

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERIA DE TRABAJO Y PROMOCION DE EMPLEO:

RESOLUCION de 26 de abril de 2001, de la Consejería de Trabajo y Promoción de Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral.

Visto el texto del Convenio Colectivo (código 3300562, expediente: C-22/01), de la empresa Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral el 25-04-01, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el día 6-4-01, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 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 Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 6 de marzo de 2000, por la que se delegan competencias de la titular de la Consejería de Trabajo y Promoción de Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la presente,

RESUELVO

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias.

Oviedo, 26 de abril de 2001.—El Director General de Trabajo y Seguridad Laboral (P.D. autorizada en Resolución de 6-3-2000, publicada en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias de 22-3-2000).—7.568.

Acta de otorgamiento

En Oviedo, siendo las catorce horas del día seis de abril de dos mil uno, y actuando como Secretario don Manuel María Álvarez-Valdés López-Osorio, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo de las empresas Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U., e Hidrocantábrico Generación, S.A.U.

Abierta la sesión, y tras reconocerse recíprocamente la capacidad legal necesaria para la formalización del mencionado Convenio Colectivo, ambas representaciones, por unanimidad, declaran que, como resultado de las negociaciones mantenidas,

ACUERDAN

Suscribir el Convenio Colectivo de Trabajo que regulará las relaciones laborales del personal de las empresas Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U., e Hidrocantábrico Generación, S.A.U. durante los años 2001 y 2002, cuyo texto íntegro se incorpora como anexo a la presente acta de otorgamiento, formando parte integrante de la misma, siendo firmado y rubricado en cada una de sus hojas por el Secretario de la Comisión Negociadora y por los supervisores de actas designados por las respectivas partes.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión, cuando son las catorce horas y treinta minutos, redactándose seguidamente la presente acta que, una vez leída por el Secretario, y en prueba de conformidad, es firmada por todos los miembros de la Comisión Negociadora, junto con los asesores sindicales que han participado en la negociación, con el visto bueno del Secretario.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS HIDROELECTRICA DEL CANTABRICO, S.A., HIDROCANTABRICO GENERACION, S.A.U., e HIDROCANTABRICO DISTRIBUCION ELECTRICA, S.A.U.

Preámbulo

Las correspondientes exigencias legales (Ley 54/97 de 27 de noviembre y disposiciones complementarias) y las consiguientes decisiones empresariales, han originado la segregación de lo que hasta ahora ha sido una única empresa, HIDROELECTRICA DEL CANTABRICO, S.A., en varias sociedades anónimas que tendrán actuaciones específicas. En este sentido el Consejo de Administración ha acordado la segregación de las actividades de generación y distribución en dos nuevas empresas, HIDROCANTABRICO GENERACION, S.A.U. e HIDROCANTABRICO DISTRIBUCION ELECTRICA, S.A.U., quedando cabecera HIDROELECTRICA DEL CANTABRICO, S.A., todas ellas (3) con personalidad jurídica propia.

Para obviar la problemática laboral que pudieran conllevar tales segregaciones se han alcanzado acuerdos tendentes a reconocer la continuidad de cuantos compromisos garantizan la validez de las garantías vinculantes de las condiciones laborales, cabiendo destacar lo que establece el actual Convenio Colectivo en su disposición transitoria segunda y en las notificaciones que Hidroeléctrica del Cantábrico S.A., ha dirigido a los trabajadores que ya han sido incorporados a las empresas segregadas, razón por lo que resulta conveniente instrumentar jurídicamente con eficacia "erga omnes", las garantías antedichas que naturalmente afectan también a los trabajadores procedentes de la Central Térmica de Soto de Ribera adscritos ya a HIDROCANTABRICO GENERACION, S.A.U

En razón a lo anterior, se proponen las siguientes bases contractuales:

PRIMERA.—Las partes conocen que existe una jurisprudencia consolidada que ha aceptado la negociación y validez de los Convenios Colectivos de grupo de empresas, siempre y cuando éstas reúnan una serie de condiciones que pueden aquí concurrir.

SEGUNDA.—Que la naturaleza jurídica de tales Convenios radica en su consideración como estatutarios, no obstaculizando tal consideración la existencia de diversas sociedades mercantiles integradas en un mismo grupo económico con unidad de dirección.

TERCERA.—Que las sociedades anónimas antes citadas, nacidas de la segregación y provenientes de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., con transferencia de trabajadores a las empresas segregadas, y las que pudieran derivar de ellas con las mismas condiciones de transferencia de trabajadores, van a tener los siguientes caracteres comunes:

a) Propiedad inicial del cien por cien o mayoritaria de acciones a favor de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., que conservaría así las facultades que, como socio inicial mayoritario y mientras lo sea, le reserva el ordenamiento mercantil.

b) Segregación de medios y recursos en los términos en que la misma ha tenido lugar y según consta en los correspondientes instrumentos jurídicos.

c) Utilización de los medios e instrumentos transferidos conforme a los criterios delimitados en los instrumentos jurídicos otorgados por razón de la segregación y siempre respetando los derechos laborales reconocidos a los trabajadores y las facultades empleadoras de las nuevas sociedades.

CUARTA.—GARANTIAS

El personal transferido con motivo de las mencionadas segregaciones mantendrá sus derechos laborales en los términos exigidos por el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo actualmente vigente, especialmente en lo previsto en la Disposición Transitoria Segunda, que literalmente dice:

"Se garantiza a todos los empleados de la empresa que se incorporen a alguna de las nuevas sociedades que se constituyan como consecuencia de la segregación jurídica de actividades impuesta por la Ley del Sector Eléctrico,

y al personal de nueva ingreso, la aplicación del vigente Convenio Colectivo de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., en su integridad y como condición personal, hasta que sea sustituido por otro, que habrá de ser negociado por la Representación legal de los trabajadores elegida en el ámbito correspondiente, y en cuya discusión se tomará como base el propio XVII Convenio Colectivo de la Empresa.

La posterior extinción de la personalidad jurídica de cualquiera de las nuevas empresas segregadas, o el cambio de titularidad de las mismas, de sus centros de trabajo o unidades productivas, no motivará la resolución de los contratos de trabajo de sus empleados provenientes de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., que se mantendrán en alguna de las empresas del grupo, con respeto de las condiciones contractuales reconocidas, por subrogación en los derechos y obligaciones de la anterior, garantizándose de este modo el empleo de los integrantes de la plantilla de origen.

El estudio de estas situaciones y el examen de las discrepancias que en su caso pudieran producirse, en aplicación de las garantías establecidas en los apartados precedentes, corresponderá a la Comisión Paritaria específica que se constituya con esa finalidad.”

— En ningún caso la segregación podrá invocarse como causa de extinción de los contratos de trabajo transferidos.

— Deberán mantenerse asimismo los derechos pasivos no soportados en Planes de Pensiones en los mismos términos legales y de Convenio señalados en el párrafo primero, incluidos los compromisos por prejubilaciones.

— Si como consecuencia de la segregación hubiera que realizar una reorganización en cualquiera de las empresas resultantes y por motivo de ésta se tuviera que proceder a reorganizar al personal, ello se realizaría negociándolo con las representaciones sindicales para tomar las medidas correspondientes, estableciendo los cursos de formación y reciclaje necesarios a fin de que los trabajadores afectados por estas reestructuraciones se puedan incorporar a las empresas no afectadas por las mismas, o bien en la explotación de nuevas unidades productivas.

— Los trabajadores adscritos a las empresas segregadas tendrán derecho al reingreso en la empresa de origen o en otra del grupo, en caso de desaparición de la misma, o en el supuesto de que por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, se amorticen puestos de trabajo o desaparezca la empresa de destino. El cambio de titularidad de las nuevas empresas segregadas, de sus centros de trabajo o unidades productivas, no motivará la resolución de los contratos de trabajo de sus empleados provenientes de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., que se mantendrán en alguna de las empresas del grupo, con respeto de las condiciones contractuales reconocidas, por subrogación en los derechos y obligaciones de la anterior, garantizándose de este modo el empleo de los integrantes de la plantilla de origen.

— En cuanto se mantenga la titularidad de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, todos los trabajadores incluidos en dicho ámbito de aplicación serán oportunamente informados de las vacantes que se produzcan en las mismas, a fin de que puedan optar libremente a dichas vacantes.

QUINTA.—Que existe la voluntad, compartida por todas las partes, de negociar un Convenio Colectivo cuyo ámbito de aplicación será Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A, Hidrocantábrico Generación S.A.U, e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U, siendo la norma reguladora de las condiciones de trabajo de la totalidad de las respectivas plantillas.

Consecuentemente regulará para las tres empresas y la totalidad de sus trabajadores lo relativo al Plan de Pensiones, que ahora contempla el Convenio de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., en su caso.

Que existe igualmente la voluntad compartida por todas las partes de que la segregación de actividades no lleve aparejada la escisión de la unidad de negociación colectiva, sin perjuicio de lo que las partes puedan acordar en el futuro.

SEXTA.—Que, con total independencia de la configuración mercantil del grupo de sociedades o empresas, Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., mantendrá los compromisos jurídico-laborales que procedan con los empleados transferidos a HC Generación S.A.U, y HC Distribución Eléctrica, S.A.U, sin perjuicio de las facultades de estas últimas como empleadoras a partir de la transferencia y de lo que pueda disponer el Convenio de aplicación, en su caso.

SEPTIMA.—Ambito territorial.—El presente acuerdo regirá en todos los centros de trabajo y dependencias de HC, S.A., los de las sociedades segregadas HC Generación S.A.U, y HC Distribución Eléctrica, S.A.U, y los de las que, a su vez, pudieran nacer de la segregación de éstas.

OCTAVA.—Ambito personal.—El presente acuerdo, en la medida y con el alcance que a cada situación afecte, regirá respecto a la totalidad del personal transferido, sin excepción alguna y salvo aquellos aspectos, en particular el referido al Convenio, cuyos efectos deban extenderse a todos los comprendidos en su ámbito de aplicación, lo que incluye expresamente a los trabajadores actualmente adscritos a Hidrocantábrico Generación, S.A.U

CAPITULO I

AMBITOS DE APLICACION

ARTICULO 1.—AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo y dependencias que tenga establecidos o se establezcan por las Empresas HIDROELECTRICA DEL CANTABRICO, S.A., HIDROCANTABRICO GENERACIÓN, S.A.U, e HIDROCANTABRICO DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA, S.A.U, para el desarrollo de sus actividades.

ARTICULO 2.—AMBITO PERSONAL

Este convenio será aplicable a todo el personal que esté de alta en las plantillas de las citadas Empresas durante el período 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 concurran 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 alto nivel, propios de las categorías profesionales Superior Especial y Superior Primera, que, previa su voluntaria y expresa aceptación, decida acogerse a las condiciones particulares que le sean ofrecidas por la Dirección de las Empresas.

ARTICULO 3.—AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor a partir del momento de la firma, cualquiera que sea su fecha de publicación en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias, retrotrayendo sus efectos económico-salariales al día 1 de enero de 2001, y será de aplicación hasta el 31 de diciembre del año 2002.

ARTICULO 4.—INCREMENTOS ECONOMICOS

Las mejoras que a continuación se refieren quedan reflejadas en las tablas retributivas que se incluyen en los Anexos I y II y en las demás normas reguladoras de los distintos conceptos económicos que han sido objeto de negociación en este Convenio (Sueldo, Premio de antigüedad, Plus de turnicidad, Plus de conducción, Plus de asistencia y puntualidad, Compensación de ayuda de comida, Horas extraordinarias y compensadas, Bolsa de vacaciones, Gratificación especial del Día de la Energía, Gratificaciones de Nochebuena, Nochevieja y víspera de Reyes, Compensación de salida diurna, Ayuda especial a minusválidos, Préstamos de vivienda, Préstamos para adquisición o reparación de vehículos, Residencias de descanso, Becas y ayudas escolares, Fondo para actividades culturales y deportivas y para otros préstamos), cuyas cuantías se incrementarán conforme a los siguientes criterios pactados:

A) Año 2001.

Con efectos del 1 de enero de 2001, todas las percepciones económicas que son objeto de negociación en el presente Convenio se incrementarán en un 3,5%.

B) Año 2002.

Con eficacia desde el 1 de enero de 2002, se aplicará un porcentaje de aumento del 3% sobre todos los expresados conceptos objeto de negociación.

ARTICULO 5.—*CLAUSULAS DE REVISION*

A) Año 2001.

En el caso de que el índice de Precios al Consumo (en adelante IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara al 31 de diciembre de 2001 un incremento superior al 3%, se efectuará una revisión sobre todos los conceptos 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 2002.

La diferencia total resultante de la revisión se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año 2002.

B) Año 2002.

En el supuesto de que el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara al 31 de diciembre de 2002 un incremento superior al 2,5%, se efectuará una revisión 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 que pudiese pactarse para el 2003.

La diferencia total resultante de esta nueva revisión se abonará también en una sola paga, que se hará efectiva durante el primer trimestre del año siguiente.

ARTICULO 6.—*VINCULACION 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.

CAPITULO II

CONDICIONES DE TRABAJO

SECCION I

REGIMENES DE TRABAJO

ARTICULO 7.—*JORNADA NORMAL*

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 dos situaciones siguientes:

A) 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 períodos comprendidos entre los días 11 de enero y 31 de mayo, y desde el 1 de octubre al 19 de diciembre, la jornada será de 39,83 horas semanales, con los siguientes horarios:

- De lunes a jueves, comprenderá de las 8 a las 17 horas/17:50 horas, con una interrupción de entre cuarenta y noventa minutos para el almuerzo, cuyo disfrute podrá iniciarse, discrecionalmente, entre las 13:30 y las 14 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 veinte minutos de la jornada diaria de trabajo.

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

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

Esta misma jornada intensiva se realizará también los días lunes, martes y miércoles de la Semana Santa, en idénticos horarios.

2. El personal adscrito a las Oficinas Comerciales mantendrá el vigente régimen horario y demás condiciones estipuladas, conforme a los acuerdos suscritos el 11 de marzo de 1996.

B) 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 17:20 horas.

ARTICULO 8.—*JORNADA A TURNOS*

1. Todo el personal que preste servicios en régimen de turnos realizará la misma jornada efectiva de 37 horas semanales en cómputo anual que, desde el 1 de enero de 1992, viene rigiendo para el conjunto de los empleados de las Empresas.

Para ello, continuará efectuando su jornada de trabajo en ciclos semanales rotatorios repetidos indefinidamente en el tiempo, de acuerdo con los Calendarios Laborales (incluidos como Anexos números X a XIV) aprobados en su día por la Dirección Provincial de Trabajo y que, con el acuerdo del Organismo de Representación legal de los trabajadores, han sido adaptados a la nueva jornada establecida, a través de las oportunas reducciones horarias o mediante la concesión de dieciocho días anuales de descanso compensatorio, a disfrutar por el mismo sistema establecido para los festivos que coincidan en día de descanso o mediante su programación anual, como si de un especial período vacacional se tratase.

Este personal disfrutará, además, del mismo número de fiestas al año que el resto de los trabajadores de las Empresas (15 en total). A cuyo fin, 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.

Así mismo, 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 correspondía 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 correturnos, 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.

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 legal de los trabajadores y, en el supuesto de desacuerdo, se seguirá el procedimiento legalmente establecido.

La Representación legal de los trabajadores, 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 los acuerdos alcanzados en la negociación del XV Convenio Colectivo de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., durante su vigencia se 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 éstos, incluso en períodos de vacaciones, acumulación de situaciones de incapacidad temporal o circunstancias análogas de ausencia de personal.

b) Creación de un nuevo puesto-tipo, de carácter polivalente, con mayor valoración o clasificación, en 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 muestren dispuestos a realizar las necesarias sustituciones del personal de turnos, a cambio de mantener durante todo el año la percepción del 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, dentro de un plazo prudencial.

En aplicación de los anteriores acuerdos se estará a lo convenido en el transcurso de dicha negociación, y particularmente a los criterios recogidos en el Acta Séptima de la Comisión Negociadora, de fecha 12 de julio de 1994.

ARTICULO 9.—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.

ARTICULO 10.—COMIENZO Y FIN DE JORNADA

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.

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.

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.

ARTICULO 11.—HORARIOS DE TRABAJO

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 acuerdo con la Representación legal de los trabajadores.

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 la Empresa.

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.

ARTICULO 12.—DESEMPEÑO DE UN PUESTO-TIPO DE VALOR SUPERIOR AL ASIGNADO O DE TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA

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 o 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 en el cumplimiento del servicio militar o equivalente, incapacidad 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.

SECCION II
REGIMEN DE DESCANSOS

ARTICULO 13.—DESCANSO ENTRE JORNADAS

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

Sólo en supuestos de necesidad perentoria e inaplazable, por razón del servicio público que las Empresas prestan, podrá quedar sin efecto o ser minorado ese derecho. En tales casos devengará el trabajador afectado, en compensación del período de tiempo no descansado y con independencia de las demás percepciones económicas que pudieran corresponderle, la retribución económica que resulte con arreglo al número de horas en que el descanso intermedio haya quedado reducido, y según el valor asignado por niveles a cada una de ellas en la tabla de Horas Compensadas incluida en el Anexo II.

El período de tiempo a compensar económicamente se determinará con referencia al período 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.

ARTICULO 14.—DESCANSO SEMANAL

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 establecen en sus respectivos Calendarios de Trabajo.

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.

Sólo excepcionalmente podrán suspenderse estos descansos por causas perentorias e inaplazables del servicio público que las Empresas tienen encomendado. 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.

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.

ARTICULO 15.—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 artículo 52 del presente Convenio.

ARTICULO 16.—MATERNIDAD Y LACTANCIA

En el supuesto de maternidad, las trabajadoras quedarán dispensadas de la prestación de sus servicios durante un tiempo máximo de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple a dieciocho semanas, quedando a la elección de la interesada la fecha de inicio de ese período, en relación con la prevista para el parto, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores a aquél, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

En los supuestos de adopción, tendrán derecho a ocho semanas si el hijo es menor de nueve meses, y a seis semanas si es mayor de nueve meses y menor de cinco años. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

ARTICULO 17.—VACACIONES

1. El período anual de vacaciones retribuidas será de 25 días laborables.

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.

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.

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.

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.

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.

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

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 la Empresa, 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.

