

Referencia BOE núm. 298 de miércoles 13 diciembre 2000. 22577 RESOLUCIÓN de 27 de noviembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Marco del Grupo Endesa.

Visto el texto del denominado I Convenio Marco del Grupo Endesa (código de Convenio número 9013173) que fue suscrito con fecha 25 de octubre de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección del grupo en representación del mismo y, de otra, por las secciones sindicales de CC.OO. y UGT, en representación del colectivo laboral afectado, 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 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, 27 de noviembre de 2000.- La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO MARCO DEL GRUPO ENDESA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Art. 1. Naturaleza y eficacia

1.- El presente Convenio Marco de Grupo desarrolla los compromisos alcanzados en el artículo 19 del Acuerdo sobre los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del Grupo Endesa de 27 de abril de 1999 así como en el artículo 13 de su Acuerdo complementario de 29 de diciembre de 1999.

2.- En razón de la legitimación negociai que ostentan las partes firmantes, el presente Convenio se suscribe al amparo de lo establecido en el Título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) y, por tanto, está dotado de eficacia general y aplicación directa dentro de sus ámbitos de aplicación. En consecuencia, será de aplicación directa y preferente respecto de los Convenios colectivos vigentes o prorrogados en las empresas a las que se extiende su ámbito funcional de aplicación y respecto de las materias aquí reguladas.

3.- No obstante lo anterior, los convenios colectivos que en el momento de la firma del presente Convenio Marco se encuentren en vigor, bien por no haber vencido el plazo inicialmente pactado bien por encontrarse en situación de prórroga provisional en virtud de lo dispuesto en el art. 86.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, mantendrán su vigencia en todas sus condiciones, a excepción de aquellas que hayan sido expresamente reguladas por el Convenio de Grupo, por el presente o por el que en el futuro le sustituya.

4.- A los efectos de lo previsto en el apartado anterior, se entiende que el presente Convenio de Grupo deroga exclusivamente las condiciones siguientes:

a) Sistemas de clasificación profesional en los términos establecidos en el artículo 10.3.

b) Tabla salarial en los términos establecidos en el artículo 19.3.c.

c) Promoción, en los términos establecidos en el art. 12.4 y Formación Profesional.

d) Gastos de desplazamiento y locomoción, en los términos establecidos en el artículo 24 y en la Disposición Transitoria Cuarta.

5.- Las controversias que pudieran suscitarse sobre la vigencia de condiciones de trabajo distintas de las enunciadas en el apartado anterior serán resueltas por la Comisión Paritaria del presente Convenio.

Art. 2. *Ámbito funcional*

1.- De acuerdo con el ámbito funcional establecido en el Acuerdo de Reordenación Societaria y Reorganización Empresarial del Grupo Endesa de 27 de abril de 1999, el presente Convenio Marco será de aplicación al Grupo Endesa, constituido por Endesa S.A., así como por todas aquellas filiales, domiciliadas en España, que se vean afectadas por el proceso de reordenación societaria y reorganización empresarial diseñado por el citado Grupo.

2.- En todo caso y en el sector eléctrico, forman parte del Grupo Endesa en el momento actual y, por tanto, quedan incluidas en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, las empresas siguientes y sus filiales eléctricas:

Endesa S.A.
Endesa Generación, S.A.
Gesa II, S.A.
Unelco II, S.A.
Endesa Distribución, S.A.
Endesa Servicios, S.L.
Endesa Energía, S.A.
Endesa Diversificación, S.A.
Endesa Internacional, S.A.
Fecsa-Enher I, S.A..
Cía. Sevillana de Electricidad I, S.A.
Unelco I, S.A.
Gesa I, S.A.
E.R.Z. I, S.A.
Electra de Viesgo I, S.A.
Endesa-CSE-C.T.L. ALMERIA-AIE.
CSE-ENDESA-C.T.LOS BARRIOS-A.I.E.
Saltos del Nansa, S.A.

Queda incluido el personal perteneciente al Régimen de Minería de Andorra y Encasur, en los términos dispuestos en aquellos artículos y apartados que expresamente se declaren de aplicación a los mismos, según lo establecido en las Disposiciones Finales Segunda y Tercera.

3.- Los pactos y acuerdos negociados en cumplimiento de lo establecido en la Ley 40/1994, de 30 de Diciembre, de Ordenación del Sistema Eléctrico Nacional se mantienen vigentes en sus propios términos, de acuerdo con lo previsto en las Disposiciones Finales Primeras de los Acuerdos de 27 abril 1999 y 29 diciembre 1999.

4.- Igualmente será de aplicación en todas aquellas empresas que se constituyan en el futuro dentro del Grupo Endesa, a resultas de los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial que afecten a cualquiera de las entidades mencionadas en el apartado anterior.

Art. 3. *Ámbito Personal*

1.- El presente convenio marco será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios en las empresas incluidas en su ámbito funcional, sea cual fuere la

modalidad contractual concertada, la categoría profesional ostentada o el puesto de trabajo desempeñado, con excepción del personal que actualmente está excluido en cada uno de los Convenios colectivos vigentes o prorrogados.

2.- No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, queda expresamente excluido el personal cuya relación laboral se regule por el R.D. 1.382/85 de 1 de Agosto, así como el que efectúe funciones de carácter directivo. Asimismo, la Dirección de la Empresa, a su propuesta y previa aceptación voluntaria del interesado, podrá excluir del ámbito de aplicación del Convenio Marco al personal que, encuadrado en el Grupo Profesional I, realice funciones de especial responsabilidad.

Art. 4. *Ámbito temporal*

1.- El presente Convenio Marco entrará en vigor en el momento de su firma y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2001, prorrogándose hasta el 31 de diciembre de 2.002, si no mediara denuncia de cualquiera de las partes.

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

Art. 5. *Ámbito territorial*

El ámbito de aplicación territorial del presente Convenio Marco se extiende a todo el territorio del Estado español.

Art. 6. *Vinculación a la totalidad*

1.- Las condiciones del presente Convenio Marco forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

2.- En el supuesto de que los órganos judiciales competentes, en ejercicio de las funciones que le son propias, declararan la nulidad total del presente Convenio, las partes firmantes se comprometen, en el plazo de treinta días, a renegociar otro nuevo, ajustado a la legalidad. En el caso de nulidad parcial, que afectara a cualquiera de sus cláusulas, el Convenio Marco deberá ser revisado en su totalidad si alguna de las partes firmantes, en el plazo de treinta días, así lo requiere en forma escrita.

Art. 7. *Conservación de garantías*

El personal comprendido en los ámbitos de aplicación de los Acuerdos del Grupo ENDESA de 27 de abril y 29 de diciembre de 1999 conservará la integridad de garantías en los términos, con la naturaleza y la duración reconocidos en dichos Acuerdos.

