

DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN

Núm. 58.205

Departamento de Economía y Empleo

RESOLUCIÓN DE 14 DE ABRIL DE 2014 DEL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA Y EMPLEO POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA EMPRESA ENDESA GENERACIÓN S.A. CENTRO MINERO DE ANDORRA.

Visto el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, por la que se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo para el personal laboral de la empresa Endesa Generación S.A. centro minero de Andorra para los años 2013 a 2017 (código 44000862012009, suscrito el día 7 de febrero de 2014, de una parte por representantes de la empresa y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

El Director del Servicio Provincial de Economía y Empleo,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del referido CONVENIO COLECTIVO en el Registro de Convenios Colectivos de la Subdirección de Trabajo de Teruel, con notificación a las partes firmantes del mismo.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia de Teruel.

Teruel, 14 de abril de 2014.- EL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA Y EMPLEO, Francisco Melero Crespo.

ACUERDO ENTRE LAS REPRESENTACIONES SOCIAL Y ECONOMICA DE LA EMPRESA ENDESA GENERACIÓN, S.A., EN LA NEGOCIACION DEL XIII CONVENIO COLECTIVO SINDICAL MINERO PARA LOS AÑOS 2013, 2014, 2015, 2016 Y 2017.

En Andorra, a 7 de febrero de dos mil catorce, se reúnen las Representaciones Social y Económica del Centro Minero de Andorra, propiedad de Endesa Generación, S.A., con objeto de proceder a la adopción de los acuerdos relativos al XIII Convenio Sindical Minero, aplicable al Centro Minero de Andorra (Teruel), para los años 2013 a 2017.

I.- CAPACIDAD DE LAS PARTES:

Ambas partes se reconocen y aceptan por una parte, como representación del personal comprendido en el ámbito del Convenio Colectivo y, por otra, de la Sociedad, con capacidad para convenir y adoptar acuerdos sobre negociación colectiva.

II.- ANTECEDENTES:

El presente Convenio sustituye al XII Convenio Sindical Minero vigente durante los años 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012, así como a las Revisiones del mismo efectuadas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3º del XII Convenio Colectivo Sindical Minero.

III.- ACUERDOS:

Ambas partes, Social y Económica, convienen en redactar el XIII Convenio Colectivo Sindical Minero, de acuerdo con el articulado siguiente:

CAPITULO PRIMERO

Ámbito de Aplicación

Artº. 1º.- Ámbito territorial y funcional.

El presente Convenio será de aplicación en el Centro Minero de Andorra (Teruel), de la Empresa ENDESA GENERACIÓN, S.A., al personal perteneciente al Sector Minero, regido por el Estatuto del Minero, y demás normas de aplicación.

Artº. 2º.- Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a los trabajadores de la Empresa ENDESA GENERACIÓN, S. A., pertenecientes al Sector Minero, sometidos a las disposiciones del Estatuto del Minero, y demás normas de aplicación.

Queda excluido de su ámbito de aplicación:

a) El personal comprendido en el número 3 del Artº. 1º del Estatuto de los Trabajadores, así como el afectado por las Relaciones Laborales de carácter especial, relacionadas en el Artº. 2º de dicho cuerpo legal.

b) El personal perteneciente a la 1ª Categoría de los Grupos Profesionales 1º, 4º, y 5º (actual Grupo 0 en el IV Convenio Marco de Endesa).

Artº. 3º.- Ámbito temporal.

1. El presente Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017.

Con independencia de la fecha de su publicación oficial en el B.O.P. de Teruel y salvo mención expresa en contrario, las condiciones económicas previstas en el mismo se aplicarán desde el día de la fecha de su firma.

2. El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación por escrito, con un plazo de preaviso de seis meses a la fecha de su vencimiento. En caso de no mediar denuncia, se entenderá prorrogado, en idénticas condiciones, por períodos anuales.
3. En el supuesto de que las partes no alcanzasen acuerdo dentro del periodo de vigencia, denunciado el convenio con la antelación establecida en el apartado anterior, el presente convenio extenderá su vigencia por un periodo adicional de 12 meses a contar desde la fecha del vencimiento inicialmente establecido o prorrogado, a la finalización del cual –sin haberse alcanzado acuerdo- se dará por finalizada la misma.