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

2. 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 que haya obligado a su hospitalización.

3. La retribución de las vacaciones anuales comprenderá, además de las percepciones correspondientes a Sueldo, Premio de antigüedad, Pagas extraordinarias y Participación en beneficios, el promedio de lo percibido durante los tres meses de trabajo efectivo inmediatamente anteriores a su disfrute por los conceptos de: Plus de asistencia y puntualidad, Plus de turnicidad, Plus de nocturnidad, Plus de conducción y Prima de inspección de fraudes, valorados a los importes vigentes durante el año al que correspondan las vacaciones.

Se sustituye el sistema de pago de la bolsa de vacaciones que cada trabajador percibe y que para el año 2001 ha sido fijada en un importe de 129.176 pesetas o la parte proporcional que le corresponda y que actualmente se hace coincidir con el primer período de vacaciones en que el empleado haya disfrutado al menos cinco días laborables consecutivos, por su abono en un pago único para todo el personal coincidiendo con la nómina del mes de mayo. Naturalmente durante 2001 se aplicará exclusivamente al personal que no lo hubiera percibido a la firma del Convenio.

ARTICULO 18.—*FIESTAS*

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".

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.

SECCION III

PERMISOS

ARTICULO 19.—*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, padrastos, 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 enfermedad grave (el ingreso del enfermo en los casos de intervenciones quirúrgicas que den lugar a hospitalización, tendrá siempre esta consideración) de padres, padrastos, padres políticos, abuelos, cónyuges, hijos, 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) 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.

f) Por cambio de domicilio: un día natural.

g) Por renovación del permiso de conducir, exclusivamente cuando se necesite para el desempeño del cometido laboral las Empresas: un día natural.

h) 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.

i) Para donación de sangre: el tiempo necesario.

j) 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) y e) procederá la ampliación prevista únicamente cuando éstos tengan lugar a localidad situada fuera de los límites de Asturias, o dentro de ella a más de 100 Km. de distancia de la residencia habitual.

ARTICULO 20.—*EXCEDENCIAS*

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.

Para obtener esta excedencia deberá justificarse ante la Dirección de la Empresa 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.

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.

CAPITULO III

CLASIFICACION DE PERSONAL

ARTICULO 21.—*COEXISTENCIA DE SISTEMAS DE CLASIFICACION*

1. Con efectos desde el 1 de enero de 1999, se acordó la implantación de un nuevo sistema de clasificación profesional basado en una valoración de puestos que es de aplicación obligatoria para todo el personal que ingrese en las Empresas con posterioridad a la firma de dicho Pacto.

Este nuevo sistema coexiste con el anterior, que continua aplicándose a las personas que en ese momento formaban parte de la plantilla de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., y no manifestaron expresamente su decisión de acogerse a aquél.

La opción inicial de permanencia en el sistema anterior, no impedirá la ulterior incorporación al nuevo sistema, previa comunicación aunque sus efectos se producirán a partir de la fecha de la notificación.

2. La Dirección de la Empresa garantizó por escrito a cada uno de los empleados que no ejercitaron la opción de acogimiento al nuevo sistema de clasificación dentro del plazo establecido, que en el futuro mantendrán a título personal y como condición más beneficiosa el continuar rigiéndose indefinidamente por el sistema anterior mientras así lo deseen, aún en el caso de que en posteriores Convenios Colectivos pudiera llegar a desaparecer.

ARTICULO 22.—*SISTEMA DE VALORACION DE PUESTOS*

1. 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 por áreas organizativas y niveles de contenido que se incluye como Anexo III del Convenio.

2. La implantación de este nuevo sistema de clasificación trajo como consecuencia el que todas las personas que decidieron acogerse al mismo dentro del plazo fijado de tres meses y tenían asignado un nivel retributivo inferior al que corresponde a la valoración del puesto-tipo que ocupaban, promocionaron de forma automática, con efectos del 1 de enero de 1999, al nivel inmediatamente superior, en su escalón 1.

Asimismo, si hubieran sido varios los niveles de diferencia, se ascendería cada año un nivel hasta llegar a situarse en el que corresponde a la clasificación del puesto que ocupaban, tomando siempre como referencia el escalón 1 de cada nivel.

Estos ascensos serán además compatibles con las mejoras económicas que los interesados pudieran alcanzar en virtud de los resultados de su evaluación de desempeño anual, de acuerdo con las normas reguladoras del sistema de promoción horizontal que se establecen en el capítulo siguiente.

ARTICULO 23.—*COMISION TECNICA DE CLASIFICACION PROFESIONAL*

Con esta denominación se creó 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 los expertos exteriores contratados para la elaboración del mismo 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.

Está integrada por ocho miembros, designados por mitad por la Representación legal de los trabajadores y por la Dirección de la Empresa.

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 un arbitraje de equidad.

ARTICULO 24.—CATEGORIAS PROFESIONALES

1. El 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 no manifestó su voluntad de acogerse al nuevo sistema de clasificación profesional, continúa estando encuadrado, en atención a las funciones para las que haya sido contratado o que efectivamente realice, en alguna de las categorías profesionales previstas en la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industrias de Producción, Transporte, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica.

2. Dentro del Grupo de Profesionales de Oficio existirá, además de las previstas en la Ordenanza Sectorial, una Categoría Especial, a la que podrán acceder, mediante concurso-oposición, aquellos Profesionales de Oficio de Primera Categoría Nivel A) que, contando al menos con tres años de antigüedad en la categoría, superen las pruebas que a tal efecto se establezcan en la oportuna convocatoria.

Se procurará por la Dirección de la Empresa, atendiendo a las necesidades organizativas y de empleo que se produzcan, destinar como de acceso a esta Categoría Especial alguna de las vacantes por jubilación a que se refiere el artículo 29, apartado a) 2 del Convenio.

3. Dentro de la Categoría Cuarta del Grupo de Técnicos, existirán dos niveles, A) y B), equiparables a los de la misma Categoría del Subgrupo I (Administrativo) del Grupo II.

ARTICULO 25.—REGISTROS DE PERSONAL

Los registros de personal, totalizados al 31 de diciembre de cada año, se publicarán durante el mes de febrero siguiente, conteniendo los siguientes datos:

a) Para el personal acogido al nuevo sistema de valoración: Nombre y apellidos, fecha de nacimiento, número de matrícula, fecha de ingreso en la Empresa, puesto-tipo que ocupa, nivel y escalón retributivo que tenga asignando, Sueldo mensual, Indemnizaciones, Bonificaciones y Premio de antigüedad.

b) Para el personal que decidió continuar rigiéndose por el sistema de clasificación anterior: Nombre y apellidos, fecha de nacimiento, número de matrícula, fecha de ingreso en la Empresa, categoría profesional, fecha de adquisición de ésta, nivel retributivo, Sueldo mensual, Indemnizaciones, Bonificaciones y Premio de antigüedad.

CAPITULO IV

SISTEMAS DE PROMOCION PROFESIONAL

ARTICULO 26.—NUEVOS SISTEMAS DE PROMOCION

Al personal de nuevo ingreso y a aquel que voluntariamente decidió acogerse al nuevo modelo de clasificación profesional establecido en los artículos 21, 22 y Anexo III del XVII Convenio de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., le serán 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 clasificación del puesto que ocupa y del inmediatamente superior.

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 clasificación inferiores a otros de contenido funcional u operativo superior, y por tanto con un grado de complejidad y responsabilidad mayores.

Está basada 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.

ARTICULO 27.—PROMOCION HORIZONTAL

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

2. Estructura salarial. La nueva estructura retributiva se compone de quince niveles y cinco escalones por nivel, tal como se refleja en el Anexo I del Convenio.

Escalón de entrada. Corresponde en principio a quienes son promovidos verticalmente, así como a las personas de nuevo ingreso que se incorporen a las Empresas con una experiencia profesional determinada o tras haber estado durante tres años en las condiciones retributivas establecidas en el artículo 62 del presente Pacto Colectivo.

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.

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 que se promocionan horizontalmente desde el escalón 4 del nivel retributivo inmediatamente anterior 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.

Escalones 2 al 4. 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, tanto en el nivel de valoración del puesto que se ocupe como en el inmediatamente superior, y se produce en las formas siguientes:

a) Progresión al escalón retributivo inmediatamente superior dentro del propio nivel de clasificación del puesto.

b) Acceso al escalón retributivo 1 del nivel inmediatamente superior o directamente al escalón 2 en el supuesto de que el sueldo reconocido fuera igual o superior a aquél.

c) Avance al escalón retributivo siguiente dentro del nivel más alto de los dos incluidos en el rango salarial asignado al puesto.

A estos efectos se entenderá por rango salarial el conjunto de escalones retributivos comprendidos en el nivel de valoración asignado a cada puesto-tipo, así como en el nivel inmediatamente superior.

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

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 máximo de promociones horizontales anuales se establece en un 20% de la plantilla de cada una de las Direcciones Funcionales de las Empresas, computándose como unidades las fracciones.

Se establece asimismo un límite mínimo anual cifrado en el 15% de dichas plantillas.

Los Directores Funcionales propondrán los candidatos a promocionar en su Area 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 Areas 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 nivel y escalón definitivo, que tendrá efectividad a partir del 1 de julio del año siguiente a aquel en que haya sido objeto de la evaluación.

5. Garantías. Los interesados en la promoción serán informados puntualmente por los evaluadores de los resultados alcanzados, pudiendo en caso de discrepancia formular impugnación 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 la Representación legal de los trabajadores, todos ellos con derecho a voz y voto. Existirá además un sexto componente, con voz pero sin voto, que será designado por el propio interesado entre los integrantes del órgano de Representación legal de los trabajadores y Delegados Sindicales que estén reconocidos como tales por la Dirección de la Empresa.

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.

Sin perjuicio de lo anterior, 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.

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

- Desde el 1 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 del Comité de Empresa, 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 candidatos a la Dirección de RR.HH. para que, previo su 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 de julio se producirán las promociones horizontales aprobadas.

7. Procedimiento de evaluación. Las personas designadas para realizar la evaluación anual de desempeño utilizarán los formatos de apreciación establecidos al efecto, eligiendo siempre el modelo que corresponda en función del puesto-tipo de que se trate, de acuerdo con la tabla de correspondencias que se incluye en el Anexo V del presente Convenio, en la que aparecen relacionados por orden alfabético los distintos puestos con indicación del formato de evaluación que ha de aplicarse. Al ser común a todos los puestos-tipo el contenido del formato de evaluación de desempeño, con excepción de la parte correspondiente a la hoja de apreciación, se incorpora como Anexo VI el impreso que a tal fin se ha elaborado.

En los diferentes formatos, y particularmente en la hoja de apreciación correspondiente, aparecen recogidos los factores que se han seleccionado en cada caso 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, cuya relación aparece unida como Anexo IV del Convenio, 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 la actuación de la persona, así como establecer conjuntamente, en caso necesario, un plan de acción destinado a mejorar la actuación de la persona, 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 perjuicios 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, como ya se ha señalado, será dirimir, 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 Areas 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 nivel y escalón individuales.

ARTICULO 28.—*PROMOCION 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.

No tendrá la consideración de promoción vertical la progresión del interesado al nivel retributivo inmediatamente superior al de valoración de su puesto de trabajo en función de los resultados de su evaluación anual de desempeño.

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 niveles 1 a 5, 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, encargados de servicios complementarios y choferes 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 nuevo 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 Areas.

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 legal de los trabajadores 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 requerimientos 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 el la Representación legal de los trabajadores. 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 cuyo caso resolverá lo que proceda después de oír el parecer de los representantes de los Sindicatos firmantes del presente Convenio.

ARTICULO 29.—*SISTEMA DE PROMOCIONES ANTERIOR*

Los ascensos del personal procedente de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., que actualmente se encuentra formando parte de las plantillas de las Empresas y decidió, en su momento, mantenerse en el sistema de clasificación precedente se realizarán a través de promociones o progresiones.

Se entenderá por promoción el ascenso a una categoría profesional superior.

La progresión será, en cambio, el ascenso a un nivel retributivo superior, siempre que no implique cambio de categoría.

a) Promoción.

1. Como norma general, y sin perjuicio de los ascensos automáticos por años de servicio prestados en una misma categoría y las asimilaciones económicas contempladas en las normas del Anexo VII, las promociones se efectuarán por el sistema de concurso-oposición, en el cual el trabajador acreditado tener la capacidad profesional necesaria.

La participación en los concursos-oposición estará limitada, en primera convocatoria, al personal fijo del mismo Grupo o Subgrupo Profesional de la vacante, así como al del mismo nivel retributivo o de cualquiera de los tres niveles retributivos inmediatamente inferiores de otros Grupos Profesionales, con destino en el Servicio, Departamento, o ámbito geográfico que en la propia convocatoria se determine; en segunda convocatoria, podrá participar la totalidad del personal fijo del mismo ámbito; caso de que ésta resultase también desierta, la participación quedaría entonces abierta a todo el personal de las Empresas, incluso el contratado temporalmente, cualquiera que fuese su modalidad de contratación.

Las pruebas de selección, que deberán celebrarse dentro del plazo máximo de tres meses, a contar desde la fecha de la convocatoria, se realizarán ante un Tribunal con la siguiente composición:

— Responsable de la Unidad de la vacante, o Mando designado por la Dirección, que actuará de Presidente.

— Un Técnico del Departamento de Organización y Desarrollo de Recursos Humanos y otro del Servicio de Prevención, o personas en quien se delegue por la Dirección de RR.HH., uno de los cuales actuará como Secretario.

— Dos representantes de la Representación legal de los trabajadores, pertenecientes a la Comisión Paritaria de Formación.

La puntuación final se obtendrá como resultado de la ponderación de las distintas calificaciones obtenidas, concediendo, como norma general, un porcentaje del 75% en la nota final al resultado de las pruebas teórico-prácticas y del 25% a los aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales; únicamente en caso de empate se acudirá a valorar los méritos que pudieran concurrir en cada uno de los concursantes.

Concluidas las pruebas, el Tribunal remitirá copia del Acta de Resultados a la Dirección de RR.HH., incluyendo la lista de candidatos que hayan alcanzado los mínimos exigidos, ordenados tanto por la puntuación global obtenida como por la calificación específica conseguida en cada una de las pruebas.

Dentro del plazo de los tres meses siguientes, y después de superar, si fuera necesario, los oportunos reconocimientos médicos, la Dirección de la Empresa procederá a hacer efectivos estos ascensos, mediante el acoplamiento del personal a los puestos correspondientes; la movilidad geográfica que para ello resulte necesaria tendrá siempre la consideración de voluntaria.

2. Cada año, y en proporción al número de personas que decidan mantenerse en el antiguo sistema de clasificación, deberán convocarse por este procedimiento el mismo número de plazas que puestos, susceptibles de ser cubiertos mediante concurso-oposición, se hubieran amortizado a lo largo del ejercicio precedente mediante jubilaciones anticipadas con 60 años de edad y 35 o más de servicios en las Empresas.

3. Se exceptúan de este procedimiento general de promoción aquellos puestos que impliquen el ejercicio de autoridad o mando. A estos efectos, se entenderá que concurren estas circunstancias en los puestos desempeñados por el personal de las categorías Primera y Segunda de los Grupos I, II-Subgrupo I y IV, cuyas promociones se efectuarán por libre designación de la Dirección de la Empresa.

Quedará exceptuado, asimismo, el personal que ocupe puestos calificados de confianza, como Secretarías y Chóferes de Dirección, Conserjes, etc., cuyas promociones serán acordadas igualmente por la Dirección de la Empresa.

4. De otra parte, y dadas las especiales características que concurren en las categorías Tercera de Profesionales de Oficio y Quinta de los Grupos Técnico y Administrativo, que se configuran como categorías de iniciación a la profesión, transcurrido el período máximo que se establece en el Sistema de Promociones, Progresiones y Asimilaciones incluido como Anexo VII del presente Convenio, se promocionará automáticamente a la categoría profesional inmediata superior, sin necesidad de existencia de la correspondiente vacante.

De igual forma, el personal de la Categoría Segunda del Subgrupo de Peonaje (Peones Especialistas), transcurrido el período de tiempo establecido y adquirida la condición de personal fijo de plantilla, ascenderá a la Categoría Tercera del Subgrupo de Profesionales de Oficio, a todos los efectos.

b) Progresión.

Se realizará tomando en consideración la aportación de “conocimientos especiales” —distintos a los propios de su categoría— por parte del trabajador, así como la mayor experiencia, responsabilidad e iniciativa demostradas por éste en el desempeño de las funciones y cometidos que tenga encomendados por la Empresa. Y se efectuarán, por libre designación de la Dirección, o por el mero transcurso del período máximo de permanencia en el conjunto de niveles retributivos de su categoría profesional, de acuerdo con las normas establecidas en Anexo VII del presente Convenio.

Las promociones, progresiones y asimilaciones económicas por años de servicio se llevarán a efecto en el mes de julio de cada año, para todo el personal que cumpla los requisitos establecidos dentro de cada año natural, salvo para aquellos trabajadores que vayan a jubilarse antes del referido mes, y les correspondiese entonces un ascenso, progresión o asimilación, a quienes se anticipará el mismo a la fecha de su jubilación.

CAPITULO V

EMPLEO

ARTICULO 30.—COBERTURA DE VACANTES CON PERSONAL DE PLANTILLA

No se producirá ingreso de personal cuando la plaza vacante pueda ser ocupada por personal fijo de plantilla capacitado para ello. De ahí que, cuando se necesite cubrir puestos para trabajos fijos y permanentes, sin distinción de profesión o categoría laboral, y antes de acudir a la contratación de personal de nuevo ingreso, 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. En estos supuestos se considerará como mérito la permanencia durante 10 o 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.

Entre las funciones de la Comisión Paritaria de Formación 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.

No se procederá a ingresar en plantilla con carácter fijo en tanto exista personal eventual con la misma cualificación o categoría profesional del puesto a cubrir que reúna los conocimientos necesarios.

ARTICULO 31.—INGRESOS

1. Con excepción de los puestos-tipo valorados con los niveles 1 al 5, que serán de libre designación de la Dirección de las Empresas, 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 la Empresa 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 —de idéntica composición al previsto para los concurso-oposición que determinará el perfil de los candidatos, el procedimiento de reclutamiento, las pruebas a realizar y fijará el calendario del proceso de selección.

