incluye el disfrute de los días de vacaciones, parte de ellas en las cuatro semanas consecutivas de los meses de verano y el resto repartidas a lo largo del año.

También incluye el descanso compensatorio de cinco días festivos del año. Los descansos compensatorios de los diez festivos restantes más el día de permiso por conciliación se efectuarán en turnos X.

El personal con condiciones DIR, descansará quince días (catorce festivos y permiso por conciliación) en turnos X, estando incluido en el calendario el descanso compensatorio por el festivo restante.

ANEXO XV

Calendario de Turnos Abiertos Discontinuos. Modalidad (3TAD-5-39)

Técnicos de Apoyo, Supervisores y Operarios de Operación y Mantenimiento de Subestaciones

| | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | T | T | T | T | T | D | D | M | M | M | M | M | D | D | T | T | T | T | T | D | D | X | X | X | X | X | D | D | M | M | M | M | M | D | D |
| 5 | M | M | M | M | M | D | D | T | T | T | T | T | D | D | M | M | M | M | M | D | D | T | T | T | T | T | D | D | X | X | X | X | X | D | D |
| 6 | X | X | X | X | X | D | D | M | M | M | M | M | D | D | T | T | T | T | T | D | D | M | M | M | M | M | D | D | T | T | T | T | T | D | D |
| 7 | T | T | T | T | T | D | D | X | X | X | X | X | D | D | M | M | M | M | M | D | D | T | T | T | T | T | D | D | M | M | M | M | M | D | D |
| 8 | M | M | M | M | M | D | D | T | T | T | T | T | D | D | X | X | X | X | X | D | D | M | M | M | M | M | D | D | T | T | T | T | T | D | D |
| 9 | T | T | T | T | T | D | D | M | M | M | M | M | D | D | T | T | T | T | T | D | D | X | X | X | X | X | D | D | M | M | M | M | M | D | D |
| 10 | M | M | M | M | M | D | D | T | T | T | T | T | D | D | M | M | M | M | M | D | D | T | T | T | T | T | D | D | X | X | X | X | X | D | D |

M = Turno de 6: 35 a 14: 25 horas. Para el personal con derechos individuales reconocidos (DIR), el horario será de 7 a 14:25 horas.

T = Turno de 14:25 a 22: 15 horas. Para personal con DIR, será de 14:25 a 21:50. Incluye realización de servicio de retén de 22:15 a 7 horas, y el de los sábados, domingos y festivos que le sigan.

X = Turno cero. Se asignará a cada operario el turno, M o T, que le corresponderá. Por defecto se entiende turno M.

Notas:

Corresponde descansar sábados, domingos y festivos

El disfrute de vacaciones se efectuará en períodos de cuatro semanas, coincidiendo como máximo dos personas simultáneamente y siempre que se puedan cubrir los turnos de mañana y tarde.

Los días compensatorios por festivos en sábado, por conciliación (Art. 106) o por horas extraordinarias se descansarán en los turnos X, preferentemente fuera del período vacacional.

ANEXO XVI

Calendario de Turnos Cerrados modalidad (3TC-7-39)

Jefes de Turno CAC

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

M = Turno de 7 a 14 h.

N = Turno de 22 a 7 h.

D = Descanso.

X = Turno cero de 14 a 22 h.

XD = Turno cero de 14 a 22 h, con la excepción del personal con derechos individuales reconocidos (DIR), que descansará ese día.

O = Turno cero de 7 a 14 h.

Notas:

Este calendario incluye descansos compensatorios para diez de los quince días festivos del año. Los cinco descansos compensatorios restantes, más el día de permiso por conciliación (Art.106) se descansarán en turnos X y O. El personal con condiciones DIR, descansará en esos mismos turnos dieciséis días (quince festivos y permiso por conciliación).

El disfrute de vacaciones se podrá realizar por dos trabajadores simultáneamente, aprovechando el descanso de diez días y las dos semanas siguientes, descansando un total de 24 días naturales ininterrumpidos, siempre que no existan circunstancias que lo impidan.