Art.º 4º.- Incremento económico.

1. De acuerdo con lo pactado en el IV Convenio Colectivo Marco de Endesa, dadas las especiales circunstancias que afectan de modo directo al beneficio de la Compañía, el ejercicio de 2013 no conllevará incremento económico.
2. Para cada uno de los años siguientes de vigencia ordinaria del Convenio, el incremento general del Convenio, consolidable y revalorizable, será el que se concreta a continuación:

2014	:	0,6 %
2015	:	1,0 %
2016	:	1,0 %
2017	:	1,0 %

3. Con carácter adicional al incremento general del Convenio para los ejercicios de 2014, 2015, 2016 y 2017 se realizará un pago, no consolidable y de acuerdo a los porcentajes que figuran en la tabla adjunta, siempre y cuando el resultado de dividir el EBITDA total de cada uno de dichos años, de las empresas incluidas en el ámbito funcional del convenio, entre el coste nómina del personal afectado por el mismo en el año en cuestión, se encuentre incluido en los tramos que se concretan en la siguiente tabla:

EBITDA/coste nómina es superior al EBITDA/ coste nómina del personal de Convenio del año anterior entre el 0,01% y 9,99% el pago será del 0,5 %.

EBITDA/coste nómina es igual o superior al EBITDA/coste nómina del personal de Convenio del año anterior entre un 10% y el 19,99% el pago será del 1%.

EBITDA/coste nómina es igual o superior al EBITDA/coste nómina del personal de Convenio del año anterior en una porcentaje igual o superior al 20% el pago será del 2%.

EBITDA/CL Año X con respecto al EBIT- DA/CL Año X-1	Entre el 0,01% y el 9,99%	Entre el 10% y el 19,99%	≥ 20%
	0,5%	1.0%	2%

A efectos de calcular el EBITDA total de las empresas incluidas en el ámbito funcional del convenio se considerará la cifra del “Resultado Bruto de Explotación” del Negocio Eléctrico de España y Portugal incluido en las Cuentas Anuales Consolidadas auditadas por ENDESA, deducido el importe del “Resultado Bruto de Explotación” de las empresas incluidas en el perímetro de consolidación del Negocio Eléctrico de España y Portugal que no forman parte del ámbito funcional del Convenio. El cálculo realizado, así como el de “Costes nómina del personal de Convenio” será revisado por el Auditor de Cuentas Externo de ENDESA que emitirá el correspondiente “Informe de Procedimientos Acordados” Este pago se abonará en la primera nómina posible después de la aprobación por la Junta General de Accionistas de los resultados del año.

4. Sin perjuicio de las compensaciones o absorciones legal o convencionalmente previstas, el incremento económico a que hace referencia los números anteriores se aplicarán desde el uno de enero de 2014, sobre todos aquellos conceptos retributivos que tengan la consideración de revalorizables, a excepción de las horas extraordinarias, cuyo importe se mantendrá congelado durante la vigencia del presente Convenio.
5. Si en los años 2015, 2016 y 2017 el resultado de la fórmula que se concreta a continuación es superior a 2, se efectuará una revisión económica por dicho exceso abonándose tal revisión en el mes de febrero de cada año. Tal incremento, consolidable y revalorizable, se abonará con fecha de efecto 1 de enero de cada año sirviendo como base para el año siguiente y así sucesivamente.
- 6.

$$(\text{IPC subyacente a impuestos constantes} + \text{IPC real}) / 2 > 2$$

CAPITULO II
Organización del Trabajo

Art °. 5º.- Organización del trabajo.

1. La Organización y dirección del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, según señalan los artículos 4º y 7º de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Minería del Carbón, sin perjuicio de las facultades legales que competen a los representantes Sindicales del personal en esta materia.

CAPITULO III
Clasificación del personal

Art °. 6º.- Clasificación del personal.

El personal afectado por el presente Convenio, quedará clasificado dentro de los grupos profesionales, sub-grupos, categorías, niveles y cargos que se indican a continuación:

GRUPO I. PERSONAL TÉCNICO TITULADO DEL EXTERIOR

Categoría 2ª:

- Ingeniero Técnico, Facultativo, Perito, Jefe.