La Representación legal de los trabajadores 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 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 de 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 legal de los trabajadores, podrá cubrirlos con los aspirantes de más alta puntuación que, habiendo superado las pruebas, se hubiesen quedado sin plaza.

5. La Dirección asume el compromiso de cubrir entre un 10 y un 15% de las vacantes que se produzcan durante el período de vigencia del presente Pacto Colectivo por efecto de la campaña de prejubilaciones que se está desarrollando.

ARTICULO 32.—CONTRATACION 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 legal de los trabajadores. 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 Artículo 31 de este Convenio, salvo que la Dirección acredite 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.

ARTICULO 33.—CONTRATACIONES EXTERIORES

Para la contratación de obras o servicios del exterior, por medio de contratistas o subcontratistas, se cumplirá lo dispuesto en la legislación vigente.

En ningún caso se formalizarán este tipo de contrataciones para trabajos de carácter normal y permanente de la explotación, que puedan ser ejecutados por personal de la plantilla de la Empresa. Entendiendo por tales, a estos efectos, aquellos que, no siendo de obra nueva o complementarios de las actividades de la Empresa (limpieza, vigilancia, transporte y movimiento de materiales o productos, etc.), tengan una duración superior a un año, salvo que la Dirección de las Empresas acredite fehacientemente la naturaleza temporal de la obra o servicio a ejecutar.

Trimestralmente se informará a la Representación legal de los trabajadores sobre la situación de dichas contrataciones.

ARTICULO 34.—FUSION O INTEGRACION

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

La Representación legal de los trabajadores será informada del curso de las negociaciones que, para la fusión o integración con otras empresas, puedan producirse.

En los acuerdos de fusión o integración a que pueda llegarse, se tendrá en cuenta el respeto y defensa de los derechos del personal reconocidos en el presente Convenio.

ARTICULO 35.—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 artículo 45 para su destino a puesto de trabajo compatible con su estado físico, con los derechos allí establecidos.

ARTICULO 36.—READMISION DE DESPIDOS IMPROCEDENTES

Cuando algún trabajador hubiera sido despedido y el despido no fuera declarado "procedente", a solicitud del trabajador, deberá tener lugar su readmisión en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, lo que implica la renuncia por parte de la Empresa a poder optar por la indemnización sustitutoria de la readmisión que previene la legislación vigente.

ARTICULO 37.—RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO ANTE SITUACIONES DE PRIVACION 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 transgresión, 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 y a proceder a su reincorporación inmediata en cuanto pueda reanudar la prestación de servicios.

ARTICULO 38.—PREFERENCIA DE CAMBIO DE PUESTO

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 acordes 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.

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 para los concursos-oposición.

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.

CAPITULO VI

PREVENCION DE RIESGOS LABORALES Y FORMACION

ARTICULO 39.—PROTECCION 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 la Empresa frente a los riesgos derivados del trabajo, mediante el establecimiento de políticas de prevención laboral 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, y 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 adecuado a las necesidades de las Empresas.

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 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, y asegurarse 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. En cuya virtud, la Dirección y los Mandos de las Empresas habrán de planificar su acción preventiva a partir de 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 o 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.

Siempre que se produzca algún accidente o incidente, la Dirección de la Empresa 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.

b) Información, consulta y participación de los trabajadores. La Dirección y los Mandos de la Empresa habrán de informar a los trabajadores acerca de los riesgos existentes, tanto de los que puedan afectar a la Empresa 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.

c) Formación de los trabajadores. La Dirección y los Mandos de la Empresa estarán obligados a garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y 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.

d) Medidas de emergencia. La Dirección y los Mandos de la Empresa 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.

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.

e) Actuación en caso de riesgo grave e inminente. La Dirección y los Mandos de la Empresa 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.

f) 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.

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.

g) Elaboración y conservación de una documentación específica. Los Responsables del Servicio de Prevención estarán obligados a elaborar y conservar permanentemente a disposición de las Autoridades Laborales y Sanitarias la documentación siguiente:

— Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, y planificación de la acción preventiva en la Empresa.

— Medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse.

— 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.

h) Coordinación de actividades. La Dirección y los Mandos deberán asegurarse de que los Responsables 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, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

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 la Empresa, 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 la Sociedad.

i) 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.

j) 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.

k) 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 la Empresa, 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.

ARTICULO 40.—ORGANIZACION DEL SERVICIO DE PREVENCION

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 de carácter Mancomunado.

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, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.

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

c) La determinación de las prioridades en la determinación de las medidas preventivas adecuadas 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.

ARTICULO 41.—DERECHO DE CONSULTA DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES

La Dirección 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 la Empresa, 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 la Empresa 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.

ARTICULO 42.—DERECHOS DE PARTICIPACION Y REPRESENTACION 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.

Su número será de nueve en el conjunto de las Empresas, y serán designados, por y entre sus miembros, por la representación legal de los trabajadores.

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 artículo 41 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 de 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.

Será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos.

Estará formado por los nueve “Delegados de Prevención” designados por la Representación legal de los trabajadores, e igual número de representantes de la Dirección.

El Comité Central de Seguridad y Salud contará con un Presidente, un Vicepresidente y un Secretario.

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 al Secretario de la Representación legal de los trabajadores 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 la Empresa, 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) SUBCOMITES DE SEGURIDAD Y SALUD.

Junto al Comité Central de Seguridad y Salud, y en las Unidades Territoriales de Oviedo y Gijón, así como en la Central Térmica de Aboño, Central Térmica de Soto de Ribera y en las Unidades de Producción Hidráulica, de Transporte y Transformación de la Energía, de Planificación y Desarrollo

de Distribución y de Gestión Comercial 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.

Cada uno de los Subcomités de Seguridad y Salud estará formado por dos representantes designados por la Representación legal de los trabajadores y el mismo número de representantes de la Dirección, uno de los cuales será el Responsable de la Unidad correspondiente.

La Presidencia del Subcomité será ostentada por el Responsable 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.

ARTICULO 43.—FORMACION

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.

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 laboral en el ámbito de las Empresas.

En función de las 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 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.

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.

En este mismo sentido, y como estímulo a la participación del personal de turnos en las actividades orientadas a la mejora de la prevención laboral 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 diurna, 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.

La Representación legal de los trabajadores 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 las Empresas y asegurando una distribución adecuada de los mismos entre los distintos colectivos de personal, en especial por lo que se refiere a aquellos cursos que pudieran ser financiados a través del Plan FORCEM, 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.

A los anteriores efectos, existirá una Comisión Paritaria que, bajo la denominación de "Comisión Paritaria de Formación", y estando integrada por miembros de la Representación legal de los trabajadores y el mismo número de representantes de la Dirección, 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 lo solicite cualquiera de las partes.

Antes de la finalización de cada ejercicio, la Dirección de la Empresa, a través del Gabinete 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.

Las partes firmantes del Convenio continúan manteniendo su adhesión expresa al Acuerdo de Formación Continua, suscrito el día 16 de diciembre de 1992 por el Gobierno y las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas a nivel estatal.

ARTICULO 44.—CONTRATOS LABORALES DE CARACTER 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 en el artículo 62 (Condiciones retributivas del personal de nuevo ingreso) del presente Convenio y teniendo derecho a todos los demás beneficios establecidos en el mismo para el personal con contrato temporal.

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 exigible, 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.

ARTICULO 45.—PERSONAL DE CAPACIDAD DISMINUIDA

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.

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.

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.

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

La Representación legal de los trabajadores, el Comité Central y el Subcomité de Seguridad e Higiene correspondiente serán informados de toda movilidad que se efectúe como consecuencia de capacidad disminuida.

CAPITULO VII REGIMEN ECONOMICO

ARTICULO 46.—*CARACTER DE LAS RETRIBUCIONES*

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.

ARTICULO 47.—*RETRIBUCIONES SALARIALES*

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

- Sueldo
- Premio de antigüedad.
- Premios de vinculación.
- Plus de asistencia y puntualidad.
- Plus de turnicidad.
- Plus de nocturnidad.
- Plus de destino.
- Plus de conducción.
- Prima de inspección de fraudes.
- Horas extraordinarias.
- Pagas extraordinarias.
- Participación en beneficios.
- Paga de marzo.
- Paga de firma de Convenio.
- Indemnizaciones y bonificaciones.

ARTICULO 48.—*SUELDO*

Constituido, como retribución salarial base, por los importes brutos mensualizados contenidos en cada uno de los niveles retributivos que se expresan en la Tabla incluida como Anexo I del presente Convenio.

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 nuevo sistema de valoración de puestos, al personal ingresado en las Empresas con posterioridad a la firma del XVII Convenio Colectivo de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., y a quienes voluntariamente decidan acogerse al mismo de acuerdo con las previsiones del artículo 21.

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 cuatro escalones por nivel más uno de entrada, operando la promoción de acuerdo con las normas sistemáticas recogidas en el artículo 27.

Todos los escalones retributivos tendrán el carácter de sueldo pensionable y el porcentaje de aportación será en cada caso el que se establece en el Reglamento 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 conforme al artículo 21 del presente Convenio decida mantenerse en el sistema de clasificación profesional anterior.

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.

ARTICULO 49.—*PREMIO DE ANTIGÜEDAD*

Consistirá en una cantidad anual unificada para todas las categorías profesionales, devengada por año de servicio cumplido al 1 de enero de cada ejercicio, y que para el año 2001 se fija en la cantidad de 11.568 pesetas.

ARTICULO 50.—*PREMIOS DE VINCULACION*

En sustitución del premio de fidelidad que se regulaba en artículo 72 de la Ordenanza de Trabajo de la Industria Eléctrica hoy derogada, 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, y del 143% de ese mismo importe, en favor del personal que cumpla 25 o 40 años, respectivamente.

Estos premios se harán efectivos al finalizar cada año natural, 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 período de quince años que media entre los 25 y los 40 años.

ARTICULO 51.—*PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD*

En atención a su asistencia puntual al trabajo, durante el año 2001 todo el personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio percibirá un Plus de asistencia y puntualidad, por cada día efectivamente bajado, de acuerdo con la siguiente escala:

Niveles retributivos	Importes
1 al 8	1.473 ptas.
9 y 10	1.028 ptas.
11 al 15	875 ptas.

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.

ARTICULO 52.—*PLUS DE TURNICIDAD*

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, regulado en el artículo 15, en un momento no prefijado, sin abandonar el puesto de trabajo o sus inmediaciones y disponible para atender las emergencias que puedan presentarse.

La cuantía de este plus estará en función del régimen de turnos y del nivel retributivo del trabajador, y durante el año 2001 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 6.199 pesetas, para los niveles 4 al 7; de 5.163 pesetas, para los niveles 8 al 10; y de 4.242 pesetas, 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 4.259 pesetas, para los niveles 4 al 7; 4.054 pesetas, para los niveles 8 al 10; y 3.204 pesetas, 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 2.582 pesetas/día, cualquiera que sea el nivel retributivo del trabajador.

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.

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.

ARTICULO 53.—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 categoría profesional.

ARTICULO 54.—PLUS DE DESTINO

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.

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.

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

ARTICULO 55.—PLUS DE CONDUCCION

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 durante el año 2001 será de 518 pesetas.

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.

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

ARTICULO 56.—PRIMA DE INSPECCION DE FRAUDES

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 de la Ordenanza de Trabajo de las Industrias Eléctricas hoy derogada con carácter general, percibiendo por este concepto el 10% del sueldo correspondiente al nivel de valoración del puesto que ocupe o de la categoría profesional que tenga asignada.

ARTICULO 57.—HORAS EXTRAORDINARIAS

1. Ante la grave situación de crisis por la que atraviesa el empleo en nuestra región, 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, las Empresas tiene 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 transcendencia sean inaplazables.

c) En general, cualesquiera otras necesarias para poder garantizar la continuidad del servicio público que las Empresas tiene 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 termoelectrónicos.

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) Cualquiera 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 informará mensualmente a la representación legal de los trabajadores 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/hombre 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/hombre 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 termoeléctricos de las Centrales Térmicas de Aboño y de Soto de Ribera se regulará por los acuerdos alcanzados en su día con la representación legal de los trabajadores.

ARTICULO 58.—PAGAS EXTRAORDINARIAS

El personal afectado por el presente Convenio percibirá por este concepto cuatro Pagas extraordinarias de una mensualidad del Sueldo por cada una. Dos de ellas se abonarán prorrateando sus importes en las doce mensualidades ordinarias del año y las otras dos en los meses de junio y noviembre, respectivamente.

ARTICULO 59.—PARTICIPACION EN BENEFICIOS

En virtud de lo pactado en el XIV Convenio Colectivo de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., y con derogación expresa de lo preceptuado en el artículo 18 y concordantes de la Ordenanza Laboral de la Industria Eléctrica entonces vigente, la participación del personal en los beneficios de la Sociedad ha quedado definitivamente fijada en el 20% de la retribución básica anual del trabajador, o lo que es lo mismo, en el importe equivalente a 2,4 pagas del Sueldo mensual que tenga asignado en el momento de su devengo.

ARTICULO 60.—PAGA DE MARZO

Se devengará por años naturales y se hará efectiva en el mes de marzo de cada ejercicio en cuantía de una mensualidad del Sueldo vigente, con la naturaleza de no pensionable.

ARTICULO 61.—PAGA DE FIRMA DE CONVENIO

El personal que se encuentre en activo en el momento de la firma de este Pacto percibirá una gratificación de carácter extraordinario, por importe del 40% de una mensualidad del Sueldo, en concepto de "Paga de firma del Convenio".

Para el segundo año de vigencia, se pacta igualmente el abono de una "Paga de Convenio" de la misma cuantía (40% de una mensualidad del sueldo vigente en el referido ejercicio), y que se hará efectiva a todo el personal que se encuentre en activo el día 31 de enero, en la nómina correspondiente al referido mes.

ARTICULO 62.—CONDICIONES RETRIBUTIVAS DEL PERSONAL DE NUEVO INGRESO

Con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, y sin perjuicio de las demás especialidades establecidas en este Convenio para los empleados de nueva incorporación, se garantizan las siguientes condiciones económico-salariales de contratación a jornada completa para el personal de nuevo ingreso:

• Titulados Superiores:

Nivel Retributivo 3, Escalón de Entrada:

1^{er} año: 49,0%

2.^o año: 66,5%

3.^o año: 76,5%

• Titulados Medios:

Nivel Retributivo 6, Escalón de Entrada

1^{er} año: 49,5%

2.^o año: 67,0%

3.^o año: 78,0%

• Resto de empleados:

Nivel Retributivo 13, Escalón de Entrada

1^{er} año: 60,0%

2.^o año: 72,5%

3.^o año: 82,5%

Las demás percepciones económicas que pudieran corresponderles se ajustarán en todo momento a los importes y condiciones establecidas en el presente Convenio.

A partir del cuarto año, todos ellos comenzarán ya a percibir la retribución correspondiente al nivel de valoración o clasificación del puesto que efectivamente ocupen.

Las condiciones expuestas deberán ser entendidas como mínimas y, por consiguiente, sólo aplicables a aquellas personas que se incorporen a la Empresa para cubrir puestos que no requieran de una experiencia profesional determinada, circunstancia ésta que es precisamente la que fundamenta el tratamiento diferenciado que se establece.

ARTICULO 63.—INDEMNIZACIONES Y BONIFICACIONES

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

ARTICULO 64.—DEVENGOS EXTRASALARIALES

Se entienden por devengos extrasalariales aquellos conceptos que se regulan en los artículos siguientes, los cuales corresponden a circunstancias especiales de trabajo, independientes de las exigencias profesionales del puesto, y se perciben como compensación o indemnización de gastos suplidos.

ARTICULO 65.—DIETAS

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.

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 de verano 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.

Con carácter excepcional, cuando por necesidades del servicio algún empleado se viera precisado a continuar trabajando después de cumplir su jornada ordinaria de trabajo, bien por no haberse presentado el relevo —si se trata de personal de turnos— o 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.

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

También se devengará una dieta de comida cuando, por necesidades del servicio, el empleado se vea obligado a desplazar 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.

Para el año 2001, los importes vigentes para las diferentes clases de dietas quedarán establecidas del modo siguiente:

- Desayuno: 255 pesetas
- Comida o cena: 1.956 pesetas
- Completa: 6.510 pesetas

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

ARTICULO 66.—*GASTOS DE LOCOMOCION*

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

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.

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.

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, que para el año 2001 ha quedado establecido en 42 ptas., y que para el año 2002 y los sucesivos se irá actualizando de acuerdo con las condiciones que quedaron establecidas en el punto 2 del Acta de la Comisión de Interpretación, Aplicación y Desarrollo Normativo del Convenio de la Empresa de fecha 31 de enero de 1994.

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 otras 2 pesetas, y hasta un límite de 8 pesetas.

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.

ARTICULO 67.—*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 en comisión de servicios 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.

ARTICULO 68.—*COMPENSACIONES POR TRASLADOS Y OTRAS MODIFICACIONES DEL CONTENIDO DEL CONTRATO.*

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 a un Municipio de la provincia distinto de aquel en que tuviera su centro de trabajo, y éste no coincidiese con el de su residencia habitual, tendrá derecho a las siguientes compensaciones económicas:

a) Durante los seis primeros meses, percibirá el kilometraje correspondiente a su desplazamiento diario a su nuevo lugar de destino, en viajes de ida y regreso, a razón del precio del kilómetro establecido en cada momento en el presente Convenio.

b) Transcurrido ese plazo, se le hará efectiva una indemnización por importe de tres mensualidades de sueldo, en razón de las molestias y trastornos que todo traslado origina siempre.

c) Al propio tiempo, le será abonada una segunda indemnización, adicional a la anterior, calculada de acuerdo con la distancia que el trabajador haya de recorrer diariamente para acudir a su nuevo lugar de trabajo, de acuerdo con la proporción que en cada caso resulte, partiendo de la base de que por cada 60 kilómetros diarios (sumando ida y regreso), se percibirán dos mensualidades más de sueldo.

d) Se garantiza, en todo caso, que el conjunto de las percepciones que el empleado habrá de recibir por la suma de los tres conceptos anteriores, no podrá ser inferior en ningún supuesto al límite de un millón (1.000.000) de pesetas, que se irán actualizando anualmente de acuerdo con el aumento que haya experimentado el I.P.C. a lo largo del año natural anterior.

e) El personal que preste servicios en régimen de jornada partida recibirá además una compensación especial diaria por importe de la diferencia existente entre la dieta de comida y la compensación de ayuda de comida, a percibir durante seis meses (los mismos en que deberá cobrar también la compensación por kilometraje), por cada día de la semana en que realice jornada partida.