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

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

ANEXO XVII

Calendario de Turnos Cerrados modalidad (3TC-6-39)

Jefes de Turno, Operadores de Cuadro y Operadores de Planta de la

Central de Ciclo Combinado de Castejón

| | L | M | X | J | V | S | D |
|---|-----|-----|-----|-----|-----|---|---|
| 1 | M | M | T | T | N | N | N |
| 2 | D | D | M | M | T | T | T |
| 3 | N | N | D | D | M | M | M |
| 4 | T | T | N | N | D | D | D |
| 5 | TO | TO | TO | TO | D | D | D |
| 6 | CT2 | CT2 | CT2 | CT2 | CT2 | D | D |

Leyenda:

M = Mañana.

T = Tarde.

N = Noche.

D = Descanso.

TO = Turno cero.

CT2 = Corretornos incluido en el turno para cubrir vacaciones.

CT1 = Corretornos no incluido en el turno para cubrir ausencias por incapacidad temporal o permisos oficiales.

Horario:

M, TO, CT1, CT2 = 07:00 a 15:00 horas.

T = 15:00 a 23:00 horas.

N = 23:00 a 07:00 horas.

Notas:

El número total de turnos a realizar por cada trabajador será el indicado en el artículo 50, apartado 1, es decir 216,5 para cada uno de los años 2008 y 2009, y 214,5 para cada uno de los años 2010 a 2012.

En caso de que, en aplicación de lo anterior para el cumplimiento del horario acordado, se derivase necesidad de descansos adicionales para el trabajador, los mismos serán disfrutados en el año en curso, preferentemente en T0 y en días elegidos de común acuerdo entre empresa y trabajador.

1. Cobertura del servicio.

1.1 Baja de un trabajador:

1.1.1 Baja corta (imprevisto):

Primero: Se intentará cubrir por el CT 1.

Segundo: En caso de no poder cubrirse con el CT1, se intentará cubrir por el CT2.

Tercero: En caso de no poder cubrirse con el CT1 ni el CT2 se intentará cubrir por el TO.

Cuarto: En caso de ser en fin de semana se doblará el primer turno de ausencia y se dividirá la jornada a cubrir en turnos de 12 horas para el resto.

1.1.2 Baja larga (programada):

Primero: Entrará a cubrirlo el CT1 y se mantendrá el régimen 3TC6.

Segundo: En caso de no poder cubrirlo con el CT1, entrará a cubrirlo el CT2 correspondiente hasta el lunes de la semana siguiente, en que se adoptará el régimen de turnos 3TC5. El CT2 que haya cubierto la baja esos días quedará acoplado al turno de la persona que está de baja, mientras los otros equipos seguirán el calendario comentado (3TC5), desapareciendo la «semana de corretornos».

1.2 Período vacacional:

El calendario de disfrute de las vacaciones se fijará antes del 1 de marzo del año en curso.

Los 23 días de vacaciones se disfrutarán preferentemente de mayo a septiembre, ambos inclusive, así como en Semana Santa y Navidades.

Los 16 días (15 festivos y permiso por Conciliación) se disfrutarán a lo largo de todo el año, preferentemente en las semanas de TO y CT2, dando preferencia al TO.

Durante todo el año los descansos por vacaciones se podrán disfrutar siguiendo uno de los esquemas que se presentan a continuación:

1. De una sola vez de forma que solamente una persona por puesto estará ausente por este motivo; los descansos por festivos podrán ser disfrutados por otra persona, siempre que el servicio está cubierto.

2. Por quincenas completas en el periodo comprendido entre mayo y septiembre (ambos incluidos), de forma que solamente una persona por puesto estará ausente por este motivo y el corretornos disponga del descanso reglamentario que le corresponda. Los descansos por festivo podrán ser disfrutados por otra persona, siempre que el servicio esté cubierto.

1.3 Horarios de trabajo

Cuando por razones de tipo organizativo sea preciso la modificación temporal del horario o régimen de trabajo, el personal afectado será avisado con la debida anticipación, dando cuenta de inmediato a la Representación legal de los trabajadores. Esta modificación será de aplicación en las Inspecciones Contractuales del turbogrupa o en las paradas planificadas de duración superior a 72 horas.