CAPÍTULO II Estructura Profesional

Art. 8. *Principios Generales*

1.- Los sistemas de clasificación profesional actualmente vigentes en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio se adaptarán a la nueva estructura profesional. A estos efectos, los trabajadores con contrato de trabajo en vigor serán adscritos a un determinado grupo profesional, en función de su categoría profesional de procedencia, de conformidad con la tabla de equivalencias que figura como Anexo I, que será objeto de confirmación en el seno de la Comisión Técnica de Clasificación en el plazo de 4 meses desde la firma de este acuerdo.

En este mismo plazo, la Comisión Técnica de Clasificación Profesional decidirá los mecanismos necesarios para dar cumplimiento a lo establecido en la Disposición Final Cuarta.

2.- La adscripción del trabajador a un determinado grupo profesional define el contenido básico de la prestación laboral pactada, determinado por las ocupaciones, titulaciones académicas o profesionales y puestos existentes en las Empresas.

Art. 9. Grupos Profesionales

1.- Se entenderá por Grupo Profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2.- Todo trabajador será clasificado en alguno de los Grupos siguientes:

Grupo I: Quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, o realizan tareas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá titulación universitaria de Grado Superior, o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, y experiencia consolidada.

Grupo II: Quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que tienen un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas complejas, homogéneas o heterogéneas, con un alto contenido de actividad intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá titulación universitaria de Grado Medio, o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, y experiencia consolidada.

Grupo III: Quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que, con responsabilidad de mando, tienen un contenido alto de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel de complejidad elevado y autonomía dentro del proceso establecido.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá Formación Profesional, o denominada Ciclo Formativo, de Grado Superior o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en la ocupación, o cualificación específica para la misma.

Grupo IV: Quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que, sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel medio de complejidad y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente aquellos cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destreza dentro de las diferentes especialidades o dominios de una de las mismas.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá Formación Profesional, hoy denominada Ciclo Formativo, de Grado Superior o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en la ocupación, o cualificación específica para la misma.

Grupo V: Quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que, aunque realicen tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas y exigencia de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución bajo supervisión de sus superiores jerárquicos.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá Formación Profesional, hoy denominada Ciclo Formativo, de Grado Medio, o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa adquiridos por experiencia profesional.

Grupo VI: Quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que realizan tareas según instrucciones concretas con alto grado de dependencia o supervisión, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto periodo de adaptación. Igualmente aquellos cuyas ocupaciones signifiquen la mera aportación de esfuerzo físico.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá formación a nivel de Enseñanza Secundaria Obligatoria, Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o equivalentes.

3.- La conversión de los actuales sistemas de clasificación profesional a los seis grupos aquí definidos, se hará en base a la tabla de equivalencias mencionada en el artículo anterior.

Artículo 10. Comisiones de Clasificación

1.- A los efectos de unificar criterios, conceptos y procedimientos de la clasificación profesional en el marco global del Grupo, así como de concreción y resolución práctica de la clasificación profesional en cada una de las empresas o líneas de negocio, se constituye la Comisión Técnica de Clasificación Profesional de Grupo, así como las correspondientes Subcomisiones de línea de negocio o empresas con el alcance, contenido, competencias y funciones que se indican a continuación.

2.- La Comisión Técnica de Clasificación Profesional tendrá carácter paritario y estará compuesta por seis miembros de cada una de las dos representaciones. Sus funciones serán las siguientes:

a.) Elaborar y desarrollar los criterios teóricos, normativos, de procedimiento y funcionamiento por el que las Subcomisiones van a desarrollar sus funciones. Esta normativa se desarrollará en un plazo no superior a 2 meses desde la firma del presente Convenio.

Para la ejecución de esta función, la Comisión Técnica tendrá como referencias, entre otras, la relación de puestos de referencia ya existentes en las empresas, tomando como base los ya clasificados como tales, bien por el convenio colectivo que le fuese de aplicación, bien por las comisiones de clasificación que hubieran venido funcionando con anterioridad.

b.) Aprobar el encuadramiento del personal elaborado por las Subcomisiones.

c.) Resolver las posibles divergencias que le sean elevadas por las Subcomisiones.

d.) Efectuar una labor de seguimiento y control de la aplicación del nuevo sistema.

e.) Establecer el procedimiento de resolución de conflictos en el seno de la Comisión para los supuestos de discrepancia.

f.) Establecer el sistema a aplicar en los procesos de clasificación profesional que deban producirse en el futuro.

3.- Las Subcomisiones de Clasificación, de carácter paritario, delegadas de la Comisión Técnica de Clasificación Profesional, ejercerán las funciones siguientes:

a.) Efectuar el volcado de acuerdo con la tabla de equivalencias definitiva aprobada por la Comisión Técnica, en cada ámbito y conforme a los criterios y directrices establecidos por dicha Comisión, elevando a la misma la conclusión de su trabajo, en el plazo máximo de 2 meses, a partir de que quede fijada definitivamente la tabla de equivalencias.

b.) Resolver en su ámbito cuantas dudas y divergencias se planteen en materia de Clasificación Profesional.

c.) Para el ejercicio de cualesquiera tipo de acciones administrativas o judiciales relacionadas con la clasificación profesional será preceptivo solicitar de la Subcomisión informe previo. El citado informe se evacuará en el plazo improrrogable de dos meses.

4.- Hasta la finalización de los trabajos correspondientes de la Comisión y Subcomisiones, se mantendrán vigentes los sistemas de clasificación existentes en cada empresa. La estimación inicial para la realización de estos trabajos será de 4 meses. Este plazo podrá ser prorrogado si así lo acuerda la Comisión de Seguimiento.

CAPÍTULO III

Promoción y Formación Profesional

Art. 11. *Sistemas de promoción*

1. La promoción profesional en la empresa se producirá teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia del trabajador así como la facultad organizativa del empresario.

2. La promoción se efectuará a través de alguno de los siguientes sistemas:

- a) Promoción horizontal;
- b) Cobertura de vacantes; y
- c) Libre designación.

Art. 12. *Promoción horizontal*

1.- La promoción horizontal, basada en un proceso de formación permanente, pretende aunar el desarrollo profesional de los trabajadores con una mayor eficacia que mejore la competitividad de las empresas y favorezca su adaptación a las nuevas formas de innovación tecnológica y organización del trabajo.

2.- La promoción horizontal tiene por finalidad el impulsar y compensar los factores de eficiencia y dedicación en el desempeño de las funciones propias de su ocupación, proporcionando la necesaria motivación y estímulo al trabajador.