Asimismo, en casos debidamente justificados podrán concederse discrecionalmente por la Dirección anticipos a cuenta o incluso préstamos especiales, en razón de necesidades excepcionales vinculadas a las movilidades o traslados que hubieran de efectuarse.

Si una misma persona se viera afectada por un segundo traslado, se le garantizarían, como mínimo, las expresadas compensaciones económicas, sin perjuicio de que a la vista de las circunstancias concurrentes y teniendo en cuenta la importancia de las molestias y trastornos que se le ocasionaran, dichas compensaciones podrían ser mejoradas en un veinticinco por ciento (25%) más, de acuerdo con el propio interesado o sus representantes sindicales.

2. 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.

En los supuestos anteriores, se garantiza una indemnización mínima equivalente al veinticinco por ciento (25%) del módulo pactado para los traslados.

Será de aplicación, asimismo, el acuerdo de Distribución de fecha 30/03/00 que se incorpora como Anexo VIII.

ARTICULO 69.—*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).

ARTICULO 70.—*COMPENSACION DE AYUDA DE COMIDA*

Para el año 2001, la Compensación de ayuda de comida que viene percibiendo el personal de jornada normal, por cada día efectivamente trabajado en régimen de jornada partida, quedará fijada en 1.319 pesetas.

Tal como fue acordado en su día con la Representación colectiva de los trabajadores, esta Compensación será incompatible con el percibo de la Dieta de comida y sustituye a los suplidos que, con la misma denominación, venían siendo percibidos por el personal destinado en la Central Térmica de Aboño y en las instalaciones de la Unidad Territorial de Gijón en Pumarín.

ARTICULO 71.—COMPENSACION POR SALIDA

En aquellos supuestos en que, dado el carácter esencial del servicio público que las Empresas 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 3.397 pesetas, con independencia de las demás percepciones que le correspondan.

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

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.

ARTICULO 72.—COMPENSACION POR RETEN

Durante el año 2001, mantendrá plena vigencia el Acuerdo alcanzado el día 20 de noviembre de 1992, por el que se decidió la implantación en la Empresa de un sistema general de retenes, así como sus posteriores actualizaciones y ampliaciones de 23 de noviembre de 1993 y de 9 de marzo de 1995.

ARTICULO 73.—COMPENSACION POR ECONOMATO

En aplicación de los acuerdos alcanzados el día 15 de diciembre de 1992 con la Representación legal de los trabajadores, cuya plena vigencia se ratifica por las partes negociadoras del Convenio, en la nómina correspondiente al mes de enero del año 2001 se han abonado por este concepto, y en compensación por la desaparición del beneficio de Economato Laboral, las siguientes cantidades: 54.861 pesetas, al personal activo que formaba parte de la plantilla de las Empresas antes del 1 de enero de 1993, y 20.068 pesetas, al personal pasivo.

Para años sucesivos, y siempre coincidiendo con la nómina del mes de enero, se abonará asimismo esta compensación incrementada en el porcentaje de aumento que haya experimentado el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) real a lo largo del ejercicio precedente.

ARTICULO 74.—QUEBRANTO DE MONEDA

Durante el año 2001, 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 3.000.000 de pesetas	19.783 pesetas
De 3.000.001 a 15.000.000 de pesetas	29.675 pesetas
De 15.000.001 a 40.000.000 de pesetas	54.404 pesetas
A partir de 40.000.001 pesetas	79.134 pesetas
Volumen de operaciones mensuales	Indemnización anual
Hasta 50 operaciones	29.675 pesetas
De 51 a 1.000 operaciones	49.460 pesetas
De 1.001 a 3.000 operaciones	64.297 pesetas
A partir de 3.001 operaciones	79.134 pesetas

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.

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.

Por la mayor complejidad y heterogeneidad de las operaciones que habitualmente se realizan en las Cajas Generales de las Oficinas Comerciales de Oviedo, Gijón, Avilés y Langreo, quienes desempeñen estos puestos verán incrementada esta indemnización anual por quebranto de moneda en otras 39.558 pesetas adicionales.

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

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.

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.

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.) real a lo largo del año anterior.

ARTICULO 75.—GRATIFICACION ESPECIAL DEL DIA DE LA ENERGIA

En el año 2001, todo el personal percibirá el importe de 3.397 pesetas el día de la Fiesta de la Energía que se regula en el artículo 18, en concepto de gratificación extrasalarial especial.

ARTICULO 76.—GRATIFICACION DE NOCHEBUENA, NOCHEVIEJA Y VISPERA DE REYES

El personal que durante el año 2001 tenga que trabajar alguna de las noches correspondientes a Nochebuena y Nochevieja, así como el que deba prestar servicios en la Víspera de Reyes de 2002, percibirá, en compensación, una gratificación especial de 6.793 pesetas por cada una de las referidas noches.

ARTICULO 77.—LIQUIDACION Y PAGO DE LA NOMINA.

En virtud del acuerdo alcanzado con la Representación legal de los trabajadores el día 20 de diciembre de 1993, la liquidación y pago mensual de los haberes del personal de las Empresas continuará realizándose mediante transferencia bancaria que, como máximo, se hará efectiva entre los días 5 y 10 del mes siguiente al de su devengo.

CAPITULO VIII

REPRESENTACION, PARTICIPACION Y ACCION SINDICAL

ARTICULO 78.—PRINCIPIO GENERAL

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.

SECCION I

REPRESENTACION Y PARTICIPACION DEL PERSONAL

ARTICULO 79.—COMITE DE EMPRESA

El Comité de Empresa es el órgano de representación de los trabajadores para la defensa de sus intereses y de negociación y participación con la Dirección para la resolución de todos los conflictos o asuntos de carácter socio-laboral que puedan plantearse.

Por las especiales características del ámbito en donde las Empresas desarrollan sus actividades, existirá 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 condiciones para el desarrollo de las funciones propias del Comité de Empresa serán las reguladas por la Ley, las pactadas en el presente Convenio Colectivo y, en particular, las siguientes:

1.º—Locales: Se facilitará al Comité un local adecuado al número de miembros del mismo, en cada zona o centro de trabajo.

2.º—Crédito Horario: Cada uno de los miembros del Comité de Empresa dispondrá de cuarenta horas mensuales, equivalentes a cinco días laborables.

No se computarán, sin embargo, dentro de este crédito horario:

a) Las horas invertidas, como representante social, en las sesiones oficiales de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo.

b) Las de asistencia a las reuniones convocadas a instancias de la Dirección.

c) Las correspondientes a las reuniones ordinarias del Comité Central de Seguridad e Higiene en el Trabajo y de los Subcomités.

d) Las destinadas a las reuniones ordinarias de la Comisión Paritaria de Asuntos Laborales.

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

f) Las utilizadas al ser citado por la Autoridad Laboral.

El crédito horario de los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales se acumulará mensualmente por Grupos Sindicales, formando unas "bolsas de horas" que serán gestionadas por los Delegados Sindicales Generales de cada uno de los Sindicatos representados en el Comité de Empresa, quienes decidirán, en cada momento, qué personas de su Grupo 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.

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 los distintos Grupos 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.

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.

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

La retribución de estos permisos será igual a la que le hubiera correspondido al trabajador, en el caso de haber estado desarrollando sus funciones habituales.

3.º—Reuniones: El Comité de Empresa actuará en "Pleno" o mediante "Comisiones de Trabajo", según los asuntos a tratar.

El Comité en Pleno, o cualquiera de sus Comisiones, se reunirá en la Sede Social de la Compañía, o en otro lugar, cuando excepcionalmente así lo acordase con la Dirección. Estas reuniones podrán celebrarse cuantas veces se considere preciso, y tendrán lugar dentro de la jornada ordinaria de trabajo y en el local habilitado al efecto. A su vez, el Comité de Empresa podrá ser convocado por la Dirección, cuando ésta lo considere necesario.

La convocatoria para las reuniones en las que participe la Dirección, cualquiera que sea la parte convocante, se realizará con la suficiente antelación a la fecha de su celebración, y en ella se establecerá el orden del día de los asuntos a tratar, salvo en los casos en que la naturaleza o urgencia de los asuntos no admita demora; de estas reuniones se levantará acta, que será firmada por todos los presentes o por los interventores designados, respectivamente, por cada una de las representaciones.

4.º—Comunicaciones y Publicaciones: Se facilitará al Comité de Empresa tabloneros de anuncios, con suficientes garantías de publicidad y seguridad, en las diferentes zonas o centros de trabajo, para difundir información a los trabajadores.

5.º—Información, Comunicación y Publicaciones: El ejercicio del derecho a la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, permite publicar, distribuir textos o informar a los trabajadores acerca de aquellos asuntos que consideren oportuno, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, y comunicando todo ello previamente a la Dirección de RR.HH.

6.º—Régimen de Garantías: Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción, por supuestas faltas graves, o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado Sindical General de la Central Sindical a la que pertenezca, siempre que hubiera sido reconocido como tal por la Dirección de la Empresa.

7.º—Comisiones de Trabajo y Paritarias: Dentro del Comité de Empresa, como órganos descentralizados del mismo, se constituirán las Comisiones de Trabajo que se consideren necesarias; tales como las de Becas y Ayudas Escolares, Préstamos, Residencias de Verano, etc. También designará el Comité de entre sus miembros a las personas que deberán colaborar con los representantes de la Dirección en las siguientes Comisiones Paritarias:

— Comisión Paritaria de Asuntos Laborales.

— Comité Central y Subcomités de Seguridad y Salud.

— Comisión Paritaria de Formación.

— Comisión Técnica de Clasificación Profesional.

— Comisión Paritaria de Tarifa de Empleado.

— Comisión Paritaria de Interpretación, Aplicación y Desarrollo Normativo del Convenio.

Con independencia de éstas, se podrán constituir otras Comisiones o Grupos de Trabajo durante la vigencia del Convenio, según se crea necesario, por acuerdo de ambas representaciones.

La Dirección colaborará con estas Comisiones o Grupos de Trabajo, facilitando, en la medida de lo posible, los medios necesarios para la realización de los trabajos administrativos.

8.º—Contratación de Trabajadores: La Dirección de la Empresa facilitará al Comité copia de cada uno de los contratos de trabajo que se formalicen, informándole igualmente de las rescisiones de dichos contratos y sus causas.

9.º—Información de la Dirección: La Dirección de la Empresa informará al Comité en las siguientes materias:

a) Sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

b) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, de las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, sobre reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

c) Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

- d) Planes de creación de puestos.
- e) Personal que no supere el período de prueba, en ingresos o ascensos.
- f) Horas extraordinarias y compensadas realizadas.
- g) Amortizaciones de puestos.
- h) Contrataciones de personal.
- i) Concesiones de excedencias.
- j) Movilidades por necesidades del servicio.
- k) Acoplamiento del personal de capacidad disminuida.

SECCION II ACCION SINDICAL

ARTICULO 80.—*AFILIACION SINDICAL Y SECCIONES SINDICALES*

1. Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa y/o en todas o algunas de las zonas geográficas o centros de trabajo de Oviedo, Gijón, Occidental, Oriental, Central Térmica de Aboño y Central Térmica de Soto de Ribera:

- a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos de su propio Sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección de RR.HH., recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- c) Recibir la información que les remita su Sindicato.

2. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa, tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición en cada una de las zonas o centros de trabajo antes referidos, un tablón de anuncios, que deberá situarse en un lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en cada una de las zonas geográficas o centros de trabajo referidos.

Dada la pluralidad de zonas o centros y las múltiples Secciones Sindicales Locales que, al amparo de las disposiciones del presente Convenio, podrían llegar a constituirse en el ámbito de las Empresas, se acuerda que, tanto los tablones de anuncios como los locales a utilizar por las distintas Secciones Sindicales legalmente constituidas, sean de uso común a todas ellas en cada una de las zonas o centros de trabajo en que se encuentran estructuradas las Empresas.

ARTICULO 81.—*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 la Empresa, 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 la Compañía esté afectada por la negociación.

ARTICULO 82.—*DELEGADOS SINDICALES*

Las Secciones Sindicales de cada uno de los Sindicatos con presencia en el Comité de Empresa estarán representadas institucionalmente por un Delegado Sindical General, elegido por y entre sus afiliados en el conjunto de la Empresa.

Los Delegados Sindicales Generales, en el supuesto de que 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 de la Empresa.
- 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 del Comité de Empresa y del Comité Central y Subcomités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 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 de un crédito de cuarenta horas mensuales retribuidas, equivalentes a cinco días laborables, para el ejercicio de su cargo.
- f) Decidir, conforme se establece en el artículo 80 del presente Convenio, que miembros del Comité de Empresa o Delegados Sindicales Locales pertenecientes a su Grupo deben disfrutar mensualmente los permisos sindicales disponibles para el conjunto de los componentes de la respectiva Sección Sindical.

De igual forma, las Secciones Sindicales Locales que puedan constituirse en las zonas geográficas o centros de trabajo de Oviedo, Gijón, Occidental, Oriental y Centrales Térmicas de Aboño y Soto de Ribera, por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en el Comité de Empresa, podrán designar en cada una de ellas un Delegado Sindical Local, siempre que acrediten poseer un nivel de afiliación superior al diez por ciento de la plantilla activa de la respectiva zona o centro de trabajo o, sin alcanzar dicho porcentaje, cuando su representatividad sea admitida por la Dirección de la Empresa.

Los Delegados Sindicales Locales, que deberán ser elegidos por y entre los afiliados de su Sección Sindical Local, ostentarán la representación de la misma 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, así como del mismo crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la escala incluida en el apartado e) del mismo artículo, si bien en función del número de afiliados de su Central Sindical en el centro o zona por el que fue elegido y no del total de trabajadores, aunque garantizándole cuando menos un crédito sindical mensual de dieciséis horas retribuidas, equivalentes a dos días laborables, para el ejercicio de las funciones propias de su representación. Como excepción, y en consideración a la mayor extensión de la zona que deben atender, dicha garantía se verá incrementada en un día más (tres días al mes, en total) para los Delegados Sindicales Locales de las zonas geográficas Oriental y Occidental.

ARTICULO 83.—*CUOTA SINDICAL*

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.

Mensualmente, la Empresa facilitará copia de las transferencias efectuadas a cada uno de los Delegados Sindicales Generales.

ARTICULO 84.—*ASAMBLEAS DE TRABAJADORES*

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

Las asambleas podrán ser convocadas por el Comité de Empresa, 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.

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 desconvocatoria de una huelga, en cuyos supuestos la comunicación se efectuará con la antelación posible.

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.

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, que será responsable 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.

CAPITULO IX BENEFICIOS SOCIALES

SECCION I COMPLEMENTOS ASISTENCIALES

ARTICULO 85.—*GARANTIAS EN SITUACION DE INCAPACIDAD TEMPORAL Y MATERNIDAD*

Cuando se encuentre en situación de incapacidad temporal y contingencia protegible de maternidad, el personal disfrutara 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, Pagas extraordinarias, Participación en los beneficios, Gratificación de Marzo y Premio de antigüedad (19,4 pagas más complemento por antigüedad).

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 percibir 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, enfermedad profesional y accidente, sea o no laboral.

Se garantiza el 100% de las referidas percepciones retributivas (19,4 pagas más el complemento por antigüedad) 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.

El disfrute de las anteriores garantías en incapacidad temporal se entiende condicionado, sin embargo, al necesario control por parte del Servicio Médico, por lo que la negativa del trabajador a someterse a las pruebas y recono-

cimientos que por parte de aquél se consideren pertinentes, inclusive las que pudieran requerir su ingreso en un centro hospitalario, dará lugar a la inmediata suspensión del derecho al percibo de estas mejoras de prestaciones.

En este caso, al igual que en el supuesto de que el Servicio Médico no considerase justificadas las ausencias al 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.

ARTICULO 86.—*AYUDA ESPECIAL A MINUSVALIDOS*

Los trabajadores activos o pasivos que tengan reconocidos por la Seguridad Social beneficiarios minusválidos, percibiendo a cargo de la misma la prestación oficial por este concepto, percibirán durante el año 2001, bajo los mismos condicionamientos, la cantidad de 9.510 pesetas mensuales.

SECCION II ATENCIONES SOCIALES

Se unifican los fondos para beneficios sociales de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este acuerdo, cuyos importes globales para el año 2001, son los siguientes:

ARTICULO 87.—*PRESTAMOS PARA VIVIENDA*

Las Empresas, continuando con su programa social de concesión de préstamos al personal fijo para adquisición o construcción de viviendas, destinará durante el año 2001 la cantidad de veintisiete millones seiscientos setenta y cinco mil quinientas noventa y cuatro (27.675.594) pesetas.

Estos préstamos serán destinados a viviendas propias y que constituyan residencia habitual del trabajador, concediéndose, previo informe favorable de la Representación legal de los trabajadores, por una cuantía máxima de un millón (1.000.000) de pesetas, 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.

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.

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.

ARTICULO 88.—*PRESTAMOS PARA ADQUISICION O REPARACION DE VEHICULOS*

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 un millón (1.000.000) pesetas, 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.

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.

El fondo o dotación global destinado por las Empresas para la atención de este tipo de préstamos queda establecido para el año 2001 en dieciocho millones (18.000.000) pesetas.

ARTICULO 89.—RESIDENCIAS DE DESCANSO

Con el fin de facilitar el descanso a su personal, las Empresas continuarán su actual programa de residencias de descanso, destinando a este fin la cantidad de veintidós millones seiscientos cincuenta y seis mil cincuenta y cinco (22.656.055) pesetas durante el año 2001, en cuyo importe quedarán comprendidos los alquileres y gastos de conservación y servicio.

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.

A estos beneficios tendrá derecho igualmente el personal pasivo de las Empresas.

ARTICULO 90.—BECAS Y AYUDAS ESCOLARES

Se constituye un fondo de treinta y cinco millones ochocientos mil cuarenta y cinco (35.800.045) pesetas, 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 2001.

Estas becas serán adjudicadas por la Representación legal de los trabajadores, 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.

