

CONSEJERIA DE EMPLEO

CADIZ

I CONVENIO COLECTIVO DE NUEVA GENERADORA DEL SUR

Código convenio, 1103962

Índice

Disposiciones generales

Gestión de la organización y los recursos humanos

Modelo de retribución

Régimen económico

Jornada

Prestaciones laborales especiales

Beneficios sociales

Faltas y sanciones

Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a los trabajadores que integran la plantilla de Nueva Generadora del Sur. La Empresa podrá excluir de este ámbito a las personas que, en cada momento, desempeñen las funciones de Jefatura de la Central y de su primera línea dependiente. sin perjuicio de los derechos laborales que les correspondan por la legislación vigente.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Afecta al centro de trabajo que Nueva Generadora del Sur tiene en San Roque. Cádiz,

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente convenio tendrá una vigencia de tres años, comenzando a



computarse, con carácter retroactivo para todos los conceptos, desde el 1 de enero de 2005, hasta el 31 de diciembre de 2007.

El Convenio se prorrogará tácitamente de año en año si no mediase denuncia interpuesta con un preaviso de un mes de antelación a la finalización, ya sea de su duración inicial o de cada prórroga anual. Para lo anterior bastará que cualquiera de las partes lo comunique por escrito a la otra, remitiendo una copia a la Autoridad Laboral, debiendo la otra parte, acusar recibo.

Cuando se produzca la denuncia se estará a lo dispuesto en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Este Convenio, constituye una unidad indivisible, por lo que quedaría sin eficacia si fuese declarada nula alguna de sus partes.

Artículo 5. Comisión Mixta Interpretadora.

Las dudas y divergencias que puedan suscitarse entre las partes en relación con la interpretación o aplicación de lo dispuesto en este Convenio Colectivo, se someterán, previamente a acudir a la jurisdicción competente, a la consideración de la Comisión Mixta Interpretadora.

La Comisión Mixta Interpretadora estará formada de una parte, por los representantes legales de los trabajadores, y de otra parte por el mismo número de representantes de la empresa, y se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes.

Gestión de la organización y los recursos humanos.

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.

Artículo 7. Gestión por competencias y ocupaciones.

La organización y los recursos humanos se gestionaran de acuerdo con el modelo basado en competencias y ocupaciones, 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 8. Competencias.

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

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

Las competencias de conocimientos 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 se recogen, definen y gradúan las competencias necesarias, tanto de conocimientos como de cualidades, para el logro de los objetivos empresariales.

El Directorio de competencias, por su propia naturaleza, debe ser un documento vivo que refleje la realidad de la Empresa, respecto a los conocimientos y cualidades que se requieran en cada momento.

La Empresa mantendrá actualizado dicho directorio en función de las necesidades que surjan en cada momento.

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

Artículo 9. 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 competencias recogidas en el 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 determinado por el proceso en el que está ubicada la ocupación, su situación organizativa y sus condiciones de trabajo.

Artículo 10. Perfil de competencias de los empleados.

El perfil de competencias refleja el nivel que cada empleado tiene de las recogidas en el 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 periodo de prueba.

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 Empresa 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 11. 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 4 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, así como las titulaciones que pueden servir de referencia en cada grupo.

Grupo	Banda	Titulaciones de Referencia
I	1	Universitaria
	2	Grado superior
	3	
	4	
	5	
	6	
	7	
	8	
II	1	Universitaria Grado Medio
	2	
	3	
	4	
III	1	Formación Profesional
	2	
	3	
IV	1	Formación Profesional
	2	

Artículo 12. 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 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.

La movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por los conocimientos necesarios para ejercer la prestación laboral, así como por lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y se efectuara sin



perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador.

Artículo 13. Cobertura de ocupaciones por movimiento interno.

La empresa manifiesta su firme voluntad a cubrir las vacantes que se originen, mediante la promoción interna, para a lograr satisfacer el desarrollo profesional de los trabajadores.

En el marco de la movilidad funcional establecido en el apartado anterior, la cobertura se efectuará mediante el análisis de los perfiles de 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 apartado.

