

Categorías y/o niveles	Sueldo base		Antigüedad	
	Mes × 16	Año	Mes × 16	Año
<b>Administrativos:</b>				
Nivel 1 .....	111.660	1.786.560	3.345	53.520
Nivel 2 .....	123.768	1.980.288	3.681	58.896
Nivel 3 .....	132.450	2.119.200	3.861	61.776
Nivel 4 .....	140.331	2.245.296	4.080	65.280
Nivel 5 .....	147.597	2.361.552	4.303	68.832
	Mes × 14		Mes × 14	
<b>Personal Almacén de Logística:</b>				
Jefe Almacén .....	271.230	3.797.220	13.716	192.024
Encargado principal .....	211.356	2.958.984	8.004	112.056
Encargado .....	177.675	2.487.450	8.004	112.056
Auxiliar de Encargado .....	142.821	1.999.494	5.622	78.708
Almacenero A .....	168.684	2.361.576	4.920	68.880
Almacenero B .....	151.368	2.119.152	4.413	61.782
Almacenero C .....	142.758	1.998.612	4.209	58.926
Carretillero .....	135.291	1.894.074	5.292	74.088
M. especializado C .....	133.164	1.864.296	5.037	70.518
M. especializado D .....	127.611	1.786.554	3.825	53.550
Mozo .....	93.216	1.305.024	—	—
<b>Administrativos:</b>				
Nivel 1 .....	127.611	1.786.554	3.825	53.550
Nivel 2 .....	141.450	1.980.300	4.209	58.926
Nivel 3 .....	151.368	2.119.152	4.413	61.782
Nivel 4 .....	160.380	2.245.320	4.665	65.310
Nivel 5 .....	168.684	2.361.576	4.920	68.880
Nivel 6 .....	178.806	2.503.284	5.172	72.408
Nivel 7 .....	211.356	2.958.984	7.644	107.016

El personal con categoría y/o nivel no contemplada en tabla, la mantendrá «ad personam», así como su estructura salarial, hasta tanto sea aplicada la valoración de puestos de trabajo.

#### ANEXO II

#### Retribuciones mínimas con efectos 1 de enero de 1999 (pesetas brutas)

Categorías y/o niveles	Sueldo base		Antigüedad	
	Mes × 16	Año	Mes × 16	Año
Supervisor Ventas .....	201.531	3.224.496	7.005	112.080
Jefe administrativo, zona 1 .....	188.256	3.012.096	6.813	109.008
Jefe administrativo, zona 2 .....	174.465	2.791.440	6.813	109.008
Jefe administrativo, zona 3 .....	160.695	2.571.120	6.813	109.008
Jefe Sección Servicio .....	188.271	3.012.336	6.741	107.856
Asistente Comercial .....	144.171	2.306.736	4.245	67.920
Promotor de Ventas .....	109.899	1.758.384	—	—
<b>Administrativos:</b>				
Nivel 1 .....	113.670	1.818.720	3.405	54.480
Nivel 2 .....	125.997	2.015.952	3.747	59.952
Nivel 3 .....	134.835	2.157.360	3.930	62.880
Nivel 4 .....	142.857	2.285.712	4.152	66.432
Nivel 5 .....	150.255	2.404.080	4.380	70.080
	Mes × 14		Mes × 14	
<b>Personal Almacén de Logística:</b>				
Jefe Almacén .....	276.114	3.865.596	13.962	195.468
Encargado principal .....	215.163	3.012.282	8.148	114.072
Encargado .....	180.873	2.532.222	8.148	114.072
Auxiliar de Encargado .....	145.392	2.035.488	5.724	80.136
Almacenero A .....	171.723	2.404.122	5.010	70.140
Almacenero B .....	154.095	2.157.330	4.491	62.874
Almacenero C .....	145.329	2.034.606	4.284	59.976
Carretillero .....	137.727	1.928.178	5.388	75.432

Categorías y/o niveles	Sueldo base		Antigüedad	
	Mes × 16	Año	Mes × 16	Año
M. especializado C .....	135.561	1.897.854	5.127	71.778
M. especializado D .....	129.909	1.818.726	3.894	54.516
Mozo .....	94.896	1.328.544	—	—
<b>Administrativos:</b>				
Nivel 1 .....	129.909	1.818.726	3.894	54.516
Nivel 2 .....	143.997	2.015.958	4.284	59.976
Nivel 3 .....	154.095	2.157.330	4.491	62.874
Nivel 4 .....	163.269	2.285.766	4.749	66.486
Nivel 5 .....	171.723	2.404.122	5.010	70.140
Nivel 6 .....	182.025	2.548.350	5.265	73.710
Nivel 7 .....	215.163	3.012.282	7.782	108.948

El personal con categoría y/o nivel no contemplada en tabla, la mantendrá «ad personam», así como su estructura salarial, hasta tanto sea aplicada la valoración de puestos de trabajo.

#### ANEXO III

#### Dietas y kilometraje

Categoría/función	Completa	Comida	Cena	Alojamiento
Jefe regional, Delegado y Jefe de Almacén .....	Gastos a justificar			(*)
Supervisor de Ventas y Jefe administrativo .....	10.535	2.200	1.050	7.285
Asistente Comercial .....	10.100	2.200	1.050	6.850
Encargado, Administrativos y resto ..	9.825	2.200	1.050	6.575

(\*) Hoteles de tres/cuatro estrellas.

Desplazamiento al extranjero: Gastos a justificar.  
Kilometraje: 34 pesetas/kilómetro.

**15959** RESOLUCIÓN de 30 de junio de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Unión Fenosa, Zona Norte.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Unión Fenosa, Zona Norte (código convenio número 9006421), que fue suscrito con fecha 12 de mayo de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por las Secciones Sindicales de CIG, CC. OO., USO y UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 30 de junio de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### CONVENIO COLECTIVO UNIÓN FENOSA

Este Convenio Colectivo es el resultado del esfuerzo conjunto realizado por los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa, para dotar a Unión Fenosa de un modelo de relaciones laborales adecuado a un entorno de negocio más dinámico y abierto a la competencia, como consecuencia de la entrada en vigor del nuevo marco regulador del sector eléctrico.

Está dividido en cuatro partes: La primera contiene el cuerpo principal del Convenio, la segunda regula la transición al nuevo modelo de relaciones laborales para el personal que integraba la plantilla de la empresa con anterioridad al 1 de enero de 1999, la tercera incluye la composición y funciones de las distintas Comisiones a las que se refiere el Convenio, así como otras normas complementarias, y, por último, la cuarta parte recoge el Directorio de competencias de Unión Fenosa.

## PRIMERA PARTE

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Afecta a los centros de trabajo de la Zona Norte de Unión Fenosa.

##### Artículo 2. *Ámbito personal.*

Es de aplicación a los empleados que integran la plantilla de esos centros de trabajo.

##### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

Estará en vigor desde el 1 de enero de 1995 hasta el 31 de diciembre de 1999, si bien determinadas instituciones y efectos tendrán la vigencia concreta que se indica en su articulado.

Si no mediara denuncia expresa de las partes, el Convenio se prorrogará de año en año.

##### Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

El Convenio, cuyo contenido absorbe y compensa anteriores disposiciones y situaciones, constituye una unidad indivisible, por lo que quedaría sin eficacia si fuese declarada nula alguna de sus partes.

##### Artículo 5. *Comisión mixta interpretadora.*

Se establece una Comisión mixta a la que se someterán las dudas y divergencias que pudieran surgir en la interpretación o aplicación de sus normas, cuya composición se incluye en el acta final de este Convenio.

##### Artículo 6. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es competencia de la dirección de la empresa de acuerdo con la legislación laboral y su eficiencia será un elemento crítico para alcanzar los objetivos empresariales, por lo que se analizarán permanentemente las necesidades organizativas, así como la capacidad disponible y potencial del equipo humano, para armonizar unas y otras mediante la gestión dinámica de la plantilla.

Los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa prestarán especial atención a los empleados con mayores dificultades de adaptación como consecuencia de los requerimientos de la organización, buscando alternativas para su aprovechamiento y realización profesional.

##### Artículo 7. *Política de empleo.*

En coherencia con lo indicado en el artículo precedente, se mantendrá el equilibrio y la renovación de la plantilla, de acuerdo con la política de creación de empleo del Grupo Unión Fenosa.

##### Artículo 8. *Igualdad de oportunidades.*

Unión Fenosa, en su condición de «Empresa colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres», impulsará aquellas iniciativas que fomenten la igualdad real de oportunidades entre los trabajadores y trabajadoras.

##### Artículo 9. *Relaciones de trabajo.*

Las unidades serán responsables de la gestión de sus recursos humanos.

##### Artículo 10. *Reclamaciones.*

Las reclamaciones laborales deberán dirigirse, por el interesado o representante sindical en quien delegue, a la dirección de la empresa a través de la línea jerárquica, con carácter previo a su presentación ante la jurisdicción o administración competentes.

Las reclamaciones relativas al posicionamiento de las ocupaciones y a la evaluación de los perfiles de competencias de los empleados seguirán los procedimientos establecidos en la tercera parte de este Convenio.

##### Artículo 11. *Productividad.*

La mejora de la productividad y la reducción del absentismo serán objetivos permanentes de las unidades y de los representantes de los trabajadores.

##### Artículo 12. *Segregación jurídica.*

En caso de que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se produzca la segregación jurídica de alguna de las actividades de Unión Fenosa, los trabajadores afectados mantendrán los derechos reconocidos en el mismo.

## CAPÍTULO II

### Gestión de la organización y los recursos humanos

##### Artículo 13. *Gestión por competencias y ocupaciones.*

La organización y los recursos humanos se gestionarán a partir del 1 de enero de 1999 de acuerdo con el modelo basado en competencias y ocupaciones que se regula en el presente capítulo, cuyo objetivo último es dar respuesta a la demanda de perfiles de competencias de las ocupaciones que requiere la organización, mediante la adecuación permanente de los perfiles de competencias de los empleados.

##### Artículo 14. *Competencias.*

Las competencias son los conocimientos, capacidades y cualidades profesionales necesarios para que el empleado pueda desarrollar un conjunto de funciones y tareas.

Por su naturaleza se dividen en competencias de conocimiento y de cualidades profesionales.

Las competencias de conocimiento están relacionadas con el contenido funcional de las ocupaciones y por tanto con los conocimientos académicos y la capacidad de hacer, necesarios para realizar las actividades que requieren las distintas ocupaciones.

Las competencias de cualidades profesionales reflejan los patrones de conducta y las características personales, observables y medibles, que son necesarios para desarrollar determinadas ocupaciones. Están relacionadas con el nivel jerárquico de la ocupación y son la parte visible de un amplio conjunto de habilidades psicológicas y personales.

En el Directorio de competencias, que constituye la cuarta parte de este Convenio, se recogen, definen y gradúan las sesenta competencias necesarias para el logro de los objetivos empresariales de Unión Fenosa: Cincuenta y cinco de conocimiento y cinco de cualidades profesionales.

Cada competencia está dividida en siete niveles, en función del grado de exigencia requerido.

##### Artículo 15. *Ocupaciones.*

La organización de la empresa se estructura a través de las ocupaciones, que son el conjunto de funciones y tareas que los empleados deben desarrollar.

Cada ocupación se describe por tres elementos, el contenido, los requerimientos y el contexto.

El contenido incluye la misión, las funciones principales y secundarias, las entradas, medios y salidas y los indicadores de resultados de la ocupación.

Los requerimientos están recogidos fundamentalmente en el perfil de competencias de la ocupación, que refleja el nivel exigido de cada una de las sesenta competencias del Directorio. La evaluación ponderada de esos niveles, efectuada en el Sistema de Gestión de Personal determina a su vez un valor numérico para cada ocupación concreta.

Entre los requerimientos también se contemplan otras características de la ocupación, como las físico-sanitarias o las de riesgos laborales inherentes a la misma.

El contexto viene delimitado por el proceso en el que está ubicada la ocupación, su situación organizativa y sus condiciones de trabajo.

#### Artículo 16. Perfil de competencias de los empleados.

El perfil de competencias refleja el nivel que cada empleado tiene de las sesenta competencias del Directorio.

Según su naturaleza y efectos hay que distinguir entre el perfil de competencias reconocido por la ocupación y el perfil de competencias personal.

a) Perfil de competencias reconocido por la ocupación: Es el perfil de competencias reconocido a cada empleado en función de la ocupación que desempeña, una vez superado su período de prueba.

Para los empleados que formaban parte de la plantilla de la empresa a 31 de diciembre de 1998 será, de acuerdo con lo que establece este Convenio, el correspondiente a la ocupación que viniesen desempeñando en esa fecha.

Los perfiles de competencias reconocidos a los empleados se irán actualizando a lo largo de su carrera profesional a medida que vayan desempeñando ocupaciones más complejas.

b) Perfil de competencias personal: Con independencia del perfil de competencias reconocido como consecuencia del desempeño de ocupaciones concretas, cada empleado tendrá un perfil de competencias personal que será aquel que mejor refleje el nivel que acredite de cada una de las competencias del Directorio.

El perfil personal se irá enriqueciendo a medida que el empleado adquiera nuevos conocimientos y capacidades a través de procesos formativos y de la experiencia y será por tanto el referente para su asignación a otras ocupaciones, momento en el que se producirá el reconocimiento de los nuevos niveles de competencias requeridos.

La Comisión de evaluación de perfiles de competencias, cuya composición y funciones se recogen en la tercera parte de este Convenio, será la responsable de acreditar la mejora de los perfiles de competencias personales de los empleados, mediante la convalidación de titulaciones y su conversión en niveles de competencias y a través de los oportunos procedimientos de evaluación personal.

#### Artículo 17. Grupos profesionales.

El marco de clasificación en el que se sitúan las ocupaciones en función del valor de su perfil de competencias está constituido por cinco grupos profesionales, que a su vez se dividen en bandas para facilitar su gestión.

Asimismo, cada empleado estará situado en el grupo que le corresponda de acuerdo con el valor del perfil de competencias que tenga reconocido.

En el cuadro siguiente se recogen los grupos y bandas en función del valor del perfil de competencias, así como las titulaciones que pueden servir de referencia en cada grupo.

Grupo	Banda	Valor	Titulaciones de referencia
I	1	> 410	Universitaria grado superior
	2	371 a 410	
	3	341 a 370	
	4	311 a 340	
	5	281 a 310	
	6	251 a 280	
	7	224 a 250	
	8	201 a 223	
II	1	181 a 200	Universitaria grado medio
	2	161 a 180	
	3	146 a 160	
	4	131 a 145	
III	1	116 a 130	F. P. grado superior
	2	101 a 115	
	3	81 a 100	
IV	1	72 a 80	F. P. grado medio
	2	66 a 71	
V	1	51 a 65	Educación Secundaria
	2	0 a 50	

#### Artículo 18. Movilidad funcional.

Las posibilidades de movilidad funcional de los empleados vendrán determinadas por la distancia existente entre sus perfiles de competencias personales y los de las ocupaciones de destino.

La distancia es a estos efectos la medida de las diferencias de nivel existentes entre las competencias de dos perfiles distintos reflejada en el Sistema de Gestión de Personal y al propio tiempo da idea del esfuerzo formativo que tendría que realizar, en su caso, un empleado para poder pasar a desempeñar una ocupación concreta.

Debido a la distinta naturaleza de las competencias de conocimiento y de cualidades profesionales, la distancia entre dos perfiles de competencias se representa mediante dos números, de los que el primero indica la distancia entre las competencias de conocimiento y el segundo la distancia entre las competencias de cualidades profesionales.

Cada empleado podrá por tanto desempeñar las ocupaciones para las que está capacitado de acuerdo con su perfil de competencias personal, entre las que se incluyen aquellas cuyos perfiles estén a menos de una determinada distancia del suyo, denominada por ello distancia de intercambio. Los perfiles afines que se encuentran dentro de la distancia de intercambio de otro perfil concreto se denominan perfiles tipo.

La movilidad funcional de los empleados cuyos perfiles de competencias no se encuentren dentro de la distancia de intercambio de la ocupación de destino, se regulará en función de que la distancia real, sea inferior o superior a las que se fijan en el cuadro siguiente.

De acuerdo con estos criterios, la movilidad precisará la formación del empleado posterior o previa a su adscripción a la ocupación, con objeto de elevar el nivel de aquellas competencias que se encuentran por debajo de los niveles requeridos por la ocupación de destino.

La movilidad con formación previa a la adscripción requerirá que el empleado acredite, mediante la superación de las pruebas correspondientes, que tras los procesos formativos que ha realizado, su perfil de competencias personal ya se encuentra dentro de las distancias de la movilidad por intercambio o con formación posterior.

Distancia

#### Grupos I y II:

Movilidad por intercambio de ocupaciones .....	Inferior a 12/4
Movilidad con formación posterior a la adscripción .....	Inferior a 18/6
Movilidad con formación previa a la adscripción .....	Superior a 18/6

#### Grupos III, IV y V:

Movilidad por intercambio de ocupaciones .....	Inferior a 7/3
Movilidad con formación posterior a la adscripción .....	Inferior a 12/4
Movilidad con formación previa a la adscripción .....	Superior a 12/4

#### Artículo 19. Cobertura de ocupaciones por movimiento interno de plantilla.

En el marco de la movilidad funcional establecido en el artículo anterior, la cobertura se efectuará mediante el análisis de los perfiles de los candidatos y la designación de aquel que se considere más idóneo de acuerdo con una gestión dinámica de la plantilla y con lo que se dispone en este artículo.

Los procesos de cobertura de ocupaciones pertenecientes a los grupos I y II o que requieran especial relación de confianza se gestionarán por la unidad de Organización y Recursos Humanos, teniendo los representantes de los trabajadores en la Comisión de promoción acceso a la información correspondiente a las distintas fases del procedimiento a través del Sistema de Gestión de Personal.

En los procesos de cobertura de ocupaciones pertenecientes a los grupos III, IV y V se procederá como se indica a continuación:

a) Cobertura por intercambio de ocupaciones: Las ocupaciones podrán cubrirse en todo momento por la dirección de la empresa con empleados cuyo perfil de competencias se encuentre a menor distancia de la de intercambio.

Si el movimiento pudiese suponer el paso del empleado a una banda de ocupación superior, su adscripción deberá realizarla la unidad de Organización y Recursos Humanos, de acuerdo con los criterios de movilidad que se establecen en este Convenio.

b) Cobertura con formación posterior a la adscripción: Cuando una ocupación no se cubra mediante el criterio de intercambio, la unidad de Organización y Recursos Humanos publicará a través del correo electrónico

la existencia de la vacante y los requisitos y plazos para su cobertura, así como la relación de empleados cuyos perfiles de competencias personales se encuentren a una distancia de la ocupación de destino que permita la movilidad con formación posterior a la adscripción.

Las solicitudes de los empleados que deseen optar a la ocupación vacante se trasladarán a la Comisión calificadoradora, cuya composición y funciones se recogen en la tercera parte de este Convenio, la cual llevará a cabo el proceso de cobertura.

La Comisión calificadoradora fijará el período de tiempo en el que el candidato designado deberán acreditar que ha alcanzado los nuevos niveles de competencias de la ocupación de destino que, con carácter general, no podrá ser inferior a tres meses ni superior a un año.

c) Cobertura con formación previa a la adscripción: Cuando no sea posible cubrir una ocupación por los procedimientos recogidos en los apartados anteriores, la unidad de Organización y Recursos Humanos podrá convocar concurso, publicando a través del correo electrónico la existencia de la vacante y los requisitos y plazos para su cobertura, al cual podrán presentarse los empleados cuyo perfil de competencias reconocido o personal, aún estando a más distancia de la correspondiente a la movilidad con formación posterior a la adscripción, no supere la distancia de cinco en cualidades profesionales.

La unidad de Organización y Recursos Humanos informará a los empleados que lo soliciten sobre la distancia a la que se encuentra su perfil de competencias con respecto al de la ocupación vacante, así como de las competencias y niveles que deberán acreditar en el concurso de referencia.

Las solicitudes de los empleados que deseen optar a la ocupación vacante se trasladarán a la Comisión calificadoradora, la cual llevará a cabo el proceso de cobertura.

Como se indica en el artículo precedente, la movilidad con formación previa a la adscripción requerirá que el empleado acredite, mediante la superación de las pruebas correspondientes, que tras los procesos de formación que ha realizado, su perfil de competencias personal ya se encuentra dentro de las distancias de movilidad por intercambio o con formación posterior a la adscripción.

Las pruebas que se realicen irán dirigidas por tanto a medir los niveles reales que tienen los candidatos, de las competencias de conocimiento de la referida ocupación, por si fuese posible, de acuerdo con los criterios que se establecen en este artículo, la designación de alguno de ellos para cubrir la ocupación de referencia.

Cuando el candidato designado proceda de un grupo profesional inferior al de la ocupación vacante, se le adscribirá al nuevo grupo en el nivel que resulte económicamente equivalente al de procedencia.

Los niveles de competencias que acrediten los candidatos en los procesos de cobertura se incorporarán a su perfil personal y tendrán reconocimiento oficial cuando pasen a desempeñar ocupaciones que requieran los niveles de referencia.