Categoría 3ª:

- Ingeniero Técnico, o Facultativo, o Perito, Subjefe, A.T.S.,

Categoría 4ª:

- Ingeniero Técnico, Facultativo, Perito, Auxiliar.

GRUPO II. PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO DEL EXTERIOR

Categoría 1ª:

- Jefe de Servicio.

Categoría 2ª:

- Maestro de Taller.
- Delineante Proyectista.
- Topógrafo de 1ª.

Categoría 3ª:

- Vigilante de 1ª.
- Encargado de Servicio.
- Topógrafo de 2ª.

Categoría 4ª:

- Vigilante de 2ª.
- Oficial Técnico de organización de servicios.

Categoría 5ª:

- Auxiliar Técnico de organización de servicios.

GRUPO III. PERSONAL OBRERO DEL EXTERIOR

Profesionales de Oficios Varios

Categoría Especial:

- Jefe de Equipo.

Categoría 1ª:

- Oficial de Oficio de 1ª.

Categoría 2ª:

- Oficial de Oficio de 2ª.

Categoría 3ª:

- Ayudante de Oficial de Oficio.

GRUPO IV. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN.

Categoría 2ª:

- Jefe de 2ª (en niveles Especial A y B).
- Programador de Informática.

Categoría 3ª:

- Oficial de 1ª.

Categoría 4ª:

- Oficial de 2ª.

Categoría 5ª:

Auxiliar Administrativo

GRUPO V. PERSONAL DE EXPLOTACIONES A CIELO ABIERTO

A) Personal Técnico Titulado

Categoría 2ª:

- Ingeniero Técnico, Facultativo, Perito, Jefe, Topógrafo Titulado.

Categoría 3ª:

- Ingeniero Técnico, Facultativo, Perito, Subjefe, Topógrafo Titulado.

Categoría 4ª:

- Ingeniero Técnico, Facultativo, Perito, Auxiliar, Topógrafo Titulado.

B) Personal Técnico no Titulado

Categoría 1ª:

- Jefe de Servicio.

Categoría 2ª:

- Maestro de Servicio o Topógrafo de 1ª.

Categoría 3ª:

- Encargado de Servicio, Topógrafo de 2ª.

Categoría 4ª:

- Técnico de Organización y Servicios.

Categoría 5ª:

- Auxiliar técnico de organización y servicios.

C) Profesionales de Oficios Varios

Categoría Especial:

- Jefe de Equipo.

Categoría 1ª:

- Oficial 1ª, Maquinista especial

- Oficial de Oficio de 1ª, Oficial de 1ª Maquinista

Categoría 2ª:

- Oficial 2ª, Maquinista, Oficial 2ª Conductor.

- Oficiales de Oficio de 2ª.

Categoría 3ª:

- Ayudantes de Oficial de Oficio.

Categoría 4ª:

- Peón Especialista.

E) Personal Administrativo y Servicios Auxiliares

Categoría 3ª:

- Oficial de 1ª.

Categoría 4ª:

- Oficiales de 2ª, Operadores de pantalla.

Categoría 5ª:

- Almacenero.

Las funciones para el personal de cielo abierto quedan descritas en el Anexo IX.

Art 0. 7º.-

La Clasificación del personal establecida es meramente enunciativa, no estando, por tanto, obligada la Empresa a tener cubiertas todas las categorías mientras los Servicios no lo requieran y pudiendo crear otras nuevas cuando la índole del trabajo a realizar así lo exija.

Las profesiones y especialidades que se definen en el nomenclátor de la derogada Ordenanza para la Minería del Carbón, siguen siendo validas a los efectos de este Convenio Colectivo.

CAPITULO IV

Régimen Económico

Sección 1ª.

Conceptos que tienen la consideración de salario

Art 0. 8º.- Sueldo y Salarios.

1. Se establecen como Sueldos de Convenio por día efectivo de trabajo para la jornada normal, correspondiente a cada categoría laboral, los que se consignan en la Tabla Salarial que figura en el Anexo I de este Convenio.

2. Se establece como Salario Complementario, el correspondiente a cada categoría laboral, que se consigna en el ANEXO II, abonándose por día efectivo de trabajo.

Art 0. 9º.- Complemento del puesto de trabajo: Plus de Trabajo nocturno.

Este complemento se percibirá por día efectivo de trabajo de acuerdo con los importes que se consignan en el Anexo nº III.