Los procesos de cobertura de ocupaciones pertenecientes a los Grupos I y II (exceptuando los Técnicos de Operación) o que requieran especial relación de confianza se gestionarán por la Unidad de Recursos Humanos.

En los procesos de cobertura de ocupaciones pertenecientes al Grupo III y IV se procederá como se indica a continuación:

a) Cobertura directa: Cuando una unidad considere que el nivel de conocimientos de un empleado cumple, con carácter general, los requerimientos de la nueva ocupación podrá proponer a Recursos Humanos la adscripción del mismo a dicha ocupación, Recursos Humanos, analizada la distancia entre el nivel personal del trabajador y el de la ocupación a cubrir, si procede, realizará su adscripción.

b) Cobertura con formación posterior a la adscripción: Cuando una ocupación no se cubra mediante cobertura directa, la unidad de Recursos Humanos podrá convocar a concurso, publicando la existencia de la vacante y los requisitos y plazos para su cobertura, al cual podrán presentarse todos los empleados pertenecientes al mismo grupo o grupo inmediatamente inferior en el que está encuadrada la vacante.

Las solicitudes de los empleados que deseen optar a la ocupación vacante y cumplan los requisitos que se establezcan serán los que formen parte del proceso de cobertura.

Cuando el candidato designado proceda de un grupo profesional inferior al de la ocupación vacante, se le adscribirá al nivel del nuevo grupo cuyo importe este más próximo al de procedencia. En el caso de que el valor económico del nuevo nivel resultase inferior al de procedencia, se le mantendrá al empleado el importe de este último.

Artículo 14. Período de Prueba.





Tanto en los casos de movimiento interno, como de contratación exterior, se establecerá un periodo 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.

La duración del periodo de prueba en la cobertura de ocupaciones por contratación exterior será:

Técnicos y titulados: 12 meses

Resto de personal: 9 meses

Y la duración del periodo de prueba en la cobertura de ocupaciones por movimiento interno será de 3 meses en todos los casos.

Artículo 15. Gestión del Desempeño.

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

Definir con claridad los valores y objetivos de NUEVA GENERADORA DEL SUR y comprometer a las personas en su logro mediante la fijación de objetivos personales y de equipo alineados con aquellos.

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 NUEVA GENERADORA DEL SUR, 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 NUEVA GENERADORA DEL SUR, 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.

Para los Grupos I,II y III 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 Empresa, con una ponderación del 70% y 30%





respectivamente, lo que permitirá determinar la retribución variable. Transitoriamente y hasta que se definan los valores corporativos de Nueva Generadora del Sur el 100% de la evaluación se realizará sobre los objetivos fijados.

Para el Grupo IV no se efectuara despliegue de objetivos y para el cálculo de la retribución variable se tendrá en cuenta el porcentaje de objetivos conseguidos por la unidad en que están encuadrados, en su planificación estratégica anual. que incluye los objetivos del cuadro de mando y los correspondientes planes operativos, con una ponderación del 100%.

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% 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 el 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.

Artículo 16. Promoción profesional.

La promoción dentro de los niveles de cada grupo profesional, se realizará cuando determine la dirección de la Empresa, teniendo en cuenta principalmente la mejora de competencias y la consecución de objetivos de los empleados, reflejados a través de la 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.

Modelo de Retribución

Artículo 17. Sistema retributivo.

El sistema retributivo distingue tres componentes de cuya suma se obtiene el salario total de cada empleado.

1. El Salario de Grupo retribuye laque 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% 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% consolidado, al que habrá que sumar el 50% 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 grupo profesionales. Por su naturaleza no es consolidable.

Los porcentajes que se aplicarán sobre los salarios de grupo y ocupación para el cálculo de la retribución variable serán los siguientes:

Grupo I	15%
Grupo II	10%
Grupo III	7%
Grupo IV	5%

El Salario de Grupo y el salario por ocupación se abonarán en doce mensualidades y dos pagas extraordinarias.