Cuando como consecuencia de su designación en un proceso de cobertura al que se hubiese presentado, el empleado tenga que trasladar su lugar de residencia y ello le suponga incurrir en un mayor gasto familiar, percibirá como compensación el importe de una mensualidad de su nuevo salario así como los gastos de traslado de enseres, una vez acredite estas circunstancias.

Existirá un registro de peticiones de traslado en el que figurarán las indicaciones de los empleados en relación con sus preferencias de traslado a ocupaciones o zonas geográficas concretas, que serán tenidas en cuenta en los procesos de cobertura de vacantes a fin de armonizar los intereses de la organización y de las personas.

#### Artículo 20. Cobertura de ocupaciones por contratación exterior.

La cobertura de vacantes mediante contratación exterior se realizará adecuando los instrumentos de contratación que proporciona la legislación laboral a las necesidades de la empresa, la cual podrá utilizar los contratos de prácticas o formación, con los fines y salarios previstos por el legislador.

Las vacantes correspondientes a ocupaciones que de acuerdo con el modelo organizativo de la empresa vayan a ser amortizadas en el futuro podrán cubrirse con contratos de obra o servicio, cuya finalización se producirá cuando se amortice la ocupación de referencia.

Los contratos de duración determinada, incluidos los formativos, que se suscriban durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se podrán convertir en indefinidos mediante la modalidad de fomento de la contratación indefinida.

#### Artículo 21. Período de prueba.

Tanto en los casos de movimiento interno como de contratación exterior se establecerá un período de prueba de duración suficiente para la valoración del candidato, que será necesario superar para que la cobertura de la ocupación se considere definitivamente realizada.

En coherencia con lo anterior y con objeto de fomentar la contratación indefinida, la duración del período de prueba en los nuevos contratos de esta naturaleza se determinará en cada caso en función de los niveles de formación y experiencia del empleado y de la complejidad de la ocupación de destino, no pudiendo ser superior a tres años para los trabajadores de los grupos I y II ni a dos años para los trabajadores de los grupos III, IV y V.

En los movimientos internos, el período de prueba será de tres meses en todos los casos, si bien excepcionalmente y de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa podrá ampliarse hasta un plazo máximo de un año, cuando aquel no haya sido suficiente para la valoración del candidato.

Tras la superación del período de prueba, se considerará como fecha de inicio del desempeño efectivo de la ocupación aquella en la que dio comienzo el período de prueba.

#### Artículo 22. Gestión del desempeño.

La gestión eficaz del desempeño de las personas y los equipos requiere:

Definir con claridad los valores y objetivos de Unión Fenosa y comprometer a las personas en su logro mediante la fijación de objetivos personales y de equipo alineados con aquéllos.

Establecer una forma de relación entre jefe y colaborador en la que el seguimiento del desempeño sea el elemento básico para la toma de decisiones con vistas a la consecución de los objetivos fijados.

Evaluar los resultados finalmente conseguidos por Unión Fenosa, sus unidades y por cada empleado en concreto, al objeto de determinar el reconocimiento a su contribución y orientar su desarrollo profesional futuro.

De acuerdo con los principios anteriores, se elaborarán los cuadros de mando de las distintas funciones en que se estructura el negocio de Unión Fenosa, definiendo sus factores de éxito e indicadores de desempeño, para proceder después al despliegue de objetivos, proceso en cascada en el que cada jefe establece con sus colaboradores los objetivos concretos a alcanzar por éstos en el ejercicio correspondiente.

Los objetivos podrán ser individuales y de equipo, tendrán diferente peso en función de su importancia relativa y serán los referentes esenciales que habrán de tener en cuenta jefe y colaborador a lo largo del año en la gestión del desempeño.

Finalizado el ejercicio, se evaluará para cada empleado el grado de cumplimiento de los objetivos fijados, así como su adecuación a los valores corporativos de la sociedad, con una ponderación del 70 por 100 y 30 por 100 respectivamente, lo que permitirá determinar la retribución variable a que se refiere este Convenio.

En aquellos casos en que circunstancias ajenas a la actuación del empleado hayan podido condicionar a favor o en contra, de forma relevante, los resultados conseguidos, operará un factor de corrección que permitirá sumar o restar hasta un 10 por 100 al valor alcanzado en el cumplimiento de objetivos.

La evaluación, al igual que la planificación y seguimiento de los objetivos, requerirá una estrecha relación de compromiso entre jefe y colaboradores, los cuales en caso de discrepancia en cualquier fase del proceso podrán dirigirse al superior jerárquico de su jefe al objeto de solventar las cuestiones que se planteen.

Para impulsar el proceso de implantación de la gestión del desempeño y velar por el desarrollo homogéneo de estos criterios en todo el ámbito de la empresa se crea el Comité de Gestión del desempeño, que asimismo decidirá acerca de las cuestiones que se susciten en torno a su aplicación.

#### Artículo 23. Promoción profesional.

La promoción dentro de los niveles de cada grupo profesional se realizará teniendo en cuenta principalmente la mejora de competencias y la consecución de objetivos de los empleados, reflejados a través de su gestión del desempeño desde la última promoción, debiendo cuidar la

dirección de la empresa de que se lleve a cabo con la máxima objetividad y equidad en los diferentes grupos profesionales.

Los miembros de la Comisión de promoción tendrán acceso mediante el Sistema de Gestión de Personal a la relación de personal promocionado y a los resultados globales de su evaluación del desempeño durante el período al que se refiere el párrafo anterior.

### CAPÍTULO III

#### Modelo de retribución

##### Artículo 24. *Sistema retributivo.*

El nuevo sistema, que comenzará a aplicarse a partir del 1 de enero de 1999, pretende ser más motivador para los empleados, distinguiendo tres componentes retributivos de cuya suma se obtiene el salario total de cada empleado:

Retribución total = salario de grupo + salario por ocupación + retribución variable

1. El salario de grupo retribuye lo que el empleado es, en el sentido de los conocimientos, capacidades y experiencias que pone al servicio de la empresa y que ésta reconoce y estará asociado al grupo profesional al que pertenece. Por su naturaleza es consolidable.

Cada grupo profesional tiene los niveles retributivos de promoción profesional que se recogen en la tabla del capítulo siguiente.

2. El salario por ocupación persigue recompensar lo que el empleado hace, es decir, las funciones y tareas que desarrolla en cada momento, de acuerdo con el valor del perfil de competencias de la ocupación, lo que determinará su banda de retribución.

Cada grupo profesional tiene las bandas retributivas de ocupación que se recogen en la tabla del capítulo siguiente.

El salario por ocupación se consolidará una vez transcurridos seis años en el desempeño efectivo de la misma ocupación. Consecuentemente, si el empleado pasa posteriormente a desempeñar una ocupación correspondiente a una banda de retribución inferior, seguirá percibiendo el importe de la consolidada anteriormente.

De igual forma, transcurridos tres años en el desempeño efectivo de la misma ocupación, el empleado consolidará el 50 por 100 de su salario por ocupación, por lo que si antes de los seis años pasa a desempeñar una ocupación correspondiente a una banda de retribución inferior, percibirá el 50 por 100 consolidado, al que habrá que sumar el 50 por 100 de la nueva ocupación para obtener su salario total por ocupación.

3. La retribución variable está ligada a la actuación concreta de cada empleado y a lo que consigue con esa actuación, determinada mediante criterios homogéneos a través de su gestión del desempeño y tendrá menor peso en relación con el salario a medida que se desciende en la escala de grupos profesionales. Por su naturaleza no es consolidable, ni de aplicación al personal en situación laboral especial.

La retribución variable se irá implantando gradualmente hasta alcanzar los porcentajes sobre los salarios de grupo y ocupación que figuran a continuación:

- Grupo I: 15 por 100.
- Grupo II: 10 por 100.
- Grupo III: 7 por 100.
- Grupo IV: 5 por 100.
- Grupo V: 5 por 100.

Para el cálculo de la retribución variable de los empleados pertenecientes a grupos profesionales en los que aún no esté operativa la gestión del desempeño, se tendrá en cuenta el porcentaje de objetivos conseguidos por la unidad en la que estén encuadrados, en su planificación estratégica anual.

El salario de grupo y el salario por ocupación se abonarán en doce mensualidades y dos pagas extraordinarias en los meses de junio y noviembre.

La retribución variable se percibirá una vez al año, tras la evaluación de la gestión del desempeño del empleado.

##### Artículo 25. *Retribución del personal de nuevo ingreso.*

La retribución del personal de nuevo ingreso se determinará en función de los niveles de formación y experiencia del empleado y de la complejidad de la ocupación de destino.

Teniendo en consideración estos elementos y una vez estén dotados los porcentajes totales de retribución variable, podrán establecerse tran-

sitoriamente, durante el primer y segundo año desde la incorporación, unos salarios por ocupación específicos para cada caso concreto, nunca inferiores al 60 por 100 y 80 por 100 respectivamente de los que figuran en la tabla salarial.

Posteriormente la retribución estará vinculada a la evolución profesional de cada trabajador, de acuerdo con lo que se indica en los artículos 19 y 23, lo que posibilitará alcanzar niveles retributivos superiores a los del sistema anterior.

##### Artículo 26. *Retribución en incapacidad temporal y maternidad.*

El empleado percibirá un complemento que sumado a las prestaciones de la Seguridad Social que pudieran corresponderle por incapacidad temporal o maternidad, calculadas en todo momento y a los efectos de este artículo de acuerdo con la legislación vigente al 31 de diciembre de 1997, alcance el total de sus retribuciones salariales ordinarias, exceptuados los conceptos que por su naturaleza así lo establezcan en su definición.

En aquellos casos en que la Seguridad Social abone directamente la prestación al trabajador, se deducirá su importe en la nómina mensual.

##### Artículo 27. *Antigüedad.*

Cada período de dos años continuados de permanencia del trabajador en la empresa generará un premio de antigüedad que se abonará distribuido en las doce mensualidades y las dos pagas extraordinarias.

Se percibirá a partir del mes de enero o julio del año en que se genere, según que el ingreso en la empresa se hubiera producido en el primer o segundo semestre del año.

Dejará de devengarse cuando el trabajador cumpla los sesenta y cinco años de edad.

##### Artículo 28. *Plus de asistencia.*

El personal que realice jornada ordinaria percibirá por día efectivamente trabajado un plus de asistencia que será incompatible con cualquier tipo de dieta o concepto retributivo de naturaleza similar.

Como excepción, este plus también se percibirá en los días laborables del período de vacaciones.

##### Artículo 29. *Horas extraordinarias.*

Es voluntad de los representantes de los trabajadores y de la dirección de la empresa reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias, mediante la mejora permanente de la eficiencia de la organización y los empleados, de forma que únicamente se tengan que realizar aquellas que sean ineludibles de acuerdo con la naturaleza del servicio que presta la empresa.

A estos efectos se consideran como ineludibles por ser de fuerza mayor las horas extraordinarias que se tengan que realizar para prevenir o reparar averías, siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

De acuerdo con la normativa laboral, el número máximo de horas extraordinarias por empleado y año no podrá exceder en más de 80 horas a la jornada máxima que establece el Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de su descanso o retribución alternativa.

Sólo tendrán la consideración de horas extraordinarias las que efectivamente se realicen, por lo que las compensaciones que se abonen al importe de la hora extraordinaria pero que no sean debidas a su realización efectiva, no serán tenidas en cuenta a la hora de computar los topes legales.

La dirección de la empresa informará a los representantes de los trabajadores del número y naturaleza de las horas extraordinarias realizadas.

##### Artículo 30. *Compensación y retribución de las horas extraordinarias.*

Siempre que el trabajador lo desee y las necesidades del servicio lo permitan, las horas extraordinarias se compensarán con tiempo de descanso.

Cuando no sea posible la compensación, las horas extraordinarias se abonarán en función de la banda de ocupación de cada empleado, incrementándose en un 15 por 100 cuando se realicen en horario nocturno, entre las veintidós y las seis horas.

La compensación con tiempo de descanso tendrá dos alternativas, de forma que por cada hora extraordinaria diurna realizada el trabajador podrá elegir entre descansar una hora y treinta minutos o hacerlo una

hora y percibir además una compensación por importe del 45 por 100 del valor de la hora extraordinaria.

Si las horas extraordinarias fuesen nocturnas o realizadas en días de descanso, el trabajador podrá elegir entre descansar una hora y cuarenta y cinco minutos o hacerlo una hora y percibir además una compensación por importe del 60 por 100 del valor de la hora extraordinaria.

Cuando un trabajador sea requerido para realizar trabajos extraordinarios interrumpiendo su descanso, ya sea en día festivo o libre, o en día laborable entre las veintidós y las seis horas, percibirá el importe de cuatro u ocho horas extraordinarias, según que el número de las trabajadas sea inferior o superior a cuatro.

Cuando un empleado tenga que trabajar en día de descanso, desplazándose a su centro de trabajo desde una localidad distinta percibirá, además del importe de las horas extraordinarias que realice, los correspondientes gastos de desplazamiento.

Este modelo de descanso o retribución de las horas extraordinarias, así como los importes resultantes de su aplicación, se inscriben en el sistema retributivo general de este Convenio, del que forman parte coherente e indivisible.

#### Artículo 31. *Plus de nocturnidad.*

Los empleados que trabajen entre las veintidós y las seis horas percibirán un plus de nocturnidad por cada hora efectivamente trabajada equivalente al 15 por 100 del valor de la hora extraordinaria.

#### Artículo 32. *Primas por el desempeño de ocupaciones singulares.*

Los trabajadores que desempeñen alguna de las ocupaciones singulares que se definan percibirán las primas correspondientes mientras desarrollen esa ocupación.

#### Artículo 33. *Plus de turnos.*

Los empleados que trabajen en régimen de turnos percibirán por cada día de trabajo efectivo a turnos la cantidad que resulte de aplicar los porcentajes que figuran en el cuadro siguiente al nivel económico inicial del grupo en que estén encuadrados y al importe de la banda de ocupación que desempeñen, ambos en cómputo anual y divididos entre 209 turnos:

Grupo	T. cerrado — Porcentaje	T. abierto A — Porcentaje	T. abierto B — Porcentaje
II	19,5	16,5	10,5
III	20	17	11
IV y V	21	18	12

Cuando por necesidades del servicio se efectúe la suplencia a que se refiere el artículo 45, dando lugar a la realización de turno y medio, o dos turnos en el mismo día, los empleados percibirán plus y medio o dos pluses, en función de la jornada realizada.

Esta retribución, que compensa todas las particularidades de este tipo de jornada, no se devengará, en consecuencia, en los períodos de descanso, vacaciones, permisos, incapacidad temporal, maternidad y otros de análoga naturaleza.

Cuando por necesidades del servicio un trabajador con jornada ordinaria realice temporalmente jornada a turnos percibirá el importe del plus de turnos incrementado en un 15 por 100.

#### Artículo 34. *Retribución por trabajos extraordinarios programados.*

Cuando a requerimiento de la empresa un trabajador tenga que realizar trabajos de naturaleza extraordinaria, programados con antelación, en sábados, domingos o festivos, si se trata de personal acogido al régimen de jornada partida, o en su día de descanso si se trata de personal acogido al régimen de turnos, percibirá una compensación cuya cuantía, en función del tiempo trabajado, se establece en el capítulo siguiente.

#### Artículo 35. *Compensación por trabajar los días de Navidad y fin de año.*

Los empleados que por necesidades del servicio tengan que trabajar entre las quince horas de los días 24 y 31 de diciembre y las quince horas del día siguiente percibirán una compensación cuya cuantía, en función del tiempo trabajado, se establece en el capítulo siguiente.

#### Artículo 36. *Desempeño de ocupación superior.*

Cuando un empleado, por indicación de la dirección de la empresa, pase a desempeñar temporalmente una ocupación que se encuentre a menor distancia del perfil de competencias del empleado de la que requeriría formación previa a la adscripción y cuya banda de retribución sea superior a la que venía desarrollando o tiene consolidada, tendrá derecho a percibir la diferencia económica existente entre ambas bandas de ocupación, siempre que realice las funciones principales de la ocupación.

Si el desempeño de la ocupación superior se realizase durante un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, siempre que al menos dos meses hayan sido consecutivos, el empleado quedará adscrito a la ocupación.

El responsable jerárquico será quien acredite que se cumplen los requisitos señalados en los párrafos anteriores, cuyos efectos económicos se referirán a la fecha de comunicación a la unidad de Organización y Recursos Humanos.

Los plazos a que se refiere este artículo comenzarán a computarse en la fecha de comunicación a la unidad de Organización y Recursos Humanos y se interrumpirán si se produce la convocatoria de cobertura de la vacante o su amortización.

#### Artículo 37. *Dietas.*

Los trabajadores encuadrados en los grupos III, IV y V que por necesidades del servicio tengan que desplazarse de su localidad de destino o prolongar su jornada laboral y generen derecho a dieta, percibirán las cantidades establecidas para estas situaciones, que se incrementarán en un 25 por 100 cuando el desplazamiento se efectúe fuera de la comunidad autónoma en la que se encuentre el centro de trabajo del empleado.

En aquellos casos en que por determinadas circunstancias los importes de las dietas resultasen insuficientes, el responsable de la unidad podrá autorizar el régimen de gastos a justificar.

Los trabajadores encuadrados en los grupos I y II estarán sujetos al régimen de gastos a justificar.

#### Artículo 38. *Gastos de desplazamiento.*

Cuando las necesidades del servicio lo requieran, los trabajadores deberán desplazarse utilizando para ello medios públicos de transporte, cuyos gastos justificados les serán reintegrados posteriormente por la empresa.

Si el desplazamiento se efectuase en vehículo propio, previa autorización de la empresa, el trabajador percibirá, por cada kilómetro realizado, la cantidad establecida en el capítulo siguiente.

#### Artículo 39. *Retribuciones en especie.*

El tratamiento fiscal a los empleados por las retribuciones en especie será el que la ley señale en cada momento.

#### Artículo 40. *Tarifa de energía eléctrica.*

El personal que se incorpore a la empresa a partir del 1 de enero de 1999 podrá disfrutar de la bonificación de tarifa de energía eléctrica de acuerdo con las condiciones y límites que establezcan los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa, una vez se conozcan las consecuencias tarifarias y fiscales definitivas de la tarifa de empleado.

Entretanto y con carácter transitorio los empleados con antigüedad superior a dos años podrán disfrutar de la tarifa de empleado en su domicilio habitual.

## CAPÍTULO IV

## Régimen económico

Artículo 41. *Retribuciones de referencia 1998.*

Como el nuevo sistema retributivo comenzará a aplicarse a partir del 1 de enero de 1999, es necesario establecer los valores de referencia de cada concepto retributivo, que servirán de base para efectuar las futuras revisiones económicas a partir de la citada fecha:

a) Salarios de grupo y ocupación: Los importes correspondientes al nivel de grupo que tengan reconocido los empleados y a la banda en que esté encuadrada la ocupación que desarrollan, figuran en la siguiente tabla de retribución:

Grupo	Salario de grupo			Salario por ocupación		
	Nivel	Anual — Pesetas	Mensual — Pesetas	Banda	Anual — Pesetas	Mensual — Pesetas
I	1	7.907.200	564.800	1	3.552.525	253.752
	2	7.226.820	516.202	2	3.224.340	230.310
	3	6.590.955	470.783	3	2.896.155	206.869
	4	5.996.670	428.334	4	2.567.970	183.427
	5	5.441.265	388.662	5	2.239.800	159.986
	6	4.922.205	351.587	6	1.911.615	136.544
	7	4.437.105	316.937	7	1.583.430	113.103
	8	3.983.730	284.553	8	1.255.245	89.661
	9	3.560.010	254.287			
	10	3.164.025	226.002			
	11	2.793.930	199.567			
II	1	4.920.075	351.434	1	1.207.050	86.218
	2	4.526.355	323.312	2	1.027.395	73.386
	3	4.144.110	296.008	3	847.755	60.554
	4	3.772.995	269.500	4	668.100	47.722
	5	3.412.695	243.764			
	6	3.062.880	218.778			
	7	2.723.265	194.519			
III	1	3.590.595	256.472	1	767.460	54.819
	2	3.313.245	236.661	2	657.090	46.935
	3	3.049.080	217.792	3	546.735	39.053
	4	2.797.515	199.823			
	5	2.557.920	182.709			
IV	1	3.321.975	237.284	1	632.760	45.198
	2	3.038.805	217.058	2	431.940	30.853
	3	2.769.105	197.794			
	4	2.512.260	179.448			
	5	2.267.640	161.975			
V	1	2.876.040	205.432	1	346.425	24.745
	2	2.642.745	188.768	2	241.800	17.272
	3	2.420.565	172.898			
	4	2.208.960	157.783			
	5	2.007.435	143.389			

b) Retribución variable: Como excepción a lo dispuesto en el artículo 24 sobre la fecha de entrada en vigor del nuevo sistema retributivo, la retribución variable se implantará gradualmente a partir del 1 de enero de 1998, año para el que la empresa realiza una dotación económica equivalente a la décima parte de los porcentajes correspondientes a cada grupo profesional, que se aplicarán sobre los valores de referencia de la tabla anterior.

c) Antigüedad: 43.505 pesetas/bienio.

d) Plus de asistencia: 607 pesetas/día.