Tendrá derecho al cobro de este plus, el personal que trabaje de noche a partir de las 22,00 horas; al que empezando antes de dicha hora rebase aquélla en más de dos horas, y aquel que comenzase a trabajar antes de las 5,00 de la mañana.

Art. 10º. Complementos por calidad o cantidad de trabajo.

INCENTIVOS Y PRIMAS

1.

1.1.- Primas indirectas.-

Son los incentivos que se abonan en concepto de prima de baremo para los puestos indirectos, adaptando las tablas para su pago por día efectivo de trabajo, consignándose las mismas en el Anexo nº V del presente Convenio.

1.2.- Explotaciones a Cielo Abierto.

Para el personal que presta sus servicios en el Cielo Abierto, se establece una retribución variable denominada Incentivo y compuesta por el Incentivo de Productividad y por el Incentivo de Disponibilidad, cuyo cálculo y aplicación se hará de conformidad con lo establecido en el Acuerdo de 27 de julio de 2011, cuyo texto se adjunta como Anexo X al presente Convenio.

Los valores, pactados para toda la vigencia del Convenio, del Incentivo de Productividad y del Incentivo de Disponibilidad, ambos para el coeficiente 1, se recogen en el Anexo VII, no siéndoles por tanto de aplicación la revalorización establecida en el artículo 4.2 del presente Convenio.

2.- Horas Extraordinarias.

Se establece como principio general que los trabajadores habrán de desarrollar su máxima capacidad y su conocimiento profesional para conseguir el óptimo rendimiento durante la jornada ordinaria de trabajo. Partiendo del carácter voluntario que tienen las horas extraordinarias según las leyes vigentes, excepcionalmente, la Dirección de la Empresa, podrá recabar de los trabajadores, en los mismos términos que se vienen realizando en la actualidad, la realización de éstas siempre y cuando no existan voluntarios que las quieran realizar, y sólo en los siguientes casos:

a) Accidente, inundaciones, deslizamiento de taludes, bombeo, ventilación o energía eléctrica, que por su carácter excepcional puedan poner en grave riesgo la seguridad del personal o la producción normal o a las instalaciones.

b) Trabajos cuya acción pone en marcha o cierra a los demás, cuando por circunstancias especiales inherentes a la propia explotación sea imprescindible iniciar.

c) Operaciones necesarias para el mantenimiento y conservación de las minas o de sus instalaciones esenciales.

d) Sustitución imprevista del personal de turno o el de servicios inaplazables.

Dado el carácter restrictivo con que se contemplan las horas extraordinarias en el presente Convenio, la Dirección de la Empresa se compromete a instrumentar los medios precisos para que, en la medida de lo posible, los supuestos anteriores se reduzcan al máximo, así como para que, salvando siempre la realización de las tareas enunciadas, las horas extraordinarias se repartan del modo más equitativo posible entre los trabajadores.

Ante cualquier duda que surja sobre el apartado 2, párrafo 1, del art. 11º del presente Convenio, ambas partes se someterán en cuanto a su interpretación jurídica se refiere, al art. 35 del Estatuto de los Trabajadores, al art. 9º del Estatuto del Minero y a las demás normas legales y reglamentarias que resulten de aplicación.

El valor de las horas extraordinarias es el que figura para cada categoría en el Anexo IV de presente Convenio.

3. Compensación en domingos y festivos.

El personal que por necesidades del servicio, trabaje en domingo o festivo, percibirá por cada uno de dichos días, una compensación equivalente al 40 por 100 del importe de los incentivos y primas devengadas en los referidos días, así como del valor diario del sueldo de convenio, antigüedad y salario complementario, incrementados en los porcentajes pactados para el presente Convenio.

4. Plus dedicación especial.

Plus de Listería. Como consecuencia de su específico régimen de trabajo a relevos, los administrativos de listería percibirán un plus por día de efectivo de trabajo de 5,72 €.

Art. 11º.- Complementos de vencimiento superior a un mes.

1. Gratificaciones extraordinarias.

El personal afectado por el presente Convenio percibirá por el concepto de Gratificaciones extraordinarias el importe de una doceava parte del sueldo de convenio anual correspondiente a su categoría laboral, incrementado con el complemento personal de antigüedad exclusivamente para quien a título "ad personam" mantuviese el derecho al mismo, en cada uno de los meses de Julio, Septiembre y Diciembre de cada año.