La retribución variable se percibirá una vez al año durante el primer trimestre, tras la medición del grado de cumplimiento de la planificación estratégica anual de las unidades y una vez concluido el proceso de evaluación de la gestión del desempeño.

Artículo 18. Retribución del personal de nuevo ingreso.

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

A! personal de nuevo ingreso se le adscribirá en el nivel de ingreso de grupo y banda de ocupación que vaya a desempeñar.

Posteriormente la retribución estará vinculada a la evolución profesional de cada trabajador, de acuerdo con lo que se indica en los artículos 11 y 14.

Artículo 19. 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 aquéllas que sean ineludibles de acuerdo con la naturaleza del servicio que presta la empresa.

El exceso sobre la jornada diaria se corresponderá con horas extraordinarias que tendrán el carácter de obligatorias hasta el máximo legal siempre que su realización implique prevenir o reparar averías o cubrir las bajas laborales que puedan producirse y otros daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias realizadas en periodo nocturno o en sábado, domingo o festivo tendrán un recargo de 2 por hora efectuada.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el trabajador podrá optar por compensar las horas extraordinarias con descanso o bien con la retribución económica específica. Las horas extraordinarias que se compensen con tiempo de descanso lo serán dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

La compensación con tiempo de descanso en las horas diurnas de días laborables se realizará por tiempo equivalente.

Si las horas extraordinarias fuesen nocturnas o realizadas en días de descanso, el trabajador podrá elegir entre descansar una hora y treinta minutos o hacerlo una hora y percibir el recargo establecido anteriormente.

La compensación económica de las horas extraordinarias se abonará en función del grupo y de la banda de ocupación de cada empleado.

Sólo tendrán la consideración de horas extraordinarias las que efectivamente se realicen por lo que sólo estas serán tenidas en cuenta a la hora de computar los topes legales.

Cuando el trabajador sea requerido para realizar trabajos extraordinarios



interrumpiendo su descanso, percibirá como compensación al tiempo dedicado al desplazamiento y a los gastos efectuados por el mismo el importe establecido en el artículo 27º.

Artículo 20. Dietas.

Los trabajadores encuadrados en el Grupo III y IV 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.

La dieta completa únicamente se devengará cuando por razones de trabajo sea obligado pernoctar fuera del lugar de residencia.

Los trabajadores encuadrados en los Grupos I y II estarán sujetos al régimen de gastos a justificar. Los trabajadores pertenecientes al Grupo II que realicen turnos, en el caso de tener que ampliar jornada, podrán cobrar las dietas establecidas en el Artículo 27.

Artículo 21. Gastos de desplazamiento fuera del centro de trabajo.

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 que en cada momento Hacienda establezca como exenta para este concepto.

Artículo 22. Nocturnidad.

Los trabajadores percibirán un complemento de trabajo nocturno, equivalente al 15% del valor de la hora extraordinaria, por cada hora efectivamente trabajada entre las 22:00 y las 6:00 horas.

Artículo 23. Plus de turnos.

Los empleados que trabajen en régimen de turnos percibirán por cada día de trabajo efectivo un plus de turnos.

El plus de turnos no se devengará en los periodos de descanso, vacaciones, permisos, incapacidad temporal, maternidad y otros de análoga naturaleza.

Cuando por necesidades de la empresa se efectúe la suplencia a que se refiere el artículo 31, dando lugar a la realización de turno y medio o dos turnos continuadamente, los empleados percibirán plus y medio o dos pluses, en función de la jornada realizada.





Esta retribución, compensa todas las particularidades de este tipo de jornada, muy especialmente la rotación de los turnos, la realización de su jornada como de trabajo efectivo, el trabajo en domingos y festivos, la disponibilidad para suplir las ausencias de otros empleados a turnos, así como el tiempo dedicado al relevo y la prestación del trabajo de manera ininterrumpida durante el turno.

Artículo 24. Desempeño de ocupación superior.

Cuando un empleado, por indicación de la dirección de la empresa y, a la luz de lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, pase a desempeñar temporalmente una ocupación 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 todas las funciones de la ocupación.