## e) Dietas:

Tipo	Importe — Pesetas
Desayuno .....	257
Comida o cena .....	2.020
Cama .....	2.954
Completa .....	7.251

Artículo 41 bis. *Equiparación de conceptos variables.*

Con objeto de igualar los valores de los conceptos variables de Zona Norte con los de Zona Centro, se recogen a continuación sus importes, a los que se aplicarán las futuras revisiones económicas.

## a) Retribución de las horas extraordinarias:

Grupo	Banda	Año 1999 — Pesetas	Año 2000 — Pesetas	Año 2001 — Pesetas
II	1	1.819	2.036	2.254
	2	1.785	1.970	2.154
	3	1.755	1.908	2.062
	4	1.717	1.832	1.948
III	1	1.506	1.682	1.857
	2	1.464	1.598	1.731
	3	1.436	1.540	1.645
IV	1	1.263	1.397	1.531
	2	1.223	1.316	1.409
V	1	1.187	1.187	1.187
	2	1.097	1.097	1.097

## b) Retribución por trabajos extraordinarios programados:

Tiempo	Año 1999 — Pesetas	Año 2000 — Pesetas
Hasta cuatro horas .....	800	1.599
Más de cuatro horas .....	1.600	3.198

## c) Compensación por trabajos en los días de Navidad y fin de año:

Tiempo	Año 1999 — Pesetas	Año 2000 — Pesetas
Hasta cuatro horas .....	7.500	9.417
Más de cuatro horas .....	15.000	18.834

## d) Gastos de desplazamiento:

Año 1999: 34,50 pesetas/kilómetro.

Año 2000: 35,59 pesetas/kilómetro.

Artículo 42. *Revisión de los valores de referencia.*

En caso de que el Índice de Precios al Consumo registrara a 31 de diciembre de 1998 un incremento anual diferente del 2,1 por 100 previsto, se efectuará, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, una revisión económica por la diferencia sobre el referido IPC a todos los valores establecidos en los dos artículos anteriores, con excepción de la antigüedad.

Artículo 43. *Revisión económica 1999.*

La revisión económica correspondiente al año 1999 se acordará por la Comisión negociadora del Convenio Colectivo en el último trimestre de 1998.

CAPÍTULO V

**Jornada**

Artículo 44. *Jornada ordinaria.*

La jornada laboral ordinaria tendrá dos modalidades diferenciadas: Jornada partida desde el 1 de octubre al 31 de mayo y jornada intensiva desde el 1 de junio al 30 de septiembre y del 24 de diciembre al 6 de enero, todos inclusive.

En jornada partida se trabajarán ocho horas y treinta minutos diarios de lunes a jueves, con una interrupción de al menos una hora para comer y los viernes se trabajarán seis horas y quince minutos continuados.

En jornada intensiva, entre los días 1 de junio y 30 de septiembre, se trabajarán seis horas y quince minutos diarios de lunes a viernes.

Entre los días 24 de diciembre y 6 de enero, con ocasión de las fiestas navideñas, se trabajarán seis horas y quince minutos diarios de lunes a viernes.

Cuando un trabajador deba iniciar su jornada laboral en un lugar distinto al de su centro de trabajo, cumplirá en aquel su jornada ordinaria siempre que el tiempo de desplazamiento no supere en un cuarto de hora al que invierte habitualmente en acudir a su centro de trabajo. Si el tiempo empleado en el desplazamiento fuera superior a quince minutos se considerará incluido en la jornada ordinaria.

1. Horario flexible: El régimen de flexibilidad de horarios se regulará como sigue:

En jornada partida: La entrada por la mañana se realizará entre las ocho y nueve horas y la salida para el almuerzo será de lunes a jueves de trece treinta a catorce horas, con un mínimo de una hora y un máximo de dos para almorzar. La entrada por la tarde se realizará entre las quince y las quince treinta horas y la salida a la hora que corresponda para completar la jornada de ocho horas y treinta minutos, en función de la hora de inicio de jornada y del tiempo empleado para almorzar.

Los viernes la entrada se realizará entre las ocho y nueve horas y la salida entre las catorce quince y quince quince horas.

En jornada intensiva: La entrada se realizará entre las ocho y nueve horas y la salida entre las catorce quince y quince quince horas.

Durante los días comprendidos entre el 24 de diciembre y el 6 de enero la entrada se realizará de ocho a nueve horas y la salida de catorce quince a quince quince horas.

El régimen de flexibilidad de horarios se aplicará con carácter general a las ocupaciones que venían disfrutándolo a 31 de diciembre de 1998.

En adelante, cuando el desempeño eficaz de una ocupación no fuera compatible con el horario flexible, la dirección de la empresa, oídos los representantes de los trabajadores, podrá modificar este régimen, comunicándolo previamente a los empleados interesados.

2. Jornada de coincidencia: En consecuencia, la jornada de coincidencia del personal que realice jornada ordinaria será, en jornada partida: De nueve a trece treinta y de quince treinta a diecisiete treinta horas de lunes a jueves y de nueve a catorce quince los viernes, en jornada intensiva y Navidades.

3. Distribución horaria: Cuando las necesidades productivas o de atención al cliente aconsejen la adecuación de los horarios laborales en algún centro de trabajo, la dirección de la empresa planteará motivadamente la propuesta a la Comisión de jornada, la cual una vez estudiada podrá autorizar en su caso una nueva distribución horaria, siempre que se ajuste a lo siguiente: Observe los límites legales que establece el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y la jornada anual ordinaria, no desplace en más de un mes la jornada intensiva ni reduzca la jornada de coincidencia en más de una hora diaria.

La Comisión de jornada estará integrada por un representante de cada organización sindical con implantación en la empresa superior al 10 por 100 del total de representantes del personal y por igual número de miembros designados por la dirección de la empresa, que determinará entre ellos el que ejercerá las funciones de Presidente.

La Comisión estará válidamente constituida cuando previa convocatoria individualizada de todos sus miembros concurran a la misma al menos la mitad de ellos. Sus acuerdos, que serán comunicados al Comité del centro de trabajo interesado, se adoptarán por mayoría simple entre los asistentes y en caso de empate resolverá el voto del Presidente.

Artículo 45. *Jornada a turnos.*

Los trabajadores que desempeñen ocupaciones con jornada en régimen de turnos cerrados o abiertos deberán realizar la correspondiente a 209 turnos de ocho horas al año, de conformidad con el calendario que se establezca para el centro de trabajo al que estén adscritos.

La dirección de cada centro, oído el Comité de empresa, publicará y desarrollará los cuadros calendario, teniendo en cuenta la previsión de vacaciones, revisiones y demás incidencias, de forma que en su aplicación se genere el menor número de horas extraordinarias.

Los turnos abiertos, es decir, aquellos que no se realizan en ciclo completo de mañana, tarde y noche, podrán ser de dos tipos:

- A) Los que se realizan todos los días naturales.
- B) Los que se realizan los días laborales.

La suplencia del personal de turnos que no pueda asistir a su trabajo se realizará con personal disponible. Si coyunturalmente no fuese posible la suplencia con personal disponible, un trabajador del turno anterior deberá doblar su turno el primer día que se produzca la ausencia y si por causas extraordinarias no fuese posible corregir la situación inmediatamente, las siguientes suplencias se realizarán doblando en jornadas de cuatro horas, durante el tiempo mínimo imprescindible.

Si por necesidades del servicio un trabajador efectuase más de 209 turnos al año, percibirá las horas trabajadas en exceso al importe de las horas extraordinarias, si bien únicamente se considerarán como tales a la hora de computar los topes legales las que procedan de acuerdo con lo que se dispone en el artículo 29.

Cuando por necesidades organizativas la dirección de la empresa necesite modificar o suprimir la jornada de turnos en un servicio, deberá anunciarlo al menos con un mes de antelación al personal afectado, que pasará a realizar la nueva jornada a partir de la fecha del cambio.

Si no se cumpliera el preaviso, el personal afectado pasará a realizar la nueva jornada y percibirá de una sola vez el importe de los conceptos retributivos asociados a la jornada a turnos, correspondientes al período que falte para alcanzar el mes de referencia.

Cuando por causas coyunturales no se requiera la realización de la jornada a turnos establecida en un centro de trabajo, se podrá cambiar el tipo de turno o suspender su realización, pasando el personal afectado a realizar la nueva jornada.

Si la duración del cambio de jornada fuera superior a dos semanas, a partir de la tercera semana el personal pasará a percibir las retribuciones correspondientes a la nueva jornada hasta que una vez cesadas las causas de referencia vuelva a trabajar en régimen de turnos y a percibir por tanto las retribuciones inherentes al mismo.

Artículo 46. *Otras jornadas.*

Cuando la naturaleza de una nueva ocupación requiera la realización de otro tipo de jornada, como mixta, continuada, etc., se establecerán sus características en la descripción de la ocupación.

La dotación de estas ocupaciones se realizará con los empleados que se presenten a los correspondientes procesos de cobertura.

Artículo 47. *Calendario laboral anual.*

La empresa elaborará y publicará cada año el calendario laboral correspondiente, en el que se reflejarán los días laborables, los festivos, la festividad de la Patrona el 1 de junio y los puentes, incluyendo en este último caso la forma de recuperación, que se realizará con carácter general prolongando la jornada diaria de lunes a jueves en quince minutos.

Los puentes podrán generarse como consecuencia de la situación en el calendario de los días festivos nacionales, autonómicos y de la Patrona.

Los puentes del año 1998 se publicaron en diciembre de 1997 y los correspondientes al año 1999 se acordarán en el último trimestre de 1998.

Cuando una fiesta local coincida con día no laborable, se trasladará a otro día laborable.

Artículo 48. *Vacaciones y licencias.*

Los trabajadores con antigüedad en la empresa superior a un año dispondrán de un período de vacaciones de veinticinco días laborales cada año natural.

El disfrute de las vacaciones anuales podrá dividirse como máximo en dos períodos.

La programación de las vacaciones se realizará por la empresa en cada centro de trabajo durante el primer trimestre del año y se tendrán en cuenta para ello las necesidades productivas y de servicio así como las preferencias de los trabajadores.

En caso de no existir acuerdo entre los trabajadores se establecerá un sistema que permita en el futuro la rotación de los períodos de vacaciones entre los trabajadores afectados.

La empresa, salvo en casos excepcionales, no podrá modificar las vacaciones programadas con una antelación inferior a un mes a la fecha de su comienzo.

Cuando por necesidades de la empresa un trabajador no hubiera podido disfrutar las vacaciones en el año natural correspondiente, podrá hacerlo con carácter excepcional en el primer trimestre del año siguiente.

Los trabajadores dispondrán del régimen de licencias y excedencias establecido en el Convenio Colectivo 1991-1994.

CAPÍTULO VI

**Desarrollo profesional**

Artículo 49. *Desarrollo profesional.*

La formación en nuestra empresa pretende la gestión dinámica del conocimiento orientada al desarrollo del potencial de los empleados, a fin de adecuar su nivel de competencias a los requeridos en cada momento para la consecución de los objetivos empresariales.

En el Directorio de competencias se definen y gradúan los conocimientos y cualidades profesionales necesarios para el cumplimiento de esos objetivos, por lo que los planes y acciones formativas, cuya eficacia habrá que contrastar con instrumentos de medida, deberán facilitar y posibilitar la adquisición de mayores niveles de competencias.

De acuerdo con la previsión de necesidades de demanda de competencias de la organización, los empleados deberán programar sus actividades de desarrollo de competencias para elevar los niveles de aquellas que se requieran o vayan a precisarse en el futuro, de forma que puedan alcanzar las distancias de intercambio o movilidad con formación posterior a la adscripción a las ocupaciones de destino. De esta forma el propio trabajador podrá ir diseñando el itinerario profesional más acorde con sus características, de entre los existentes en nuestra empresa.

Para llevar a cabo esta tarea será fundamental la implicación de los responsables de las unidades a la hora de aflorar las necesidades y de concretarlas en los correspondientes planes de desarrollo de competencias, de los que deberán beneficiarse todos los empleados, así como la participación activa en todo el proceso formativo de los representantes de los trabajadores en la Comisión de formación.

En coherencia con todo lo anterior, la dirección de la empresa velará por que los empleados puedan en la práctica compaginar el eficaz desempeño de sus ocupaciones con la participación en las necesarias acciones formativas, debiendo tener en consideración esta circunstancia en sus planificaciones para poder otorgar en su momento las oportunas licencias a los interesados.

CAPÍTULO VII

**Salud laboral**

Artículo 50. *Prevención de riesgos laborales.*

La Ley de prevención de riesgos laborales y sus normas reglamentarias suponen la incorporación a nuestra legislación de las orientaciones y directivas de la Unión Europea, cuyo objetivo es la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

En consecuencia, para el desarrollo y coordinación de las políticas y actividades de prevención se crea la unidad de Salud laboral, que se constituye en Servicio de prevención a los efectos de la normativa en la materia.

Esta unidad velará especialmente por la salud de los empleados, la formación de los Delegados de prevención, el funcionamiento eficaz de

los Comités locales de seguridad y salud y del Comité central, cuya composición y funciones se recogen en la tercera parte de este Convenio, así como por la formación de los empleados en relación con los riesgos de sus ocupaciones y la extensión a las empresas de contrata de la necesaria coordinación y responsabilización en la materia.

Artículo 51. *Servicios médicos.*

En el marco de Salud laboral, se prestará especial atención al desarrollo de las actividades de medicina preventiva como medio esencial para mejorar la salud de los empleados, evitando la aparición de procesos patológicos.

En cuanto a la medicina asistencial, los Servicios médicos deberán agilizar y controlar las relaciones de la Seguridad Social con los empleados, buscando la obtención de la máxima eficacia en la gestión de sus servicios.

Cuando las actuaciones ordinarias no alcancen los resultados deseados, los Servicios médicos podrán buscar soluciones alternativas que garanticen la mejor atención de la salud de nuestros empleados.

CAPÍTULO VIII

**Beneficios sociales**

Artículo 52. *Beneficios sociales.*

Los beneficios complementarios que se recogen a continuación tienen por objeto conseguir una mayor integración de los trabajadores en la empresa y para ello es necesario que sean dinámicos y se adecuen a los requerimientos y sensibilidades de cada momento.

Anticipos reembolsables: La empresa, de acuerdo con los objetivos de política social establecidos, fijará en la Comisión de relaciones laborales la dotación económica que se destinará a anticipos reembolsables, cuyo procedimiento de concesión se regulará mediante normativa interna.

Actividades culturales y recreativas: La empresa fijará en la Comisión de relaciones laborales las líneas de acción así como el marco presupuestario adecuado para desarrollar estas actividades y al propio tiempo facilitar el nacimiento de nuevas iniciativas.

CAPÍTULO IX

**Plan de pensiones**

Artículo 53. *Plan de pensiones de Unión Fenosa.*

Los trabajadores podrán adherirse al Plan de pensiones de Unión Fenosa de acuerdo con las condiciones establecidas en su Reglamento, del que se extractan a continuación sus principales elementos:

- Objeto: El Plan de pensiones se conforma como un sistema de previsión social, al cual puede acceder todo empleado de Unión Fenosa, de forma voluntaria.
- Entrada en vigor: El Plan entró en vigor el 15 de noviembre de 1993, con efectos económicos a partir del 1 de enero de 1993.
- Reglamentación: El Plan está regulado por la Ley 8/1987, de 8 de junio, por el Reglamento de la misma (Real Decreto 1307/1988) y demás normas que la desarrollan y por el Reglamento de especificaciones del propio Plan.
- Modalidad y sistema: El Plan es de la modalidad de plan mixto en cuanto a las obligaciones estipuladas y del sistema de empleo en cuanto a los sujetos constituyentes.
- Adscripción: El Plan está adscrito al Fondo de pensiones de Unión Fenosa.
- Adhesión al Plan: La adhesión al Plan quedará formalizada mediante la solicitud del partícipe dentro del año natural en que alcance dicha condición, o en períodos sucesivos establecidos al efecto en el Reglamento del Plan.
- Régimen de aportaciones al Plan de pensiones: Las aportaciones al Plan de pensiones se determinan de la siguiente forma:

a) La aportación del promotor gira sobre el salario regulador del partícipe y se compone de dos partes: Aportación al fondo de capitalización, o ahorro para la jubilación, y aportación para el coste de una prima de seguro por fallecimiento e invalidez en servicio activo, o riesgo, que garantice las prestaciones establecidas. Estas últimas prestaciones están aseguradas por el Plan en una entidad aseguradora.

Para el inicio de las aportaciones al fondo de capitalización se requiere una antigüedad mínima del trabajador de dos años en la empresa.

Durante el período 1995-1998, el salario regulador citado se compone de los siguientes conceptos:

Sueldo o jornal.  
Pagas extra.  
Antigüedad.  
Compensación por cambio del sistema de pensiones.  
Paga de Convenio.  
Participación en beneficios.  
Cantidad fija (antigua paga Ofile).  
Ayuda de comida por cambio de horario.  
Premio de asistencia.  
Quebranto de moneda.  
Gratificación fija por cometido específico.

A partir de 1999 el salario regulador se compondrá de:

Salario de grupo.  
Salario por ocupación.  
Antigüedad.  
Complemento personal de homologación, excepto la cantidad derivada de la antigua gratificación H que se integra en este complemento.  
Compensación por cambio sistema de pensiones.  
Plus de asistencia, para los empleados ingresados en la empresa antes del 31 de diciembre de 1998.  
La cantidad de 96.500 pesetas anuales, que tendrá una evolución futura igual a la del plus de asistencia, como consecuencia de la integración del antiguo premio de asistencia en el plus de turnos, para el personal que a 31 de diciembre de 1998 venía realizando jornada de trabajo a turnos, y mientras siga realizando dicha jornada.  
Quebranto de moneda, para los empleados ingresados en la empresa antes del 31 de diciembre de 1998.

Además, también a partir de 1999, para los empleados ingresados en la empresa antes del 31 de diciembre de 1998, formarán parte del salario regulador las cantidades que se detallan a continuación:

Desde el período comprendido entre el 1 de enero de 1999 al 31 de diciembre del 2008, el importe obtenido de multiplicar el número de nuevos bienios que se generen en dicho período por la cantidad correspondiente de la siguiente tabla:

Categorías	Importe anual - Pesetas
Superior .....	97.708
Segunda y tercera .....	79.652
Cuarta y quinta Técnica y Administrativa, Auxiliar oficial primera y segunda, y primera y segunda P. O. ....	50.350
Auxiliar oficial tercera, Ayudante y E. Rural .....	41.548
Peón especialista y P. S. ....	31.896

A partir del 1 de enero del año 2009, el importe obtenido de multiplicar el número de nuevos bienios que se generen desde dicha fecha por la cantidad correspondiente de la siguiente tabla:

Categorías	Importe anual - Pesetas
Superior .....	4.885
Segunda y tercera .....	3.983
Cuarta y quinta Técnica y Administrativa, Auxiliar oficial primera y segunda, y primera y segunda P. O. ....	2.518
Auxiliar oficial tercera, Ayudante y E. Rural .....	2.077
Peón especialista y P. S. ....	1.595

La aportación del promotor al fondo de capitalización para el personal ingresado en la empresa antes del 1 de octubre de 1991, consiste en un mínimo equivalente al 3 por 100 del salario regulador, más un diferencial en función de la antigüedad medida en años completos, a 31 de diciembre de 1992, de 0,45 por 100 por año de antigüedad con un máximo del 12 por 100 del salario a los veinte o más años, en reconocimiento de los servicios pasados.

El personal que haya ingresado en la empresa con posterioridad al 1 de octubre de 1991 tendrá derecho a una aportación del promotor del 3 por 100 del salario regulador.

b) La aportación del partícipe está en función del salario regulador, es obligatoria y se destina al fondo de capitalización o ahorro, pues el coste de la prima del seguro en servicio activo corre a cargo exclusivamente del promotor. Sus importes mínimos son del 1 por 100 del salario para empleados con fecha de ingreso en la empresa anterior a 1 de octubre de 1991, y del 3 por 100 para los incorporados con fecha posterior, pudiendo los partícipes elevar voluntariamente la aportación dentro de los límites legales.

Todas las aportaciones se efectuarán con periodicidad mensual simultáneamente a la nómina del personal.

8. Partícipes en suspenso: Serán partícipes en suspenso:

a) Quienes estén en situación de suspensión de su contrato de trabajo, en todas sus modalidades salvo:

En los supuestos de incapacidad temporal, maternidad e invalidez provisional.

En aquellos casos en cuya suspensión de contrato se garantice que continuará disfrutando de las mismas condiciones laborales que tenían en Unión Fenosa.

b) Quienes incumplan su obligación de contribuir al Plan.

En estos casos los partícipes perderán el derecho a percibir la aportación del promotor.

Los partícipes en suspenso mantendrán sus derechos políticos en el Plan de pensiones y conservarán sus derechos consolidados acumulados en el mismo, ajustándose su régimen de prestaciones al hecho de que sus aportaciones están suspendidas.

9. Baja en el Plan y movilización de derechos consolidados: La baja del partícipe en el Plan se podrá producir por alguna de las siguientes circunstancias:

Extinción del contrato de trabajo.  
Disolución o terminación del Plan.  
Fallecimiento.