El valor de la bolsa de vacaciones para 2013 será de 2.052,90 € para todo el personal afectado por este Convenio. Este importe se verá incrementado cada año en el porcentaje acordado en el art. 4 del presente Convenio.

La paga de Abril, que integra en una sola las denominadas de Santa Bárbara, Puentes, Mayo y Cesta de Navidad, se incrementará cada año en el porcentaje acordado en el presente Convenio.

2. Participación de beneficios.

El importe de dicha paga es el que se expresa en la siguiente tabla:

PARTICIPACION EN BENEFICIOS (AÑO 2013)

<u>NIVELES SALARIALES</u>	<u>EXTERIOR Y CIELO ABIERTO</u>
1.....	1.957,54 €
2.....	1.886,77 €
3.....	1.856,54 €
4.....	1.745,12 €
5.....	1.653,09 €
6.....	1.610,62 €
7.....	1.596,46 €

Los importes de esta paga, expresados en el cuadro anterior, se revalorizarán cada año en el porcentaje acordado.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, percibirá la parte proporcional de la participación en beneficios al tiempo trabajado.

3. Paga de Eficiencia.

De acuerdo con lo dispuesto en el Anexo I (Apartado Incremento Económico), del IV Convenio Colectivo Marco de Endesa, el personal incluido en el presente Convenio tendrá derecho a la Paga de Eficiencia que se recoge en la Disposición Final Primera de dicho texto Convencional, siendo su importe de 1.522,58 €.

4. Gratificaciones por trabajos en Nochebuena y Nochevieja.

El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas de los días de Nochebuena y Nochevieja recibirá una compensación por valor de 94,49 €.

Art. 12.- Dietas y Gastos de desplazamiento.

De acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional Primera del IV Convenio Colectivo Marco de Endesa:

- A partir de la firma del presente Convenio, el personal que, en comisión de servicio previamente autorizada, se desplace de la localidad donde está establecido su centro de trabajo, percibirá las siguientes dietas:
Desayuno: 5,27 Euros
Una comida/ cena: 27,68 Euros
- Las condiciones para el devengo de estos importes serán las que rijan en la norma aplicable en su ámbito de prestación de servicios.
- En ningún caso se devengarán los importes anteriormente indicados cuando el coste del servicio haya sido asumido por la Empresa por medio de invitación o inclusión con el alojamiento.
- El alojamiento y/o el desayuno serán contratados por la Empresa a su cargo, en hoteles de 3 estrellas o, a su criterio, en otros de categoría superior con los que tenga establecido concierto, y en la forma en que se establezca por aquella.
- El personal que por razones de servicio tenga que realizar trabajos extraordinarios prolongando o adelantando su jornada ordinaria de trabajo y por tal motivo no pueda efectuar el desayuno, almuerzo o cena, percibirá el importe de las dietas que se contemplan en el presente artículo.
Este abono será incompatible con la percepción de la dieta por motivo de desplazamiento y deroga todos aquellos complementos regulados en los Convenios o Acuerdos de origen que retribuyan el mismo concepto.
- Kilometraje.- A partir de la firma del presente Convenio, el precio del kilómetro por desplazamiento realizado en comisión de servicio o trabajos extraordinarios con vehículo propio se fija en 34 céntimos de Euro.

Art. 13.- Norma general sobre retribuciones.

1. De conformidad con el contenido de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Minería del Carbón, las retribuciones se abonarán por día efectivo de trabajo, considerando como tales, a estos efectos, los días correspondientes al período de vacaciones, así como los de licencia por matrimonio.

Se exceptúan del pago en vacaciones y en licencia por matrimonio los siguientes conceptos retributivos: Plus de trabajo Nocturno, Horas extraordinarias, Compensación en domingos y festivos y Participación en beneficios.

Durante los días de licencia con sueldo solamente se retribuirán los días de licencia coincidentes con los días efectivos de trabajo, abonándose solamente los conceptos siguientes: Sueldo de Convenio y Complemento Personal de Antigüedad, para quien a título "ad personam" mantuviese el derecho al mismo.