Estas situaciones se comunicarán por las Unidades a Gestión de Recursos de la Central en el momento de producirse.

Artículo 25. Plus de Navidad y Fin de Año.

Los empleados que trabajen los días 24 y 31 de Diciembre percibirán la compensación que a continuación se indica. Tendrán derecho a este complemento los que realicen su trabajo a partir de las 22:00 h del día 24 de diciembre hasta las 22:00 h del día siguiente.

Del mismo modo lo percibirán el 31 de Diciembre.

Régimen económico.

Artículo 26. Retribuciones 2005.

Los empleados percibirán los importes correspondientes al nivel de grupo que tengan reconocido y a la banda en la que esté encuadrada la ocupación que desarrollan, de acuerdo con los valores que figuran en la siguiente tabla de retribución.





SALARIO DE GRUPO			SALARIO POR OCUPACION	
Grupo	Nivel	Anual	Banda	Anual
I..	1..	58.666	1..	26.357
	2..	53.618	2..	21.922
	3..	48.900	3..	21.488
	4..	44.491	4..	19.053
	5..	40.370	5..	16.618
	6..	36.519	6..	14.183
	7..	32.920	7..	11.748
	8..	29.557	8..	9.313
	9..	26.413		
	10..	23.475		
	11..	20.729		
	12..	18.078		
	13..	15.601		
	14..	13.285		
II..	1..	36.504	J	8.956
	2..	33.582	2..	7.623
	3..	30.746	3..	6.290
	4..	27.993	4..	5.694
	5..	25.320		
	6..	22.724		
	7..	20.205		
	8..	17.857		
	9..	15.620		
	10..	13.491		
	11..	11.462		





Grupo	SALARIO DE GRUPO		SALARIO POR OCUPACION	
	Nivel	Anual	Banda	Anual
III	1	26.640	1.	5.694
	2.	24.582	2..	4.875
	3..	22.622	3..	4.695
	4..	20.756		
	5	18.978		
	6.	17.246		
	7.	15.596		
	8..	14.024		
	9	12.528		
	10..	11.103		
IV	1	24.647	1..	4.695
	2.	22.546	2..	3.295
	3.	20.545		
	4.	18.639		
		16.824		
	6	15.050		
	7.	13.359		
	8.	11.750		
	9..	10.216		

Artículo 27^º.- Otros conceptos retributivos

Horas Extraordinarias'			GRUPO	IMPORTE
GRUPO	BANDA	IMPORTE	III ..	45
II ..	1	19	IV..	120
	2..	18	Aviso con incorporación al centro de trabajo :	
	3	17	GRUPO	IMPORTE
III	2	15	II ..	16
	3 .."	14	III ..	12
IV	1	13	IV.	8
Retribución de los turnos:			Aviso sin incorporación al centro de trabajo :6%	
GRUPO	BANDA	IMPORTE	Compensación por beneficios sociales:	
II	1	24,61	euros/año 2005	
	3	22,36	euros/año 2006	
III	3	20,53	euros/año 2007	
Dietas:			Plus de Navidad y fin de año	
TIPO		IMPORTE	De 1 a4 horas	
Desayuno ..		2,64	De 4 horas en adelante"	
Comida o cena.		15,57	Prima de revisión de contratos de ciclo combina-	
Cama..		32,44	do :	
Completa.		66,20	CONCEPTO	IMPORTE
Gastos de desplazamiento			Jornada partida prolongando de 1 a 2h	
GRUPO		IMPORTE	Jornada partida prolongando de 3 a 4 h	
II ..		20	Jornada intensiva prolongando de 1 a 4 h	
III ..		18	Jornada intensiva prolongando de 5 a 6 h	
IV ..		16	Sábados, domingo" y festivos:	
Servicio de Retén:			- De 1 a 5 h	
Disponibilidad:			- De 6 a 10 h	
GRUPO		IMPORTE		
II ..		170		

Artículo 28. Actualización Económica 2006 y 2007.