En los dos primeros supuestos el partícipe movilizará sus derechos consolidados acumulados en este Plan de pensiones al nuevo Plan de pensiones que él designe, sin prima de penalización por dicho traspaso.

En cualquiera de los tres casos se perderán todos los derechos políticos en el Plan.

10. Prestaciones del Plan de pensiones: El Plan proporcionará prestaciones para las siguientes contingencias del partícipe:

Jubilación.  
Invalidez permanente en los grados de incapacidad total, absoluta y gran invalidez.  
Fallecimiento.

La prestación de jubilación consistirá en el fondo por derechos consolidados del partícipe una vez deducidos los gastos generados para su materialización.

La prestación de invalidez o fallecimiento consistirá en el fondo por derechos consolidados del partícipe más una cantidad, en su caso, que garantice los siguientes capitales:

Gran invalidez: 4,5 veces el salario regulador anual.  
Invalidez permanente y absoluta: 4 veces el salario regulador anual.  
Invalidez total y permanente para el trabajo habitual: 3,5 veces el salario regulador anual.  
Viudedad: 3 veces el salario regulador anual.  
Orfandad: 1/12 veces el salario regulador anual por cada hijo y año que le falta para alcanzar dieciocho años, hasta un máximo de 24 mensualidades por todos los hijos.

Al efecto de la determinación del fondo por derechos consolidados y la prestación por invalidez o fallecimiento no se computarán las aportaciones voluntarias al Plan realizadas por el partícipe.

Todas las prestaciones podrán percibirse en forma de capital, renta vitalicia o temporal o mixta de ambas. Igualmente, estas rentas podrán tener componente de viudedad y ser fijas o revalorizables.

11. Beneficiarios: Son beneficiarios con derecho a percibir prestación:

En caso de jubilación o invalidez, el propio partícipe.

En caso de fallecimiento, los designados por el partícipe de entre los legalmente permitidos, es decir, cónyuge viudo, huérfanos y otros herederos.

12. Comisión de control del Plan: El funcionamiento y ejecución del Plan de pensiones está supervisado por una Comisión de control formada por representantes del promotor, los partícipes y en su caso, los beneficiarios. La composición de dicha Comisión es la siguiente:

Partícipes: 10 miembros.  
Beneficiarios: 1 miembro.  
Promotor: 6 miembros.

Mientras el número de beneficiarios no alcance el 5 por 100 del total de partícipes, el número de estos últimos como miembros de la Comisión es de 11.

13. Modificación y terminación del Plan: La modificación del Plan requerirá de un acuerdo con mayoría de más de dos tercios de los miembros de la Comisión de control del Plan y otro acuerdo en el seno de la negociación colectiva.

La terminación del Plan puede producirse por mutuo acuerdo del promotor y la Comisión de control o por causa legal.

En todo caso, serán requisitos previos para la terminación del Plan la garantía individualizada de las prestaciones causadas y la integración de los derechos consolidados de los partícipes en otro Plan de pensiones.

Las modificaciones que se incorporan a este Convenio relativas a la composición del salario regulador serán puestas en conocimiento de la Comisión de control del Plan de pensiones al objeto de que las tenga en cuenta a la hora de actualizar el Reglamento del Plan.

## CAPÍTULO X

### Faltas y sanciones

#### Artículo 54. *Faltas.*

Los incumplimientos laborales de los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con lo que se dispone en este capítulo y en la legislación vigente.

#### Artículo 55. *Faltas leves.*

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- Los incumplimientos de jornada que no excedan de treinta minutos en el período de un mes.
- La falta de respeto o consideración a clientes, jefes, compañeros o subordinados, de carácter leve.
- No comunicar a la empresa las incidencias, relativas al trabajador o su familia, que pudieran tener repercusión laboral o en materia de Seguridad Social o Hacienda Pública.
- En general, cualquier otra negligencia o incumplimiento de los deberes laborales, cuando no se derive de la misma perjuicio grave para los intereses de la empresa, clientes, jefes, compañeros o subordinados.

#### Artículo 56. *Faltas graves.*

Serán consideradas faltas graves las siguientes:

- Los incumplimientos de jornada superiores a treinta minutos y que no excedan los noventa minutos, en el período de un mes.
- La falta al trabajo sin causa justificada un día en el período de un mes.
- La falta de respeto o consideración a clientes, jefes, compañeros o subordinados de carácter grave, o que siendo leve haya causado perjuicio notorio a quien la sufrió.
- La reincidencia o reiteración en falta leve dentro de un período de tres meses, con excepción de las del apartado a).
- Aquellos comportamientos que aun desarrollados fuera del ámbito laboral, perjudican a la empresa por la utilización de medios de ésta o de elementos representativos de la misma.
- Simular la presencia de otro trabajador en el centro de trabajo.
- La inobservancia de las normas legales y disposiciones internas de la empresa en materia de salud y prevención de riesgos laborales. Si se derivase de dicha inobservancia riesgo grave para las personas o las cosas sería falta muy grave.
- En general, cualquier comportamiento del que se derive perjuicio grave para los intereses de la empresa, de los clientes o de los jefes, compañeros o subordinados.

#### Artículo 57. *Faltas muy graves.*

Serán consideradas faltas muy graves las siguientes:

- Los incumplimientos de jornada superiores a noventa minutos en el período de un mes.
- La falta al trabajo sin causa justificada dos o más días en el período de un mes.
- La falta de respeto o consideración a clientes, jefes, compañeros o subordinados, de carácter muy grave.
- La reincidencia o reiteración en falta grave dentro de un período de seis meses, con excepción de las del apartado a).
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- El hurto de fluido eléctrico o complicidad con el mismo, así como el derivado de la utilización fraudulenta de la tarifa eléctrica.
- Ejercer cargos o prestar colaboración en compañías cuyas actividades puedan suponer concurrencia o competencia con Unión Fenosa o dedicarse a negocios relacionados con los de la empresa.
- En general, cualquier comportamiento que suponga transgresión grave de la buena fe contractual o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

#### Artículo 58. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse serán las siguientes:

- Por falta leve:

Amonestación verbal.  
Amonestación escrita.  
Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

- Por falta grave:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

- Por falta muy grave:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.  
Traslado forzoso a centro de trabajo de distinta localidad sin derecho a ninguna indemnización.  
Despido.

La dirección de la empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes en cada caso, podrá aplicar una sanción inferior a las correspondientes a la calificación de la falta.

La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, así como al Comité del centro de trabajo al que pertenece y a la sección sindical del sindicato al que estuviere afiliado.

Las faltas leves prescribirán a los diez días las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Si se produjese la apertura de expediente sancionador, el plazo de prescripción quedará interrumpido hasta la conclusión del mismo, sin que dicha interrupción pueda exceder de treinta días naturales.

Cuando la naturaleza de los incumplimientos laborales lo aconseje, para una mejor determinación de la sanción a aplicar, la dirección de la empresa podrá suspender temporalmente de empleo a los trabajadores afectados, en tanto no finaliza el proceso sancionador.

## CAPÍTULO XI

### Representación de los trabajadores

#### Artículo 59. *Órganos de representación de los trabajadores.*

Con independencia de los órganos de representación previstos por la legislación vigente, existirán en la empresa los siguientes:

Consejo de delegados.  
Comité central de empresa.  
Comisiones de trabajo.

Artículo 60. *Consejo de delegados.*

Estará constituido por la totalidad de los miembros de Comités de empresa y Delegados de personal y será el órgano máximo de decisión de los representantes de los trabajadores.

Las normas de funcionamiento están recogidas en el Reglamento de funcionamiento de los órganos de representación de los trabajadores, que figura en la tercera parte de este Convenio.

Artículo 61. *Comité central de empresa.*

Estará integrado por doce representantes de los trabajadores y su composición mantendrá la proporcionalidad de representación de cada sindicato respecto al total de representantes.

Será el órgano ejecutivo del Consejo de delegados y representará a todos los trabajadores de la empresa.

Las normas de funcionamiento están recogidas en el Reglamento de funcionamiento de los órganos de representación de los trabajadores, que figura en la tercera parte de este Convenio.

Artículo 62. *Comisiones de trabajo.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se crearán las Comisiones de trabajo de formación, promoción y de relaciones laborales, cuya composición y funciones se recogen en la tercera parte de este Convenio.

Artículo 63. *Crédito horario sindical.*

Los representantes de los trabajadores y los Delegados sindicales dispondrán, de un crédito de hasta cuarenta horas mensuales y quince días al año de permiso no retribuido, para el ejercicio de las funciones representativas. Asimismo dispondrán de este crédito los representantes de los partícipes en la Comisión de control del Plan de pensiones que no ostenten cargo sindical.

El disfrute de las horas y días indicados deberá notificarse previamente al jefe inmediato con al menos veinticuatro horas de antelación, salvo en casos de manifiesta urgencia en que se comunicará en el mismo momento.

En ningún caso la ausencia podrá hacerse con perjuicio grave del servicio público que la empresa presta.

El tiempo que los representantes de los trabajadores dediquen a actividades de trabajo en el seno de las Comisiones de trabajo no se computará dentro del crédito horario sindical.

Artículo 64. *Garantía sindical.*

Dado el carácter social de la actividad sindical, a los representantes de los trabajadores se les aplicará como mínimo el valor medio de los objetivos alcanzados en cada ejercicio por la unidad en la que estén encuadrados, a los efectos de su gestión del desempeño.

Artículo 65. *Elecciones sindicales.*

La plantilla, en función de la ocupación que desempeñe cada trabajador, estará dividida en dos colegios: a) Técnicos y administrativos, y b) Especialistas y no cualificados, a los efectos de las elecciones sindicales.

Las ocupaciones pertenecientes a los grupos I y II quedarán automáticamente adscritas al colegio de técnicos y administrativos y el resto será clasificado en el colegio correspondiente por la Comisión de posicionamiento.

Durante el período transitorio del anterior al nuevo modelo de gestión de los recursos humanos, que se establece en la segunda parte de este Convenio, los empleados en plantilla a la firma del presente Convenio estarán adscritos al colegio correspondiente a la categoría profesional que ostentaban en aquella fecha.

## SEGUNDA PARTE

### CAPÍTULO XII

#### Transición al nuevo modelo

El presente Convenio colectivo, como se indica en su preámbulo, introduce un nuevo modelo de relaciones laborales, siendo por otra parte el primer paso efectivo para la unificación de los Convenios de la empresa;

por ello y debido a las sustanciales modificaciones que incorpora, en esta segunda parte se regula la transición del anterior al nuevo modelo, así como el régimen económico a aplicar en el período 1995-1998.

Artículo 66. *Ámbito personal.*

Las normas contenidas en este capítulo tienen por objeto regular la transición al nuevo modelo, por lo que se aplicarán exclusivamente al personal que integraba la plantilla de la empresa en Zona Norte con anterioridad al 1 de enero de 1999.

Artículo 67. *Clasificación profesional.*

La clasificación profesional que ostentaba cada empleado el 31 de diciembre de 1998 se homologará al nuevo modelo de acuerdo con la tabla de conversión adjunta, en la que las categorías y niveles del sistema anterior tienen su grupo, nivel y banda correspondientes en el modelo que entrará en vigor el 1 de enero de 1999.

Para la elaboración de la tabla de conversión y al objeto de comparar las percepciones salariales del anterior y del nuevo modelo retributivo, se ha considerado una antigüedad estándar de dieciséis años.

Al personal que en esa fecha esté pendiente, como consecuencia de un concurso, de superar el período de prueba o de incorporarse a una nueva ocupación, se le homologará inicialmente con la categoría y nivel que ostentaba el 31 de diciembre de 1998 y cuando se realice la adscripción definitiva a la nueva ocupación se procederá a la revisión de su homologación, con efectos referidos a la fecha de incorporación o a partir de dos meses desde que le fue adjudicada la vacante si la incorporación fuese posterior a esta última fecha.

TABLA DE CONVERSIÓN

Categoría	Grupo	Nivel	Banda
Superior Esp. 1	I	1	1
Superior Esp. 2	I	2	1
Superior Esp. 3	I	2	3
Superior Esp. 4	I	3	3
Superior 1. <sup>a</sup> 1	I	3	3
Superior 1. <sup>a</sup> 2	I	4	3
Superior 1. <sup>a</sup> 3	I	4	5
Superior 1. <sup>a</sup> 4	I	5	5
Superior 2. <sup>a</sup> 1	I	6	6
Superior 2. <sup>a</sup> 2	I	6	7
Superior 2. <sup>a</sup> 3	I	7	7
Superior 2. <sup>a</sup> 4	I	8	7
Superior 2. <sup>a</sup> 5	I	8	8
2. <sup>a</sup> A 1	II	2	1
2. <sup>a</sup> A 2	II	3	1
2. <sup>a</sup> A 3	II	3	2
2. <sup>a</sup> B 1	II	4	2
2. <sup>a</sup> B 2	II	4	3
2. <sup>a</sup> B 3 (AC)	II	4	3
2. <sup>a</sup> B 4 (AC)	II	4	4
3. <sup>a</sup> 1	III	1	1
3. <sup>a</sup> 2	III	1	1
3. <sup>a</sup> 3	III	1	1
3. <sup>a</sup> 4	III	1	2
3. <sup>a</sup> 5	III	2	2
Capataz	III	3	3
4. <sup>a</sup> Téc. y Of. Term.	IV	2	1
Subcapataz	IV	3	1
5. <sup>a</sup> Téc. y Of. Ingr.	IV	3	1
Aux. Admvo.	IV	4	1
Of. Term. PO	IV	4	1
Of. Ing. PO	IV	4	1
Aux. Ofic. 1. <sup>a</sup>	V	1	1
Aux. Ofic. 2. <sup>a</sup>	V	1	1
Ayte. y Enc. Rural	V	2	1
Aux. Ofic. 3. <sup>a</sup>	V	2	1
Peón Especialista	V	3	1

Artículo 68. *Período transitorio.*

Debido a las sustanciales modificaciones que incorpora el nuevo modelo de relaciones laborales, se establece un período transitorio de dos años, desde el 1 de enero de 1999 hasta el 31 de diciembre del 2000, para la implantación completa del mismo.

A lo largo de este período se realizará el posicionamiento definitivo de las ocupaciones que se desempeñaban el 31 de diciembre de 1998 y en caso de que no coincidiera con el obtenido por la aplicación de la tabla de homologación se procederá como sigue:

Si el nivel de grupo o banda de ocupación resultantes del posicionamiento fuesen superiores a los que le correspondieron en su día al empleado por la aplicación de la tabla de conversión, se situará al empleado en la nueva posición y las diferencias económicas derivadas se detraerán de su complemento personal.

Si el nivel de grupo o banda de ocupación resultantes del posicionamiento fuesen inferiores a los que le correspondieron en su día al empleado por la aplicación de la tabla de conversión, se mantendrá al empleado en su anterior situación, en tanto no sea adscrito a una nueva ocupación cuya banda retributiva sea superior a la que disfrutaba.

También se llevará a cabo en este período la determinación de los perfiles de competencias personales de los empleados, mediante la convalidación de sus conocimientos y su conversión en niveles de competencias y la evaluación de sus cualidades profesionales, utilizando para ello las herramientas de convalidación y evaluación que establezca la Comisión de evaluación de perfiles de competencias.

Asimismo, se producirá el paso progresivo del anterior al nuevo sistema de cobertura de vacantes, adecuando los procedimientos y las pruebas a lo dispuesto en el artículo 19 de este Convenio.

Artículo 69. *Régimen económico 1995-1998.*

Durante este período se aplicará el sistema retributivo anterior, cuyas magnitudes económicas, excepto la antigüedad, tendrán los siguientes incrementos partiendo de los valores base de 1994:

Año 1995: 4,3 por 100.

Año 1996: 3,2 por 100.

Año 1997: 2,0 por 100.

Año 1998: 2,1 por 100.

Los importes unitarios de los diferentes conceptos de antigüedad serán los que se indican a continuación:

a) Año 1995: Se obtienen aplicando a los valores de 1994 un incremento del 4,3 por 100.

Categorías	Bienios	Vinculación	Q. de gracia
Superior .....	91.680	45.840	91.680
2. <sup>a</sup> y 3. <sup>a</sup> .....	80.268	40.134	80.268
4. <sup>a</sup> y 5. <sup>a</sup> Técnica y Administrativa. Auxiliar Oficial 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> . 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> P.O. ....	61.752	30.876	61.752
Auxiliar Oficial 3. <sup>a</sup> . Ayudante y E. Rural .....	56.196	28.098	56.196
Peón Especialista y P.S. ....	50.100	25.050	50.100

b) Año 1996: Se obtienen aplicando a los valores de 1995 un incremento del 3,2 por 100.

Categorías	Bienios	Vinculación	Q. de gracia
Superior .....	94.620	47.310	94.620
2. <sup>a</sup> y 3. <sup>a</sup> .....	82.848	41.424	82.848
4. <sup>a</sup> y 5. <sup>a</sup> Técnica y Administrativa. Auxiliar Oficial 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> . 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> P.O. ....	63.732	31.866	63.732
Auxiliar Oficial 3. <sup>a</sup> . Ayudante y E. Rural .....	57.996	28.998	57.996
Peón Esp. y P.S. ....	51.708	25.854	51.708

c) Año 1997: Se obtienen aplicando a los valores de 1996 un incremento del 4 por 100, excepto a las primeras 43.505 pesetas de los valores de los bienes.

Categorías	Bienios	Vinculación	Q. de gracia
Superior .....	96.665	49.206	98.412
2. <sup>a</sup> y 3. <sup>a</sup> .....	84.425	43.086	86.172
4. <sup>a</sup> y 5. <sup>a</sup> Técnica y Administrativa. Auxiliar Oficial 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> . 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> P.O. ....	64.553	33.144	66.288
Auxiliar Oficial 3. <sup>a</sup> . Ayudante y E. Rural .....	58.577	30.162	60.324
Peón Especialista y P.S. ....	52.037	26.892	53.784

d) Año 1998: Se obtienen aplicando a los valores de 1997 un incremento del 2,1 por 100, excepto a las primeras 43.505 pesetas de los valores de los bienes.

Categorías	Bienios	Vinculación	Q. de gracia
Superior .....	97.793	50.244	100.488
2. <sup>a</sup> y 3. <sup>a</sup> .....	85.289	43.992	87.984
4. <sup>a</sup> y 5. <sup>a</sup> Técnica y Administrativa. Auxiliar Oficial 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> . 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> P.O. ....	64.997	33.840	67.680
Auxiliar Oficial 3. <sup>a</sup> . Ayudante y E. Rural .....	58.901	30.798	61.596
Peón Especialista y P.S. ....	52.217	27.462	54.924

Como compensación al esfuerzo realizado para dotar a Unión Fenosa de un modelo de relaciones laborales adecuado a los retos que se plantean con la entrada en vigor del nuevo marco regulador del sector eléctrico y su transición a la competencia, que ha supuesto además la transformación de determinados conceptos retributivos, los salarios en 1997 tendrán un incremento adicional del 2 por 100 y se abonará una paga por la homologación de las condiciones laborales cuya cuantía será del 5 por 100 de los salarios percibidos en 1997, en los que se incluirá la diferencia entre el valor de la antigüedad correspondiente a cada empleado calculada según los modelos de Zona Norte y Zona Centro, que se hará efectiva por una sola vez, a la firma del presente Convenio.

Artículo 69 bis. *Cláusula de revisión 1998.*

En caso de que el Índice de Precios al Consumo registrara a 31 de diciembre de 1998 un incremento anual diferente del 2,1 por 100 previsto, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, por la diferencia sobre el referido IPC. Se exceptuarán de esta posible revisión las primeras 43.505 pesetas de los valores de los bienes.

Artículo 70. *Régimen económico 1999.*

La retribución que pasará a percibir cada empleado a partir del 1 de enero de 1999 será la correspondiente a su situación en el modelo una vez efectuada la homologación a que se refiere el artículo 67, garantizándose en todo caso que sus percepciones totales, con la aplicación del nuevo sistema retributivo, no podrán ser inferiores a las que disfrutaba el 31 de diciembre de 1998, incrementadas con la revisión salarial para 1999 prevista en el artículo 43.

Para ello se establecerá, en su caso, un complemento económico personal que sumado a las percepciones en el nuevo sistema, permita cumplir la garantía a la que se refiere el párrafo anterior. Dicho complemento tendrá igual naturaleza y evolución futura que las percepciones salariales de donde procede y no será absorbible en las promociones profesionales o cambios de ocupación futuros.

Consecuentemente, la retribución final de cada empleado estará integrada por los siguientes conceptos salariales:

Grupo + Ocupación + Variable + Complemento personal de homologación

Artículo 71. *Compensación por cambio del sistema de pensiones.*

El personal con contrato indefinido anterior al 1 de octubre de 1991 mantendrá este concepto retributivo en los términos que establecía el Convenio Colectivo 1991-1994. Su cuantía se calculará aplicando el 6,72 por 100 sobre la base mensual integrada por los siguientes conceptos:

- Salario de grupo.
- Salario de ocupación.
- Antigüedad.
- El complemento personal de homologación, deducida la cantidad que por el concepto de gratificación H se establecía en el Convenio Colectivo 1991-1994.
- Quebranto de moneda.
- Plus de asistencia.
- La cantidad de 96.500 pesetas anuales, que tendrá una evolución futura igual a la del plus de asistencia, como consecuencia de la integración del antiguo premio de asistencia en el plus de turnos, para el personal que a 31 de diciembre de 1998 venía realizando jornada de trabajo a turnos, y mientras siga realizando dicha jornada.