3.- La promoción horizontal, que comporta el incremento del nivel económico del trabajador dentro del mismo Grupo profesional, se regirá por los siguientes criterios:

a) Concurriendo los requisitos enunciados anteriormente y contando el trabajador con una antigüedad de 7 años en el nivel, promocionará al nivel económico superior, cuando exista informe favorable de la Dirección. Transcurridos dos meses sin la emisión del informe, se entenderá que éste es favorable. En caso contrario se informará a la representación del personal acreditando las causas.

b) La promoción horizontal quedará comprendida entre los 10 niveles económicos de cada Grupo Profesional.

4.- La promoción en curso de devengo a la firma de este Convenio Marco se regirá por el sistema establecido en el convenio colectivo de origen. A la siguiente promoción, le será de aplicación el nuevo sistema, salvo que, a juicio del trabajador, en el convenio de origen le correspondiera una más favorable. Para el resto de supuestos, el plazo de cómputo para la promoción horizontal se iniciará a partir del momento en que tenga lugar el encuadramiento del trabajador en el

Grupo Profesional que le corresponda. A estos exclusivos efectos, se mantendrán vigentes las tablas salariales de los convenios de origen actualizadas con los crecimientos económicos previstos en el presente Convenio Marco.

La incorporación al nuevo sistema de promoción tendrá lugar por tanto, una vez devengada la promoción en curso y/o, en su caso, ejercitada la opción a la que se refiere el párrafo anterior.

5.- El proceso de homogeneización de las tablas salariales no retrasará el inicio de la promoción horizontal ni podrá ser utilizado para disminuir sus efectos económicos.

Art. 13. Cobertura de vacantes derivadas de necesidades ocupacionales: principios generales

1.- Las vacantes producidas como consecuencia de las necesidades ocupacionales, existentes en las empresas, podrán proveerse con personal propio o acudiendo a la contratación externa.

2.- Para la cobertura de las mismas, se utilizarán los sistemas de libre designación o las pruebas de selección que en cada caso se establezcan.

3.- Las vacantes que se produzcan en el Grupo I se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

4.- Las restantes serán cubiertas, inicialmente, mediante provisión interna, teniendo preferencia los trabajadores que hubieran sido declarados disponibles o se encontraran sin ocupación efectiva, como consecuencia de los procesos de reordenación societaria o reorganización empresarial, siempre que cumplieran los requisitos y capacidades requeridas.

5.- La provisión se ajustará a criterios objetivos de mérito, capacidad e idoneidad, teniendo en cuenta las capacidades técnicas, profesionales y personales de los candidatos, pudiendo acordarse la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico.

6.- Si la cobertura comportara una promoción vertical, se encuadrará necesariamente al trabajador en el nivel 1 del Grupo Profesional superior. En todo caso, dicha promoción supondrá un incremento del 5% sobre el salario base de origen del empleado. Igual tratamiento se otorgará en los supuestos de reclasificación profesional.

7.- Se crea la Comisión de Necesidades Ocupacionales, de carácter paritario, compuesta por seis miembros de cada parte, que tendrá las siguientes competencias:

a.) Analizar y conocer las necesidades ocupacionales por empresa así como su probable evolución, siendo informada de las vacantes que se produzcan, con especificación de su número, características, perfil profesional, naturaleza del contrato, lugar de prestación del servicio y contenido de las pruebas, si las hubiere, del resultado de las mismas, así como de las contrataciones celebradas.

b.) Conocer la relación de personal disponible, si lo hubiera, en cada una de las empresas o líneas de negocio, así como sus posibles vías de recolocación.

c.) Conocer y analizar, con carácter previo, los criterios de promoción y los sistemas de evaluación del proceso de cobertura de vacantes.

La comisión se reunirá trimestralmente y, con carácter extraordinario, cuando sea solicitado por cualquiera de las representaciones.

Art. 14. Cobertura de vacantes derivadas de necesidades ocupacionales mediante el sistema de selección interna

1.- Las vacantes serán publicadas a través de los medios de difusión habituales en las empresas con la suficiente antelación a efectos de su conocimiento por los interesados.

2.- En cumplimiento de los Acuerdos de Reordenación Societaria y Reorganización Empresarial de 27 de Abril y 29 de diciembre de 1.999, para la cobertura de estas necesidades ocupacionales tendrán preferencia aquellos trabajadores que se hubieran declarado disponibles. A tal efecto la Representación Social intervendrá en los procesos que afecten a la recolocación de los trabajadores antes citados, al objeto de lograr la máxima empleabilidad del personal afectado.

Art. 15. Personal de Nuevo Ingreso

1.- La cobertura de necesidades ocupacionales con personal de nuevo ingreso se efectuará mediante sistema de selección, debiendo los candidatos superar las pruebas establecidas a tal fin por la Dirección de la empresa.

2.- Los trabajadores contratados se incorporarán al nivel salarial que le corresponda de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo V de este Convenio Marco.

3.- Podrá concertarse por escrito un período de prueba que no excederá de seis meses para los trabajadores de los Grupos Profesionales I y II, y de tres meses para los trabajadores del resto de Grupos profesionales.

4.- El período de prueba se entiende de trabajo efectivo, pudiendo interrumpirse por cese o suspensión en la prestación de servicios por cualquier causa. En el caso de reanudación de la prestación de servicios, se reanudará igualmente el período de prueba inicialmente pactado.

5.- Para el cómputo de la duración del período de prueba que se pudiera establecer a los trabajadores que presten servicio a tiempo parcial, se contabilizarán exclusivamente los días de trabajo efectivo en jornada ordinaria, entendiéndose que queda superado el mismo cuando se hayan prestado servicios tantos días laborables como los que queden comprendidos en el período de prueba de la misma duración que se pudiera establecer para un trabajador a jornada completa del mismo sistema de trabajo.

Art. 16. Formación Profesional

1.- Las partes consideran la Formación una herramienta estratégica básica dentro de la política de Recursos Humanos, que potencia el desarrollo personal y profesional de los trabajadores en busca de la consecución de una permanente actualización de los niveles de cualificación.

A tal efecto, se fomentará la formación en orden a conseguir los siguientes objetivos:

a) Eficiencia en el desempeño de las necesidades ocupacionales o puestos de trabajo.

b) Desarrollo de posibilidades profesionales.

c) Adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos, productivos y tecnológicos, con una atención especial a la formación en las nuevas tecnologías.

d) Posibilitar el cambio cultural y la creación de una identidad corporativa común.

La Dirección, como responsable de la gestión de la formación, proveerá la dotación de recursos en orden a la consecución de los objetivos anteriores, siendo obligación de los empleados realizar la formación necesaria para el desarrollo de sus conocimientos, habilidades, destrezas y experiencia.

Asimismo con el objeto de articular la intervención de la representación de los trabajadores en materia formativa y en el ámbito de aplicación de este Convenio Marco, se ratifica la Comisión de Formación, cuya composición, funcionamiento y competencias, son las pactadas en el Reglamento aprobado por la misma.