1.4 Cambio de turno o descanso

Se permitirá excepcionalmente el cambio de turno entre los integrantes del mismo, siempre que se garantice el servicio, sea de mutuo acuerdo y sea autorizado por el mando con antelación.

ANEXO XVIII

Calendario de Turnos Cerrados modalidad (3TC-6-39)

Jefes de Turno, Operadores de Cuadro y Operadores de Planta de la Central de Ciclo Combinado de Soto de Ribera

| | L | M | X | J | V | S | D |
|---|----|----|----|----|----|---|---|
| 1 | M | M | T | T | N | N | N |
| 2 | D | D | M | M | T | T | T |
| 3 | N | N | D | D | M | M | M |
| 4 | T | T | N | N | D | D | D |
| 5 | TO | TO | TO | TO | D | D | D |
| 6 | CT | CT | CT | CT | CT | D | D |

Leyenda:

M = Mañana.

T = Tarde.

N = Noche.

D = Descanso.

TO = Turno cero.

CT = Corretornos.

Horario:

M, TO, CT = 07:00 a 15:00 horas.

T = 15:00 a 23:00 horas.

N = 23:00 a 07:00 horas.

Notas:

El número total de turnos a realizar por cada trabajador será el indicado en el artículo 50, apartado 1, es decir 216,5 para cada uno de los años 2008 y 2009, y 214,5 para cada uno de los años 2010 a 2012.

En caso de que, en aplicación de lo anterior para el cumplimiento del horario acordado, se derivase necesidad de descansos adicionales para el trabajador, los mismos serán disfrutados en el año en curso, preferentemente en TO y en días elegidos de común acuerdo entre empresa y trabajador.

1. Cobertura del servicio.

1.1 Baja de un trabajador:

1.1.1 Baja corta (imprevisto):

Primero: Se intentará cubrir por el CT.

Segundo: Se intentará cubrir por el TO.

Tercero: En caso de ser en fin de semana se doblará el primer turno de ausencia y se dividirá la jornada a cubrir en turnos de 12 horas para el resto.

1.1.2 Baja larga (programada):

Entrará a cubrirlo el CT correspondiente hasta el lunes de la semana siguiente, en que se adoptará el régimen de turnos 3TC5. El corretornos que haya cubierto la baja esos días quedará acoplado al turno de la persona que está de baja, mientras los otros equipos seguirán el calendario comentado (3TC5), desapareciendo la «semana de corretornos».

1.2 Período vacacional:

El calendario de disfrute de las vacaciones se fijará antes del 1 de marzo del año en curso.

Los 23 días de vacaciones se disfrutarán preferentemente de mayo a septiembre, ambos inclusive, así como en Semana Santa y Navidades.

Los 16 días (15 festivos y permiso por Conciliación) se disfrutarán a lo largo de todo el año, preferentemente en las semanas de TO y CT, dando preferencia al TO.

Durante todo el año los descansos por vacaciones se podrán disfrutar siguiendo uno de los esquemas que se presentan a continuación:

1. De una sola vez de forma que solamente una persona por puesto estará ausente por este motivo; los descansos por festivos podrán ser disfrutados por otra persona, siempre que el servicio está cubierto.

2. Por quincenas completas en el periodo comprendido entre mayo y septiembre (ambos incluidos), de forma que solamente una persona por puesto estará ausente por este motivo y el corretornos disponga del descanso reglamentario que le corresponda. Los descansos por festivo podrán ser disfrutados por otra persona, siempre que el servicio esté cubierto.

1.3 Horarios de trabajo:

Cuando por razones de tipo organizativo sea preciso la modificación temporal del horario o régimen de trabajo, el personal afectado será avisado con la debida anticipación, dando cuenta de inmediato a la Representación legal de los trabajadores. Esta modificación será de aplicación en las Inspecciones Contractuales de turbogrupa o en las paradas planificadas de duración superior a 72 horas.