Además, también a partir de 1999, formarán parte de la citada base las cantidades que se detallan a continuación.

- Desde el período comprendido entre el 1 de enero de 1999 al 31 de diciembre del 2008, el importe obtenido de multiplicar el número de nuevos bienes que se generen en dicho período por la cantidad correspondiente de la siguiente tabla:

Categorías	Importe anual
Superior .....	97.708
2. <sup>a</sup> y 3. <sup>a</sup> .....	79.652
4. <sup>a</sup> y 5. <sup>a</sup> Técnicas y Administrativa. Auxiliar Oficial 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> . 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> P.O. ....	50.350
Auxiliar Oficial 3. <sup>a</sup> . Ayudante y E. Rural .....	41.548
Peón Especial y P.S. ....	31.896

- A partir del 1 de enero del año 2009, el importe obtenido de multiplicar el número de nuevos bienes que se generen desde dicha fecha por la cantidad correspondiente de la siguiente tabla:

Categorías	Importe anual
Superior .....	4.885
2. <sup>a</sup> y 3. <sup>a</sup> .....	3.983

Categoría	Años de servicio restantes						
	10	11	12	13	14	15	16
Superior .....	36.315	75.263	112.214	147.167	180.123	211.081	240.043
2. <sup>a</sup> y 3. <sup>a</sup> .....	30.488	63.186	94.208	123.552	151.220	177.211	201.525
4. <sup>a</sup> -5. <sup>a</sup> AO-1-2 PO-1-2 .....	21.025	43.575	64.968	85.205	104.286	122.210	138.978
AO-3. Ayudante E. Rural .....	18.186	37.691	56.195	73.699	90.203	105.706	120.210
Peón Especialista .....	15.073	31.240	46.577	61.085	74.764	87.615	99.636

Categoría	Años de servicio restantes						
	17	18	19	20	21	22	23
Superior .....	267.007	291.973	314.942	335.914	354.889	371.866	386.846
2. <sup>a</sup> y 3. <sup>a</sup> .....	224.162	245.123	264.406	282.013	297.943	312.196	324.772
4. <sup>a</sup> -5. <sup>a</sup> AO-1-2 PO-1-2 .....	154.589	169.044	182.343	194.485	205.471	215.300	223.973
AO-3. Ayudante E. Rural .....	133.713	146.216	157.719	168.221	177.723	186.225	193.727
Peón Especialista .....	110.828	121.191	130.725	139.430	147.305	154.352	160.570

Categorías	Importe anual
4. <sup>a</sup> y 5. <sup>a</sup> Técnicas y Administrativa. Auxiliar Oficial 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> . 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> P.O. ....	2.518
Auxiliar Oficial 3. <sup>a</sup> . Ayudante y E. Rural .....	2.077
Peón Especial y P.S. ....	1.595

Artículo 71 bis. *Participación en beneficios.*

El importe que por este concepto venía percibiendo cada empleado queda incorporado a partir del 1 de enero de 1999 al nuevo sistema retributivo, a los efectos de lo establecido en el artículo 70.

La cantidad devengada y no percibida a 31 de diciembre de 1998 por cada empleado, se abonará en el mes de enero de 1999.

Artículo 72. *Antigüedad.*

El cambio de la estructura y valor de la antigüedad a partir del 31 de diciembre de 1998, requiere la transformación de los derechos pasados devengados y la compra de expectativas futuras de los empleados, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

a) Cada empleado percibirá en concepto de antigüedad a partir del 31 de diciembre de 1998, el importe resultante de multiplicar el valor del bienio indicado en el artículo 41 por el número de bienios de antigüedad que tenga en esa fecha.

La diferencia que, con el anterior sistema de cálculo de antigüedad, se produzca para cada empleado, queda incorporada con carácter salarial al nuevo sistema retributivo, a los efectos de lo establecido en el artículo 70.

b) La liquidación de las expectativas futuras se realizará calculando las diferencias que a lo largo del período comprendido entre el 1 de enero de 1999 y el 31 de diciembre del 2008 se producirían entre lo que cada empleado percibiría teóricamente por todos los conceptos de antigüedad, aplicando los criterios y valores de 1998 proyectados al 2 por 100 anual, y lo que resultaría aplicando el valor del bienio indicado en el artículo 41 también proyectado al 2 por 100 anual.

En caso de que el empleado alcanzase la edad mínima de jubilación de acuerdo con nuestro Convenio Colectivo antes del 31 de diciembre del 2008, el cálculo anterior se realizará para el período comprendido entre el 1 de enero de 1999 y la fecha en que alcance dicha edad de jubilación.

Estas diferencias, actualizadas al 5 por 100 anual, se abonarán a cada empleado, de una sola vez, a la firma del Convenio Colectivo.

Aquellos empleados cuyas expectativas de servicio en la empresa sean superiores a diez años percibirán, además, la cantidad resultante de la aplicación del cuadro siguiente, en función de la categoría y el tiempo de servicio restante medido en años completos desde el 1 de enero de 1999 hasta la edad mínima de jubilación de acuerdo con nuestro Convenio Colectivo.

Categoría	Años de servicio restantes						
	24	25	26	27	28	29	T 30
Superior .....	399.829	410.814	419.802	426.793	431.786	434.782	435.781
2. <sup>a</sup> y 3. <sup>a</sup> .....	335.672	344.894	352.440	358.309	362.501	365.016	365.855
4. <sup>a</sup> -5. <sup>a</sup> AO-1-2 PO-1-2 .....	231.490	237.850	243.054	247.101	249.992	251.726	252.305
AO-3. Ayudante E. Rural .....	200.228	205.730	210.231	213.732	216.232	217.732	218.233
Peón Especialista .....	165.959	170.519	174.249	177.151	179.224	180.467	180.882

#### Artículo 72 bis. *Gratificación H.*

Este concepto se elimina a partir del 1 de enero de 1999, incorporando su importe al nuevo sistema retributivo, a los efectos de lo establecido en el artículo 70.

Como esta gratificación compensaba las horas extraordinarias que pudieran realizarse, se establece un período transitorio de dos años durante el cual los empleados que la venían percibiendo, comenzarán a cobrar las horas extraordinarias que realicen por encima de los siguientes límites:

Año 1999: Ochenta horas extraordinarias.

Año 2000: Cuarenta horas extraordinarias.

#### Artículo 73. *Premios de permanencia y jubilación.*

La eliminación de estos conceptos a partir del 1 de enero de 1999 requiere la liquidación de los derechos devengados por los empleados hasta el 31 de diciembre de 1998, de acuerdo con los siguientes procedimientos:

a) Permanencia: Se calculará en cada caso la parte devengada por el trabajador desde su fecha de ingreso hasta el 31 de diciembre de 1998, medida en años completos y fracciones de año, de los premios de permanencia que podría llegar a percibir hasta que cumplierse la edad mínima de jubilación de acuerdo con nuestro Convenio Colectivo, proyectando los valores económicos al 2 por 100 anual y actualizándolos al 5 por 100, desde el 1 de enero de 1999 hasta la fecha teórica de percepción de los premios.

b) Jubilación: La eliminación y liquidación de este concepto se realizará para los empleados que tenían derecho a su percepción, es decir, los ingresados en la empresa antes del 1 de octubre de 1991 que no optaron por adherirse al plan de pensiones.

Para ello, se calculará en cada caso la parte devengada por el trabajador desde su fecha de ingreso hasta el 31 de diciembre de 1998, medida en años completos y fracciones de año, del premio de jubilación que percibiría de jubilarse en la fecha en que cumplierse la edad mínima de jubilación de acuerdo con nuestro Convenio Colectivo, proyectando los valores económicos al 2 por 100 anual y actualizándolos al 5 por 100 desde el 1 de enero de 1999 hasta esa fecha.

c) Se abonará a cada empleado, por una sola vez, a la firma del Convenio, la suma de los importes correspondientes a los apartados a) y b), garantizándose un mínimo de 150.000 pesetas por persona.

Cuando los empleados cumplan veinticinco o treinta y cinco años de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a disfrutar de dos días de licencia retribuida.

#### Artículo 74. *Plus de asistencia.*

Los empleados que realizaban jornada ordinaria a 31 de diciembre de 1998 venían percibiendo el premio de asistencia en cuantía inferior al plus de asistencia regulado en el artículo 28 del presente Convenio y en régimen de compatibilidad con la posible percepción de dietas o conceptos retributivos de naturaleza similar.

A partir del 1 de enero de 1999 pasarán a percibir el nuevo plus de asistencia, para lo cual se deducirá de su complemento personal de homologación la cantidad de 40.000 pesetas anuales para compensar en parte la elevación del importe con respecto al anterior premio de asistencia y mantendrán la compatibilidad de referencia.

#### Artículo 75. *Plus de turnos.*

El personal que a 31 de diciembre de 1998 viniera realizando jornada a turnos, percibirá a partir del 1 de enero de 1999 el plus de turnos

resultante de aplicar lo dispuesto en el artículo 33 de este Convenio, en sustitución de los conceptos de premio de asistencia, plus de turnicidad y compensación por jornada trabajada a turnos.

Si como consecuencia de la transformación de la forma de cálculo, así como de la eliminación del abono del plus de turnicidad en período de vacaciones, la nueva retribución por este concepto resultase para algún empleado inferior a la que establecía el Convenio Colectivo 1991-1994, se calculará en cada caso concreto, si procede, la diferencia entre ambas cantidades. Esta diferencia se liquidará mensualmente y tendrá una evolución futura igual a la del plus de turnos.

Consecuentemente, cuando el empleado deje de realizar jornada a turnos, salvo que sea por causas coyunturales, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 45 de este Convenio, dejará a su vez de aplicársele lo indicado en el párrafo anterior, incluso aunque más adelante volviese a efectuar esa jornada.

De igual forma, cuando un empleado que viniera realizando jornada ordinaria a 31 de diciembre de 1998 pase posteriormente a trabajar en régimen de turnos, percibirá exclusivamente el importe correspondiente a los nuevos conceptos que establece el Convenio.

#### Artículo 76. *Servicio de retén.*

El personal que a 31 de diciembre de 1998 viniese realizando el servicio de retén, percibirá a partir del 1 de enero de 1999 el importe resultante de aplicar los porcentajes establecidos en el artículo 12 del anexo IV de este Convenio sobre sus salarios de grupo y ocupación.

Si como consecuencia de la aplicación de los nuevos conceptos del servicio de retén, así como de la eliminación de su abono en período de vacaciones, la nueva retribución por este concepto resultase para algún empleado inferior a la que venía percibiendo, se calculará en cada caso concreto, si procede, la diferencia entre ambas cantidades. Esta diferencia se liquidará anualmente y tendrá una evolución futura igual a la del servicio de retén.

Las bases para el cálculo de la retribución anterior a los efectos de la garantía de referencia, serán para el año 1998, las siguientes:

a) Disponibilidad:

2.553 pesetas/día trabajado de retén.

b) Llamada:

C. T. Anllares: 6.675 pesetas.

C. T. Meirama: 5.987 pesetas.

Otros: 4.509 pesetas.

c) Kilómetros: Distancia del domicilio al centro de trabajo.

Consecuentemente, cuando el empleado deje de realizar el servicio de retén, dejará a su vez de aplicársele lo indicado en los párrafos anteriores, incluso aunque más adelante volviese a efectuar dicho servicio.

De igual forma, cuando un empleado que no viniera realizando retén a 31 de diciembre de 1998 pase posteriormente a trabajar en ese régimen, percibirá exclusivamente el importe correspondiente a los nuevos conceptos que establece el Convenio.

#### Artículo 77. *Tarifa de energía eléctrica.*

El personal que formaba parte de la plantilla de la empresa el 31 de diciembre de 1998, así como los pensionistas de jubilación, invalidez, viudedad y orfandad, mantendrán el derecho al suministro de energía eléctrica en los términos establecidos en el Convenio Colectivo 1991-1994.

Si se produjeran modificaciones legales en cuanto a la naturaleza o importe de la tarifa de empleado, los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa analizarán sus consecuencias y acordarán los cambios que deban realizarse para adecuarse a la nueva situación.

### Artículo 78. Ayuda para compra de vivienda.

Los empleados que integraban la plantilla a 31 de diciembre de 1998, seguirán manteniendo el derecho a solicitar a la empresa una ayuda para compra de su primera vivienda, consistente en un aval de hasta 6,5 millones ante una entidad de crédito, la subvención del 50 por 100 de los intereses de una cantidad no superior a 4,5 millones y la subvención del 50 por 100 del seguro de amortización de dicho crédito.

Para la concesión de estas ayudas se aplicarán los criterios y baremos que se acuerden en la Comisión de relaciones laborales. En tanto no se establezcan seguirán aplicándose los utilizados hasta la fecha.

La suma de las cantidades subvencionadas con el 50 por 100 de interés durante el año 1998 no podrá exceder de 145.120.000 pesetas.

### Artículo 78 bis. Concesiones a fondo perdido.

Los empleados que integraban la plantilla de la empresa a 31 de diciembre de 1998, así como los pensionistas de jubilación e invalidez a esa fecha, seguirán manteniendo las siguientes ayudas a fondo perdido, cuyos valores para 1998 serán los que se indican a continuación:

a) Nupcialidad: Cuando un empleado contraiga matrimonio, percibirá 37.186 pesetas.

b) Natalidad: Por el nacimiento o adopción de cada hijo de empleado, se percibirá 19.487 pesetas.

c) Ayuda por fallecimiento: Cuando fallezca un empleado activo o jubilado, la persona que conviva con él percibirá una ayuda por importe de 74.015 pesetas.

Con independencia de la ayuda anterior, cada uno de los hijos menores de veintiún años, tendrá derecho a una concesión de 6.195 pesetas. En el caso de que el hijo sea deficiente físico o psíquico, la cuantía de esta ayuda será de 20.548 pesetas, sin límite de edad.

d) Ayuda a deficientes físicos o psíquicos: Por cada hijo deficiente físico o psíquico, si no tienen ninguna pensión o la que disfruta es inferior a 14.492 pesetas/mes, se le abonará un complemento hasta alcanzar dicha cantidad.

### Artículo 79. Vacaciones en invierno.

Cuando las vacaciones se disfruten en su totalidad entre los días 1 de noviembre y 30 de abril, se tendrá derecho a cinco días adicionales.

Cuando un trabajador tenga programadas sus vacaciones fuera de este período y debido a las necesidades del servicio tenga que disfrutar parte de ellas dentro del mismo, le corresponderá la parte proporcional de los cinco días de vacaciones.

Se estudiará la conversión de esta prestación para adecuarla a las necesidades actuales.

### Artículo 80. Régimen de pensiones complementarias.

El personal ingresado con anterioridad al 1 de octubre de 1991 que no haya optado por adherirse al plan de pensiones de Unión Fenosa y en tanto no ejercite esa opción, en cuyo caso dejaría de aplicársele este

régimen con carácter definitivo, mantendrá las prestaciones que se establecían en el Convenio Colectivo 1991-1994 y que debidamente adaptadas al nuevo modelo retributivo se recogen en este artículo.

1. Complementos de pensiones y subsidios: Todos los complementos de pensiones y subsidios que se establecen a continuación, consistirán en la diferencia entre la base reguladora que en cada caso corresponda, según las normas y condiciones que se establecen para cada una de estas clases de prestaciones y la pensión o subsidio que pudiera corresponder por parte de la Seguridad Social, calculada en todo momento y a los efectos de este artículo de acuerdo con la legislación vigente al 1 de enero de 1991.

2. Base reguladora: Durante el período 1995-1998 la base reguladora que servirá para el cálculo del complemento de pensión estará integrada por los siguientes conceptos:

Salario o jornal.

Pagas extra.

Antigüedad (bienes, quinquenio de gracia y vinculación).

Paga de Convenio.

Participación en beneficios.

Cantidad fija (antigua paga Ofile).

Ayuda de comida por cambio de horario.

Premio de asistencia que le correspondería si hubiese trabajado todos los días laborables del último año anterior al día de su jubilación.

Quebranto de moneda percibido.

Gratificación fija por cometido específico: La cantidad anual que perciba mensualmente en concepto de gratificación fija por razón de su cometido específico o responsabilidad en el momento de su jubilación, con excepción de las horas extraordinarias o gratificación H concedida a los empleados de los escalafones administrativo, técnico y titulado.

Como consecuencia del cambio del sistema de retribución, a partir del 1 de enero de 1999, la base reguladora estará compuesta por los siguientes conceptos:

a) Salarios de grupo y ocupación.

b) Antigüedad.

c) Complemento personal pensionable de homologación.

Los importes de todos los conceptos que componían la base reguladora hasta 1998, entre los que se incluyen el premio de asistencia y el quebranto de moneda, quedarán integrados en los conceptos a), b) y c) anteriores.

El importe de la base reguladora anual será la suma de los ingresos que le hubieran correspondido al trabajador por los conceptos indicados en el período de un año inmediatamente anterior al hecho causante, deducido el importe de cotización a la Seguridad Social en dicho período.

En el caso de que el trabajador hubiera tenido promoción económica en el período de quince años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante de la prestación, para el cálculo de la base reguladora se tomará la media ponderada de los distintos niveles salariales que haya percibido, a los valores vigentes al causar la prestación. A estos efectos, la fecha de inicio para el cómputo de las nuevas promociones será la del 1 de enero de 1993.

Los valores económicos de aplicación a los conceptos integrantes de la base reguladora serán, para el año 1995, los que se indican en la siguiente tabla:

Categoría	Sueldo	Extras	Benef.	Pag. conv.	Asist.	Ay. com.	Ofile	Bienes
Sup. Esp. 1)	6.208.104	2.069.364	1.489.945	178.655	—	128.664	101.527	87.396
Sup. Esp. 2)	5.843.364	1.947.792	1.402.407	168.524	—	128.664	101.527	87.396
Sup. Esp. 3)	5.148.732	1.716.240	1.235.696	149.228	—	128.664	101.527	87.396
Sup. Esp. 4)	4.959.948	1.653.312	1.190.388	143.984	—	128.664	101.527	87.396
Sup. 1. <sup>a</sup> 1)	4.899.648	1.633.212	1.175.916	142.309	85.750	128.664	101.527	87.396
Sup. 1. <sup>a</sup> 2)	4.584.180	1.528.056	1.100.203	133.546	85.750	128.664	101.527	87.396
Sup. 1. <sup>a</sup> 3)	4.177.620	1.392.540	1.002.629	122.253	85.750	128.664	101.527	87.396
Sup. 1. <sup>a</sup> 4)	3.865.344	1.288.452	927.683	113.579	85.750	128.664	101.527	87.396
Sup. 2. <sup>a</sup> 1)	3.546.780	1.182.264	851.227	104.730	85.750	128.664	101.527	87.396
Sup. 2. <sup>a</sup> 2)	3.304.812	1.101.600	793.155	98.008	85.750	128.664	101.527	87.396
Sup. 2. <sup>a</sup> 3)	3.094.596	1.031.532	742.703	92.169	85.750	128.664	101.527	87.396
Sup. 2. <sup>a</sup> 4)	2.884.632	961.548	692.312	86.337	85.750	128.664	101.527	87.396
Sup. 2. <sup>a</sup> 5)	2.674.512	891.504	641.883	80.500	85.750	128.664	101.527	87.396
2. <sup>a</sup> Cat. A-1)	2.594.616	864.876	622.708	78.281	85.750	128.664	101.527	76.512
2. <sup>a</sup> Cat. A-2)	2.420.304	806.772	580.873	73.439	85.750	128.664	101.527	76.512
2. <sup>a</sup> Cat. A-3)	2.353.596	784.536	564.863	71.586	85.750	128.664	101.527	76.512
2. <sup>a</sup> Cat. B-1)	2.207.736	735.912	529.857	67.534	85.750	128.664	101.527	76.512

Categoría	Sueldo	Extras	Benef.	Pag. conv.	Asist.	Ay. com.	Ofile	Bienios
2. <sup>a</sup> Cat. B-2).....	2.020.188	673.392	484.845	62.324	85.750	128.664	101.527	76.512
2. <sup>a</sup> Cat. B-3)A.C. ....	2.008.488	669.492	482.037	61.999	85.750	128.664	101.527	76.512
2. <sup>a</sup> Cat. B-4)A.C. ....	1.913.520	637.836	459.245	59.361	85.750	128.664	101.527	76.512
3. <sup>a</sup> Cat. 1) .....	2.162.760	720.924	519.062	66.285	85.750	128.664	101.527	76.512
3. <sup>a</sup> Cat. 2) .....	2.008.488	669.492	482.037	61.999	85.750	128.664	101.527	76.512
3. <sup>a</sup> Cat. 3) .....	1.918.440	639.480	460.426	59.498	85.750	128.664	101.527	76.512
3. <sup>a</sup> Cat. 4) .....	1.884.156	628.056	452.197	58.546	85.750	128.664	101.527	76.512
3. <sup>a</sup> Cat. 5) .....	1.794.240	598.080	430.618	56.048	85.750	128.664	101.527	76.512
4. <sup>a</sup> Cat. y Of. Ter. ....	1.580.832	526.944	379.400	50.120	85.750	128.664	101.527	58.836
5. <sup>a</sup> Cat. y Of. Ing. ....	1.469.340	489.780	352.642	47.023	85.750	128.664	101.527	58.836
Aux. Administr. ....	1.408.200	469.404	337.968	45.325	85.750	128.664	101.527	58.836
Aux. Ofic. 1) .....	1.423.236	474.408	341.577	45.742	85.750	128.664	101.527	58.836
Aux. Ofic. 2) .....	1.408.200	469.404	337.968	45.325	85.750	128.664	101.527	58.836
Aux. Ofic. 3) .....	1.370.688	456.900	328.965	44.283	85.750	128.664	101.527	53.556
Capataz .....	1.596.145	524.760	383.075	49.938	85.750	128.664	101.527	58.836
Subcapataz .....	1.527.525	502.200	366.606	48.058	85.750	128.664	101.527	58.836
Ofic. Término .....	1.480.805	486.840	355.393	46.778	85.750	128.664	101.527	58.836
Ofic. Ingreso .....	1.423.135	467.880	341.552	45.198	85.750	128.664	101.527	58.836
Ayte.y E. Rural .....	1.380.065	453.720	331.216	44.018	85.750	128.664	101.527	53.556
Peón Esp. y P. S. ....	1.358.165	446.520	325.960	43.418	85.750	128.664	101.527	47.748

La vinculación y el quinquenio de gracia tendrán los importes de medio bienio y un bienio, respectivamente.