La actualización económica correspondiente a los años 2006 y 2007 será el índice de Precios al Consumo previsto para cada uno de dichos años.

Esta actualización se aplicará a todos los conceptos retributivos recogidos en el

Convenio Colectivo, a excepción de aquellos cuyo incremento venga determinado por su regulación específica.

Artículo 29. Cláusula de revisión.

Para los años 2006 y 2007 en el caso de que el Índice de Precios al Consumo registrara a 31 de diciembre de dichos años un incremento anual diferente del previsto, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate esa circunstancia, en la diferencia sobre el referido Índice de Precios al Consumo.

Jornada.

Artículo 30. Jornada Ordinaria.

El cómputo anual teórico de horas de trabajo efectivo es de 1.752 horas. La distribución horaria de la misma vendrá determinada por la asignada a la ocupación a la que el trabajador este adscrito.

La jornada laboral ordinaria tendrá dos modalidades diferenciadas: jornada partida desde el 1 de septiembre al 30 de junio y jornada intensiva desde el 1 de julio al 31 de agosto.

En jornada partida se trabajarán 8 horas 20 minutos de lunes a viernes con una interrupción de cuarenta minutos para comer. La entrada por la mañana se realizará a las 8:00 horas y la salida para el almuerzo será a las 13:30 horas. La entrada por la tarde se realizará a las 14:10 horas y la salida se efectuará a las 17:00 horas.

En jornada intensiva se trabajarán 6 horas de lunes a viernes, La entrada por la mañana se realizará a las 8 horas y la salida se efectuará a las 14 horas.

Artículo 31. Jornada a turnos.

La jornada teórica a turnos será de 1.752 horas al año. lo que corresponde a la realización de 219 turnos anuales de ocho horas continuadas. Los turnos serán cerrados, de mañana, tarde y noche.

La suplencia del personal de tumos que no pueda asistir a su trabajo se realizará con personal disponible. Si de manera excepcional 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, realizando una jornada total de doce horas durante el tiempo mínimo imprescindible o se procederá al correspondiente ajuste del calendario cuando no sea posible cubrir el turno con personal de refuerzo o mediante el doblaje.



Cuando por causas coyunturales, y de manera temporal, no se requiera la realización de la jornada a turnos, se podrá cambiar el tipo de turno o suspender su realización, comunicándolo la empresa por escrito a cada uno de los empleados afectados ya los representantes de los trabajadores con una antelación de 15 días naturales pasando el personal afectado a realizar jornada partida.

A partir de este momento el personal dejará de percibir el plus de turnos y pasará a percibir las retribuciones correspondientes a la nueva jornada, hasta que una vez cesadas las causas que originaron la suspensión vuelva a trabajar en régimen de turnos y a percibir por tanto las retribuciones inherentes al mismo

Artículo 32. Jornada mixta.

La jornada mixta será, como máximo, de 1.752 horas anuales y es la combinación de la jornada partida y de la de turnos, las normas aplicables al trabajador que realice este tipo de jornada y su retribución, serán las establecidas anteriormente para la que, en cada momento, efectivamente realice.

Artículo 33. Calendario laboral anual.

La Empresa elaborará y publicará cada año los calendarios laborales, informando previamente a los representantes legales de los trabajadores.

En el calendario laboral para el personal en régimen de jornada ordinaria se reflejarán los días laborables, los festivos y en su caso, los posibles puentes, incluyendo en este último caso la forma de recuperación, que se realizará con carácter general prolongando la jornada ordinaria en treinta minutos de lunes a jueves. Dicha recuperación se podrá realizar si el trabajador lo desea, con cargo a horas de descanso procedentes de la realización de horas extraordinarias.

Cuando por necesidades del servicio el personal sujeto a jornada ordinaria no pueda disfrutar de un día puente se acordará su sustitución por otro día equivalente alternativo cuyo disfrute no afecte a la calidad de los servicios.

Así mismo la Empresa elaborará y publicará cada año los calendarios laborales para el personal en régimen de turnos,

Artículo 34. Vacaciones.