2.- Para la consecución de los objetivos anteriormente señalados, las partes firmantes del presente Convenio Marco:

a) Asumen el contenido íntegro del Convenio Nacional de Formación Continua, así como del Convenio Sectorial de Formación Continua vigentes.

b) Ratifican el Convenio sobre Formación suscrito en fecha 8 de julio de 1998, convalidando la Comisión de Formación del Grupo Endesa, con las funciones y composición pactadas.

c) Acuerdan la constitución, en cada una de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Marco, de una Subcomisión de Formación, cuya composición, funcionamiento y competencias serán establecidas mediante Convenio Colectivo adoptado en ese nivel. En defecto del mismo, a dicha Subcomisión le será de aplicación las reglas siguientes:

1ª) La Subcomisión tendrá un carácter paritario y estará compuesta por ocho miembros, siendo los cuatro que corresponden a la Representación Social designados por las Secciones Sindicales más representativas en el ámbito de la Empresa, firmantes del Convenio mencionado en el apartado 2.b) del presente artículo.

2ª) Las reuniones se establecerán con carácter ordinario con una frecuencia trimestral, realizándose cuantas extraordinarias fueran necesarias a petición de la mitad de sus miembros.

3ª) Serán competencias de las Subcomisiones de Formación:

- Conocer las necesidades de formación y las acciones formativas previstas.

- Proponer alternativas al respecto y actuaciones para estimular la participación de los trabajadores en los procesos de formación.

- Informar el Plan Anual de formación con carácter previo a su ejecución.

- Efectuar el seguimiento del Plan de Formación.

- Velar y colaborar al cumplimiento del Convenio Nacional de Formación Continua desarrollado en el Convenio Sectorial Estatal de Formación Continua en el Sector Eléctrico.

- Presentar acciones formativas complementarias para la mejor formación de los trabajadores.

3.- El Grupo Endesa, a través de Endesa S.A., así como de sus filiales, facilitará todos los medios económicos y materiales para conseguir una mejora progresiva de la formación de los trabajadores. Por tal motivo y en orden a conseguir una formación integral de calidad que permita alcanzar los fines propuestos, la asistencia a cursos de formación profesional de base, de recolocación, de perfeccionamiento y de formación para la ocupación, será de carácter obligatorio, realizándose con carácter general dentro de la jornada laboral. De resultar imprescindible su realización fuera de la jornada, se informará previamente a la representación de los trabajadores, teniendo derecho el trabajador a una compensación equivalente al tiempo empleado en el curso.

CAPÍTULO IV

Tiempo de Trabajo

Art. 17. Jornada anual de trabajo

1.- En tanto en cuanto no se alcance un acuerdo definitivo de jornada, el personal de nuevo ingreso tendrá una jornada de 1716 horas ordinarias anuales de trabajo efectivo, distribuidas de conformidad con lo establecido en los horarios aplicables en cada empresa, línea de negocio o centro de trabajo.

2.- A los trabajadores que a la firma del presente convenio disfruten de una jornada laboral inferior a las 1716 horas, se les respetará como condición más beneficiosa "ad personam".

Asimismo, los trabajadores que tuviesen una jornada superior realizarán la fijada en el apartado primero.

3.- En función de la evolución del absentismo, del control y disminución de las horas extras, así como de la favorable evolución en la aplicación organizativa de los ERES, y la implantación de medidas organizativas que permitan una saturación del tiempo de trabajo, las partes se comprometen a negociar una reducción de jornada, a partir, como máximo del 1 de Enero del 2001, y a negociar la implantación de sistemas de distribución irregular de la jornada.

Art. 18. Vacaciones anuales retribuidas

El período de vacaciones anuales tendrá una duración mínima de 24 días laborables en el año 2.000, 25 días laborables en el 2.001 y 26 días laborables en el 2.002.

Aquellos trabajadores en activo que tuvieran un régimen más favorable, lo conservarán a título personal.

CAPÍTULO V

Régimen económico

Art. 19. Estructura salarial

1.- La Estructura Salarial comprende un Salario Base (SB), que se corresponde con la retribución fijada por unidad de tiempo, y los complementos que puedan corresponder por calidad, cantidad o puesto de trabajo. Cada uno de los Grupos Profesionales se ordena en 10 niveles cuyo Salario Base es el que se detalla en la tabla del Anexo I I.

2.- A partir de la firma de este Convenio Marco, el Salario Base (SB) más los complementos de calidad, cantidad y puesto de trabajo y aquellos otros aspectos salariales expresamente previstos en este Convenio, constituyen el marco retributivo del personal de nuevo ingreso.

Atendiendo al grado de experiencia en la Empresa y considerando que el proceso de adquisición de la misma se produce gradualmente y se completa a nivel satisfactorio en un plazo que se estima de 4 años, los trabajadores ingresarán en las Empresas con un salario equivalente al 80%/a del correspondiente al nivel uno de su Grupo Profesional, incrementándose dicho porcentaje en un 5% anual a partir del primer año hasta alcanzar, el 5º año, el 100% del Salario correspondiente al Nivel uno de su Grupo Profesional.

Los años de permanencia en cada tramo de los citados anteriormente, se computarán a efectos de la promoción horizontal recogida en este Convenio Marco. Hasta tanto en cuanto no se negocie un nuevo régimen, los complementos salariales de turnicidad, de nocturnidad, de disponibilidad o retén, por tipo de jornada o puesto de trabajo y por trabajo extraordinario que perciban los trabajadores que ingresen a partir de la firma del presente Convenio se registrarán, en su cuantía y condiciones de percepción, por lo dispuesto en el convenio o pactos de Empresa vigentes cuyo ámbito geográfico de aplicación coincida con el ámbito donde se ubique el centro de trabajo en el que dichos trabajadores presten servicios.

3.- Sin perjuicio de la aplicación de lo establecido en el número 1 del presente artículo, la estructura salarial de los trabajadores que integran las plantillas actuales de las Empresas del Grupo se fijará atendiendo a las siguientes reglas:

a) Tendrán derecho al Salario Base (SB) que resulte de la aplicación de la tabla de equivalencias de su categoría a los Grupos Profesionales y Niveles, conforme a lo establecido en el Anexo II del presente Convenio y, en su caso, al Salario Individual Reconocido (SIR).

b) Se entiende por Salario Individual Reconocido (SIR) la diferencia entre el Salario Base y el Salario Fijo (SF) que los trabajadores vienen percibiendo actualmente. Este Salario (SIR) será revalorizable, en los términos que el convenio determine, y no absorbible.

c) Los actuales conceptos salariales a incluir en el Salario Fijo (SF) serán determinados en el plazo máximo de 3 meses por la Comisión Técnica de Estructura Retributiva, de carácter paritario compuesta por seis miembros por cada parte, que se crea al efecto. El Salario Fijo (SF) incluirá todas las retribuciones fijas de carácter colectivo que existan en cada Convenio de origen, de acuerdo con criterios homogéneos entre las actuales empresas, con respecto a la naturaleza de los conceptos.