2. Las retribuciones comprendidas en el presente Convenio son brutas, por lo que tanto las cargas fiscales como la Seguridad Social a cuenta del trabajador serán satisfechas por el mismo.

3. Las retribuciones del personal, cualquiera que fuese su categoría laboral, serán satisfechas por períodos mensuales, a través de entidad bancaria.

CAPITULO V

Provisión de vacantes, traslados, desplazamientos y cambios de puesto de trabajo.

Sección 1.ª

PROVISION DE VACANTES

Art. 14.- Régimen General.

Todas las vacantes que pudieran producirse se cubrirán, con carácter general, mediante el sistema de libre designación.

Los Delegados de Personal serán informados de las vacantes que se produzcan y, asimismo, tendrán derecho a ser oídos por la Dirección con carácter previo a la resolución de las mismas.

Se establece, en igualdad de aptitudes para el puesto, un derecho preferente para la provisión de vacantes externas, a favor de los hijos de los trabajadores del Centro Minero fallecidos como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional adquirida en el mismo.

Art. 15.- Período de prueba.

El personal de plantilla o de nuevo ingreso que cubra una vacante, quedará clasificado en la categoría correspondiente a la plaza obtenida al incorporarse al nuevo puesto de trabajo, si bien sujeto al período de prueba correspondiente, cuya duración será la establecida en la derogada Ordenanza de Trabajo para la Minería del Carbón y demás disposiciones legales aplicables.

Transcurrido dicho período, si éste resultara satisfactorio, el trabajador consolidará la plaza obtenida; en caso contrario, se reintegrará a la categoría de procedencia o se le rescindirán la relación laboral con la Empresa, si se tratase de nuevo ingreso.

Sección 3ª

TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTOS CAMBIOS DE PUESTOS DE TRABAJO

Art. 16.- Traslados y desplazamientos. Cambios de puesto de trabajo.

Todo lo relacionado con traslados, desplazamientos y cambios de puesto de trabajo, se regulará por lo especificado en los artículos 30 a 49 de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Minería del Carbón. Cuando exista cambio de centro de trabajo, será de aplicación el artículo 59 (Movilidad Geográfica Definitiva), del IV Convenio Colectivo Marco de Endesa.

La asignación de especialidades, a efectos de la Seguridad Social (SS), no supondrá limitación alguna para efectuar trabajos propios de la Categoría.

Cuando por razón de un traslado forzoso en su trabajo uno de los cónyuges cambie de residencia, el otro, si también fuese trabajador de la Empresa, tendrá derecho preferente para cubrir la primera vacante que se produzca de igual categoría y similar especialidad, en el Centro de Trabajo del domicilio del trasladado.

CAPITULO VI

Jornada de trabajo, vacaciones.

Sección 1ª.

JORNADA DE TRABAJO

Art. 17.- Jornada de trabajo del personal del exterior y cielo abierto.

1. El tiempo normal de presencia del personal minero de exterior y servicios sometido a régimen de jornada continuada será de 38 horas y 37 minutos y medio semanales, considerándose incluido dentro de dicho cómputo temporal 15 minutos de interrupción por jornada, para que el personal pueda efectuar su descanso.

La jornada semanal se realizará normalmente de lunes a viernes en jornadas diarias de 7 horas y 43 minutos y medio de presencia.

2. En cuanto al personal de servicios, cualquiera que sea su grupo profesional y categoría laboral sometido al régimen de jornada partida, el número de horas efectivas de trabajo será de 38 horas por semana repartidas de lunes a viernes, divididas en mañana y tarde, con el tiempo de interrupción para la comida que se establezca en el calendario laboral correspondiente.

3. Para los trabajadores de las Explotaciones a Cielo Abierto su jornada laboral será de 38 horas, de lunes a viernes, compensándose la reducción de 40 a 38 horas a razón de 12 descansos anuales retribuidos como vacación y con la siguiente distribución:

a) Hasta 4 días se establecerá su planificación en cuanto a su disfrute en la Zona.

b) Los 8 días restantes serán a disfrutar individualmente, por lo que seguirán haciendo jornadas de 8 horas y siete minutos y medio.

4. El personal de jornada partida que excepcionalmente y por necesidades del servicio trabajase en día no laborable, descansará en un día de la semana siguiente, que previamente se designará, preferentemente en lunes o viernes.