Los valores del quebranto de moneda y de las gratificaciones fijas por cometido específico serán los correspondientes a 1994 incrementados un 4,3 por 100.

La evolución de los valores económicos de la base reguladora a partir del año 1996, se establece en el punto 8 de este artículo.

3. Complementos de jubilación: La empresa se compromete y obliga voluntariamente a proporcionar al personal un complemento que mejore la prestación reglamentaria que le corresponda por la Seguridad Social.

El derecho a la percepción de este complemento tendrá carácter vitalicio y su valor inicial, así como sus posteriores revisiones, se calcularán de acuerdo con lo dispuesto en este artículo.

3.1 Las normas que se tendrán en cuenta para tener derecho a la percepción de este complemento serán las siguientes:

a) Como norma general se establece que la jubilación es obligatoria cuando el trabajador cumpla los sesenta y cinco años de edad, en el caso de que no sea aceptada por el trabajador, se le aplicará lo indicado en el apartado b.2.

b) Los empleados que hubieran cotizado al Sistema de Seguridad Social como trabajadores por cuenta ajena antes del 2 de enero de 1967, se ajustarán a:

b.1 Jubilación solicitada por el trabajador.

1) Cuando el trabajador haya cumplido los sesenta años de edad y prestado servicios en la empresa por un período de treinta años, alcanzando los treinta y cinco de cotización a la Seguridad Social, la empresa se obliga a concederle el complemento de jubilación.

2) Si el trabajador ha cumplido los sesenta años, pero no reúne los demás requisitos señalados en el apartado anterior, la empresa podrá concederle o denegar aquel complemento.

b.2 Jubilación propuesta por la empresa: Cuando la empresa proponga a cualquier trabajador mayor de sesenta años su jubilación, éste podrá aceptar o rechazar la propuesta. Si la rechaza, pierde para su futuro todo derecho al complemento de jubilación.

3.2 Determinación del complemento de jubilación: El importe del complemento inicial máximo de jubilación será igual a la diferencia entre la base reguladora, calculada según se establece en el punto 2 y la pensión de jubilación que pudiera corresponderle por la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto 1, o la correspondiente a cualquier otro sistema público de pensiones sustitutorio de la misma. Este complemento será de doce mensualidades iguales.

Para tener derecho al complemento de jubilación máximo será preceptivo que el trabajador haya cumplido sesenta y cinco años de edad, haya prestado servicios en la plantilla de personal fijo de la empresa durante treinta años y cotizado a la Seguridad Social durante treinta y cinco años.

Para los trabajadores que, cumplidos los sesenta y cinco años de edad, no hayan alcanzado esta antigüedad, su base reguladora se verá reducida en un 1 por 100 por cada año que le falte para alcanzar los treinta años de servicio en la empresa.

Los trabajadores que hubieran cotizado al Sistema de la Seguridad Social como trabajadores por cuenta ajena antes del 2 de enero de 1967, tendrán derecho además a las siguientes prestaciones:

a) Los trabajadores que se jubilen a los sesenta años con treinta o más años de antigüedad en la empresa y treinta y cinco años de cotización a la Seguridad Social, tendrán derecho a un complemento a cargo de la empresa, consistente en el 90 por 100 de la diferencia entre su base reguladora, calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto 2 y la pensión de jubilación de la Seguridad Social, calculada según se establece en el punto 1.

b) Los trabajadores que se jubilen a los sesenta y un, sesenta y dos, sesenta y tres y sesenta y cuatro años, con treinta años de antigüedad en la empresa y treinta y cinco años de cotización a la Seguridad Social, tendrán derecho a un complemento del 92 por 100, 94 por 100, 96 por 100 y 98 por 100, respectivamente.

c) Los trabajadores que se jubilen antes de los sesenta y cinco años, sin haber alcanzado los treinta años de antigüedad, verán reducida su base reguladora en un 1 por 100 por cada año que les falte para alcanzar los treinta años de servicio en la empresa.

3.3 Pensión mínima: Cuando el importe de las pensiones de jubilación que perciba un trabajador sea inferior a 125.662 pesetas mensuales (para el año 1998) se complementará dicho importe con la cantidad necesaria para que la suma de las mismas, empresa y Seguridad Social calculada según se establece en el punto 1, alcance la cifra citada, en cómputo anual.

4. Complementos de invalidez permanente total y absoluta: El importe inicial del complemento de pensión de invalidez permanente total o invalidez permanente absoluta vendrá determinado por la diferencia entre la base reguladora, calculada de acuerdo con lo establecido en el punto 2 y el importe de la pensión de la Seguridad Social, calculada según se establece en el punto 1 o la correspondiente a cualquier otro sistema público de pensiones, sustituto de la misma. Este complemento será de doce mensualidades iguales.

5. Complementos de viudedad y orfandad: El importe inicial de los complementos de pensión de viudedad u orfandad vendrá determinado por la diferencia entre la base reguladora calculada de acuerdo con lo establecido en el punto 2, multiplicada por los coeficientes establecidos por la Seguridad Social para esas prestaciones al 1 de enero de 1991 y el importe de la pensión establecida por este organismo u otra percepción semejante, calculada según se establece en el punto 1.

Con independencia de este complemento, los cónyuges de empleados fallecidos en accidente de trabajo percibirán una gratificación mensual de 34.157 pesetas (para el año 1998) y la prestación familiar se calculará sobre la que hubiese percibido en el último mes.

Las prestaciones de las pensiones complementarias de viudedad finalizarán cuando concorra alguna de las causas de extinción establecidas por la legislación vigente.

Cuando el importe de las pensiones de viudedad que perciba el cónyuge de un trabajador de la empresa sea inferior a 89.024 pesetas mensuales (para el año 1998), se le complementará dicho importe con la cantidad necesaria para que la suma de las mismas, empresa y Seguridad Social, alcance la cifra citada, en cómputo anual.

En caso de fallecimiento del perceptor de una pensión de viudedad, esta ayuda podrá ser concedida a sus hijos menores de veintiún años que no trabajen o a los mayores, siempre que estén imposibilitados para el trabajo. Si el fallecido es un trabajador viudo, sus hijos percibirán esta misma ayuda siempre que se encuentren en cualquiera de las condiciones anteriores, menores de edad o imposibilitados.

A los efectos de este artículo, quedan asimiladas las situaciones de convivencia que generen pensión oficial de la Seguridad Social.

La pensión de viudedad y orfandad y sus complementos son acumulables y su cuantía total no podrá exceder del 100 por 100 de la base reguladora, calculada según se establece en el punto 2.

6. Sistema de percepción: Los pensionistas de jubilación, invalidez, viudedad y orfandad anteriores al 1 de enero de 1993 y los que lo sean en el futuro procedentes de pensionistas anteriores a esta fecha, percibirán de la empresa el total mensual de la pensión a que tienen derecho, integrado por el complemento a cargo de la empresa y la pensión de la Seguridad Social, por lo que dichos pensionistas deberán autorizar a la empresa para que esta perciba de la Seguridad Social la pensión que les corresponde y que ya ha sido entregada previamente por la empresa a cada pensionista.

Los pensionistas de jubilación, invalidez, viudedad y orfandad posteriores a 31 de diciembre de 1992 recibirán de la empresa el complemento de pensión a su cargo y directamente de la Seguridad Social la pensión que les corresponda en cada caso.

#### 7. Revisión anual:

a) Las pensiones totales integradas por la de la Seguridad Social y el complemento de la empresa, percibidas por los pensionistas de jubilación, invalidez, viudedad y orfandad, anteriores al 1 de enero de 1993, o las de viudedad y orfandad derivadas del personal pasivo a esta fecha, descontados los aumentos experimentados a lo largo del año por la pensión de la Seguridad Social, se aumentarán, en años sucesivos, con el mismo incremento que se aplique cada año a la base reguladora del personal en activo que no haya optado por acogerse al nuevo plan de pensiones, tal y como se regula en el punto 2 de este artículo.

Cuando tras las revisiones de las pensiones de viudedad u orfandad a que se refiere el Convenio Colectivo, resultasen complementos a cargo de la empresa inferiores a los que esta venía abonando y hubiese cantidades a devolver por los pensionistas, le será condonada la deuda existente hasta ese momento. En cualquier caso el nuevo complemento será el que resulte de la aplicación de las revisiones de referencia.

b) Los complementos de jubilación, invalidez, viudedad y orfandad, a cargo de la empresa, de las pensiones que se generen con posterioridad a 31 de diciembre de 1992 y no sean derivadas de pensiones anteriores a esa fecha, se revisarán con carácter general, aplicando los porcentajes que se recogen a continuación sobre el incremento salarial que se pacte cada año (hasta un máximo del IPC y con un tope del 8 por 100).

#### Jubilación:

Edad	Porcentaje — Complemento	
	1995	1996 y siguientes
	60	92,5
61	94	92
62	95,5	94
63	97	96
64	98,5	98

Invalidez: 100 por 100.

Viudedad y orfandad:

Procedentes de personal en activo 100 por 100.

Los derivados del personal pasivo tendrán el mismo porcentaje de revisión que tenía el complemento del causante.

En el caso de que el IPC supere el 8 por 100 se estudiará conjuntamente la revisión a aplicar.

8. Valores económicos de la base reguladora: Para el período 1996-1998 los valores económicos de la base reguladora, a excepción de la antigüedad, se incrementarán en los siguientes porcentajes:

1996: 3,2 por 100.

1997: 2,0 por 100.

1998: 2,1 por 100.

El valor anual de la antigüedad será el siguiente:

#### Año 1996

Categorías	Bienios	Vinculación	Q. de gracia
Superior .....	90.204	45.102	90.204
2. <sup>a</sup> y 3. <sup>a</sup> .....	78.972	39.486	78.972
4. <sup>a</sup> y 5. <sup>a</sup> Técnica Admva. Aux. Ofic. 1) y 2). 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> P. O. ....	60.720	30.360	60.720
Aux. Ofic. 3) Ayte. y E. Rural .....	55.284	27.642	55.284
Peón Esp. y P. S. ....	49.296	24.648	49.296

#### Año 1997

Categorías	Bienios	Vinculación	Q. de gracia
Superior .....	91.188	46.008	92.016
2. <sup>a</sup> y 3. <sup>a</sup> .....	79.728	40.278	80.556
4. <sup>a</sup> y 5. <sup>a</sup> Técnica Admva. Aux. Ofic. 1) y 2). 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> P. O. ....	61.116	30.972	61.944
Aux. Ofic. 3) Ayte. y E. Rural .....	55.560	28.200	56.400
Peón Esp. y P. S. ....	49.452	25.146	50.292

#### Año 1998

Categorías	Bienios	Vinculación	Q. de gracia
Superior .....	92.232	46.980	93.960
2. <sup>a</sup> y 3. <sup>a</sup> .....	80.532	41.124	82.248
4. <sup>a</sup> y 5. <sup>a</sup> Técnica Admva. Aux. Ofic. 1) y 2). 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> P. O. ....	61.536	31.626	63.252
Aux. Ofic. 3) Ayte. y E. Rural .....	55.860	28.794	57.588
Peón Esp. y P. S. ....	49.620	25.680	51.360

Con fecha 31 de diciembre de 1998 se realizará el desglose de la base reguladora de cada empleado de acuerdo con el siguiente procedimiento:

a) Salarios de grupo y de ocupación: Estarán en función de la homologación establecida en el artículo 67 y se obtendrán a partir de la tabla siguiente:

#### Escala pensionable 1998

Grupo	Nivel	Grupo	Banda	Ocupación
I	1	7.533.358	1	3.384.552
	2	6.885.147	2	3.071.891
	3	6.279.342	3	2.759.231
	4	5.713.170	4	2.446.570
	5	5.184.037	5	2.133.909
	6	4.689.520	6	1.821.249
	7	4.227.354	7	1.508.588
	8	3.795.424	8	1.195.927
	9	3.391.751		
	10	3.014.486		
	11	2.661.902		

Grupo	Nivel	Grupo	Banda	Ocupación
II	1	4.687.567	1	1.150.011
	2	4.312.467	2	978.846
	3	3.948.291	3	807.692
	4	3.594.723	4	636.537
	5	3.251.453		
	6	2.918.181		
	7	2.594.616		
III	1	3.420.983	1	731.199
	2	3.156.733	2	626.053
	3	2.905.066	3	520.907
	4	2.665.383		
	5	2.437.113		
IV	1	3.165.082	1	602.873
	2	2.895.283	2	411.534
	3	2.638.332		
	4	2.393.617		
	5	2.160.554		
V	1	2.740.270	1	330.061
	2	2.518.000	2	230.382
	3	2.306.315		
	4	2.104.710		
	5	1.912.705		

b) Antigüedad: Se obtendrá multiplicando el número de bienios de antigüedad de cada empleado por 41.507 pesetas.

c) Complemento personal pensionable de homologación: Se calculará como diferencia entre la base reguladora anual de cada empleado y los importes a) y b) anteriores.

Consecuentemente en la nueva base reguladora quedan integrados todos los conceptos pensionables, incluidos el premio de asistencia y el quebranto de moneda.

Cláusula de revisión: En caso de que el Índice de Precios al Consumo registrara a 31 de diciembre de 1998 un incremento anual diferente del 2,1 por 100 previsto, se efectuará una revisión de los valores de la base reguladora tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en la diferencia sobre el referido IPC. Se exceptuarán de esa posible revisión las primeras 41.507 pesetas de los valores de los bienios.

A partir del 1 de enero de 1999 los conceptos económicos integrantes de la base reguladora se actualizarán con el incremento salarial que se pacte para cada año, hasta un máximo del IPC y con un tope del 8 por 100. En el caso de que el IPC supere el 8 por 100 se estudiará conjuntamente la revisión a aplicar.

Asimismo, con objeto de mantener los niveles económicos pensionables de la antigüedad futura, por cada nuevo bienio que genere un empleado entre el 1 de enero de 1999 y el 31 de diciembre del 2008, el complemento personal pensionable de homologación se incrementará en la cantidad correspondiente de la siguiente tabla:

Categorías	Importe
Superior .....	91.676
2. <sup>a</sup> y 3. <sup>a</sup> .....	74.781
4. <sup>a</sup> y 5. <sup>a</sup> Técnica y Admva. Aux. Ofic. 1) y 2) 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> P. O. ....	47.351
Aux. Ofic.3) Ayte. y E. Rural .....	39.155
Peón Esp. y P. S. ....	30.144

De igual forma, por cada nuevo bienio que genere un empleado a partir del 1 de enero de 2009, el complemento personal pensionable de homologación se incrementará en la cantidad correspondiente de la siguiente tabla:

Categorías	Importe
Superior .....	4.584
2. <sup>a</sup> y 3. <sup>a</sup> .....	3.739
4. <sup>a</sup> y 5. <sup>a</sup> Técnica y Admva. Aux. Ofic. 1) y 2) 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> P. O. ....	2.368
Aux. Ofic.3) Ayte. y E. Rural .....	1.958
Peón Esp. y P. S. ....	1.507

9. El importe del complemento de jubilación del personal que se jubile a partir de 1995 será el resultante de aplicar el porcentaje que corresponda de los que figuran en el cuadro siguiente, a la diferencia entre la base reguladora, calculada teniendo en cuenta su antigüedad en la empresa y de acuerdo con lo que se establece en el punto 2, y la pensión de jubilación de la Seguridad Social, calculada según se establece en el punto 1.

Edad	Porcentaje - Complemento	
	1995	1996 y siguientes
60	92,5	90
61	94	92
62	95,5	94
63	97	96
64	98,5	98

Este complemento se revisará anualmente con el tanto por ciento que resulta de aplicar al incremento salarial pactado en Convenio Colectivo (hasta un máximo del IPC y un tope del 8 por 100), el mismo porcentaje que sirvió para el cálculo del complemento.

10. Pensiones causadas: La empresa mantiene el compromiso de atender las pensiones reconocidas y devengadas en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

11. Excedencia: Como consecuencia del cambio en el sistema de pensiones efectuado en el Convenio Colectivo 1991-1994, los trabajadores que se reincorporen a la empresa tras un período de excedencia voluntaria superior a cinco años, pasarán a regirse por el plan de pensiones de Unión Fenosa, aunque con anterioridad a su excedencia les hubiera sido de aplicación este régimen de pensiones complementarias.

12. Exteriorización de compromisos de pensiones: Si durante la vigencia de este Convenio se tuviera que proceder a la exteriorización de los compromisos en materia de pensiones complementarias, se constituirá previamente una Comisión integrada por representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa para estudiar y definir la forma de llevarla a cabo, de acuerdo con la normativa legal en la materia.

Artículo 80 bis. *Pagas extra anteriores a 1967.*

Los empleados que hubieran ingresado en la empresa antes del 1 de enero de 1967, fecha en la que se cambió el sistema de devengo de las pagas extraordinarias, mantendrán el derecho a percibir en el momento de su jubilación, la liquidación de la parte devengada y no cobrada en su día, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

a) Se tomará como base de cálculo inicial la cantidad resultante de sumar el sueldo base y la vinculación mensuales correspondientes a 1998, a los que habrá que aplicar las revisiones establecidas en los artículos 43 y 69 bis.

b) A la base anterior se le sumará anualmente, a partir del 1 de enero de 1999, la cantidad correspondiente de la siguiente tabla:

Categorías	Importe - Mes
Superior .....	833
2. <sup>a</sup> y 3. <sup>a</sup> .....	686
4. <sup>a</sup> y 5. <sup>a</sup> Técnica y Admva. Aux. Ofic. 1) y 2) 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> P. O. ....	527
Aux. Ofic.3) Ayte. y E. Rural .....	480
Peón Esp. y P. S. ....	428

c) A partir de 1 de enero de 1999, los importes correspondientes a los apartados anteriores tendrán, para cada empleado, una evolución igual a la de sus salarios.

d) En función de la fecha de ingreso de cada empleado se establecen los siguientes coeficientes:

Hasta marzo de 1966 .....	1,667
Abril de 1966 .....	1,584
Mayo de 1966 .....	1,500
Junio de 1966 .....	1,417

Julio de 1966 .....	1,334
Agosto de 1966 .....	1,117
Septiembre de 1966 .....	1,000
Octubre de 1966 .....	0,834
Noviembre de 1966 .....	0,584
Diciembre de 1966 .....	0,334

e) Se abonará por una sola vez, en el momento de la jubilación, la cantidad resultante de multiplicar la base establecida en el punto b) anterior por el coeficiente fijado en el punto d).

#### Artículo 81. *Transformación de conceptos retributivos.*

Como consecuencia del cambio del modelo de retribución a partir del 1 de enero de 1999 los conceptos retributivos experimentarán las modificaciones que se indican a continuación.

a) Se eliminan los siguientes conceptos:

- Sueldo o jornal.
- Pagas extra.
- Cantidad fija (antigua paga Ofile).
- Paga de Convenio.
- Participación en beneficios.
- Ayuda de comida por cambio horario.
- Gratificación H.
- Gratificación de mando.
- Gratificaciones fijas por cometido específico.

b) Se eliminan los bienios, el premio de vinculación y el quinquenio de gracia, que se sustituyen por el nuevo concepto de antigüedad establecido en el artículo 27.

c) La totalidad de los importes que cada empleado venía percibiendo por los conceptos enumerados en el apartado a) y la diferencia que se produce en la retribución de la antigüedad por el cambio de modelo, se integran en los salarios de grupo y ocupación y en el complemento personal de homologación a que se refiere el artículo 70.

d) Los premios de permanencia y jubilación se eliminan, liquidándose la parte devengada de los mismos tal como se indica en el artículo 73.

e) El plus de turnicidad, la compensación jornada trabajada a turnos y el premio de asistencia del personal sujeto a esta jornada se sustituyen por el nuevo plus de turnos.