Hasta tanto no se alcance acuerdo en el seno de la citada Comisión, seguirán vigentes los actuales conceptos salariales.

d) El encuadramiento de los trabajadores actuales dentro de la nueva Estructura Salarial se efectuará en un nivel igual o inferior al nivel 7 de su Grupo Profesional.

e) Los complementos de calidad, cantidad o puesto de trabajo mantendrán la regulación de los Convenios Colectivos de origen.

f) El volcado de los conceptos retributivos actuales a la nueva Estructura Salarial se efectuará atendiendo a su naturaleza, características y condiciones, con los mismos efectos que actualmente tienen sobre la garantía de EREs, pensiones, y/o cualquier otro que pudiera derivarse del mismo.

g) Se acuerda la constitución de un Fondo a distribuir en los próximos 5 años (2.0002.004) de 2.300 millones de pesetas (13.823.278 Euros) a razón de 460 millones de pesetas (2.764.658 Euros) por año, cuya aplicación práctica será acordada por la Comisión Técnica que se ha constituido al efecto.

Este Fondo solo podrá ser distribuido entre el personal que en el momento de su distribución anual se encuentre en activo, sin que pueda afectar al personal que este jubilado o prejubilado. Como referencia de trabajo la Comisión actuará de la forma siguiente:

- La aplicación de la tabla de equivalencias y la determinación de los conceptos fijos que constituirán el Salario Fijo (SF) de los actuales trabajadores, determinarán los salarios medios actuales de las empresas del Grupo por grupo profesional. El objetivo de la homogeneización es lograr, con el límite máximo del fondo establecido, que aquellos trabajadores cuyo salario fijo (SF) se encuentre por debajo de la media tienda a situarse en el nivel que corresponda al salario medio del grupo profesional.

h) Los conceptos fijos de carácter individual que vinieran percibiendo los trabajadores se mantendrán como complementos personales en función de su propia naturaleza.

5.- El Salario Base (SB) y, en su caso, el Salario Individual Reconocido (SIR) se distribuirán en doce pagas de igual importe más dos pagas extraordinarias que se abonarán en los meses de Julio y Diciembre y en proporción al tiempo trabajado en el semestre inmediatamente anterior.

6.- Los conceptos que tengan su origen en la permanencia o vinculación a la empresa (antigüedad, premios de vinculación, permanencia, etc.) pasarán a ser complementos personales para el personal en plantilla a la firma de este Convenio Marco, manteniéndose el sistema de devengo que tenían en su convenio de origen.

7.- El Salario Real (SR) es la suma del Salario Base (SB) más los complementos de calidad, cantidad y puesto de trabajo, al que se le añadirá, en caso de percibirlo, el Salario Individual Reconocido (SIR) y los complementos fijos personales.

CAPÍTULO VI

Protección Social Complementaria

Art. 20. Complemento de Incapacidad Temporal y Maternidad

1.- En las situaciones de Incapacidad Temporal derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, y durante el período comprendido desde el primer día a partir de la baja hasta el séptimo, ambos inclusive, de permanencia en tal situación, el personal percibirá el 92,5% del salario real (SR), y desde el octavo día en adelante percibirá el 100% del mismo.

Durante la Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, así como en los casos de maternidad, se percibirá el 100% de dicho salario.

2.- La Empresa podrá comprobar la existencia, causa y duración de la enfermedad o lesión, incluso mediante visita de inspección en el domicilio del trabajador. Si de la información o inspección que se practique resultara comprobada simulación o que el trabajador no se encuentre impedido para el cumplimiento de sus deberes laborales, perderá el derecho al expresado beneficio, con devolución, en su caso, del complemento percibido, pasándose la correspondiente información a la Inspección de los Servicios Sanitarios de la Seguridad Social a los efectos legales, sin perjuicio de considerar el hecho como constitutivo de falta sancionable.

Art. 21. Reingreso de incapacitados

1.- Los incapacitados permanentes, cualquiera que sea la causa de su invalidez, que hubieran sido declarados aptos de nuevo para el trabajo, tendrán derecho a que se les reingrese al puesto que con carácter normal desempeñaban al tiempo de

la baja, salvo en el supuesto de que hayan cumplido la edad de jubilación, con derecho a la correspondiente pensión, debiendo solicitar el reingreso dentro del mes siguiente a la declaración de aptitud y estando obligada la empresa a que aquel se produzca dentro de los 15 días siguientes a la solicitud.

2.- Los trabajadores que hubieran cesado en la Empresa por haber quedado incursos en una incapacidad permanente, cualquiera que sea la causa de la misma, cuando tengan su recuperación funcional para oficio distinto al que venían desempeñando con anterioridad a la baja, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la primera vacante que se produzca que sea acorde con la función que pueda realizar con arreglo a sus condiciones físicas e intelectuales, sea cual fuera su edad al producirse la recuperación, y siempre que en tal fecha no tengan derecho a pensión de jubilación, y de que el trabajo a realizar por los interesados no represente un peligro para su vida o salud.

3.- Los incapacitados a que se refiere el numero uno tendrán' derecho a acceder directamente a las plazas de que se trate, computándosele asimismo la antigüedad ya devengada en la empresa con anterioridad a la fecha de la baja.

Art. 22. Planes de Pensiones

1.- El régimen de previsión previsto en los convenios colectivos de las empresas de origen no será aplicable al personal que ingrese con posterioridad a la fecha de la firma del presente Convenio Marco.

2.- El sistema de previsión social para los nuevos ingresos y para aquellos trabajadores que a la firma de este acuerdo se encuentren prestando servicio activo para la empresa, y carezcan del mismo, a partir de la firma de este Convenio Marco, se instrumentará mediante la promoción o inclusión dentro del correspondiente Plan de Pensiones de su Empresa, pero constituyendo un subcolectivo de sistema Mixto, combinando:

a.) Aportación definida para la cobertura de las contingencias de Jubilación: la aportación consistirá en un 3% del Salario de Nivel, por parte de la empresa y de una aportación voluntaria por parte del trabajador.

b.) Prestación definida para las contingencias de Fallecimiento e Invalidez total o absoluta del personal en activo en el momento de producirse el hecho causante: la prestación consistirá en el valor de los derechos consolidados más, en su caso, la cantidad necesaria para que, sumada a los derechos consolidados, garantice dos anualidades de Salario de Nivel.

3.- En aquellos sistemas donde exista obligación de aportación empresarial inferior a la aquí pactada, esta será como mínimo del 3%.