Los trabajadores con antigüedad superior a un año dispondrán de un periodo de vacaciones de 25 días laborables.

La programación de las vacaciones se realizará por la Empresa 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 la empresa establecerá un sistema que permita en el futuro la rotación de los periodos 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. Si esta modificación originase gastos al trabajador, la Empresa le abonara los mismos previa justificación.

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.

Prestaciones laborales especiales.

Artículo 35. Servicio de Retén.

Integrantes: Forman el servicio de retén los empleados, en régimen de jornada ordinaria, que designados por la empresa, estén localizables, fuera de su horario de trabajo. y dispuestos para resolver cualquier incidencia para la que el trabajador esté capacitado, ya sea telefónicamente o bien mediante su incorporación al centro de trabajo, cuando sea preciso.

La integración en el servicio retén es obligatoria para los empleados que actualmente se encuentran adscritos o en el futuro se incorporen a alguna de las ocupaciones, que el modelo organizativo define con retén.

Objeto del Reten: El servicio de reten tiene por finalidad la reparación, fuera de las horas de jornada ordinaria, de las averías así como las actividades de mantenimiento necesarias para garantizar el funcionamiento de los equipos e instalaciones.

Composición, duración y calendario: El servicio de reten lo integrara un equipo formado por un Técnico y por uno o dos Montadores, según el calendario que la empresa elaborara y publicara anualmente.

Esta composición podrá adecuarse en cada momento a las necesidades del Servicio.

La duración de cada servicio de reten será de siete días naturales consecutivos.

El ciclo de rotación vendrá determinado por el número de trabajadores existentes en las ocupaciones afectadas. y será con carácter general de una semana de cada cuatro y excepcionalmente por necesidades del servicio podrá ser de una semana de cada tres.





Localización y activación del reten: La empresa facilitará un teléfono móvil a cada integrante del servicio de reten. Cuando se produzca un trabajo que tenga que ser atendido por el reten, la localización de sus componentes se realizará por el jefe de turno, o por la Dirección de la Central.

Una vez requeridos para presentarse en el centro de trabajo, los integrantes del reten deberán presentarse en el mismo en un plazo máximo de cuarenta y cinco minutos.

Interrupción del servicio: El servicio podrá ser interrumpido por la empresa cuando las necesidades operativas de la planta no hagan necesaria esta prestación, 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 reten con al menos una semana de antelación.

La liquidación de un servicio interrumpido sin concluir la semana, se hará en proporción a los días en que efectivamente se haya prestado el servicio.

Para volver a activar el servicio bastará con que la empresa lo comunique con al menos una semana de antelación. Se reincidirá con las personas que correspondan en el calendario establecido.

Descanso: Cuando algún integrante del reten haya estado trabajando entre las 3 horas y las 6,30 horas, disfrutará de un descanso ininterrumpido de diez horas desde la salida del centro de trabajo.

Si el comienzo del trabajo derivado de una llamada se produjese después de las 6.00 horas el empleado prolongará su jornada hasta realizar el número de horas correspondiente a su jornada ordinaria.

Sustituciones: En los casos en que sea necesaria la sustitución de alguno de los integrantes del servicio de reten, esta se realizará por el primer empleado que laboralmente se encuentre disponible y ocupe su misma condición en el reten posterior más próximo,

Conceptos retributivos: La retribución del reten 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 reten de estar localizables y dispuestos a resolver la incidencia o si fuese preciso a acudir en el tiempo establecido al centro de trabajo.





El importe de la disponibilidad por semana de reten será el establecido en el artículo 27.

Refuerzo de festivo: Se retribuirá mediante una cantidad fija por día festivo. no coincidente con sábado o domingo, que se establece en el 20% de la disponibilidad.

Aviso con incorporación al centro de trabajo: Es la cantidad que compensa al trabajador las particularidades de este tipo de prestación. Su importe será el recogido en el artículo 27.