### TERCERA PARTE

#### ANEXO I

##### Comisión de posicionamiento de ocupaciones

#### Artículo 1.

El proceso por el que se determina para una ocupación concreta el nivel de cada una de las competencias del directorio, se denomina posicionamiento y su resultado es la obtención del perfil de competencias de esa ocupación.

Una vez conocido el perfil de competencias de una ocupación el sistema de gestión de personal calcula automáticamente su valor, mediante la evaluación ponderada de los niveles de competencias.

El órgano responsable del posicionamiento de las ocupaciones es la Comisión de posicionamiento, cuya composición y funciones se describen en los artículos siguientes.

La Comisión será también competente para establecer el colegio electoral que corresponde a cada ocupación en los procesos de elección de representantes de los trabajadores.

#### Artículo 2.

La Comisión estará integrada por los siguientes miembros:

- Un presidente, que será el responsable de la Unidad de Organización y Recursos Humanos o persona en quien delegue.
- Cuatro vocales designados por la dirección de la empresa.
- Cuatro vocales designados por los representantes de los trabajadores.
- Un secretario designado por la dirección de la empresa.

#### Artículo 3.

La Comisión quedará válidamente constituida cuando previa convocatoria individualizada de todos sus miembros concurren a la reunión, al menos, la mitad de los que tienen derecho a voto. Sus acuerdos se adoptarán por mayoría simple entre los vocales y en caso de empate resolverá el voto del presidente.

#### Artículo 4.

Las funciones principales de sus miembros serán las siguientes:

Presidente:

Convocar y presidir sus reuniones.

Velar por el cumplimiento de la normativa en la materia.

Dirimir las cuestiones que no se puedan acordar por mayoría simple.

Vocales:

Determinar el nivel de cada una de las competencias del Directorio de las ocupaciones que sean objeto de posicionamiento.

Secretario:

Asesorar a la Comisión con voz pero sin voto en todo aquello que sea objeto de su competencia.

Realizar la convocatoria de las reuniones.

Redactar las actas y certificaciones de acuerdos y custodiar la documentación.

#### Artículo 5.

La Comisión se reunirá con la frecuencia que fuese necesaria en función de la carga de trabajo que tenga en cada momento, sus deliberaciones serán secretas y el contenido de sus debates no podrá por tanto ser comentado por sus miembros fuera de la propia Comisión.

#### Artículo 6.

El procedimiento para posicionar una nueva ocupación se iniciará a instancias de la unidad de Organización y Recursos Humanos.

El procedimiento para revisar el posicionamiento de una ocupación como consecuencia del cambio de su contenido funcional podrá iniciarse a instancias de: La unidad en la que se encuentre la ocupación de referencia, la unidad de Organización y Recursos Humanos o el empleado que esté desempeñando la referida ocupación, que deberá hacerlo a través de su superior jerárquico o de un miembro de la Comisión de posicionamiento.

La solicitud de revisión deberá ser motivada y se dirigirá a la unidad de Organización, la cual una vez analizada la incluirá si procede en el modelo de organización de la unidad y dará traslado de la solicitud de revisión a la Comisión para que lleve a cabo su posicionamiento.

Cuando un empleado considere que la ocupación que desempeña, sin que haya habido cambio en su contenido funcional, no está posicionada adecuadamente, podrá dirigirse motivadamente a la unidad de Organización y Recursos Humanos, a través de su superior jerárquico o de un miembro de la Comisión de posicionamiento, solicitando su comprobación.

La unidad de Organización y Recursos Humanos, una vez analizada la petición, la trasladará, si procede, a la Comisión de posicionamiento o la devolverá, en caso contrario, al peticionario indicando las causas de la desestimación.

#### Artículo 7.

Los posibles efectos económicos de las revisiones de posicionamiento se referirán a la fecha en la que la petición de revisión hubiera tenido entrada en la unidad de Organización y Recursos Humanos.

#### Comisión calificadoradora en los procesos de cobertura de ocupaciones vacantes

#### Artículo 1.

La Comisión calificadoradora es el órgano responsable de la dirección de los procesos de cobertura de ocupaciones vacantes pertenecientes a los grupos III, IV y V, cuya composición y funciones se describen en los artículos siguientes.

#### Artículo 2.

La Comisión estará integrada por los siguientes miembros:

- Dos vocales representantes de la Unidad de Organización y Recursos Humanos, uno de los cuales ejercerá las funciones de presidente.

Un vocal representante de los trabajadores.

Un vocal representante de la unidad a la que pertenece la ocupación vacante.

#### Artículo 3.

La Comisión quedará válidamente constituida cuando previa convocatoria individualizada de todos sus miembros concurran a la reunión, al menos, la mitad de ellos.

#### Artículo 4.

De acuerdo con los requisitos y plazos de la convocatoria, de los que el correspondiente a la presentación de candidaturas no podrá ser inferior a quince días, la Comisión dirigirá los procesos de cobertura de ocupaciones vacantes de los grupos III, IV y V, determinando los niveles de las competencias de los empleados participantes en el proceso y procediendo, en su caso, a la designación del candidato elegido y a la fijación de las condiciones de la designación.

#### Artículo 5.

La Comisión tendrá en cuenta para la designación del candidato, entre otros, los siguientes criterios:

Eficiencia organizativa.

Distancia de los perfiles de los distintos candidatos a la ocupación de destino.

Menor diferencia en los niveles acreditados por los candidatos en las competencias específicas de la ocupación.

Posibilidad de amortización de las ocupaciones de los candidatos.

Antigüedad de los empleados en sus ocupaciones y en la empresa.

#### Artículo 6.

Las funciones principales de sus miembros serán las siguientes:

Presidente:

Convocar y presidir sus reuniones.

Velar por el cumplimiento de la normativa en la materia.

Dirimir las cuestiones que no se puedan acordar por unanimidad.

Vocales:

Determinar el perfil de competencias de los candidatos participantes en los procesos de cobertura de ocupaciones vacantes y proponer, en su caso, la designación del candidato idóneo de acuerdo con la normativa y los criterios vigentes en la materia.

#### Artículo 7.

La Comisión, que recibirá directamente la publicación de las convocatorias de concursos, se reunirá con la frecuencia que fuese necesaria en función de la carga de trabajo que tenga en cada momento, sus deliberaciones serán secretas y el contenido de sus debates no podrá por tanto ser comentado por sus miembros fuera de la propia Comisión.

### Comisión de evaluación de perfiles de competencias

#### Artículo 1.

La Comisión de evaluación de perfiles de competencias es el órgano responsable de determinar el nivel que tienen los empleados de cada una de las competencias del Directorio, cuyo resultado es la obtención de sus perfiles de competencias.

Para ello deberá establecer las tablas de convalidación de las titulaciones y conocimientos acreditados por los empleados, así como las herramientas de evaluación de sus cualidades profesionales.

Su composición y funciones se describen en los artículos siguientes.

#### Artículo 2.

La Comisión estará integrada por los siguientes miembros:

Un presidente, que será el responsable de la unidad de Organización y Recursos Humanos o persona en quien delegue.

Cuatro vocales designados por la dirección de la empresa.

Cuatro vocales designados por los representantes de los trabajadores.

Un secretario designado por la dirección de la empresa que ejercerá asimismo, las funciones de coordinación con el equipo de apoyo, cuyo alcance se describe más adelante.

#### Artículo 3.

La Comisión quedará válidamente constituida cuando previa convocatoria individualizada de todos sus miembros concurran en la reunión, al menos, la mitad de ellos.

#### Artículo 4.

Las funciones principales de sus miembros serán las siguientes:

Presidente:

Convocar y presidir las reuniones.

Velar por el cumplimiento de la normativa en la materia.

Dirimir las cuestiones que no se puedan acordar por unanimidad.

Vocales:

Determinar el nivel de cada una de las competencias del Directorio de los empleados que sean objeto de evaluación de su perfil de competencias.

Establecer los criterios y procedimientos necesarios para la evaluación de las competencias de conocimiento y de cualidades profesionales.

Incorporarse cuando lo consideren oportuno a las tareas del Equipo de Apoyo.

Secretario y coordinador:

Realizar la convocatoria de las reuniones.

Asesorar a la Comisión en todo aquello que sea objeto de su competencia.

Elevar a la Comisión las propuestas del Equipo de apoyo para su aprobación.

Redactar las actas y certificaciones de acuerdos y custodiar la documentación.

#### Artículo 5.

La Comisión se reunirá con la frecuencia que fuese necesaria en función de la carga de trabajo que tenga en cada momento, sus deliberaciones serán secretas y el contenido de sus debates no podrá por tanto ser comentado por sus miembros fuera de la propia Comisión.

#### Artículo 6.

El Equipo de apoyo es el soporte operativo de la Comisión de evaluación y lo integran el coordinador de la Comisión de evaluación y un representante de las unidades especializadas del proceso.

Sus funciones principales serán:

Planificar y gestionar los procesos de evaluación, pasando sus propuestas a la Comisión.

Proponer a la Comisión la actualización de las tablas de convalidación y de los métodos y herramientas de evaluación.

### ANEXO II

#### Comisiones de trabajo de formación, promoción y relaciones laborales

#### Artículo 1.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 62 de este Convenio, durante su vigencia se crearán las Comisiones de trabajo de carácter consultivo, de formación, promoción y relaciones laborales cuyo ámbito de actuación, composición y funciones se recogen a continuación.

#### Artículo 2. *Ámbito de actuación.*

La Comisión de formación se encargará de analizar y proponer políticas de formación e impulsar los procesos de desarrollo de competencias de los trabajadores.

La Comisión de promoción colaborará en las políticas de promoción y selección, para lo que deberá conocer y analizar los modelos de organización y su implantación, los movimientos de personal que se realicen en la empresa, así como proponer criterios y métodos que se consideren de interés en esta materia.

La Comisión de promoción, por razones operativas, podrá nombrar entre sus miembros una Comisión delegada a la que asignará las funciones que considere oportuno y de la que podrán formar parte hasta el 50 por 100 de los representantes de los trabajadores.

La Comisión de relaciones laborales colaborará en las políticas de beneficios sociales de la empresa para lo que deberá proponer el estudio de las actividades que considere de interés con vistas a su dotación presupuestaria e implantación.

#### Artículo 3. *Composición.*

Cada una de las tres Comisiones estará integrada por los siguientes miembros:

Ocho vocales representantes de los trabajadores.

Los representantes designados por la dirección de la empresa, uno de los cuales actuará como Presidente y otro como Secretario.

#### Artículo 4.

La Comisión quedará válidamente constituida cuando previa convocatoria individualizada de todos sus miembros concurran a la reunión, al menos, la mitad de los mismos.

#### Artículo 5.

Las funciones principales de sus miembros serán las siguientes:

Presidente:

Convocar y dirigir las reuniones

Velar por el cumplimiento de la normativa en la materia.

Vocales:

Participar en la resolución de los asuntos específicos del ámbito de la Comisión.

Secretario:

Asesorar a la Comisión en todo aquello que sea objeto de su competencia.

Realizar la convocatoria de las reuniones.

Redactar las actas y certificaciones de acuerdos y custodiar la documentación.

#### Artículo 6.

La Comisión se reunirá con la frecuencia que fuese necesario en función de la carga de trabajo que tenga en cada momento.

#### Artículo 7. *Difusión de actividades.*

La empresa facilitará a la representación de los trabajadores, dentro del primer trimestre de cada año, la programación de las acciones formativas y de las actividades sociales a realizar en el período anual correspondiente.

### ANEXO III

#### Comité central de seguridad y salud

#### Artículo 1. *Composición.*

El Comité central de seguridad y salud estará integrado por seis representantes de los trabajadores, elegidos por el Consejo de delegados entre sus miembros, manteniendo la proporcionalidad de representación de cada sindicato respecto al total de representantes, y seis elegidos por la dirección de la empresa, que determinará entre ellos el que ejercerá las funciones de presidente. Existirá un secretario nombrado por la dirección de la Empresa, que realizará las funciones propias de este cargo.

#### Artículo 2. *Funciones.*

El Comité Central de Seguridad y Salud coordinará las actividades de los distintos Comités locales, realizará estudios y propuestas sobre medidas preventivas y en general velará por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo.

#### Artículo 3. *Reuniones.*

El Comité Central de Seguridad y Salud se reunirá, al menos, una vez cada tres meses con carácter ordinario y cuando sea convocado por el presidente o a petición de dos tercios de los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 4. *Actas.*

De cada reunión se levantará el acta correspondiente por el Secretario, que será aprobada en la siguiente reunión que se celebre y de la que se dará traslado a los Comités Locales y a la dirección de la empresa.

#### Artículo 5. *Gastos de viaje y dietas.*

Los gastos de viaje y dietas generados por los miembros del Comité central de seguridad y salud como consecuencia de su actividad en el mismo, correrán a cargo de la dirección de la empresa.

### ANEXO IV

#### Reglamento del servicio de retén

#### Artículo 1. *Servicio de retén.*

Forman el servicio de retén los empleados que, designados por la empresa, estén localizables y dispuestos fuera de su jornada laboral para su incorporación al trabajo cuando sean requeridos para ello, con el fin de garantizar el mantenimiento del servicio o el funcionamiento de los equipos e instalaciones.

Por su propia naturaleza, el tiempo de disponibilidad no tendrá la consideración de tiempo de trabajo.

La pertenencia al servicio de retén será obligatoria para los empleados que se incorporen, como consecuencia de su designación en un proceso de cobertura al que se hubiesen presentado, a ocupaciones para las que se haya definido la realización de este servicio.

Excepcionalmente, el personal fijo de plantilla que a la firma de este Convenio desempeñe dichas ocupaciones, esté o no realizando el servicio de retén, deberá determinar voluntariamente su opción de incorporarse definitivamente al mismo antes del 31 de marzo de 1999.

La composición y estructura de este servicio se concretará en las normas específicas de funcionamiento de cada retén.

#### Artículo 2. *Duración.*

La duración de cada servicio de retén será de siete días naturales consecutivos, durante las horas no laborables.

El ciclo de rotación será con carácter general de una semana de cada cuatro y en ningún caso tendrá una rotación superior a una semana de cada tres.

#### Artículo 3. *Calendario.*

La empresa publicará, previa información al Comité correspondiente, un calendario anual de servicio.

#### Artículo 4. *Localización.*

Con objeto de posibilitar al máximo la localización de los trabajadores en servicio de retén, la empresa facilitará al personal que tenga que realizarlo teléfono móvil o buscapersonas, a medida que los medios técnicos lo permitan; cuando no exista posibilidad de utilizar buscapersonas u otro medio similar, la localización será por teléfono en el domicilio del empleado.

El personal que esté en servicio de retén se mantendrá permanentemente dentro del alcance del medio de localización, de tal manera que la respuesta desde la recepción del aviso y su conexión con la empresa se puedan efectuar de forma inmediata.

#### Artículo 5. *Activación del retén.*

Cuando se produzca una incidencia que tenga que ser atendida por el retén, la localización de sus componentes se realizará por las personas o servicios facultados para ello por la empresa, que vendrán definidos en cada una de las normas específicas de funcionamiento del retén para cada unidad.

#### Artículo 6. *Registro de incidencias.*

La persona responsable de la activación registrará la hora de la llamada al retén y, una vez informado por el empleado que esté al frente del mismo, la hora en que queda solucionada la incidencia, así como el motivo de la misma.

#### Artículo 7. *Presentación al trabajo.*

Una vez requeridos los componentes del retén deberán presentarse en el centro de trabajo o al lugar de la realización del trabajo, según se indique en las normas específicas en el tiempo mínimo necesario.

El tiempo de incorporación no podrá ser superior al establecido en las normas específicas de funcionamiento de cada retén.

#### Artículo 8. *Interrupción.*

El servicio podrá ser interrumpido por la empresa cuando no considere necesario su mantenimiento, dejando de percibirse la retribución correspondiente a los días que permanezca interrumpido.

Para la interrupción del servicio bastará con que la empresa lo comunique a los integrantes del retén con una antelación de al menos una semana.

La liquidación de un retén interrumpido, en su caso, se hará en proporción a los días en que efectivamente se haya prestado el servicio, por días completos.

La empresa podrá volver a activar el retén, debiendo comunicarlo a los integrantes del mismo con al menos una semana de antelación a la fecha de activación.

#### Artículo 9. *Descanso.*

Cuando algún integrante del retén haya sido avisado entre las tres y las cinco horas, o bien haya permanecido trabajando en ese tiempo, disfrutará de un descanso ininterrumpido de ocho horas desde el regreso a su domicilio hasta su incorporación al trabajo ordinario.

#### Artículo 10. *Sustituciones.*

En los casos en que sea necesaria la sustitución de alguno de los integrantes de los grupos de retén como consecuencia de vacaciones, permisos, incapacidad temporal, asuntos sindicales, necesidades de la empresa, etc., el empleado será sustituido por quien ocupe su misma condición en el retén n+2, siendo n el retén al que pertenece el ausente. En caso de prolongarse la ausencia por un período superior a un ciclo de retén, se procurará incorporar a un nuevo empleado al servicio para cubrir interinamente el puesto. De no ser posible, la siguiente sustitución será efectuada por el empleado n+3 y así sucesivamente.

La comunicación de sustitución deberá hacerse tan pronto se conozca el motivo que la origina, viniendo obligado el sustituto a incorporarse transcurridas, como máximo, veinticuatro horas.

Si la ausencia es ocasionada por necesidades particulares del trabajador, será el propio empleado quien deberá encontrar un sustituto adecuado, en cuyo caso el jefe del retén concederá el permiso solicitado.

#### Artículo 11. *Formación y entrenamiento.*

La empresa facilitará a los integrantes del servicio de retén la formación teórico-práctica necesaria en cada caso.

#### Artículo 12. *Conceptos retributivos.*

La retribución del retén se compone de dos tipos de conceptos:

##### A) Específicos.

**Disponibilidad:** Es la cantidad que se paga como contraprestación a la obligación de los integrantes del retén de estar localizables y dispuestos a acudir, en el tiempo establecido en las normas específicas, a la realización del trabajo requerido.

Cada retén semanal se retribuirá a los empleados con la cantidad que resulte de aplicar los porcentajes que figuran en el cuadro siguiente al nivel económico inicial del grupo en que estén encuadrados y al importe de la banda de ocupación que desempeñen, ambos en cómputo anual y dividido entre quince:

Grupo	Porcentaje disponibilidad
II	9,75
III	10,75
IV	11,75
V	13

**Refuerzo de festivo:** Es la cantidad que se paga como compensación a que alguno de los días de retén sea festivo, no coincidiendo con sábado o domingo, ya que ello origina mayor tiempo de disponibilidad en el cómputo semanal.

Se retribuirá mediante una cantidad fija por día festivo, que se establece en el 20 por 100 de la disponibilidad.

**Aviso:** Es la cantidad que se paga como contraprestación a un conjunto de llamadas que se produzcan en el intervalo de cuatro horas dentro de cada ciclo de retén.

El intervalo se inicia en el momento que se produce una llamada y finaliza a las cuatro horas o una vez terminado un trabajo, cuando este dure más de cuatro horas ininterrumpidas.

La percepción por aviso compensa todas las llamadas que se produzcan dentro de un intervalo. La percepción empieza a generarse a partir del cuarto intervalo inclusive.

El importe por aviso será de:

Año 1998: 1.445 pesetas.

Las actividades del retén que no requieran desplazamiento al centro de trabajo o al lugar del indicente no generarán este pago ni se contabilizará como llamada a efectos del conjunto de las tres llamadas.

**Desplazamiento:** Cuando un integrante del retén, a consecuencia de un aviso, deba incorporarse a su centro de trabajo o directamente al lugar de realización de los trabajos del retén, percibirá, como compensación del tiempo dedicado a la incorporación y al regreso a su domicilio y como compensación de los gastos derivados de este desplazamiento:

a) Si su domicilio habitual está a una distancia igual o inferior a 15 kilómetros, se abonarán:

Año 1998: 831 pesetas.

b) Si su domicilio habitual está a una distancia entre 15 y 30 kilómetros, se abonarán:

Año 1998: 1.662 pesetas.

c) Si su domicilio habitual está a una distancia superior a 30 kilómetros, se abonarán:

Año 1998: 3.200 pesetas.

Excepcionalmente, en aquellos centros de trabajo en los que la empresa tenga establecido a su cargo transporte para los empleados, los integrantes del retén que como consecuencia de un aviso no puedan utilizar dicho transporte en su posterior incorporación al trabajo ordinario, percibirán el importe de los kilómetros de ida y vuelta desde su domicilio hasta el centro de trabajo.

##### B) Reglamentarios:

**Tiempo trabajado:** Únicamente se retribuirá mediante el abono de horas extraordinarias el tiempo realmente dedicado a la realización del trabajo.

Si el empleado acude al centro de trabajo, el tiempo que se computará a estos efectos será el que medie entre su llegada y salida definitiva del centro una vez finalizada su intervención.

Si el empleado acude directamente al lugar donde se van a realizar los trabajos, el tiempo que se computará a estos efectos será el que medie entre su llegada y salida definitiva de dicho lugar una vez finalizada su intervención.

Los trabajos para los que se avisó el retén se efectuarán ininterrumpidamente hasta su finalización.