4.- Ambas partes se comprometen a trasladar los acuerdos aquí alcanzados en materia de pensiones a los respectivos ámbitos particulares, mediante la modificación de las especificaciones de los correspondiente planes de pensiones.

CAPÍTULO VII

Beneficios sociales

Art. 23. Suministro de energía eléctrica

1.- El derecho al suministro de energía eléctrica, en los términos en los que el mismo este previsto en norma, convenio colectivo o pacto que le resulte de aplicación, seguirá en vigor para el que lo viniera disfrutando a la firma del presente Convenio Marco.

2.- El personal de nuevo ingreso, y aquellos trabajadores que a la firma del mismo se encuentren prestando servicio activo para la empresa y carezcan de este beneficio, a partir de la firma de este Convenio, disfrutaran exclusivamente de la

tarifa eléctrica de empleado con un tope de 15.000 kw/h anuales, al precio de referencia a efectos de IRPF vigente en cada momento, facturándose el resto a precio de mercado. De acuerdo con el art. 26 del Estatuto de los Trabajadores, serán de cuenta del empleado las cargas fiscales derivadas del mencionado suministro.

3.- Cada trabajador tendrá derecho a la contratación, dentro del cupo máximo anual, de la potencia que estime adecuada a sus necesidades.

CAPÍTULO VIII

Dietas y Gastos de desplazamiento

Art. 24. Dietas

1.- El personal que, en comisión de servicio previamente autorizada, se desplace de la localidad donde tiene establecido su Centro de Trabajo, percibirá las siguientes dietas:

- Desayuno 550.- Pts = 3'306 €
- Una Comida/Cena 2.850.- Pts = 17'129 €

2.- Las condiciones para el devengo de estos importes serán las que rijan en la norma aplicable en cada ámbito de prestación de servicios.

3.- En un plazo de dos meses la Comisión Técnica de Estructura Retributiva establecerá las condiciones definitivas para la regulación de esta materia.

4.- El alojamiento y/o el desayuno será contratado por la empresa a su cargo en hoteles de 3 estrellas en la forma que se establezca por ésta.

Art. 25. Kilometraje

A partir de la firma de este Convenio Marco, el precio del kilometro de desplazamiento realizado en comisión de servicio con vehículo propio se fija en 36 pesetas. Para aquellas empresas que tengan un valor superior al fijado se mantendrá éste sin revalorizaciones anuales hasta que el precio aquí fijado lo iguale.

CAPÍTULO IX

Acción Sindical

Art. 26. Acción Sindical

1.- Ambas partes convienen en:

- a) Refrendar las representaciones sindicales de Grupo, reconociéndose mutuamente su condición de interlocutores para la negociación de cuantos convenios, acuerdos y pactos se concierten en el ámbito del Grupo Endesa.
- b) Mantener en las empresas del Grupo los actuales ámbitos de Representación Sindical.
- c) Regular las condiciones materiales del ejercicio de la actividad sindical en el conjunto de las empresas del Grupo así como en el Grupo mismo.

2.- En tanto no se celebre elecciones sindicales en Endesa Servicios, S.L., Endesa Energía, S.A. y Endesa Diversificación, S.A., se reconoce a los Sindicatos que cuenten con un 25% de los miembros de comités de Empresa y Delegados de Personal en el ámbito del conjunto de las empresas de este Convenio Marco, la capacidad para nombrar un Delegado Sindical en cada una de estas empresas y dos en el caso de Endesa Servicios, S.L.

3.- Por la Dirección del Grupo Endesa se procederá a proveer las estructuras sindicales del Grupo, con presencia en la Comisión Negociadora sobre materias concretas, de los medios materiales necesarios para el ejercicio de sus funciones representativas.

4.- Los pactos o usos de empresa sobre acción sindical, existentes en el ámbito de las empresas del Grupo, se mantendrán en sus propios términos hasta su renovación en su caso.

C A P Í T U L O X

Prevención de riesgos laborales

Art. 27. Principios generales

1. Las partes firmantes del presente convenio coinciden en atribuir a la seguridad y salud de los trabajadores el carácter de materia prevalente en sus relaciones recíprocas. A estos efectos, consideran de la máxima importancia el fomento, promoción y desarrollo de cuantas acciones sean necesarias para la implantación de una nueva cultura preventiva basada en el tratamiento prioritario de los aspectos relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores y en la obligación de incluir los mismos en todas las actividades que se realicen u ordenen y en todas las decisiones que se adopten.

2. Para dar cumplimiento al deber empresarial de garantizar la integridad y salud de los trabajadores a su servicio, las empresas dirigirán su política en materia preventiva a la implantación de cuantas medidas sean necesarias para garantizar una protección eficaz de la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. En ese mismo sentido y con idéntica finalidad, los trabajadores, por medio de sus representantes, serán permanentemente informados y consultados, participarán en la elaboración y colaborarán con la Dirección en la implantación de aquellas medidas.

3. Para hacer posible la citada implantación, las empresas, de acuerdo con las representaciones sindicales, proporcionarán a los trabajadores la formación en materia preventiva que resulte necesaria y dotarán a los trabajadores de los equipos y medios adecuados. Al mismo tiempo, todos los trabajadores harán un uso correcto de los equipos de trabajo y de la formación recibida en materia preventiva y utilizarán adecuadamente los medios de protección puestos a su servicio, de tal forma que se garantice su propia seguridad y la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Art. 28. Normativa Aplicable

Los aspectos relativos a la Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores de las empresas se regirán:

a) Por lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

b) Por lo dispuesto en el presente Convenio de Grupo, lo establecido en los Convenios Colectivos o Acuerdos de Empresa vigentes en las empresas que integran el Grupo ENDESA, siempre que resulten medidas más favorables para los trabajadores o sus representantes así como por lo acordado en el seno de la Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva.

Art. 29. Organización de la Actividad Preventiva

1.- En cumplimiento del deber general de prevención y al objeto de garantizar la seguridad y la salud laboral de los trabajadores a su servicio, las empresas, organizarán y desarrollarán la actividad preventiva a través del Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo ENDESA (SPM). Dentro del Servicio de Prevención, la organización preventiva se ajustará a la estructura organizativa de cada centro de trabajo garantizando, en todo momento, una adecuada protección frente a los riesgos existentes y, en cualquier caso, respetando la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención, sobre Mantenimiento de la Actividad Preventiva.

2.- El SPM se constituyó, al amparo de lo previsto en el artículo 21 del RD 39/1997, por acuerdo adoptado en fecha 31 de diciembre de 1997 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21.3 del RD 39/1997. Dicho servicio tiene la consideración de Servicio de Prevención propio de todas y cada una de las empresas que lo integran, articulándose la participación de los trabajadores, además de a través de los mecanismos existentes en cada una de las empresas, por medio de un organismo central: La Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva.