Aviso sin incorporación al centro de trabajo: Cuando como consecuencia de un aviso no sea necesaria la incorporación al centro de trabajo se abonara, como compensación a las incomodidades que reporta el aviso así como al tiempo dedicado al mismo, la cantidad establecida en el artículo 27. Este importe comprende todas las llamadas que se produzcan por la misma incidencia en el intervalo de dos horas. Si como consecuencia de la misma incidencia se requiera dentro del período de las dos horas la presencia en el centro de trabajo, solamente se abonara la modalidad de aviso con incorporación al centro de trabajo.

b) Reglamentarios.

Desplazamiento: Cuando un integrante del reten. a consecuencia de un aviso, deba incorporarse al centro de trabajo percibirá, como compensación del tiempo dedicado a la incorporación o al regreso a su domicilio ya los gastos derivados de este desplazamiento los importes establecidos en el artículo 27.

Tiempo de trabajo: Únicamente se retribuirá mediante el abono de horas extraordinarias el tiempo realmente dedicado a la realización del trabajo, se computará a estos efectos el que medie entre su llegada y salida definitiva del centro una vez finalizada su intervención. Los trabajos para los que se avise al reten, se efectuaran ininterrumpidamente hasta su finalización, hasta un máximo de 12 horas.

Dictas: Cuando con motivo de los trabajos propios del reten, sus componentes no puedan estar en su domicilio dos horas antes del comienzo normal de la jornada percibirá la dieta de desayuno, cuando el regreso a su domicilio al medio día se realice con posterioridad a las 14:30 horas, percibirán dieta de comida y cuando regresen después de las 22 horas, dieta de cena.

Artículo 36. Refuerzo de Reten.

Es la actividad realizada por el personal adscrito al servicio de reten que no estando designados para la realización de sus funciones con el fin de asegurar el buen funcionamiento de la instalación acuden a la misma cuando son requeridos





para ello, será de carácter voluntario.

Integrantes: El servicio de refuerzo de reten estará integrado por los empleados adscritos al servicio de reten que no estando designados para la realización de sus funciones se incorporen al centro de trabajo interrumpiendo su descanso, **Activación:** Este servicio se activara por el responsable del área del empleado afectado o persona en quien delegue.

Conceptos retributivos: la retribución por refuerzo de reten se compone de dos tipos de conceptos:

a) Específicos.

Disponibilidad: Se abonara 1/7 de la disponibilidad correspondiente al grupo profesional al que se encuentren encuadrados.

Aviso con incorporación al centro de trabajo: Es la cantidad que compensa al trabajador las particularidades de este tipo de prestación, Su importe será el establecido en el artículo 27.

Aviso sin incorporación al centro de trabajo: Cuando como consecuencia de un aviso no sea necesaria la incorporación al centro de trabajo se abonara, como compensación a las incomodidades que reporta el aviso así como al tiempo dedicado al mismo, la cantidad establecida en el artículo 27. Este importe comprende todas las llamadas que se produzcan por la misma incidencia en el intervalo de dos horas. Si como consecuencia de la misma incidencia se requiera dentro del período de las dos horas la presencia en el centro de trabajo, solamente se abonará la modalidad de aviso con incorporación al centro de trabajo.

b) Reglamentarios.

Desplazamiento: Cuando un integrante del refuerzo del reten, a consecuencia de un aviso, deba incorporarse al centro de trabajo percibirá, como compensación del tiempo dedicado a la incorporación o al regreso a su domicilio y a los gastos derivados de este desplazamiento los importes recogidos en el artículo 27.

Tiempo de trabajo: Únicamente se retribuirá mediante el abono de horas extraordinarias el tiempo realmente dedicado a la realización del trabajo, se computara a estos efectos el que medie entre su llegada y salida definitiva del centro una vez finalizada su intervención. Los trabajos para los que se aviso el reten, se efectuaran ininterrumpidamente hasta su finalización, hasta un máximo de 12 horas.

Dietas: Cuando con motivo de los trabajos propios del refuerzo del reten. Sus componentes no puedan estar en su domicilio dos horas antes del comienzo

normal de la jornada percibirá la dieta de desayuno, cuando el regreso a su domicilio al medio día se realice con posterioridad a las 14:30 horas, percibirán dieta de comida y cuando regresen después de las 22 horas, dieta de cena.