1.4 Cambio de turno o descanso:

Se permitirá excepcionalmente el cambio de turno entre los integrantes del mismo, siempre que se garantice el servicio, sea de mutuo acuerdo y sea autorizado por el mando con antelación.

ANEXO XIX

Calendarios de Turnos Cerrados modalidad (3TC-5-39)

Operarios de Carboneo de la Central Térmica de Aboño

| | L | M | X | J | V | S | D |
|---|---|----|----|----|----|---|---|
| 1 | M | M | T | T | N | N | N |
| 2 | D | D | M | M | T | T | T |
| 3 | N | N | D | D | M | M | M |
| 4 | T | T | N | N | D | D | D |
| 5 | D | TO | TO | TO | TO | D | D |

Leyenda:

M = Mañana.
T = Tarde.
N = Noche.
D = Descanso.
TO = Turno cero.

Horario:

M = 07:00 a 15:00 horas.
T = 15:00 a 23:00 horas.
N = 23:00 a 07:00 horas.
TO = 07:00 a 15:00 horas ó 15:00 a 23:00 horas.

Las jornadas de TO se trabajarán en turno de M o T en función de las necesidades del servicio.

Los compensatorios que se generan anualmente en el periodo 2008-2012 se descansarán los martes de los primeros TO del año hasta ser agotados. De este modo, tendríamos los siguientes días compensatorios:

2008 = 5 días compensatorios.
2009 = 6 días compensatorios.
2010 = 7 días compensatorios.
2011 = 7 días compensatorios.
2012 = 8 días compensatorios.

1. Cobertura del servicio.

1.1 Período vacacional:

El calendario de disfrute de las vacaciones se fijará antes del 1 de marzo del año en curso.

Los 23 días de vacaciones se disfrutarán preferentemente de mayo a septiembre, ambos inclusive.

Los 16 días festivos (15 festivos + 1 día asuntos propios) se disfrutarán a lo largo de todo el año, preferentemente en las semanas de TO.

Durante todo el año los descansos por vacaciones se podrán disfrutar siguiendo uno de los esquemas que se presentan a continuación:

1. De una sola vez de forma que solamente una persona por turno estará ausente por este motivo. Los descansos por festivos podrán ser disfrutados por otra persona del turno en TO, siempre que el servicio esté cubierto.

2. 7 días laborales seguidos, de forma que solamente una persona por turno estará ausente por este motivo. Los descansos por festivo podrán ser disfrutados por otra persona del turno en TO, siempre que el servicio esté cubierto.

1.2 Horarios de trabajo:

Cuando por razones de tipo organizativo sea preciso la modificación temporal del horario o régimen de trabajo, el personal afectado será avisado con la debida anticipación, dando cuenta de inmediato a la Representación legal de los trabajadores.

1.3 Cambio de turno o descanso:

Se permitirá excepcionalmente el cambio de turno entre los integrantes del mismo, siempre que se garantice el servicio, sea de mutuo acuerdo y sea autorizado por el mando con antelación.

ANEXO XX

Calendario de Turnos Abiertos Continuos modalidad (3TAC-4-39)

Operarios de C.T's de Aboño y Soto de Ribera

| | L | M | X | J | V | S | D |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | X | X | X | X | X | D | D |
| 2 | D | D | M | M | M | T | T |
| 3 | T | T | D | D | D | M | M |
| 4 | M | M | T | T | T | D | D |

Meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, octubre, noviembre y diciembre

| | L | M | X | J | V | S | D |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | D | D | M | M | M | T | T |
| 2 | T | T | D | D | D | M | M |
| 3 | M | M | T | T | T | D | D |

Meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Leyenda:

M = Mañana.
T = Tarde.
D = Descanso.
X = Turno x.

Horario Aboño:

M = 07:00 a 15:00 horas.
T = 15:00 a 23:00 horas.
X = 07:00 a 15:00 horas ó 15:00 a 23:00 horas.

Horario Soto:

M = 06:00 a 14:00 horas.
T = 14:00 a 22:00 horas.
X = 06:00 a 14:00 horas ó 14:00 a 22:00 horas.