**Diets:** Cuando con motivo de los trabajos propios del retén, sus componentes no puedan estar en su domicilio dos horas antes del comienzo normal de la jornada, percibirán la dieta de desayuno; cuando el regreso a su domicilio al mediodía se realice con posterioridad a las quince horas, percibirán dieta de comida; y cuando regresen después de las veintidós horas, dieta de cena.

Artículo 13. *Devengo.*

Todas las retribuciones del retén, tanto las específicas como las reglamentarias, únicamente se abonarán cuando efectivamente se realice el servicio, no devengándose, en consecuencia, en los períodos de vacaciones anuales, permisos retribuidos, incapacidad temporal, permisos no retribuidos, interrupción del servicio, etc.

Cualquier concepto retributivo de naturaleza similar regulado reglamentariamente en el Convenio Colectivo es incompatible con lo establecido en este anexo; específicamente no será de aplicación la compensación establecida en el artículo 30 del Convenio para la realización de trabajos extraordinarios en día de descanso, festivo o libre, o en día laborable entre las veintidós y las seis horas, ni la retribución por trabajos extraordinarios programados regulada en el 34 del Convenio Colectivo.

**ANEXO V**

**Normas para la revisión de centrales térmicas convencionales e hidráulicas**

Artículo 1. *Definición de revisión.*

Se entiende por revisión, a los efectos de cobro de la prima por este concepto, la actividad programada a principios de año, con el fin de asegurar el buen funcionamiento de la instalación durante el período siguiente a la realización de la misma, que supone el desmontaje y reparación de los elementos que intervienen en un grupo de generación, no comprendiendo por consiguiente los trabajos de revisión que, programados o no, se realizan habitualmente.

Artículo 2. *Concepto de prima de revisión.*

Se entiende por prima de revisión la contrapartida económica que compensa a los empleados que designados por la empresa en virtud de requerimientos técnicos, organizativos o de producción, participen en las tareas de revisión, con las obligaciones señaladas en el artículo siguiente.

Artículo 3. *Duración.*

Los trabajadores que perciban la prima de revisión, quedan voluntariamente obligados a petición de la empresa, mientras dure la revisión a:

Prolongar su jornada ordinaria, en invierno entre una y cuatro horas y en verano entre una y seis horas.

Trabajar en sábados, domingos y festivos entre una y diez horas.

Realizar, además de las funciones habituales de su ocupación, las funciones de coordinación y supervisión de las empresas contratistas.

Cambiar su jornada laboral cuando sea necesario.

Artículo 4. *Importe de las retribuciones.*

Las cantidades a percibir en concepto de primas de revisión para los años 1995, 1996, 1997 y 1998 son las que figuran en el siguiente cuadro:

Concepto	1995 - Pesetas	1996 - Pesetas	1997 - Pesetas	1998 - Pesetas
Jornada partida prolongando de 1 a 2 horas .....	887	915	933	953
Jornada partida prolongando de 3 a 4 horas .....	1.252	1.292	1.318	1.346
Jornada intensiva prolongando de 1 a 4 horas ....	1.460	1.507	1.537	1.569
Jornada intensiva prolongando de 5 a 6 horas ....	1.825	1.883	1.921	1.961
Sábados, domingos y festivos:				
De 1 a 5 horas .....	2.295	2.368	2.415	2.466
De 6 a 10 horas .....	3.129	3.229	3.294	3.363

Artículo 5. *Horas extraordinarias.*

Además de la prima de revisión regulada se abonarán como horas extraordinarias todas aquellas que superen la jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 6. *Modificación de jornada.*

Si el personal con jornada a turnos, por necesidades de la revisión pasase a jornada partida durante toda o parte de la revisión, dejará de

percibir el plus de turnos, abonándosele los conceptos propios de la jornada partida.

Si el personal en régimen de turnos pasase a realizar otra modalidad de turnos, percibirá el plus correspondiente a dicha modalidad temporal.

Artículo 7. *Carácter excluyente.*

La prima de revisión no tendrá repercusión sobre las percepciones en vacaciones, enfermedad, permisos, etc., quedando excluida del abono en esas situaciones.

Artículo 8. *Incompatibilidad.*

La percepción de la prima de revisión es incompatible con la percepción de la compensación por trabajos extraordinarios programados.

**ANEXO VI**

**Reglamento de funcionamiento de los órganos de representación de los trabajadores**

*Consejo de delegados*

Artículo 1. *Composición.*

El Consejo de delegados estará constituido por la totalidad de los miembros de Comité de empresa y Delegados de personal.

Los integrantes designarán, entre ellos, un presidente y un secretario.

Artículo 2. *Funciones.*

El Consejo de delegados es el órgano máximo de decisión de los representantes de los trabajadores y le competen cuantos asuntos puedan afectar a sus representados.

Serán funciones del presidente:

Establecer el orden del día y moderar el desarrollo de las reuniones.  
Representar al Consejo de delegados.

Serán funciones del secretario:

Realizar las convocatorias y levantar acta de las reuniones.  
Sustituir al Presidente en ausencia de éste.

Los sindicatos designarán entre sus miembros en el Consejo de Delegados, a los componentes del Comité central, Comité central de seguridad y salud y a los integrantes de las Comisiones de trabajo de formación, promoción y relaciones laborales, Comisiones de posicionamiento de ocupaciones y de evaluación de perfiles de competencias y al titular y tres suplentes en la Comisión de calificación.

Estas designaciones deberán respetar la proporcionalidad de representación de los distintos sindicatos en el Consejo de delegados.

Artículo 3. *Reuniones.*

El Consejo de delegados se reunirá al menos una vez al año con carácter ordinario, y con carácter extraordinario cuando sea convocado por el presidente a petición de, al menos, el 25 por 100 de los miembros del Consejo de delegados, o a petición de la dirección de la empresa.

El Consejo de delegados quedará válidamente constituido cuando esté presente, al menos, el 50 por 100 de sus miembros.

Artículo 4. *Gastos de viaje y dietas.*

Los gastos de viaje y dietas generados por los miembros del Consejo de delegados como consecuencia de su actividad en el mismo correrán a cargo de la dirección de la empresa en las reuniones convocadas por ella y en las convocadas por el Consejo hasta un máximo de tres al año.

*Comité central de empresa*

Artículo 1. *Composición.*

El Comité central de empresa estará integrado por doce representantes de los trabajadores, elegidos por el Consejo de delegados entre sus miembros, y su composición mantendrá la proporcionalidad de representación de cada sindicato respecto al total de representantes.

Los integrantes designarán, entre ellos, un presidente y un secretario.

## Artículo 2. *Funciones.*

El Comité central de empresa será el órgano ejecutivo del Consejo de abogados y representará al Consejo de delegados ante la empresa, las autoridades laborales y demás organismos oficiales.

Tendrá la capacidad de negociación delegada por el Consejo de delegados.

El presidente del Comité Central tendrá las siguientes funciones:

Establecer el orden del día y moderar el desarrollo de las reuniones.  
Representar al Comité central.

El secretario del Comité central tendrá las siguientes funciones:

Realizar las convocatorias.  
Sustituir al presidente en ausencia de éste.

## Artículo 3. *Reuniones.*

El Comité central de empresa se reunirá al menos dos veces al año con carácter ordinario y cuando sea convocado por el presidente a petición del Consejo de delegados, de una sección sindical o de la empresa.

El Comité central quedará válidamente constituido cuando esté presente, al menos, el 50 por 100 de sus miembros.

## Artículo 4. *Gastos de viaje y dietas.*

Los gastos de viaje y dietas generados por los miembros del Comité central como consecuencia de su actividad en el mismo correrán a cargo de la dirección de la empresa en las reuniones convocadas por ella y en las convocadas por el Comité hasta un máximo de seis al año.

### ACTA COMPLEMENTARIA DEL TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE UNIÓN FENOSA 1995-1999

Como complemento al Convenio Colectivo 1995-1999 de Zona Norte, las partes firmantes suscriben el presente acuerdo:

Primero. *Ámbito territorial y personal.*—De conformidad con lo dispuesto en los artículos 1 y 2 del Convenio, las partes negociadoras analizarán y regularizarán, caso por caso, la situación de los empleados que trabajando en el ámbito territorial de Zona Norte están adscritos al Convenio de Zona Centro.

Segundo. *Nivel equivalente en la cobertura de ocupaciones.*—En el artículo 19 del Convenio se indica que: «Cuando el candidato designado proceda de un grupo profesional inferior al de la ocupación vacante, se le adscribirá al nuevo grupo en el nivel que resulte económicamente equivalente al de procedencia».

A estos efectos se entiende por nivel económicamente equivalente aquel del nuevo grupo cuyo importe esté más próximo al de procedencia.

En caso de que el valor económico del nuevo nivel resultase inferior al de procedencia, se le mantendrá al empleado el importe de este último.

Tercero. *Ayuda de estudios.*—Durante la vigencia del Convenio Colectivo los trabajadores y sus hijos podrán acceder a las ayudas de estudios en los términos y condiciones recogidas en el Convenio Colectivo 1991-1994 y en las normas del Patronato de enseñanza, cuyos valores se actualizarán de acuerdo con lo que se establece en el artículo 69 del presente Convenio.

Cuarto. *Anticipos reembolsables.*—Para la concesión de los anticipos de 70.000 pesetas, 175.000 pesetas y de hasta 1.000.000 de pesetas, se aplicarán los criterios y baremos que se acuerden en la Comisión de relaciones laborales. En tanto no se establezcan, seguirán aplicándose los utilizados hasta la fecha.

La empresa destinará a este concepto durante el año 1998 la cantidad de 35.000.000 de pesetas.

Quinto. *Actividades culturales recreativas y deportivas.*—La empresa destinará a este concepto durante el año 1998 la cantidad de 4.100.000 pesetas.

Sexto. *Quebranto de moneda.*—El personal que desempeñe permanentemente funciones de caja y cobro y realice movimiento diario de dinero que justifique a juicio de la Empresa tal concesión, percibirá por este concepto las siguientes cantidades anuales:

Año 1995: 24.708 pesetas.  
Año 1996: 25.500 pesetas.  
Año 1997: 26.016 pesetas.  
Año 1998: 26.568 pesetas.

Dado el carácter especial de este concepto, dejará de percibirse cuando la persona deje de prestar los servicios que motivaron su concesión.

Asimismo se suspenderá su cobro cuando por cualquier motivo, salvo vacaciones o bajas derivadas de accidente de trabajo, dejen de realizarse estas funciones durante más de treinta días seguidos.

Séptimo. *Plus de asistencia.*—Continuará percibiéndose este plus en los días puente, días de descanso en compensación de horas extraordinarias realizadas y en las dos fiestas locales.

Octavo. *Baja por accidente de trabajo.*—Durante las situaciones de baja derivada de accidente de trabajo, los empleados continuarán percibiendo los pluses de asistencia, turnos y nocturnidad que les correspondieran en caso de encontrarse de alta en ese período.

Noveno. *Dietas y anticipos por desplazamiento.*—Los distintos tipos de dietas se generarán de acuerdo con las normas recogidas al respecto en el Convenio Colectivo 1991-1994.

Los empleados podrán solicitar a través de su línea jerárquica anticipos a cuenta de los gastos que puedan originarse con motivo de sus desplazamientos.

Décimo. *Economatos.*—Durante la vigencia del Convenio Colectivo la empresa continuará haciéndose cargo de los gastos correspondientes a la adscripción de sus empleados a las fundaciones laborales que gestionan los economatos.

Se estudiará la posible conversión de esta prestación.

Undécimo. *Calendario laboral anual.*—Los viernes siguientes a jueves festivo, nacional o autonómico, serán considerados días puente, salvo en aquellos casos en que la proximidad de otro festivo pueda afectar a la calidad de los servicios o a la atención a los clientes, en cuyo caso se acordará con los representantes de los trabajadores su sustitución.

La recuperación de los días puente continuará realizándose con carácter general durante la jornada partida.

La tarde del Martes de Carnaval seguirá considerándose festiva.

Duodécimo. *Privación del título profesional.*—Al trabajador que le sea retirado definitivamente el título profesional en razón al cual desempeña su trabajo en la empresa, se le ofrecerá la primera vacante que se produzca acorde con su perfil profesional.

Decimotercero. *Responsabilidad civil.*—Cuando un trabajador fuera procesado como consecuencia de un accidente de trabajo, podrá proponer el nombre de un abogado defensor a la dirección de la empresa, la cual, previa autorización, se hará cargo de las minutas, gastos y fianzas que se deriven de la defensa.

Decimocuarto. *Reclamaciones.*—Los posibles efectos que pudieran generarse como consecuencia de una reclamación se referirán a la fecha en que hubiera sido presentada a la dirección de la empresa.

Decimoquinto. *Equipo de implantación.*—Debido a las sustanciales modificaciones que incorpora el Convenio Colectivo y para conseguir un tránsito eficaz al nuevo modelo, se constituye un Equipo de implantación que será responsable de impulsar la puesta en marcha y desarrollo del nuevo modelo, coordinando las actividades de las distintas Comisiones establecidas en el Convenio Colectivo.

Este Equipo de implantación estará constituido por los siguientes miembros:

Un presidente, que será el responsable de la unidad de Organización y Recursos Humanos o persona en la que delegue.

Cuatro vocales designados por la dirección de la empresa.

Cuatro vocales designados por la representación de los trabajadores.

Dos vocales designados por la unidad de Organización y Recursos Humanos.

Debido a la existencia de dos Convenios Colectivos, es preciso armonizar el funcionamiento de este Equipo con el de Zona Centro, ya que por la naturaleza de su actividad debe tener ámbito de empresa.

Para ello y una vez firmado el Convenio Colectivo de Zona Norte, los Equipos de implantación de ambas Zonas, Norte y Centro, se integrarán en un mismo Equipo que estará formado por el total de los vocales representantes de los trabajadores y la mitad de los vocales representantes de la dirección de la empresa de cada uno de los Equipos originarios, que se completará con un presidente y un secretario.

Decimosexto. *Integración de las Comisiones de posicionamiento de ocupaciones y de evaluación de perfiles de competencias.*—Como consecuencia de la implantación del nuevo modelo de gestión de la organización y los recursos humanos, se crean las Comisiones de posicionamiento de ocupaciones y de evaluación de perfiles de competencias, cuya composición y funciones se recogen en el anexo I del Convenio Colectivo.

Debido a la existencia de dos Convenios Colectivos, es preciso armonizar el funcionamiento de estas Comisiones con las de Zona Centro, ya que por la naturaleza de su actividad deben tener ámbito de empresa.

Para ello y una vez firmado el Convenio Colectivo de Zona Norte, las Comisiones de ambas Zonas, Norte y Centro, se integrarán en una única

Comisión de posicionamiento de ocupaciones y otra de evaluación de perfiles de competencias, que estarán formadas por el total de vocales representantes de los trabajadores y la mitad de los vocales representantes de la dirección de la empresa, que se completarán con un presidente y un secretario para cada Comisión.

Las funciones y procedimientos de actuación serán los que regulaban las Comisiones de origen, salvo la entidad del voto de los vocales que quedará como sigue:

Los vocales representantes de los trabajadores tendrán el 50 por 100 del total del voto de cada Comisión integrada, a razón de un 25 por 100 para cada uno de los grupos de vocales procedentes de Zona Centro y Zona Norte.

Los vocales representantes de la dirección de la empresa tendrán el otro 50 por 100.

Decimoséptimo. *Composición de las Comisiones.*—Teniendo en cuenta la naturaleza contractual y la eficacia limitada del presente Convenio en tanto no se transforme en estatutario, las referencias contenidas en el mismo a la participación de los representantes de los trabajadores o de las organizaciones sindicales en las Comisiones que en él se establecen, se circunscriben a los representantes de los trabajadores pertenecientes al sindicato firmante del Convenio y a la propia organización sindical CC.OO. y a los representantes y sindicatos que posteriormente se adhieran.

Los representantes de las organizaciones sindicales que no han optado por la adhesión mantendrán entretanto su representación en las distintas Comisiones establecidas en el Convenio Colectivo 1991-1994, cuya prórroga estará en vigor hasta que el Convenio Colectivo 1995-1999 pueda transformarse en estatutario.

Decimoctavo. *Personal de Unión Fenosa incorporado a empresas del grupo.*—Las garantías y condiciones recogidas en los contratos de los trabajadores de Unión Fenosa que hubieran pasado o pasen a alguna de las empresas del grupo se considerarán amparadas a todos los efectos por la eficacia del presente Convenio Colectivo.

Decimonoveno. *Garantía de la cláusula de revisión 1998.*—El artículo 42 del Convenio establece que si el «Índice de Precios al Consumo registrara a 31 de diciembre de 1998 un incremento anual diferente del 2,1 por 100 previsto, se efectuará, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, una revisión económica por la diferencia sobre el referido IPC a todos los valores establecidos en los dos artículos anteriores, con excepción de la antigüedad».

Como quiera que a la fecha de firma de este Convenio las expectativas de dicho IPC están muy por debajo del 2,1 por 100 y por tanto en aplicación de la cláusula del artículo 42 habría que reducir las retribuciones en la diferencia entre el 2,1 por 100 y el IPC real, a petición de la sección sindical firmante del Convenio, se garantiza el valor del 2,1 por 100, con independencia de cual sea finalmente el incremento del IPC real de 1998.

Vigésimo. *Revisión de bases reguladoras y complementos de pensión.*—De conformidad con lo dispuesto en el artículo 80 del Convenio, para la revisión anual de las bases reguladoras y de los complementos de pensión a cargo de la empresa, se tendrá en cuenta el incremento del Índice de Precios al Consumo real de 1998.

Vigésimo primero. *Revisión económica 1999.*—De conformidad con lo dispuesto en el artículo 43, los valores económicos de todos los conceptos del modelo de retribución, con excepción de la antigüedad, se incrementarán a partir del 1 de enero de 1999, en el 1,8 por 100 sobre los correspondientes a 1998.

En caso de que el Índice de Precios al Consumo registrase a 31 de diciembre de 1999 un incremento anual diferente del 1,8 por 100 previsto, se efectuará, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, una revisión económica por la diferencia entre el referido IPC a todos los valores establecidos en los artículos 41 y 41 bis, con excepción de la antigüedad.

Vigésimo segundo. *Retribución variable.*—De acuerdo con el régimen de implantación gradual de la retribución variable a que se refiere el artículo 24, la empresa realizará en 1999, una dotación económica adicional, equivalente a la décima parte de los porcentajes que se fijan en dicho artículo para cada grupo profesional, que se aplicará sobre los salarios de grupo y ocupación de 1999.

Vigésimo tercero. *Aportación extraordinaria al Plan de pensiones.*—En aplicación de lo dispuesto en el Acuerdo suscrito el 3 de marzo de 1994 por la dirección de la empresa y los sindicatos, actualizando en un 10 por 100 el importe total en consideración al tiempo transcurrido, la empresa hará en enero de 1999 una aportación extraordinaria al plan de pensiones, consistente en el 1,1 por 100 del salario regulador anual de cada empleado adherido al Plan en la fecha del citado Acuerdo, calculado con los valores económicos vigentes en 1995.

# BANCO DE ESPAÑA

**15960** *RESOLUCIÓN de 21 de julio de 1999, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios del euro correspondientes al día 21 de julio de 1999, publicados por el Banco Central Europeo, que tendrán la consideración de cambios oficiales de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley 46/1998, de 17 de diciembre, sobre la introducción del euro.*

## CAMBIOS

1 euro =	1,0462	dólares USA.
1 euro =	124,20	yenes japoneses.
1 euro =	324,86	dracmas griegas.
1 euro =	7,4404	coronas danesas.
1 euro =	8,7640	coronas suecas.
1 euro =	0,66530	libras esterlinas.
1 euro =	8,2630	coronas noruegas.
1 euro =	36,733	coronas checas.
1 euro =	0,57817	libras chipriotas.
1 euro =	15,6466	coronas estonas.
1 euro =	251,35	forints húngaros.
1 euro =	4,0247	zlotys polacos.
1 euro =	197,1417	tolares eslovenos.
1 euro =	1,6059	francos suizos.
1 euro =	1,5656	dólares canadienses.
1 euro =	1,6235	dólares australianos.
1 euro =	2,0023	dólares neozelandeses.

Madrid, 21 de julio de 1999.—El Director general, Luis María Linde de Castro.

**15961** *COMUNICACIÓN de 21 de julio de 1999, del Banco de España, por la que, con carácter informativo, se facilita la equivalencia de los cambios anteriores expresados en la unidad peseta.*

Divisas	Cambios
1 dólar USA .....	159,038
100 yenes japoneses .....	133,966
100 dracmas griegas .....	51,218
1 corona danesa .....	22,363
1 corona sueca .....	18,985
1 libra esterlina .....	250,092
1 corona noruega .....	20,136
100 coronas checas .....	452,961
1 libra chipriota .....	287,780
1 corona estona .....	10,634
100 forints húngaros .....	66,197
1 zloty polaco .....	41,341
100 tolares eslovenos .....	84,399
1 franco suizo .....	103,609
1 dólar canadiense .....	106,276
1 dólar australiano .....	102,486
1 dólar neozelandés .....	83,097

Madrid, 21 de julio de 1999.—El Director general, Luis María Linde de Castro.