Artículo 37. Prima de revisión de centrales de ciclo combinado.

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.

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 párrafo siguiente.

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.

Importe de las retribuciones: Las cantidades a percibir en concepto de primas de revisión para el año 2005, son las que figuran en el artículo 27:

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

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

Beneficios sociales.

Artículo 38. 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: Durante los años 2005, 2006 y 2007 la Empresa de acuerdo con los objetivos de política social establecidos fijará la dotación económica que se destinará a anticipos reembolsables, cuyo procedimiento de concesión se regulará mediante normativa interna.

Ayuda de estudios: Durante los años 2005, 2006 y 2007 los trabajadores y sus hijos podrán acceder a las ayudas de estudios que tenga establecidas la Empresa. en los términos y condiciones recogidas en la normativa interna.

Compensación por otros beneficios sociales: Como compensación a otros beneficios sociales solicitados por los trabajadores en la negociación colectiva y con la finalidad de hacerlos extensivos a todos los empleados en función de sus necesidades personales y familiares se establece, además de los anteriores, un fondo social que podrá utilizarse en el futuro para satisfacer las demandas sociales que puedan generarse, cuya cuantía se establece en el artículo 27º y que se hará efectivo en 12 veces correspondiendo con la paga mensual. En el caso de que en el futuro se establezcan servicios de carácter social, el importe correspondiente a este fondo se asignará obligatoriamente al beneficio, entre los posibles, que cada trabajador designe en cada momento.

Faltas y sanciones.

Artículo 39. Faltas.

Se consideran faltas los incumplimientos laborales de los trabajadores, que podrán ser sancionados por la dirección de la Empresa de acuerdo con lo que se dispone a continuación y en la legislación vigente.

Artículo 40. Faltas leves.

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- a) Los incumplimientos de jornada que no excedan de 30 minutos en el periodo de un mes.
- b) La falta de respeto o consideración a clientes, jefes, camareros o subordinados, de carácter leve
- c) 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.





d) 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 41. Faltas graves.

Serán consideradas faltas graves las siguientes:

a) Los incumplimientos de jornada superiores a 30 minutos y que no excedan los 90 minutos, en el periodo de un mes.

b) La falta al trabajo sin causa justificada un día en el periodo de un mes.

c) 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.

d) La reincidencia o reiteración en falta dentro de un periodo de tres meses, con excepción de las del apartado a)

e) Aquellos comportamientos que aún desarrollados fuera del ámbito laboral perjudican a la Empresa por la utilización de los medios de ésta o de elementos representativos de la misma

f) Simular la presencia de otro trabajador en el centro de trabajo.

g) 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

h) 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 42. Faltas muy graves.

Serán consideradas faltas muy graves las siguientes:

a) Los incumplimientos de jornada superiores a 90 minutos en el periodo de un mes.

b) La falta al trabajo sin causa justificada dos o más días en el periodo de un mes.

c) La falta de respeto o consideración a clientes, jefes, compañeros o subordinados, de carácter muy grave.

d) La reincidencia o reiteración en falta grave dentro de un periodo de seis meses



con excepción de las del apartado a)

e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.

f) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

g) Ejercer cargos o prestar colaboración en compañías cuyas actividades puedan suponer concurrencia o competencia con la actividad propia de la Empresa o dedicarse a negocios relacionados con los de la Empresa.

h) En general, cualquier comportamiento que suponga transgresión grave de la buena fe contractual o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Artículo 43. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse serán las siguientes:

a) Por falta leve.

- Amonestación verbal
- Amonestación escrita
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

b) Por falta grave.

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días

c) Por falta muy grave.

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 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 la apertura de un expediente disciplinario con comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, así como a la representación de los trabajadores en caso de existir y a la sección sindical del sindicato al que estuviere afiliado.





Las fallas 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 la que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Si se produjese la apertura del expediente disciplinario. 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.