ARTICULO 91.—ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS

El fondo social destinado a atenciones culturales y deportivas, y cuya gestión corre a cargo de la Comisión de Acción Social, estará dotado durante el año 2001 con un millón novecientos cincuenta y tres mil quinientas setenta y una (1.953.571) pesetas.

ARTICULO 92.—OTROS PRESTAMOS

De acuerdo con lo establecido en el artículo 112 de la Ordenanza Laboral de las Industrias Eléctricas hoy derogada, durante el año 2001 la Dirección de las Empresas, previo acuerdo favorable de la Representación legal de los trabajadores, concederá, en la forma y condiciones previstas en la referida norma, anticipos al personal hasta un límite global de dieciséis millones trescientas cinco mil seiscientos setenta (16.305.670) pesetas.

Se mantiene, además, el fondo especial para equipamientos del hogar familiar (electrodomésticos, mobiliario, etc.) introducido en el Convenio firmado para los años 1990—1992, elevando su cuantía hasta el importe de catorce millones novecientos cincuenta y una mil cuatrocientas setenta y tres (14.951.473) pesetas, que durante el año 2001 serán concedidos por las Empresas al 50% del interés preferencial con que estén operando las entidades financieras.

En los casos de enfermedad o accidente quedará en suspenso la amortización del anticipo, previo informe favorable de la Representación legal de los trabajadores.

ARTICULO 93.—DISPONIBILIDAD DE 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.

ARTICULO 94.—SUMINISTRO DE ENERGIA ELECTRICA Y GAS

El beneficio del suministro de energía eléctrica y gas, al precio de referencia a efectos de IRPF vigente en cada momento, se mantiene en idénticos términos de aplicación para el personal que ya viene disfrutando de este beneficio en las condiciones establecidas en el Artículo 89 del XV Convenio Colectivo de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A.,

El personal de nuevo ingreso, así como aquellos trabajadores que actualmente no gozan de este beneficio disfrutarán (en el caso de estos últimos con retroactividad a la fecha de su incorporación) del beneficio del suministro de energía eléctrica exclusivamente en su vivienda habitual, en las mismas condiciones que para la misma disfrutaban el resto de empleados.

SECCION III

SISTEMA DE PREVISION SOCIAL

ARTICULO 95.—PLAN DE PENSIONES

1. El Sistema de Previsión Social de las Empresas se instrumenta a través de los Planes de Pensiones del Sistema de Empleo que para Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., se formalizó el día 23 de diciembre de 1996, mediante su integración en el Fondo de Pensiones "HIDROCANTABRICO PENSION, FONDO DE PENSIONES", inscrito en el Registro Administrativo de Planes y Fondos de Pensiones con el número F-0398, y se rige por su Reglamento de Especificaciones, aprobado por la Comisión Promotora del Plan de Pensiones en su reunión del día 20 de diciembre del mismo año, presentado ante la Dirección General de Seguros para su registro y depósito. Y en el caso de Hidrocantábrico Generación, S.A.U, mediante su integración en el Fondo de Pensiones "TERMISOTO PENSION FONDO DE PENSIONES", inscrito en el Registro Administrativo de Planes y Fondos de Pensiones con el número F-0522, que se rige igualmente por sus propios Reglamentos de Especificaciones aprobado por la Comisión de Control y presentado oportunamente ante la Dirección General de Seguros.

ARTICULO 96.—MODIFICACION DEL SISTEMA

La modificación del Plan de Pensiones de la Empresa se regula en el artículo 40 de su Reglamento de Especificaciones, requiriendo el voto favorable de al menos el 61% de los miembros de la representación social en el marco de la negociación colectiva mediante Pacto de eficacia general y ulterior ratificación de la Comisión de Control.

ARTICULO 97.—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 35% sobre dicho módulo regulador para quienes se jubilan en el año 2001, al 34% en el 2002, al 33% en el 2003, al 32% en el 2004, al 31% en el 2005 y al 30% en el año 2006 y siguientes.

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, operando en este supuesto la reducción antes señalada de manera proporcional, a razón de una quinta parte de la merma que le correspondería en aplicación de la regla del párrafo anterior multiplicada por el número de años en que decidiera adelantar su retiro.

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.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.—BENEFICIARIOS DEL SISTEMA DE PENSIONES ANTERIOR

Las prestaciones causadas por quienes a la fecha de constitución del Plan de Pensiones se encontraban ya en situación de pasivo, seguirán rigiéndose por las normas recogidas en la Sección III del Capítulo VIII del XIV Convenio Colectivo de la Empresa, suscrito el día 22 de octubre de 1993, a cuyo amparo les fueron otorgadas.

Con esta finalidad, las pensiones reconocidas en virtud de las expresadas normas han sido capitalizadas, mediante su instrumentación a través de contratos de seguro colectivo sobre la vida, conforme a lo establecido por la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados.

SEGUNDA.—COMISION PARITARIA ESPECIAL

Se acuerda incorporar al presente Convenio los pactos suscritos durante la vigencia del anterior Convenio, y especialmente los que se anexan relativos a la reorganización del Area de Distribución, y a la integración del personal de la C.T. Soto de Ribera.

Al haber tomado como base para la redacción el XVII Convenio Colectivo de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., las partes son conscientes de que determinadas previsiones del presente Convenio requerirán, para su plena aplicación al conjunto de las Empresas incluidas en su ámbito, su adaptación a los términos de los expresados acuerdos. Por esta razón, y para resolver cualquier divergencia que pudiera ponerse de manifiesto entre los textos del Convenio y de los citados acuerdos, así como para estudiar y proponer las adaptaciones o adecuaciones que sea necesario introducir en los términos del Convenio, se constituye una Comisión Paritaria Especial compuesta por cinco representantes de la Empresa y otros cinco designados por las organizaciones firmantes del mismo, y que estará facultada para llevar a cabo estas funciones durante la vigencia del Convenio.

Especialmente se ocupará esta Comisión Paritaria Especial de estudiar las modificaciones que se deban introducir en el Convenio para adaptar las distintas Comisiones, representaciones, permisos sindicales, y de más cuestiones que resulten convenientes en relación con la nueva estructura societaria derivada de la segregación de actividades.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.—CLAUSULA DE SALVAGUARDA EN JUBILACIONES ANTICIPADAS

Las Empresas no asumirán mayores costes por las mejoras de prestaciones de jubilación anticipada establecidas en el artículo 97 de este Convenio que las previsibles conforme a las normas del Sistema Público de Previsión Social que estaban vigentes a la firma del XV Convenio Colectivo, 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 períodos computables conforme a la normativa entonces vigente.

SEGUNDA.—COMISION PARITARIA DE ASUNTOS LABORALES

Continuará existiendo la Comisión Paritaria de Asuntos Laborales, cuya composición, funciones y reglas de funcionamiento quedaron establecidas en la Disposición Complementaria Primera del Convenio Colectivo de 1993 en el que se acordó su constitución.

TERCERA.—ASOCIACION DE AYUDA A HIJOS MINUSVALIDOS DE TRABAJADORES

Con objeto de favorecer la integración laboral y social de los minusválidos, tanto físicos como psíquicos, hijos de trabajadores de la Empresa, las representaciones firmantes del presente Convenio manifiestan su propósito de realizar las gestiones necesarias para la constitución de una Asociación de interés público, con personalidad jurídica propia, que contando con el apoyo económico de la Sociedad permita promover, organizar y financiar cuantas iniciativas puedan favorecer la consecución de los fines expuestos.

CUARTA.—CONDICIONES PERSONALES

Se mantienen las condiciones actualmente establecidas a título personal como complemento de puesto, en la forma y condiciones reguladas en su día.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.—COMPENSACION Y ABSORCION

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, ya lo fuera por aplicación de la Ordenanza de Trabajo y disposiciones laborales concordantes, Convenio Colectivo, normas anteriores al mismo, pacto individual o concesión graciable de las Empresas, sin que en ningún caso el trabajador pueda sufrir disminución de la retribución global anual que disfrute.

SEGUNDA.—NORMAS SUBSIDIARIAS

A pesar de haber sido legalmente derogada, las partes acuerdan mantener como derecho supletorio cuantos aspectos de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Eléctrica, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 30 de julio de 1.970, no contradigan expresamente los acuerdos recogidos en el articulado del presente Convenio Colectivo, hasta en tanto se dicte una nueva disposición oficial que la sustituya, o se alcance un Pacto Sectorial sobre la materia.

TERCERA.—COMISION DE INTERPRETACION, APLICACION 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 cinco representantes designados por la Dirección y otros tantos por los Sindicatos firmantes del presente Pacto Colectivo, y que inicialmente serán los que en relación nominal se expresa a continuación, fijando su sede en el domicilio social de la Empresa, Plaza de la Gesta, 2, Oviedo.

Representación empresarial:

Don José Luis Gaitán Castillo
Don Francisco Asís Uría Martínez
Don Jesús María Osoro Toral
Don Emilio García-Conde Noriega
Don Eugenio Vicente Blanco Pérez

Representación social:

Don Jesús Hinojal Negrete
Don Cesar Feito Patallo
Don Avelino García Rodríguez
Don Jesús García García
Don Emilio Fernández Díaz

CUARTA.—SOLUCION 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 DE SUELDOS MENSUALES

NIVEL	INDICES	ENTRADA	ESCALONES			
			1	2	3	4
1	2,365	368.642	388.070	415.888	422.703	429.520
2	2,237	348.692	367.067	374.068	381.069	388.070
3	2,120	330.454	347.869	354.268	360.667	367.067
4	2,012	313.618	330.147	336.054	341.961	347.869

5	1,910	297.720	313.410	318.989	324.568	330.147
6	1,810	282.132	297.001	302.471	307.941	313.410
7	1,626	253.451	266.809	276.873	286.937	297.001
8	1,525	237.708	250.236	255.760	261.284	266.809
9	1,386	216.041	227.427	235.030	242.633	250.236
10	1,313	204.663	215.449	219.442	223.435	227.427
11	1,243	193.752	203.963	207.792	211.621	215.449
12	1,177	183.465	193.133	196.743	200.353	203.963
13	1,115	173.799	182.959	186.350	189.741	193.133
14	1,056	164.603	173.278	176.505	179.732	182.959
15	1,000	152.668	164.089	167.152	170.215	173.278

Anexo II

**TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS Y COMPENSADAS
(AÑO 2001)**

Niveles	Importe horas compensadas	Importe horas extraordinarias
1	1.731	4.043
2	1.649	3.846
3	1.578	3.685
4	1.475	3.438
5	1.407	3.284
6	1.347	3.146
7	1.214	2.830
8	1.095	2.551
9	994	2.320
10	942	2.201
11	883	2.061
12	839	1.956
13	798	1.863
14	778	1.817
15	748	1.743

Anexo III

**NUEVO SISTEMA DE CLASIFICACION PROFESIONAL
CATALOGO DE PUESTOS TIPO**

Es el que se recoge como anexo III en el XVII Convenio Colectivo de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A.

Anexo IV

**SISTEMA DE PROMOCION PROFESIONAL
FACTORES DE APRECIACION**

Es el que se recoge como anexo IV, en el XVII Convenio Colectivo de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A.

Anexo V

**SISTEMA DE PROMOCION HORIZONTAL
A) TABLA DE CORRESPONDENCIAS**

Es el que se recoge como anexo V A), en el XVII Convenio Colectivo de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A.

B) FORMATO DE HOJA DE APRECIACION

Es el que se recoge como anexo V B), en el XVII Convenio Colectivo de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A.

Anexo VI

**SISTEMA DE PROMOCIONES HORIZONTAL
FORMATO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO**

Es el que se recoge como anexo VI, en el XVII Convenio Colectivo de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A.

*Anexo VII***SISTEMA DE PROMOCIONES ANTERIOR**

**A) NORMAS DE REGULACION DE ASCENSOS Y ASIMILACIONES
ECONOMICAS POR VINCULACION A LA CATEGORIA**

Es el que se recoge como anexo VII A), en el XVII Convenio Colectivo de Hidroeléctrica del Cantábrico.

B) DIAGRAMA DE ASCENSOS

Es el que se recoge como anexo VII B), en el XVII Convenio Colectivo de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A.

*Anexo VIII***ACTA DE REORGANIZACION DEL AREA DE DISTRIBUCION**

En Oviedo, a treinta de Marzo de dos mil, en la Sede Social de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A. Plaza de la Gesta, número 2.

REUNIDOS

De una parte, D. Humberto González Patín, D. Miguel Angel Rodríguez González, D. Emilio Fernández Díaz, D. Rafael García Gómez y D. Francisco Gabriel Sánchez Martínez, que intervienen en calidad de miembros de la Comisión Especial designada por el Comité de Empresa de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., para estudiar la propuesta de Reorganización del Area de Distribución.

Y de otra parte, D. José Luís Gaitán Castillo, D. Santiago Bordiú Cienfuegos-Jovellanos, D. Jesús Osoro Toral, D. Eugenio Blanco Pérez, D. Ramón Rodríguez Fidalgo, D. Bautista Rodríguez Sánchez, y D. Emilio García -Conde Noriega, quienes intervienen en nombre y representación de la Dirección de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A.

Ambas partes con la capacidad necesaria para establecer las bases del acuerdo sobre los necesarios traslados y modificaciones de condiciones sustanciales de trabajo del personal afectado por esta reorganización, que posteriormente habrá de ser sometido a la ratificación del Pleno del Comité de Empresa, antes de su definitivo traslado a la Autoridad Laboral.

Como resultado de las negociaciones mantenidas por ésta Comisión Especial, las partes han acordado aprobar la reorganización en las siguientes condiciones:

- En cuanto a los traslados temporales de centro de trabajo que se deriven en razón a dicha reorganización se establecen además de la correspondiente compensación por kilometraje, las siguientes compensaciones económicas por día efectivamente trabajado:

Traslado de 10 a 20 Km: 750 Ptas/día

Traslado de 21 a 50 Km: 3.000 ptas./día

Traslado de 51 a 100 Km: 4.500 ptas./día

Traslado de 101 a 150 Km: 6.000 ptas./día

Adicionalmente los traslados temporales cumplirán las siguientes condiciones:

1. Que en ningún caso se realizarán traslados temporales a un centro de trabajo distante más de 75 kilómetros (150 ida y vuelta).

2. El traslado temporal tendrá una duración máxima de seis meses, y no podrá ordenarse nuevo traslado temporal hasta transcurridos al menos tres meses de la finalización del anterior.

3. No se ordenará más de dos traslados temporales en un período de treinta y seis meses.

La reorganización implica la supresión del régimen de trabajo a turnos en los centros de Llanes, Villaviciosa y Grado, manteniendo dicho régimen de trabajo a turnos para el personal de averías en los centros de Oviedo, Gijón, Avilés, Langreo, Arriendas y Cangas del Narcea, con turnos de 10 operarios (5 parejas).

Establecimiento para el Despacho Central de Distribución (DCD) de turnos de 9 Operadores (Capataces) que trabajarán en régimen de 2M + 2T + 1N de Lunes a Viernes, 2M + 1T + 1N los Sábados, y 1M + 1T + 1N en Domingos y Festivos; y turnos de 7 Jefes de Turno (Peritos) en régimen de 1M + 1T + 1N todos los días.

Establecimiento en el Centro de Atención al Cliente (CAC) de un turno de 7 trabajadores en régimen de 1M + 1T + 1N, todos los días.

Se procederá a la valoración de los puestos de trabajo que surjan de la nueva organización, y a la adecuación, al menos, a los niveles retributivos 10 y 9 de los puestos de los servicios de averías.

El personal que con motivo de la nueva organización salga del régimen de trabajo a turnos y, en consecuencia, deje de percibir el correspondiente Plus, y no obtenga con ello una promoción profesional, percibirá una compensación mensual equivalente a la doceava parte de los siguientes porcentajes del importe percibido por el trabajador en los doce meses anteriores por los conceptos de Plus de Turnicidad y Nocturnidad, según la edad del trabajador:

Hasta 34 años: 24%
 Hasta 39 años: 37%
 Hasta 44 años: 50%
 Hasta 49 años: 63%
 Hasta 50 o más años: 76%

En los supuestos de promoción citados más arriba, las expresadas compensaciones serán absorbidas, en todo o parte, por las mejoras económicas derivadas de dicha promoción profesional.

La empresa renueva el compromiso de reposición del 15% de las bajas que se produzcan por prejubilación, y de efectuar las contrataciones que pudieran resultar necesarias para la sustitución de las bajas del personal a turnos, por los medios que se consideren oportunos (preferentemente a través de lo previsto en el artículo 32 del Convenio Colectivo vigente, u otro sistema que pudiera resultar de aplicación).

Para los supuestos en los que la reorganización suponga un traslado definitivo de centro de trabajo que no implique cambio de residencia se establece una compensación económica resultante de la suma del producto de la distancia del traslado en kilómetros, por el precio del kilómetro, y por 120, más una cantidad fijada por baremo, y que será de 1.100.000 pesetas para el tramo de más de 10 y menos de 20 kilómetros de traslado, entre ida y vuelta. Para distancias superiores, esta compensación se incrementará en 100.000 pesetas por cada tramo adicional de 10 kilómetros. Si el traslado no alcanzase los 10 kilómetros entre ida y vuelta, siempre que sea fuera del casco urbano, se percibirá una compensación del 75% del baremo fijado.

Este sistema de traslados coexistirá con el vigente hasta el año 2005, revisándose anualmente el importe de la cantidad fijada por baremo en el IPC del año anterior más un 2,5% anual, siendo de aplicación entre ambos sistemas el que resulte más favorable al trabajador, y con el objetivo de que a partir del 1.1.2005 sea el sistema aquí establecido el que regulará este tipo de traslados.

Caso de que el traslado implique cambio de residencia, se establecen adicionalmente las siguientes condiciones especiales: una compensación a tanto alzado de 500.000 pesetas; un préstamo de 4.000.000 pesetas, sin interés y a 12 años; y la ampliación hasta 3 días del permiso retribuido motivado por la necesidad de cambio de domicilio.

El servicio de Prevención y Salud Laboral procederá a emitir un informe sobre las cuestiones que en el ámbito de su competencia se deriven de la presente reorganización.

A este documento se adjuntan los correspondientes Calendarios y Cuadros de Turnos, así como la relación de destinos resultantes de esta reorganización.