Las jornadas de X se trabajarán en turno de M o T en función de las necesidades del servicio.

Los compensatorios que se generan anualmente en el periodo 2008-2012 se descansarán en jornadas X del año hasta ser agotados en función de las necesidades del servicio. Dichos compensatorios se calcularán en base a las horas que cada turno trabaje de más respecto a la jornada anual reflejada en convenio para cada año. Se informará a los trabajadores y a sus representantes, antes del 1 de febrero de cada año, de los días compensatorios a los que tiene derecho.

1. Cobertura del servicio.

1.1 Período vacacional:

El calendario de disfrute de las vacaciones se fijará antes del 1 de marzo del año en curso.

Los 23 días de vacaciones se disfrutarán el mes de vacaciones que tenga asignado cada turno, preferentemente de junio a septiembre, ambos inclusive y de modo que no coincida de vacaciones más de un turno. Los días pendientes de disfrute, en caso de tener el mes vacacional menos de 23 días laborales, se descansarán en jornadas X hasta ser agotados en función de las necesidades del servicio.

Los 15 días festivos se encuentran incluidos como descansos en el calendario de turnos.

El día/año por asuntos propios se disfrutará de modo que se garanticen las necesidades del servicio y preferentemente en jornada X.

1.2 Horarios de trabajo:

Cuando por razones de tipo organizativo sea preciso la modificación temporal del horario o régimen de trabajo, el personal afectado será avisado con la debida anticipación, dando cuenta de inmediato a la Representación legal de los trabajadores.

1.3 Cambio de turno o descanso:

Se permitirá excepcionalmente el cambio de turno entre los integrantes del mismo, siempre que se garantice el servicio, sea de mutuo acuerdo y sea autorizado por el mando con antelación.

ANEXO XXI

Calendario de Turnos Abiertos Discontinuos

Operarios de Carbón de C.T's de Aboño y Soto de Ribera

| | L | M | X | J | V | S | D |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | M | M | M | M | M | D | D |
| 2 | T | T | T | T | T | D | D |

Leyenda:

M = Mañana.
T = Tarde.
D = Descanso.

Horario Aboño:

M = 07:00 a 15:00 horas.
T = 15:00 a 23:00 horas.

Horario Soto:

M = 06:00 a 14:00 horas.
T = 14:00 a 22:00 horas.

Los compensatorios que se generan anualmente en el periodo 2008-2012 se descansarán garantizando las necesidades del servicio. De este modo, tendríamos los siguientes días compensatorios:

2008 = 5 días compensatorios.
 2009 = 6 días compensatorios.
 2010 = 7 días compensatorios.
 2011 = 7 días compensatorios.
 2012 = 8 días compensatorios.

1. Cobertura del servicio.

1.1 Período vacacional:

El calendario de disfrute de las vacaciones se fijará antes del 1 de marzo del año en curso.

Los 23 días de vacaciones se disfrutarán preferentemente de mayo a septiembre, ambos inclusive y de modo que, tanto para Aboño como para Soto, no coincida de vacaciones más de un trabajador de los sometidos al régimen de trabajo que tratamos en el presente documento.

Los 15 días festivos se disfrutarán en las fechas en las que fije el calendario del personal de jornada normal.

El día/año por asuntos propios se disfrutará de modo que se garanticen las necesidades del servicio.

1.2 Horarios de trabajo:

Cuando por razones de tipo organizativo sea preciso la modificación temporal del horario o régimen de trabajo, el personal afectado será avisado con la debida anticipación, dando cuenta de inmediato a la Representación legal de los trabajadores.

1.3 Cambio de turno o descanso:

Se permitirá excepcionalmente el cambio de turno entre los integrantes del mismo, siempre que se garantice el servicio, sea de mutuo acuerdo y sea autorizado por el mando con antelación.