3.- El SPM forma una unidad organizativa específica, cuyos integrantes dedicarán su actividad profesional de forma exclusiva a todas las empresas adheridas a la mancomunidad, asesorando y apoyando a la empresa y a los trabajadores en todas las cuestiones relacionadas con la seguridad y salud laboral. Para el ejercicio de sus funciones el SPM cuenta con las instalaciones materiales y equipos existentes en cada una de las empresas mancomunadas asumiendo las siguientes especialidades preventivas:

- La Medicina en el Trabajo
- La Seguridad en el Trabajo
- La Higiene Industrial
- La Ergonomía.

Art. 30. Consulta y participación de los trabajadores en materia preventiva.

1.- En los lugares donde no esté articulada por los Convenios Colectivos o Acuerdos de Empresa correspondientes, la consulta y participación de los trabajadores en materia preventiva se regirá, como mínimo, por lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Donde esta consulta y participación esté regulada por Convenios Colectivos o Acuerdos de Empresa se mantendrá la actual regulación hasta su sustitución por una nueva regulación específica que, en ningún caso, suponga disminución de derechos para los trabajadores o sus representantes.

2.- En un plazo máximo de un año, se constituirá una Comisión que, actuando en el marco del presente Convenio y con los criterios anteriores, regule la estructura representativa en materia de salud laboral en las nuevas empresas que configuren el Grupo.

3.- Las partes, en el ámbito de participación en materia de Seguridad y Salud Laboral, mantendrán durante la vigencia del presente Convenio la Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva, creada mediante acta de fecha 2 de abril de 1998, y su Reglamento de 18 de junio de 1998.

CAPÍTULO XI

Comisión Paritaria

Art. 31. Comisión de Interpretación y Seguimiento.

1.- Se constituye una Comisión de Interpretación y Seguimiento de naturaleza paritaria compuesta por seis representantes de la parte social y otros seis en representación de la Dirección del Grupo Endesa.

2.- Serán funciones de la Comisión:

- a) La vigilancia y el control en la aplicación del contenido del presente Convenio.
- b) El seguimiento de la aplicación de las medidas adoptadas en cumplimiento del presente Convenio.
- c) La interpretación y resolución de los conflictos que puedan derivarse de la aplicación del clausulado del presente Convenio.
- d) Así como cualquier otra función que le sea atribuida por el presente Convenio.

3.- Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

4.- La Comisión deberá reunirse, al menos, una vez cada trimestre natural, y siempre que, existiendo causa suficiente, lo solicite la mayoría de cada una de las representaciones.

Disposiciones Finales

Primera. Incremento económico

1.- Durante la vigencia del presente Convenio Marco, las Empresas incluidas en su ámbito aplicarán un incremento del IPC real más 0,5 puntos, que se aplicará de acuerdo con la regulación de cada convenio colectivo, manteniéndose aquellos incrementos, que ya pactados en los mismos, fueran iguales o superiores a aquel.

2.- El incremento establecido en el apartado anterior será de aplicación, para el año 2.000, con efecto retroactivo desde el 1 de enero.

3.- Si el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE, registra a 31 de Diciembre de cada año un incremento superior al IPC previsto se efectuará una revisión económica en el exceso entre el IPC previsto y el IPC real y la revisión salarial se abonará tan pronto se conozca el IPC real provisional. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 2000, sirviendo, por consiguiente, como base de calculo para el incremento económico de 2001 y de 2.002 en su caso.

Segunda: Régimen aplicable al personal de minería de Andorra

Al personal del Régimen de minería de Andorra, dadas las especificidades de su actividad, se le aplicarán, del contenido del presente Convenio Marco, las cláusulas relativas a: dietas y gastos de desplazamiento, kilometraje, formación, prevención de riesgos laborales, e incremento económico para los años 2.000 y 2.001, o 2.002 en su caso.

Tercera: Régimen aplicable al personal de minería de ENCASUR

Por el carácter específico de esta empresa con respecto del resto, ambas partes convienen, que solo quedará afectada Encasur en las cláusulas relativas a formación, prevención de riesgos laborales y a las que se detallan en el Anexo IV de este Acuerdo.

Cuarta: Adscripción del personal actual en la nueva tabla retributiva

La adscripción del personal a la nueva tabla clasificatoria y retributiva, debe ser económica y profesionalmente neutra, de forma que no suponga ni mejora ni perjuicio para el trabajador.

Quinta: Mediación y arbitraje

Las partes convienen en someter las controversias relativas a la interpretación y aplicación del presente Convenio Marco que no fueran resueltas por la Comisión de Seguimiento, al Acuerdo de solución extrajudicial de conflicto (ASEC) y a los mecanismos de resolución conflictual previstos en el SIMA.

Sexta: Beneficios sociales

1.- Los beneficios sociales que resulten de aplicación por el convenio colectivo de origen se mantendrán en vigor para el que los viniere disfrutando a la firma de este Convenio.

2.- Ambas partes, en esta materia, acuerdan crear las siguientes Comisiones Paritarias de cuatro miembros de cada parte:

- a) Comisión Técnica de Tarifa eléctrica
- b) Comisión Técnica de Beneficios Sociales

Ambas comisiones analizarán la problemática en estas materias, realizando todos los estudios e informes necesarios para facilitar la solución más favorable a los intereses de las partes, proponiendo a la Comisión de Seguimiento las posibles soluciones para los temas tratados.

Séptima: Movilidad interempresas

1.- A la circulación de trabajadores le será de aplicación lo dispuesto en el art. 18 del Acuerdo de Reordenación Societaria y Reorganización Empresarial del Grupo Endesa de fecha 27/4/99.

2.- La movilidad geográfica en el seno de la empresa se seguirá regulando por las normas contenidas en el convenio colectivo de origen.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera: Régimen retributivo

La nueva estructura salarial que se contiene en el presente Convenio Marco será de aplicación desde la firma del mismo, salvo para el conjunto de los trabajadores actuales, que se efectuará una vez realizada la adaptación de los sistemas y la conclusión de los trabajos de la Comisión Técnica que efectúe el volcado en la tabla aquí pactada.

Segunda: Constitución del Grupo Profesional II bis.

Teniendo en cuenta que con anterioridad a la firma del presente Convenio Marco en las distintas empresas integrantes del Grupo Endesa existe una diversidad de sistemas de clasificación y valoración profesional, las partes acuerdan con carácter exclusivo para los trabajadores integrados a la fecha de firma del presente acuerdo en el Grupo Profesional II, mantener un subgrupo adicional denominado Grupo Profesional II bis.

La pertenencia a este subgrupo se efectuará en función de la responsabilidad, complejidad de funciones realizadas, mando, experiencia, conocimientos, formación y nivel salarial actual.