Así se acuerda, y en prueba de conformidad y aprobación, la totalidad de los miembros de ambas representaciones, con la única excepción del representante de la Asociación Sindical Independiente, D. Francisco Gabriel Sánchez

Martínez, suscriben el presente documento en el lugar y fecha del encauzamiento.

Anexo IX

ACTA INTEGRACION DEL PERSONAL DE LA C.T. DE SOTO DE RIBERA

En Soto de Ribera, a once de abril de dos mil.

REUNIDOS

De una parte, en representación de HIDROCANTABRICO GENERACIÓN, S.A., que es la sociedad propietaria de la empresa CENTRAL TERMICA DE SOTO DE RIBERA:

D. JOSE LUIS GAITAN CASTILLO, D. FRANCISCO DE ASIS URIA MARTINEZ, D. MIGUEL MATEOS VALLES, D. HILARIO SANCHEZ ROCES, D. EUGENIO VICENTE BLANCO PEREZ y D. EMILIO GARCIA-CONDE NORIEGA,

Y de la otra parte, en representación de los trabajadores, el Comité de Empresa en Pleno compuesto por D. JESUS HINOJAL NEGRETE, D. JOSE ANTONIO MELGAR BARBON, D. MANUEL BENIGNO SUAREZ RIERA, D. CONRADO CORTES MENENDEZ, D. FEDERICO SOLIS MANGAS, D. JUAN MANUEL TURRERO ALVAREZ, D. ARGENTINO RUIZ MENENDEZ, D. JUAN CARLOS CABAL GUERRA y D. BENITO ANSELMO FERNANDEZ ALVAREZ.

PRIMERO.—Ambas partes, a través de los representantes respectivamente designados a tal fin, acordaron en su día constituir una denominada Comisión Técnica de Integración con la misión de analizar comparativamente las condiciones laborales del personal de la CENTRAL TERMICA DE SOTO DE RIBERA (en adelante CTSR), y proponer las medidas a adoptar para unificarlas con las del personal de HIDROELECTRICA DEL CANTABRICO S.A. (en adelante HC), con el objeto de que puedan integrarse los trabajadores de la Central en el XVII Convenio Colectivo de ésta última sociedad.

Los trabajos de esta Comisión Técnica de Integración consistieron esencialmente en analizar caso por caso las funciones realizadas por los trabajadores de la CTSR, asignando un determinado Puesto Tipo con su correspondiente Nivel de Valoración del Puesto. Comparando este Nivel de Valoración del Puesto con el nivel salarial que cada uno de los trabajadores tenía reconocido en el Convenio de CTSR, se establece un Nivel Retributivo para el año 2000 y, en algunos casos, unos Niveles Retributivos Garantizados por adecuación al Nivel de valoración del Puesto Tipo que se desarrollan, según los casos, a lo largo de los años 2001 al 2003. Adicionalmente, en algunos casos, se establece un Complemento personal anual, absorbible, revisable y pensionable.

Los resultados del acuerdo alcanzado sobre este particular son los que constan en la relación individualizada extendida en seis hojas que firmadas por las partes se unen a la presente Acta como Anexo número 1, entendiéndose que dicho acuerdo está supeditado a la efectiva integración del personal afectado en el Convenio de HC, mediante la adhesión individual de cada trabajador.

SEGUNDO.—La Comisión analizó también la forma en que quedarán cancelados o liquidados los derechos reconocidos por el Convenio CTSR y demás normativa aplicable a dicho colectivo, a los trabajadores que a la vista de las condiciones descritas en el Anexo 1 decidan adscribirse al Convenio HC, y en estos aspectos han llegado a los siguientes acuerdos:

1. Naturalmente la adscripción a uno u otro Convenio se entiende que es al conjunto de su normativa globalmente considerada, haciendo extensivas al personal procedente de CTSR las condiciones de la jubilación aplicables al personal de HC. Las condiciones económicas son las derivadas del nuevo sistema de clasificación profesional del XVII Convenio HC basado en una nueva valoración de puestos, por el que optan expresa e individualmente a todos los efectos los trabajadores que se adhieran.

2. En razón a las especiales características organizativas y de producción presentes en la CTSR, en los criterios de valoración de puestos y clasificación considerados en este acuerdo, que son específicos para la CTSR y para su asignación a los trabajadores que se adhieran al mismo, se ha considerado que al Operario de Mantenimiento le corresponde el Nivel Retributivo 12;

de Cuadro de Soto I" con un Nivel 8, y el tratamiento de las Polivalencias en función del conocimiento y desempeño del número de puestos que a continuación se indican, o los que proporcionalmente resulten en caso de cese definitivo de operación de Soto I:

- Operario Polivalente Especial de Producción: 7 O más puestos de trabajo correspondientes a la operación de los Grupos Soto I (2 puestos), II (3 puestos), y III (3 puestos), y Subestación 220/400 kV.
- Operario Polivalente de Producción: 5 O 6 de dichos puestos.
- Operario Semipolivalente de Producción: 3 O 4 de dichos puestos.
- Operario de Producción: 2 o menos de dichos puestos.
- Operario Polivalente de Carboneo: 7 u 8 puestos de trabajo correspondientes a la operación del actual sistema de abastecimiento de carbón.
- Operario Semipolivalente de Carboneo: 6 o menos puestos de dicho sistema actual.
- Jefe de Turno Polivalente: Jefe de Servicio de los grupos I y II, y además Jefe de Servicio del Grupo III.
- Jefe de Turno: desempeña al menos uno de los dos puestos anteriores.
- Operador Polivalente de Cuadro: Operador de cuadro de los Grupos II y III.
- Operador de Cuadro: desempeña al menos uno de los dos puestos anteriores.

No obstante lo anterior, y ante las dificultades surgidas en el proceso de valoración y análisis comparativo en razón a las específicas circunstancias de organización y régimen de funcionamiento de los centros de Aboño y Soto, se constituirá una Mesa de Valoración con participación de los representantes de los trabajadores de la CTSR para análisis de las discrepancias que puedan surgir, seguimiento de la situación y valoración de los trabajadores en la medida en que vayan conociendo nuevos puestos, todo ello con aplicación de los criterios anteriormente descritos y acordados.

3. Se cancelará el Seguro Colectivo de Vida del que disfrutaban algunos trabajadores de la CTSR mediante el pago a cada uno de ellos de las cantidades que se consignan en el ya citado Anexo 1, que son el resultado de los cálculos aprobados por la Comisión, con criterios uniformes para todos los afectados. No obstante, se respetará a los beneficiarios mayores de 60 años la posibilidad de optar entre mantener el seguro como hasta ahora, o aceptar la cancelación en los términos expuestos.

4. Se cancelará también, por sustitución por el sistema vigente en el Convenio HC, el premio de permanencia en la empresa establecido en el artículo 82 del Reglamento de Régimen Interior de la CTSR. Transitoriamente, durante el plazo de dos años, y en lo que se refiere exclusivamente al premio de 40 años, tal cancelación solo se producirá en los casos en que la mejora de las condiciones económicas acumulada por el trabajador como consecuencia de su adscripción al Convenio de HC hasta la fecha en que se devengaría el premio, exceda del doble de lo que importaría el premio en ese momento según el actual Convenio CTSR.

5. En cuanto a las medidas de organización del trabajo en la CTSR que deban adoptarse derivadas de la integración, cuadros de turno, calendarios de trabajo, etc., se establecerá un período transitorio hasta el 31 de diciembre de 2000 y, en su momento, se anexarán al Convenio HC los calendarios y cuadros de turnos específicos de la CTSR.

6. Se reintegrarán las cantidades satisfechas por el personal por el concepto de "medicinas" en las mismas condiciones que se viene haciendo, hasta el 30 de abril de 2000, fecha a partir de la cual también dejarán de facilitarse volantes médicos. Sin embargo, se mantendrán hasta fin de curso 1999/2000 las percepciones por concepto de ayuda escolar, quedando a partir del 1.1.2001 sustituidas según el Convenio HC por el fondo resultante por la revisión del que correspondería este año de 5.204.157 pesetas.

7. Se ajustarán proporcionalmente las cifras contempladas en el XVII Convenio HC para préstamos y otros beneficios sociales, a los que corresponderían para el presente año 2000 los siguientes importes en pesetas: Préstamos para vivienda: 4.023.128; Otros préstamos: con interés: 2.413.877; sin interés: 2.129.891; Actividades culturales y Deportivas: 283.985; Residencias de verano: 3.293.451; y Préstamos para vehículo: 1.893.237.

8. La aplicación de las nuevas condiciones económicas, para los empleados que se adhieran dentro del plazo que se señala en el apartado TERCERO, se efectuará con carácter retroactivo a 1 de enero de 2000, abonando en su caso los atrasos que correspondan.

9. Para que resulten efectivamente extensivas las condiciones de prejubilación en las mismas condiciones que HC, se propiciará la modificación del Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones de la CTSR en el mismo sentido en que ya ha sido modificado el de HC, con el que se integrará aquel en la forma y procedimiento que se determine, para que las aportaciones, contribuciones, coberturas y prestaciones de ambos Planes sean iguales y puedan integrarse en un único Plan, o constituyendo el actual Plan de CTSR en un subplan del de HC, o de cualquier otro modo que se derive de lo que informen la Gestora y Depositaria sobre el particular, y aprueben las respectivas Comisiones de Control, siendo estas modificaciones de las Especificaciones del Plan indispensables para el buen fin de la globalidad de todos los acuerdos en relación con la integración.

TERCERO.—A la vista de lo anterior, con el voto a favor de todos los reunidos, salvo los Sres. Cabal Guerra y Fernández Alvarez, que votan en contra,

ACUERDAN

Aprobar las condiciones más arriba expuestas para la integración en el Convenio de HC de los trabajadores de la CTSR que así lo deseen. Las partes formalizarán el presente Acuerdo en la forma conveniente para su presentación ante la Autoridad Laboral si es preciso.

Aprobar igualmente el modelo de solicitud individual que se une como Anexo número 2, de adscripción al Convenio HC, con renuncia al de CTSR y normativa complementaria del mismo, por considerar que aquel, en las condiciones acordadas más arriba, resulta más beneficioso globalmente considerado, estableciendo para presentación de dichas solicitudes un plazo improrrogable que expirará a las 14:00 horas del próximo día 28 de abril de 2000.

Y sin más asuntos que tratar se levantó la sesión, redactándose la presente Acta que junto con su Anexo firman los asistentes en prueba de conformidad.

Anexo numero 2

Conocido el contenido del acta de la reunión celebrada el 11 de abril de 2000 entre la representación de la empresa y el pleno del comité de empresa, así como el documento anejo de la misma, en donde se detallan individualmente las condiciones económicas y laborales en que se producirá la adscripción al XVII Convenio Colectivo de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., del personal de la Central Térmica de Soto de Ribera que voluntariamente lo solicite, mediante el presente escrito, en el ejercicio de la opción contenida en el artículo 23 del Convenio vigente.

Solicito mi adhesión personal y voluntaria al XVII Convenio Colectivo de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., del personal de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., en las condiciones del acuerdo suscrito con el comité de empresa citado más arriba y documento anexo al mismo, las cuales me resultan, globalmente consideradas, más beneficiosas que las derivadas del XVII Convenio Colectivo de la Central Térmica de Soto de Ribera y demás normativa aplicable, a cuya aplicación renuncio.

(Además, sólo para empleados de más de sesenta años beneficiarios del seguro colectivo de vida).

En ejercicio del derecho contenido en el apartado segundo, punto 3, del Acuerdo, opto por la alternativa número de las siguientes.

1. Solicito la cancelación del seguro con pago de la cantidad calculada por la comisión.

2. Solicito el mantenimiento del seguro como hasta ahora.

Y para que conste a todos los efectos, firmo el presente en Soto de Ribera, a, a de de 2001

Fdo.:

D.N.I. n.º

Central Térmica Soto de Ribera

Matr.	Apellidos y Nombre	Fecha Nacimiento	Edad	Fecha Alta	Amig.	Puesto Tipo	Nivel Valoración del Puesto Tipo	Nivel Retributivo Año 2000	Niveles Retributivos Garantizados por Adecuación al Nivel de Valoración del Puesto Tipo			Complemento Personal Absorbible, Revisable y Pensionable	Compensación por cancelación Póliza Seguro Vida
									Año 2001	Año 2002	Año 2003		
									2001	2002	2003		
177	ACUÑA FERNANDEZ, ANTONIO	04/06/1937	63	01/08/1962	38	Operador de Cuadro de Soto 1	8	8				820.898	
69	ACUÑA FERNANDEZ, EMILIO	20/10/1935	65	01/08/1962	38	Operador de Cuadro de Soto 1	8	8				820.898	
161	ALADRO CALVO, ARTURO	23/02/1964	36	19/02/1992	8	Operario Polivalente de Producción de Central Térmica	10	12	11	10		943.118	
207	ALONSO CASES, FACUNDO	17/02/1943	57	01/11/1967	33	Operador de Cuadro de Central Térmica	5	7	6	5			
92	ALONSO DIEGO, ROGELIO	10/09/1963	37	01/08/1990	10	Jefe de Turno de Central Térmica	4	5	4				
460	ALONSO MALLADA, MANUEL	04/09/1956	44	04/02/1981	19	Delineante-Proyectista de Oficina Técnica de Central Térmica	8	10	9	8		413.803	
705	ALVAREZ ALVAREZ, MANUEL	17/01/1956	44	21/05/1982	18	Ayudante de Supervisor Mecánico de Central Térmica	11	11				174.158	
158	ALVAREZ ARMENGOL, JOSE MARIA	10/04/1937	63	20/10/1966	34	Técnico de Control Técnico de Central Térmica	5	5			120.000	1.158.846	
123	ALVAREZ CARCABA, BENITO	08/07/1942	58	01/01/1965	35	Encargado Mecánico de Central Térmica	8	8				376.758	
638	ALVAREZ FERNANDEZ, JORGE	03/09/1961	39	18/01/1985	15	Operador de Cuadro de Central Térmica	5	8	7	6	5	102.300	
584	ALVAREZ FERNANDEZ, MARIA AFRICA	02/01/1955	45	19/11/1984	16	Analista de Departamento Químico de Central Térmica	9	9				97.211	
585	ALVAREZ FERNANDEZ, MARINO	16/03/1959	41	19/11/1984	16	Operario Sempolivalente de Carboneo	12	12				299.057	
548	ALVAREZ GONZALEZ, LUIS ALBERTO	17/11/1959	41	01/09/1983	17	Administrativo de Central Térmica	10	11	10				
711	ALVARO BENITO, MARCOS	11/04/1954	46	03/06/1982	18	Operador de Cuadro de Soto 1	8	10	9	8			
622	AMORES RODRIGUEZ, JOSE ANTONIO	16/11/1961	39	02/01/1985	15	Operario Polivalente Especial de Producción de Central Térmica	9	11	10	9		1.189.840	
642	ANTUÑA FERNANDEZ, FERNANDO	01/07/1938	62	05/10/1966	34	Jefe de Turno Polivalente de Central Térmica	3	4	3				
632	ANTUÑA TOMAS, FLORENTINO C.	27/02/1954	46	04/01/1985	15	Supervisor de Mantenimiento Mecánico de Central Térmica	9	10	9				
707	ARAUJO BERNARDO, ANGEL MANUEL	22/08/1951	49	21/05/1982	18	Ayudante de Supervisor Eléctrico de Central Térmica	11	11			120.000		
648	ARMAS CAÑAL, JULIO L.	22/12/1956	44	01/09/1981	19	Jefe de Turno Polivalente de Central Térmica	3	5	4	3		506.395	
649	ARTEAGA SALAS, ANGEL	02/04/1957	43	01/09/1981	19	Soporte Técnico Administrativo	7	7				546.890	
282	BANCIELLA FERNANDEZ, MIGUEL ANGEL	21/08/1944	56	01/10/1962	38	Jefe de Taller Mecánico de Central Térmica	6	7	6			960.618	
742	BARAGAÑO BARGADOS, MANUEL	08/01/1959	41	10/10/1983	17	Responsable Eléctrico de Central Térmica	3	3				149.702	
458	BARRERO GARCIA, ENRIQUE	19/02/1937	63	15/01/1981	19	Administrativo de Planificación y Gestión de Central Térmica	10	10				409.542	
709	BECERRIL TAPIA, ANGEL	27/07/1958	42	03/06/1982	18	Operario Sempolivalente de Carboneo	12	12			120.000	260.885	
233	BERNARDO ALONSO, JULIO	21/12/1935	65	01/08/1962	38	Operario Polivalente Especial de Producción de Central Térmica	9	10	9			760.497	
375	BLANCO GONZALEZ, AMANDINO	24/11/1942	58	01/09/1966	34	Jefe de Turno Polivalente de Central Térmica	3	4	3			1.184.253	
741	BRIANSO CARCAMO, JAVIER	15/02/1958	42	10/10/1983	17	Jefe de Turno Polivalente de Central Térmica	3	4	3				
586	CABAL GUERRA, JUAN CARLOS	10/02/1963	37	19/11/1984	16	Operario Sempolivalente de Carboneo	12	12			60.000	299.718	
636	CALOTO FERNANDEZ, FRANCISCO JAVIER	29/04/1960	40	11/01/1985	15	Operario Polivalente de Producción de Central Térmica	10	12	11	10			
186	CARRACEDO GONZALEZ, JOSE EMILIO	21/03/1968	32	20/12/1993	7	Operario Polivalente de Producción de Central Térmica	10	12	11	10			
609	CASTAÑON SAMPEDRO, MANUEL	22/05/1960	40	05/12/1984	16	Operario Sempolivalente de Carboneo	12	12			96.000		