ANEXO XXII

Calendario de Turnos Cerrados modalidad (3TC-9-39)

Jefes de Turno Despacho Gestión Energía

| | L | M | X | J | V | S | D |
|---|----|----|----|----|----|---|---|
| 1 | M | M | T | T | N | N | N |
| 2 | D | D | M | M | T | T | T |
| 3 | N | N | D | D | M | M | M |
| 4 | T | T | N | N | D | D | D |
| 5 | T | T | T | T | T | T | T |
| 6 | D | TO | TO | TO | TO | D | D |
| 7 | TO | TO | TO | TO | TO | D | D |
| 8 | D | D | D | D | D | M | M |
| 9 | M | M | M | M | M | D | D |

Leyenda:

M = Mañana.
 T = Tarde.
 N = Noche.
 D = Descanso.
 TO = Turno cero.

Horario:

M = de 6:00 a 14:00 horas.
 T = de 14:00 a 22:00 horas.
 N = de 22:00 a 6:00 horas.
 TO = de 6:00 a 14:00 horas.

Notas:

Se descansarán tantos turnos TO como sea necesario hasta completar el número de jornadas efectivas que correspondan cada año.

El orden para cubrir las ausencias por bajas o permisos oficiales será: en primer lugar el TO de la sexta semana y en segundo lugar el TO de la séptima semana. Cuando los dos turnos O estén ausentes simultáneamente, así como en fines de semana, se cubrirán las faltas con turnos de 12 h.

ANEXO XXIII

Calendario de Turnos Cerrados modalidad (3TC-6-39)

Jefes de Turno, Operadores de Planta de Sidergás

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

Leyenda:

M = Mañana.
 T = Tarde.
 N = Noche.
 D = Descanso.
 C = Corretornos.
 O = Turno 0.

Horario:

M = De 7:00 a 15:00 horas.
 T = De 15:00 a 23:00 horas.
 N = De 23:00 a 7:00 horas.
 D = Descanso.
 C = Corretornos de 7:00 a 15:00 horas.
 O = Turno 0 de 7:00 a 15:00 horas.

Notas:

Este calendario incluye descanso compensatorio para tres de los quince días festivos del año.

El orden de prioridad, para cubrir bajas, será primera baja, el primer corre turno, y segunda baja el segundo corre turno.

Las vacaciones se disfrutaran preferentemente en las semanas de Corre Turno y Turno Cero.

Se permitirá excepcionalmente el cambio de turno entre los integrantes del mismo, siempre que se garantice el servicio, sea de mutuo acuerdo y sea autorizado por el mando con antelación.

7617

ORDEN TAS/1198/2008, de 4 de abril, por la que se clasifica la Fundación RECYD. Apoyamos a la niñez vulnerable y se procede a su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales.

Por Orden se clasifica y registra la Fundación RECYD. Apoyamos a la niñez vulnerable:

Vista la escritura de constitución de la Fundación RECYD. Apoyamos a la niñez vulnerable, instituida en Madrid.

Antecedentes de hecho

Primero.—Por el Patronato de la Fundación fue solicitada la inscripción de la Institución en el Registro de Fundaciones.

Segundo.—La Fundación fue constituida mediante escritura pública; otorgada ante el Notario de Madrid, Don Alejandro Miguel Velasco Gómez, el 19 de octubre de 2007, con el número 3.336 de su protocolo, siendo subsanada mediante diligencia practicada por el mismo Notario de Madrid, el 18 de diciembre de 2007; por Doña Rosmery Mendoza Arredondo.

Tercero.—La dotación inicial de la Fundación es de treinta mil euros, de los cuales siete mil quinientos han sido aportados por la fundadora y depositados en una entidad bancaria a nombre de la Fundación. Los veintidós mil quinientos euros restantes, serán aportados en el plazo máximo de cinco años, contados a partir de la fecha de la escritura de constitución.

Cuarto.—El Patronato de la Fundación esta constituido por los siguientes miembros, con aceptación de sus cargos:

Presidente: Doña Rosmery Mendoza Arredondo
 Vicepresidente: Doña Astrid Casale Frausto
 Secretario: Don Alejandro Tomás Abadía Parada
 Vocales: Don Zaid Al Lozi, Don Jorge Zermeño Infante, Don Dominique Marie L. Claeys y Doña Selina-Isabel Baños Velásquez.