En consecuencia, los trabajadores actuales que realicen funciones correspondientes a Titulación Universitaria de Grado Medio podrán quedar clasificados en el Grupo Profesional II o en el Grupo Profesional II bis, con los niveles económicos que constan en el Anexo II.

Tercera: Adaptación de sistemas de pago y periodos de devengo

La Comisión Técnica de Estructura Retributiva determinará los criterios de conversión de los actuales periodos de devengos y fechas de pago, al nuevo sistema.

En tanto en cuanto el sistema nuevo no este establecido, seguirá en vigor el sistema actual en cada una de las empresas.

Cuarta: Dietas y Gastos de desplazamiento

Si los convenios colectivos de origen regulasen condiciones más beneficiosas a las pactadas en el presente Convenio Marco, aquellas resultarán de aplicación a título personal y con carácter no revalorizable hasta tanto sean igualadas por las aquí previstas.

Quinta: Garantías ad personam complemento de Incapacidad Temporal

Si los convenios colectivos o pactos de empresa de origen regulasen condiciones más beneficiosas a las pactadas en el presente Convenio Marco, aquellos resultarán de aplicación a título personal a los trabajadores en activo que actualmente lo ostenten.

A N E X O I I I

Régimen aplicable al personal de minería de ENCASUR

Por el carácter específico de esta empresa con respecto del resto, ambas partes convienen, que solo quedará afectada Encasur en las cláusulas relativas a formación, prevención de riesgos laborales y a las que se detallan a continuación en los términos en ellos contenidas.

PLAN DE PENSIONES

Se acuerda que el personal de Encasur que se encuentre en alta en plantilla desde la fecha del día 1.01.2001 se le incluirá en un Plan de Pensiones propio de empresa que básicamente contendrá:

1º.- La aportación anual por parte de la empresa será de un 3% del Salario Base, Salario Convenio, extraordinarias de julio, diciembre, febrero, mayo y septiembre quien las tuviere y de una aportación voluntaria por parte del trabajador.

2º.- La aportación empresarial al Plan de Pensiones quedará limitada hasta la fecha de la baja del trabajador en la plantilla de Encasur independientemente cual sea la causa o circunstancia de la misma. Queda exceptuada la baja por incorporación al E.R.E de prejubilación, en cuyo caso la obligación empresarial se extenderá hasta la fecha de su jubilación ordinaria o en su caso hasta el fallecimiento si este se produjere antes de la fecha de jubilación ordinaria (65 años con coeficiente reductor).

3º.- Una prestación definida para las contingencias de Fallecimiento e Incapacidad Permanente total o absoluta del personal en activo en el momento de producirse el hecho causante: la prestación consistirá en el valor de los derechos consolidados más, en su caso, la cantidad necesaria para que, sumada a los derechos consolidados, garantice dos anualidades del Salario Base y Salario Convenio.

INCREMENTO ECONÓMICO

El incremento económico establecido en la Disposición Final Primera se aplicará a partir del 01.01.2001 (IPC+0,5+0,5) al tener esta empresa Convenios Colectivos en vigor hasta el 31.12.2000 y para el año 2002 IPC+0,5.

Queda acordado, que dado el carácter específico de esta empresa, se excluya del fondo de homogeneización y en su sustitución se le aplique a partir del 1.01.2001 un incremento del 1 % y otro 1 % a partir del 1.01.2002.

ENERGÍA ELÉCTRICA

El personal en alta en plantilla de Encasur en la fecha del 1.01.2001, tendrá derecho al disfrute de la tarifa eléctrica de empleado con un tope de 15.000 kw/h anuales, con los requisitos del Convenio que le resulte de referencia, en este caso Sevillana y al precio de que en él se establezca a efectos de IRPF vigente en cada momento, facturándose el resto a precio de mercado. De acuerdo con el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores serán de cuenta del empleado las cargas fiscales derivadas del mencionado suministro.

Cada trabajador tendrá derecho a la contratación, dentro del cupo anual, de la potencia que estime adecuada a sus necesidades.

El beneficio del suministro de energía eléctrica sustituye y por tanto incluye dentro de su mejora los diferentes suministros de carbón para lo cual se acuerda que:

Personal con suministro dinerario de carbón:

Será beneficiario del suministro de energía eléctrica el trabajador en activo que así lo solicite, en cuyo caso se le abonará por este concepto la cantidad resultante de la diferencia entre el consumo y el abono equivalente al suministro de carbón, siendo la cantidad inicial la computada como suministro de carbón y hasta el máximo de 15.000 kilovatios.

Personal con suministro de carbón en especie o mejorado:

Este personal en el supuesto de optar por el beneficio del suministro de energía eléctrica, con su solicitud expresamente renuncia al suministro del carbón en especie o mejorado que tuviere, convirtiéndose este, en el suministro dinerario ordinario, 3260 pesetas mes o su equivalente en kilovatios, a partir del cual se le aplicará el criterio de abono establecido en el anterior punto.

El personal que opte por este beneficio de energía eléctrica queda expresamente obligado, cuando pase al expediente de prejubilación, a acogerse a la Orden Ministerial del 29 de Julio de 1999. Como beneficiario del suministro de carbón y de acuerdo con los criterios indicados en la citada Orden, en el momento de su incorporación al expediente de prejubilación, queda expresamente pactado que del complemento garantizado por Encasur en el E.R.E, se detraerá la cantidad total que le corresponda por este beneficio de carbón.

CONDICIONES GENERALES

Debido a la situación de incertidumbre en la que se encuentra el Centro de Peñarroya con respecto a sus actuales explotaciones mineras, así como el sobredimensionamiento de plantilla que actualmente existe en el citado Centro, ambas partes, en orden a no hacer más gravosa la situación existente y permitir el acceso a los beneficios de los acuerdos antes indicados convienen que por parte del Comité del Centro de Peñarroya se acuerde traspasar el compromiso de 40 ingresos pactados en los acuerdos referidos a nuevas contrataciones en este centro de trabajo incluidas dentro del Plan de la Minería 1998-2005 y para los años 2001-2005, a nivel del Grupo Endesa en el acuerdo que a tal efecto se adopte, siendo el 25% de estos 40 de nuevo ingresos en la Comarca

Sin perjuicio de lo anterior la Empresa adquiere el compromiso de incorporar los siete trabajadores correspondientes al año 2000, en la forma siguiente:

Dos trabajadores en el primer trimestre del año 2001.

Dos trabajadores antes del 31.12.2001.

Tres trabajadores a lo largo del año 2002.

La aceptación de todos los acuerdos antes reseñados supone que quedan negociadas y concluidas, a los efectos de los Convenios Colectivos con vigencia para los años 2001 y 2002, las materias económica y salarial.