Matr.	Apellidos y Nombre	Fecha Nacimiento	Edad	Fecha Alta	Antig.	Puesto Tipo	Nivel Valoración del Puesto Tipo	Nivel Retributivo Año 2000	Niveles Retributivos Garantizados por Adecuación al Nivel de Valoración del Puesto Tipo			Complemento Personal Absorbible, Revisable y Pensionable	Compensación por cancelación Política Seguro Vida
									Año 2001	Año 2002	Año 2003		
									12	11	10		
187	CASTRILLON DIAZ, JESUS	14/10/1962	38	20/12/1993	7	Operario Polivalente de Producción de Central Térmica	10	12	11	10			
591	CORTES MENENDEZ, CONRADO	09/04/1962	38	23/11/1984	16	Operario Polivalente de Producción de Central Térmica	10	11	10			305.151	
506	COTO ALVAREZ, CESAR	15/10/1948	52	05/07/1982	18	Almacenero de Central Térmica	10	10				400.645	
637	COTO BOBES, ODOON	09/06/1957	43	11/01/1985	15	Supervisor de Mantenimiento Mecánico de Central Térmica	9	10	9				
604	COTO DE LA ROZA, RICARDO	24/07/1959	41	04/12/1984	16	Operario Polivalente de Producción de Central Térmica	10	12	11	10		203.140	
596	COTO GARCIA, MANUEL ELOY	03/11/1955	45	03/12/1984	16	Operario Polivalente de Producción de Central Térmica	10	11	10				
576	DAÑOBEITIA MENENDEZ, IGNACIO	09/01/1949	51	18/05/1982	18	Administrativo de Central Térmica	10	9			60.000	422.664	
28	DE FUENTES DIAZ, JOSE MARIA	29/03/1965	35	01/03/1989	11	Operario Polivalente de Producción de Central Térmica	10	12	11	10		161.206	
516	DE PAZ FERNANDEZ, MIGUEL ANGEL	17/11/1951	49	10/02/1977	23	Analista de Departamento Químico de Central Térmica	9	9				595.706	
27	DIAZ ALVAREZ, HONORINO	01/11/1937	63	01/06/1960	40	Técnico de Ingeniería Eléctrica	3	1			180.000	1.457.546	
679	DIEZ BARON, EULOGIO	18/10/1948	52	04/06/1985	15	Encargado Mecánico de Central Térmica	8	9	8				
655	ECHERRIA ALONSO, JUAN	22/11/1951	49	05/06/1978	22	Operario Polivalente de Carboneo	11	12	11			297.183	
666	ECHERRIA ALONSO, MANUEL	28/11/1958	42	21/05/1982	18	Operario Semipolivalente de Carboneo	12	12			60.000	285.195	
708	ESPIÑA COTO, JULIO	18/10/1959	41	21/05/1982	18	Almacenero de Central Térmica	10	11	10			199.226	
635	ESPINA MAGDALENA, JAVIER	29/02/1956	44	09/01/1985	15	Operador de Planta de Departamento Químico de Central Térmica	10	11	10			94.891	
594	ESTEBAN HERNANDEZ, AURELIO	27/10/1961	39	26/11/1984	16	Operario Semipolivalente de Producción de Central Térmica	11	12	11			225.402	
597	ESTRADA MONTES, JUAN LUIS	24/06/1959	41	03/12/1984	16	Operario Mecánico de Central Térmica	12	12			60.000	279.027	
307	FENOLL ALVAREZ, FRANCISCO JAVIER	22/04/1946	54	04/11/1966	34	Almacenero de Central Térmica	10	10				731.412	
515	FENOLL ALVAREZ, JOSE MANUEL	24/03/1949	51	18/12/1967	33	Analista de Departamento Químico de Central Térmica	9	9				667.434	
610	FERNANDEZ ALVAREZ, BENITO	25/02/1954	46	05/12/1984	16	Operario Semipolivalente de Carboneo	12	12			96.000	297.420	
66	FERNANDEZ CACHAFEIRO, JUAN MIGUEL	02/01/1966	34	09/04/1990	10	Operario Polivalente de Producción de Central Térmica	10	12	11	10			
605	FERNANDEZ CARRIO, MANUEL ARMANDO	07/11/1957	43	04/12/1984	16	Operario Eléctrico de Central Térmica	12	12			60.000		
712	FERNANDEZ CUERVO, GERARDO	03/10/1963	37	12/02/1986	14	Operario Polivalente Especial de Producción de Central Térmica	9	12	11	10		203.140	
633	FERNANDEZ CUETO, JOSE ANGEL	03/07/1962	38	04/01/1985	15	Operador de Planta de Departamento Químico de Central Térmica	10	11	10			307.140	
595	FERNANDEZ DEL CORRO, LUIS JAVIER	23/02/1962	38	26/11/1984	16	Operario Polivalente de Producción de Central Térmica	10	11	10			102.747	
654	FERNANDEZ DIAZ, JUAN CARLOS	13/12/1954	46	05/06/1978	22	Operario Polivalente de Carboneo	11	11			60.000	529.430	
521	FERNANDEZ FERNANDEZ, BELARMINO	17/03/1944	56	16/12/1968	32	Operario Polivalente de Carboneo	11	10				673.098	
652	FERNANDEZ FERNANDEZ, JOSE ANTONIO	16/11/1943	57	01/06/1970	30	Supervisor de Mantenimiento Eléctrico de Central Térmica	9	10	9			648.106	
345	FERNANDEZ FERNANDEZ, JOSE RAMIRO	09/11/1944	56	05/10/1970	30	Encargado Eléctrico de Central Térmica	8	8				716.495	
736	FERNANDEZ FERNANDEZ, PEDRO	25/09/1950	50	01/08/1974	26	Operador de Cuadro de Central Térmica	5	8	7	6	5	709.928	
598	FERNANDEZ GARCIA, CARLOS	17/06/1961	39	03/12/1984	16	Operario Polivalente de Producción de Central Térmica	10	12	11	10			
656	FERNANDEZ GARCIA, JOSE ANTONIO	11/01/1952	48	05/06/1978	22	Operario Polivalente de Carboneo	11	12	11			481.584	
380	FERNANDEZ GARCIA, JOSE MANUEL	16/02/1942	58	01/09/1975	25	Supervisor de Mantenimiento Mecánico de Central Térmica	9	9			60.000	661.593	

Mar.	Apellidos y Nombre	Fecha Nacimiento	Edad	Fecha Alta	Anig.	Puesto Tipo	Nivel Valoración del Puesto Tipo	Nivel Retributivo Año 2000	Niveles Retributivos Garantizados por Adecuación al Nivel de Valoración del Puesto Tipo			Complemento Personal Absorbible, Revisable y Pensionable	Compensación por cancelación Política Seguro Vida
									Año 2001	Año 2002	Año 2003		
									2001	2002	2003		
747	FERNANDEZ GARCIA, JOSE RAMON	10/03/1958	42	10/10/1983	17	Jefe de Turno de Central Térmica	4	6	5	4	494.078		
634	FERNANDEZ PALICIO, JOSE AURELIO	27/01/1964	36	04/01/1985	15	Operador de Planta de Departamento Químico de Central Térmica	10	11	10		305.458		
242	FERNANDEZ REGUERA, JOSE ANTONIO	15/05/1939	61	28/11/1966	34	Operario Polivalente de Producción de Central Térmica	10	10			756.200		
90	FERNANDEZ SUAREZ, MARIA CONCEPCION	08/12/1961	39	11/06/1990	10	Secretaria	9	9			185.323		
746	FERNANDEZ VALDES, LAUDELINO	18/12/1942	58	01/08/1962	38	Operador Polivalente de Cuadro de Central Térmica	4	7	6	5	4	966.971	
483	FERNANDEZ PELLO FERNANDEZ, JORGE	13/02/1951	49	01/08/1966	34	Administrativo de Personal de Central Térmica	9	8		180.000	922.426		
344	FERNANDEZ PELLO FERNANDEZ, JOSE MANUEL	23/09/1946	54	01/08/1974	26	Operario Sempolivalente de Carboneo	12	12		120.000	565.565		
672	FERNANDEZ PELLO FERNANDEZ, JUAN CARLOS	24/06/1958	42	01/06/1982	18	Operario Mecánico de Central Térmica	12	12		60.000			
621	FLOREZ VEGA, JOSE CELESTINO	21/08/1968	42	13/12/1984	16	Operador de Planta de Departamento Químico de Central Térmica	10	11	10		94.891		
745	GALBAN FERNANDEZ, JOSE JAVIER	01/09/1959	41	10/10/1983	17	Jefe de Turno Polivalente de Central Térmica	3	4	3		527.584		
653	GARCIA CASAL, ALBERTO	15/02/1955	45	05/06/1978	22	Operario Polivalente de Carboneo	11	12	11		504.144		
119	GARCIA CASAL, CELSO	25/10/1935	65	01/08/1962	38	Supervisor de Mantenimiento Mecánico de Central Térmica	9	9		60.000	820.898		
641	GARCIA DIAZ, CONSTANTINO	12/01/1943	57	01/09/1966	34	Jefe de Turno de Central Térmica	4	4			1.192.450		
615	GARCIA FERNANDEZ, MANUEL ENRIQUE	07/03/1955	45	06/12/1984	16	Encargado Eléctrico de Central Térmica	8	10	9	8	309.091		
616	GARCIA GARCIA, ISAAC	04/05/1960	40	06/12/1984	16	Operario Polivalente Especial de Producción de Central Térmica	9	12	11	10	9		
701	GARCIA GARCIA, JOSE MANUEL	19/04/1956	44	21/05/1982	18	Encargado de Departamento Químico	6	8	7	6		484.636	
587	GARCIA GONZALEZ, JOSE AURELIO	11/05/1963	37	19/11/1984	16	Operario Polivalente de Producción de Central Térmica	10	12	11	10		410.942	
659	GARCIA IGLESIAS, BENJAMIN	22/04/1953	47	07/03/1979	21	Operario Polivalente de Producción de Central Térmica	10	12	11				
30	GARCIA MALLADA, JUAN JESUS	30/04/1966	34	01/03/1989	11	Operario Sempolivalente de Producción de Central Térmica	11	12	11				
607	GARCIA MENENDEZ, JORGE MIGUEL	16/06/1956	44	04/12/1984	16	Jefe de Turno de Central Térmica	4	6	5	4			
358	GARCIA MENENDEZ, JOSE RAMON	15/04/1938	62	01/06/1970	30	Operario Polivalente Especial de Producción de Central Térmica	9	11	10	9		60.000	
702	GARCIA ROGES, JOSE FRANCISCO	30/11/1953	47	05/06/1978	22	Operario Sempolivalente de Carboneo	12	12		120.000			
31	GARCIA SANCHEZ, JAVIER	02/08/1964	36	01/03/1989	11	Operario Polivalente de Producción de Central Térmica	10	12	11	10		751.902	
350	GARCIA SUAREZ, JOSE ANTONIO	08/01/1936	64	07/11/1967	33	Operario Sempolivalente de Carboneo	12	10		60.000	967.878		
41	GARCIA VALDES, JESUS	20/04/1942	58	01/07/1963	37	Delinante-Proyectista de Oficina Técnica de Central Térmica	8	7		120.000	412.410		
657	GARCIA ARGÜELLES ANTUÑA, PAULINO	01/12/1955	45	07/03/1979	21	Operario Polivalente Especial de Producción de Central Térmica	9	12	11	10	9		
626	GARRIDO GONZALEZ, PABLO	10/07/1964	36	03/01/1965	15	Operario Polivalente Especial de Producción de Central Térmica	9	12	11	10	9		
643	GONZALEZ CAMAÑO, MANUEL	04/09/1942	58	02/11/1970	30	Jefe de Turno de Central Térmica	4	5	4		1.040.326		
663	GONZALEZ MON, JUAN CARLOS	27/05/1956	44	07/03/1979	21	Supervisor de Mantenimiento Mecánico de Central Térmica	9	10	9		88.714		
592	GONZALEZ MON, LUIS	21/07/1962	38	23/11/1984	16	Operario Polivalente Especial de Producción de Central Térmica	9	11	10	9		260.389	
704	GONZALEZ RIVERA, JOSE LUIS	21/03/1939	61	03/07/1967	33	Encargado Mecánico de Central Térmica	8	9	8		792.663		
60	GRANDA MARTINEZ, JUAN MANUEL	08/04/1966	34	13/06/1995	5	Encargado de Contabilidad de Unidad Administrativa de Generación	5	8	7	6	5	89.985	
231	GUTIERREZ FERNANDEZ, JOSE MANUEL	25/08/1935	65	01/08/1962	38	Encargado de Planta de Departamento Químico	7	7		180.000	993.496		

Matr.	Apellidos y Nombre	Fecha Nacimiento	Edad	Fecha Alta	Antig.	Puesto Tipo	Nivel Valoración del Puesto Tipo	Nivel Retributivo Año 2000	Niveles Retributivos Garantizados por Adecuación al Nivel de Valoración del Puesto Tipo			Complemento Personal Absorbible, Revisable y Pensionable	Compensación por cancelación Política Seguro Vida
									Año	Año	Año		
									2001	2002	2003		
627	HIDALGO COLINAS, JESUS	10/03/1958	42	03/01/1985	15	Operario Eléctrico de Central Térmica	12	12			60.000		
647	HINOJAL NEGRETE, JESUS	13/12/1950	50	01/09/1981	19	Jefe de Turno de Central Térmica	4	5	4			146.116	
78	IGLESIAS FERNANDEZ, ELOY FERNANDO	02/05/1964	36	01/05/1990	10	Operario Polivalente de Producción de Central Térmica	10	12	11	10		77.463	
599	LAMIÑO SUAREZ, ANGEL ALFREDO	14/06/1954	46	04/12/1984	16	Operario de Búsqueda	12	12					
628	LARA PEREZ, RAMON	18/09/1952	48	03/01/1985	15	Supervisor de Mantenimiento Eléctrico de Central Térmica	9	10	9			297.714	
505	LEO TALAVERA, MARIA MAGDALENA	18/10/1950	50	02/06/1969	31	Administrativo de Central Térmica	10	9			120.000	523.594	
283	LOBATO ALONSO, JESUS ANTELMO	25/09/1947	53	01/10/1962	38	Administrativo de Reprografía	12	10			120.000	796.533	
285	LOBATO ALONSO, JOSE MANUEL	25/09/1947	53	01/11/1966	34	Operario Polivalente Especial de Producción de Central Térmica	9	11	10	9	120.000	736.304	
359	LOBATO FERNANDEZ, AVELINO	16/10/1945	55	17/08/1970	30	Operario Polivalente Especial de Producción de Central Térmica	9	11	10	9		604.230	
103	LOBATO FERNANDEZ, LAUREANO	07/10/1943	57	01/11/1966	34	Operario Polivalente Especial de Producción de Central Térmica	9	11	10	9		708.472	
503	LOBATO GONZALEZ, ALBERTO	15/02/1958	42	14/06/1982	18	Técnico de Control Técnico de Central Térmica	5	5					
35	LOPEZ RODRIGUEZ, JOSE MARIA	28/01/1960	40	07/03/1989	11	Operario Polivalente de Producción de Central Térmica	10	12	11	10		86.662	
507	MAÑANA VAZQUEZ, AGUSTIN	29/04/1951	49	01/07/1982	18	Responsable de Sistemas Informáticos de Central Térmica	4	5	4				
512	MARINAS SUAREZ, CELSO	05/11/1937	63	18/11/1968	32	Jefe de Turno de Central Térmica	4	5	4			765.465	
347	MARTIN ALONSO, EUSTAQUIO	13/08/1942	58	16/12/1968	32	Encargado Mecánico de Central Térmica	8	8				805.782	
623	MARTIN VALLE, LUIS ANGEL	17/08/1960	40	02/01/1985	15	Operador de Cuadro de Central Térmica	5	8	7	6	5		
26	MARTINEZ FERNANDEZ, JOSE	05/06/1935	65	01/12/1959	41	Responsable Mecánico de Central Térmica	3	1			240.000	1.457.546	
480	MARTINEZ FERNANDEZ, XOSE	06/05/1957	43	11/01/1982	18	Almacenero de Central Térmica	10	10					
151	MARTINEZ MARTINEZ, JESUS	29/10/1967	33	03/02/1992	8	Operario Semipolivalente de Producción de Central Térmica	11	12	11			66.777	
593	MARTINEZ MARTINEZ, MANUEL	03/09/1960	40	23/11/1984	16	Operador de Cuadro de Central Térmica	5	8	7	6	5	118.700	
160	MARTINEZ SUAREZ, JOSE LUIS	29/04/1969	31	17/02/1992	8	Operario Semipolivalente de Producción de Central Térmica	11	12	11			114.787	
661	MASIP CRESPO, FERNANDO	12/07/1956	44	07/05/1979	21	Operario Polivalente Especial de Producción de Central Térmica	9	12	11	10	9	401.121	
180	MEJIDO FERNANDEZ, AMALIO	14/08/1941	59	08/11/1965	35	Jefe de Turno Polivalente de Central Térmica	3	4	3			1.205.863	
744	MELGAR BARBON, JOSE ANTONIO	18/08/1959	41	10/10/1983	17	Jefe de Turno Polivalente de Central Térmica	3	4	3				
749	MENDEZ VAZQUEZ, CELESTINO	08/10/1954	46	10/10/1983	17	Operador Polivalente de Cuadro de Central Térmica	4	7	6	5	4		
485	MENENDEZ ANTON, JOSE ROBERTO	16/05/1958	42	18/05/1982	18	Administrativo de Central Térmica	10	9			60.000	413.330	
155	MENENDEZ CARRIL, JOSE LUIS	16/11/1957	43	03/02/1992	8	Ayudante de Supervisor Mecánico de Central Térmica	11	12	11				
617	MENENDEZ FERNANDEZ, ALVARO ANTONIO	22/01/1958	42	06/12/1984	16	Operario Polivalente de Carboneo	11	11			60.000	274.031	
518	MONTES ECKER, FERNANDO	21/04/1952	48	10/02/1977	23	Operario Semipolivalente de Producción de Central Térmica	11	11			120.000	88.714	
650	MORAN MORENO, JOSE LUIS	22/05/1955	45	05/06/1978	22	Operador Polivalente de Cuadro de Central Térmica	4	7	6	5	4	588.766	
737	MUÑIZ GONZALEZ, JOSE ANGEL	28/09/1952	48	10/02/1977	23	Operador de Cuadro de Central Térmica	5	8	7	6	5	551.977	
589	MUÑIZ MANGAS, JOSE ANGEL	02/03/1959	41	19/11/1984	16	Operario Polivalente Especial de Producción de Central Térmica	9	11	10	9			
428	MUÑIZ VAZQUEZ, ANGEL	25/03/1947	53	02/04/1973	27	Operario Semipolivalente de Producción de Central Térmica	11	12	11		120.000		

Matr.	Apellidos y Nombre	Fecha Nacimiento	Edad	Fecha Alta	Antig.	Puesto Tipo	Nivel Valoración del Puesto Tipo	Nivel Retributivo Año 2000	Niveles Retributivos Garantizados por Adecuación al Nivel de Valoración del Puesto Tipo			Complemento Personal Absorbible y Pensionable	Compensación por cancelación Política Seguro Vida
									Año	Año	Año		
									2001	2002	2003		
608	NAVA LLANEZA, LAUREANO	04/04/1956	44	04/12/1984	16	Operario Polivalente de Carboneo	11	11			60.000	312.691	
159	NOVAL VILLA, JAIME	22/04/1967	33	03/02/1992	8	Operario Polivalente de Producción de Central Térmica	10	12	11	10		86.662	
624	OTERO DIEZ, ALFREDO	03/11/1959	41	02/01/1985	15	Supervisor de Mantenimiento Mecánico de Central Térmica	9	10	9			168.886	
629	PALACIO VALDES, MIGUEL ANGEL	12/10/1958	42	03/01/1985	15	Encargado Eléctrico de Central Térmica	8	9	8			136.932	
209	PALICIO BARAGAÑO, JOSE MANUEL	28/12/1943	57	01/02/1968	32	Supervisor de Subestaciones y Centros de Reparto	9	9			300.000	820.898	
565	PAÑEDA BRAGA, JOSE LUIS	30/04/1946	54	18/11/1968	32	Jefe de Turno Polivalente de Central Térmica	3	4	3			763.672	
36	PEREZ FIDALGO, ANDRES	30/11/1963	37	07/03/1989	11	Operario Sempolivalente de Producción de Central Térmica	11	12	11			187.467	
332	PEREZ MONTES, FERNANDO	01/01/1944	56	12/08/1974	26	Responsable Administrativo de Central Térmica	4	2				1.127.036	
309	PEREZ ROSA, JOSE	07/05/1937	63	01/07/1967	33	Operario Sempolivalente de Carboneo	12	12			120.000	697.628	
710	PEVIDA GRANDE, JOAQUIN	20/12/1959	41	21/05/1982	18	Operador de Cuadro de Soto 1	8	10	9	8		387.867	
603	PRADO MENENDEZ, FRANCISCO JAVIER	18/01/1954	46	03/12/1984	16	Operador de Planta de Departamento Químico de Central Térmica	10	12	11	10		88.765	
630	PRIETO MUÑOZ, ABEL	25/01/1961	39	03/01/1985	15	Supervisor de Mantenimiento Mecánico de Central Térmica	9	10	9			936.707	
388	PRIETO ORVIZ, RAQUEL	28/04/1947	53	05/07/1966	34	Administrativo de Central Térmica	10	8			180.000		
38	PULGAR RODRIGUEZ, JOSE	25/07/1967	33	07/03/1989	11	Operario Polivalente de Producción de Central Térmica	10	12	11	10		86.662	
74	QUINTANA FERNANDEZ, JOAQUIN	07/08/1959	41	01/05/1990	10	Operario Polivalente de Producción de Central Térmica	10	12	11	10		262.572	
601	QUINTANA MARTINEZ, JOSE MARIA	15/04/1962	38	03/12/1984	16	Operario Polivalente de Carboneo	11	11			96.000	580.812	
743	RANCAÑO RANCAÑO, ANTONIO	03/07/1957	43	10/10/1983	17	Responsable Mecánico de Central Térmica	3	3				488.284	
739	RODRIGUEZ ALVAREZ, FAUSTINO	25/12/1944	56	10/09/1984	16	Soporte Técnico Administrativo	7	7					
646	RODRIGUEZ CARA, JOSE MANUEL	04/06/1958	42	01/09/1981	19	Operador Polivalente de Cuadro de Central Térmica	4	7	6	5	4		
590	RODRIGUEZ FERNANDEZ, HERMOGENES	05/10/1958	42	21/11/1984	16	Operario Polivalente de Producción de Central Térmica	10	12	11	10		296.139	
299	RODRIGUEZ HERNANDO, JOSE ANDRES	05/11/1942	58	02/11/1972	28	Técnico de Mantenimiento de Planificación y Gestión de Central Térmica	4	5	4		60.000	982.472	
738	RODRIGUEZ RODRIGUEZ, VALENTIN	19/01/1946	54	05/06/1978	22	Ayudante de Supervisor Mecánico de Central Térmica	11	11			120.000	559.202	
639	RODRIGUEZ ROZA, FRANCISCO JAVIER	13/12/1962	38	01/02/1985	15	Operario Mecánico de Central Térmica	12	12			60.000	652.728	
740	RODRIGUEZ SUAREZ, JUAN FRANCISCO	05/10/1954	46	01/09/1981	19	Jefe de Turno Polivalente de Central Térmica	3	4	3				
631	RUIZ MENENDEZ, ARGENTINO	06/01/1962	38	03/01/1985	15	Operario Eléctrico de Central Térmica	12	12			60.000		
86	SAMA SUAREZ, LUIS	03/05/1936	64	01/08/1962	38	Operario Mecánico de Central Térmica	12	12				716.570	
351	SAMPEDRO GONZALEZ, JAIME ALFONSO	07/09/1943	57	01/08/1962	38	Operario Sempolivalente de Carboneo	12	10			60.000	750.846	
188	SANCHEZ GUTIERREZ, JUAN ANTONIO	29/04/1968	32	20/12/1993	7	Operario Polivalente de Producción de Central Térmica	10	12	11	10			
699	SANCHEZ ROCES, CARLOS	30/06/1946	54	01/11/1960	40	Administrativo de Compras	9	7			180.000	977.761	
734	SAYAVERA ARGÜELLES, JOAQUIN	11/10/1953	47	01/07/1971	29	Supervisor de Mantenimiento Eléctrico de Central Térmica	9	9				520.988	
703	SEGOVIA CASAS, VICENTE	31/10/1943	57	01/10/1967	33	Supervisor de Mantenimiento Eléctrico de Central Térmica	9	9				785.856	
67	SEGOVIA CUERVO, VICENTE	03/05/1968	32	09/04/1990	10	Operario Polivalente de Producción de Central Térmica	10	11		10		111.934	
273	SION FERNANDEZ, LUIS	07/03/1944	56	26/12/1967	33	Responsable de Operación de Central Térmica	2	1			180.000	1.447.153	

Matr.	Apellidos y Nombre	Fecha Nacimiento	Edad	Fecha Alta	Antig.	Puesto Tipo	Nivel Valoración del Puesto Tipo	Nivel Retributivo Año 2000	Niveles Retributivos Garantizados por Adecuación al Nivel de Valoración del Puesto Tipo			Complemento Personal Absorbible, Revisable y Pensionable	Compensación por cancelación Póliza Seguro Vida
									Año 2001	Año 2002	Año 2003		
613	SOLIS MANGAS, FEDERICO	06/10/1958	42	05/12/1984	16	Analista de Departamento Químico de Central Térmica	9	9				258.160	
660	SOTO FERNANDEZ, JESUS	05/12/1956	44	07/03/1979	21	Operario Polivalente Especial de Producción de Central Térmica	9	11	10	9		452.735	
234	SUAREZ ALVAREZ, JOSE MANUEL	10/02/1942	58	01/08/1962	38	Operario Polivalente Especial de Producción de Central Térmica	9	10	9			760.497	
33	SUAREZ FERNANDEZ, JOSE ANGEL	16/11/1966	34	01/03/1989	11	Operario Polivalente de Producción de Central Térmica	10	12	11	10			
150	SUAREZ FERNANDEZ, JOSE RAMON	16/11/1967	33	15/10/1991	9	Administrativo de Planificación y Gestión de Central Térmica	10	12	11	10			
614	SUAREZ GUTIERREZ, FRANCISCO JOSE	17/09/1964	36	05/12/1984	16	Operario Polivalente Especial de Producción de Central Térmica	9	11	10	9		102.126	
618	SUAREZ LLANEZA, JOSE ANTONIO	13/06/1962	38	06/12/1984	16	Operario Polivalente de Producción de Central Térmica	10	12	11	10		267.345	
713	SUAREZ MUÑOZ, FRANCISCO JAVIER	09/09/1959	41	16/04/1986	14	Responsable Administrativo de Central Térmica	4	5	4			925.796	
700	SUAREZ MUÑOZ, JOSE LUIS	24/07/1949	51	01/09/1970	30	Técnico de Gestión de Sistemas Abiertos	6	6				802.870	
644	SUAREZ RIERA, MANUEL BENIGNO	26/03/1948	52	18/11/1968	32	Operador Polivalente de Cuadro de Central Térmica	4	7	6	5	4	120.000	
625	SUAREZ RODRIGUEZ, JOSE ANTONIO	01/03/1961	39	02/01/1985	15	Ayudante de Supervisor Eléctrico de Central Térmica	11	12	11				
588	TORRES RODRIGUEZ, EUGENIO	27/09/1958	42	19/11/1984	16	Operario Polivalente de Producción de Central Térmica	10	12	11	10			
619	TORRON RAIMUNDO, JOSE LUIS	24/03/1953	47	06/12/1984	16	Analista de Departamento Químico de Central Térmica	9	9				84.496	
620	TURRERO ALVAREZ, JUAN MANUEL	13/07/1958	42	06/12/1984	16	Operario Polivalente de Producción de Central Térmica	10	12	11	10		998.432	
198	VALDES MENENDEZ, VICENTE	08/09/1943	57	25/09/1968	32	Jefe de Taller Eléctrico de Central Térmica	6	7	6		180.000		
706	VAZQUEZ SUAREZ, LUIS	10/04/1954	46	21/05/1982	18	Ayudante de Supervisor Eléctrico de Central Térmica	11	11			60.000		
658	VINCELLE SOLIS, FERNANDO	04/02/1956	44	07/03/1979	21	Operador Polivalente de Cuadro de Central Térmica	4	7	6	5	4	481.359	
662	VINCELLE SOLIS, JOSE CARLOS	11/01/1955	45	05/06/1978	22	Supervisor de Mantenimiento Mecánico de Central Térmica	9	10	9			368.896	



**CALENDARIO DE TURNOS CERRADOS
MODALIDAD (3TC-5-37)**

ANEXO X

INSTALACIONES Y SERVICIOS:

- Jefes de Turno y Operadores de Cuadro de las C.T's. de Aboño y Soto de Ribera.
- Operarios de Producción de las C.T's. de Aboño y Soto de Ribera.
- Carbonero de la C.T. de Aboño.

SEMANAS	1ª SEMANA							2ª SEMANA							3ª SEMANA						
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
EQUIPO A	2	2	3	3	d	d	d	d	d	x	x	d	d	1	1	2	2	3	3	3	
B	d	d	d	x	x	d	d	1	1	2	2	3	3	d	d	1	1	2	2		
C	1	1	2	2	3	3	3	d	d	1	1	2	2	2	3	3	d	d	1	1	
D	d	d	1	1	2	2	2	3	3	d	d	1	1	1	2	2	3	3	d	d	
E	3	3	d	d	1	1	1	2	2	3	3	d	d	d	d	d	d	x	x	d	d

4ª SEMANA							5ª SEMANA						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
d	d	1	1	2	2	2	3	3	d	d	1	1	1
3	3	d	d	1	1	1	2	2	3	3	d	d	d
2	2	3	3	d	d	d	d	d	x	x	d	d	d
d	d	d	x	x	d	d	1	1	2	2	3	3	3
1	1	2	2	3	3	3	d	d	1	1	2	2	2

C.T. Aboño

CLAVES:

- 1 = Turno de 7 a 15 horas.
- 2 = Turno de 15 a 23 horas.
- 3 = Turno de 23 a 7 horas.
- x = Jornada normal.
- d = Descansos.

C.T. Soto de Ribera

CLAVES

- 1 = Turno de 6 a 14 horas.
- 2 = Turno de 14 a 22 horas.
- 3 = Turno de 22 a 6 horas.
- x = Jornada normal.
- d = Descansos.

**CALENDARIO DE TURNOS ABIERTOS CONTINUOS
MODALIDAD (2TAC-3-37)**

ANEXO XI

- Carbonero de la C.T. de Soto de Ribera.

SEMANAS	1ª SEMANA							2ª SEMANA							3ª SEMANA						
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
OPERARIO A	d	d	t	t	t	t	t	t	t	d	d	d	m	m	m	m	m	m	d	d	
B	m	m	m	m	m	d	d	d	d	t	t	t	t	t	t	d	d	d	m	m	
C	t	t	d	d	d	m	m	m	m	m	m	d	d	d	d	t	t	t	t	t	

CLAVES:

- m = Turno de 6 a 14 horas.
- t = Turno de 14 a 22 horas.
- d = Descansos.

IMPORTANTE:

Por cada quince semanas trabajadas corresponde un día adicional de descanso

**CALENDARIO DE TURNOS CERRADOS CONTINUOS
MODALIDAD (3TAC-7-37)**

ANEXO XII

-Personal de Ingenieros Técnicos del Despacho Central de Distribución.

	L	M	X	J	V	S	D
	M	M	T	T	N	N	N
	D	D	M	M	T	T	T
	N	N	D	D	M	M	M
	T	T	N	N	D	D	D
	D	D	D	D	D	D	D
	X	X	X	X	X	D	D
	O	O	O	O	O	O	D

Claves

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

O= Turno cero de 6 a 14 h

Este calendario incluye:

Reducción de jornada a 37 h/semanales.

El disfrute de las 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 (consumiendo 11 días laborables de vacaciones).

El resto de los días de descanso que se soliciten (restantes de vacaciones y festivos) en turnos X y O se concederán con una antelación mínima de 8 días al comienzo del descanso, entendiéndose como tal el período de días naturales consecutivos 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 un período mínimo de 17 días.

**CALENDARIO DE TURNOS CERRADOS CONTINUOS
MODALIDAD (3TAC-9-37)**

ANEXO XIII

-Personal de Operadores del Despacho Central de Distribución.

	L	M	X	J	V	S	D
	N	N	D	D	M	M	M
	T	T	N	N	D	D	D
	M	M	T	T	N	N	N
	D	D	M	M	T	T	T
	D	D	D	D	D	D	D
	X _T	D	D				
	X _M	D	D				
	T ₁	D	D				
	M ₁	D					

Claves:

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 8 a 15 hT₁= Turno de 15 a 23 hX_M= Turno cero de 7 a 15 hX_T= Turno cero de 15 a 23 h

Este calendario incluye:

Reducción de jornada a 37 horas/semanales

El disfrute de las vacaciones y compensatorios de festivos (25 + 15 días) se realizará en los turnos X durante todo el año, aprovechando el descanso largo.

La cobertura durante los días festivos será igual a la de los domingos, pudiendo por tanto descansar el día los turnos X, T₁ y M₁.

**CALENDARIO DE TURNOS ABIERTOS CONTINUOS
MODALIDAD (3TAC-5-37)**

ANEXO XIV

-Personal Operario de las Brigadas de los Centros:
Avilés, Oviedo, Valnalón, Cangas de Narcea y Arriondas.

	L	M	X	J	V	S	D
	M	M	M	M	M/T	M/T	M/T
	D	D	D	D	T/M	T/M	T/M
	T	T	T	T	D	D	D
	X	X	X	X	D	D	D
	X	X	X	X	X	D	D

-A partir de Junio y hasta la finalización del período de vacaciones en Septiembre, el calendario será:

Claves:

D= Descanso.

M= Turno de 7 a 15 h o de 8 a 16 (según elección de cada centro de trabajo)

T= Turno de 15 a 23 h o de 16 a 24 (según elección de cada centro de trabajo)

X= Turno Cero. Se avisará a cada operario el jueves de la semana anterior el turno que le corresponderá. Por defecto se entenderá acoplado al turno M.

	L	M	X	J	V	S	D
	M	M	M	M	M/T	M/T	M/T
	D	D	D	D	T/M	T/M	T/M
	T	T	T	T	D	D	D
	D	D	D	D	D	D	D

Este calendario incluye:

Reducción de jornada a 37 h/semanales.

Disfrute de todas las vacaciones debiéndose ajustar a lo largo del año el disfrute del resto de los festivos, por parejas y en el turno X.

Las vacaciones se toman de Junio a Septiembre por parejas, de forma que habrá siempre una pareja de vacaciones durante cuatro semanas por lo menos, hasta completar los 25 días de vacaciones.

UNIVERSIDAD DE OVIEDO:

RESOLUCION de 25 de abril de 2001, de la Universidad de Oviedo, por la que se hace pública la convocatoria de becas de colaboración de Servicios Universitarios y de los Servicios Informáticos, curso académico 2000-2001.

En el ejercicio de las atribuciones que este Rectorado tiene conferidas en virtud de la normativa vigente y específicamente la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria, y los Estatutos de la Universidad, aprobados por el R.D. 1295/1985, de 3 de julio, y modificados por R.D. 2587/1985, de 20 de noviembre,

RESUELVO

Convocar becas-colaboración de Servicios Universitarios y de Servicios Informáticos para el curso académico 2000-2001, destinadas a alumnos que estén matriculados en Universidad de Oviedo.

Bases

I. Condiciones de los aspirantes.

1.—Requisitos que deben cumplir los solicitantes:

- Estar matriculado en cualquiera de los 2 últimos cursos de los estudios que esté realizando o estar realizando el proyecto de fin de carrera (en los estudios que sea obligatorio).

- Tener aprobado un número de asignaturas igual al primer curso (planes antiguos), o tener aprobados un número de créditos igual al que corresponde al primer curso (planes nuevos).

- Como norma general no podrán ser becarios aquellos alumnos que hayan disfrutado de esta beca durante un período de 2 cursos académicos.

2.—Esta beca es incompatible con cualquier otra beca o ayuda concedida por organismos públicos o privados, excepto las ayudas destinadas al pago de la matrícula por prestación de servicios académicos.

3.—Los requisitos exigidos en la presente convocatoria deben cumplirse a la fecha límite de presentación de instancias.

II. Criterios de selección.

- Experiencia acreditada en el manejo de ordenadores personales y redes.
- Expediente académico.
- Se podrá realizar una prueba específica o entrevista.

Otros méritos específicamente relacionados con el puesto a cubrir:

- En el caso de la beca de Decimoteca se valorarán conocimientos de los programas Excel y S.P.S.S.