5. El personal de Administración proveniente de las antiguas Oficinas Generales de la Zona, cualquiera que sea la categoría y grupo profesional a que pertenezca, realizará una jornada continuada de siete a catorce horas desde el

15 de junio al 15 de septiembre y del 24 de diciembre al 6 de enero, con el mismo tratamiento que el resto de los Centros ubicados en zonas.

6. Los horarios quedan establecidos según el Anexo VIII.

Art. 18.- Horario de trabajo.

Dentro de los regímenes de jornada anteriormente indicados, se determinarán por la Dirección los horarios y en su caso los calendarios de las distintas dependencias del Centro de trabajo, sujetándose al cumplimiento de los preceptos vigentes. (Según el Anexo VIII).

Art. 19.- Cambios de jornada y horarios de trabajo.

Con carácter general el personal que preste su trabajo en un régimen determinado de jornada u horario y haya de pasar transitoria o definitivamente a otro régimen de jornada u horario distinto al que venía realizando, quedará sometido a todos los efectos al nuevo régimen de jornada u horario.

Art. 20. Comienzo y fin de la jornada de trabajo.

La jornada de trabajo se empezará a contar y se considerará terminada en el respectivo puesto de trabajo.

Sección 2ª VACACIONES

Art. 21.- Duración de las vacaciones.

1. La duración de las vacaciones de todo el personal, cualquiera que sea el grupo o categoría laboral en el que esté encuadrado, será de veinticinco días efectivos de trabajo.

Aquellos trabajadores que en los doce meses anteriores al comienzo del disfrute de las vacaciones hubieren asistido al trabajo como mínimo 215 días, dentro de los cuales se computarán los de baja por accidente laboral, tendrán derecho a un día más efectivo de vacaciones.

El trabajador que en el tiempo hábil a que se refiere este artículo no tuviere completado un año efectivo de servicio, disfrutará de los días de vacaciones en proporción al tiempo de servicios prestados.

2. Los trabajadores de las explotaciones a Cielo Abierto, disfrutarán sus vacaciones del 16 de agosto al 9 de septiembre y del 24 de diciembre al 5 de enero. No obstante lo anterior, en cada uno de los años de vigencia de este Convenio, la Dirección y los representantes de los trabajadores podrán negociar un calendario de vacaciones para ajustar las fechas a las que resulten más convenientes para las partes.

3. Exclusivamente durante la vigencia del presente convenio, se considerará festividad a todos los efectos el día 4 de diciembre, fiesta de Santa Bárbara, pagándose ese día como día de vacaciones.

4. Durante la vigencia del presente convenio, se garantiza el disfrute de los catorce festivos anuales. Aquel festivo que coincida en sábado, será trasladado al viernes o lunes más próximo, salvo que se pacte por las partes otras fechas, abonándose dicho día como vacación.

Art. 22.- Pago anticipado de las vacaciones.

El personal tendrá derecho a percibir el pago de sus haberes correspondientes a los días de vacaciones, antes de iniciar éstas, y su liquidación se efectuará de acuerdo con el promedio de retribución de los días de trabajo efectivo comprendidos en los tres meses anteriores a su disfrute.

CAPITULO VII

Trabajos de diferente categoría

Art. 23.- Trabajos de superior categoría.

1. Cuando por necesidad de la Empresa se encomiende a un trabajador, durante más de cinco días y de forma continuada, la totalidad de las funciones correspondientes a categoría profesional superior a la que tiene asignada, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia del salario existente entre ambas, desde el primer día en que empezó a realizar dichas funciones. En todo caso, la realización de estas funciones se formalizarán por escrito.

2. Transcurridos los períodos que después se señalan, en los que la situación indicada se mantenga de forma continuada, o por acumulación de fracciones superiores a cinco días durante el período de un año, el trabajador tendrá derecho a ser consolidado en la Categoría sin que sea necesario proceder a la convocatoria de la vacante.

Los períodos para acceder a cada una de las categorías que a continuación se indican, son los siguientes:

- Titulados de Grado Medio: 120 días trabajados.
- Resto del personal : 180 días trabajados.

3. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación y, por lo tanto, el trabajador no generará el derecho a la consolidación de la Categoría, en los supuestos siguientes:

- a) En los casos de sustitución por enfermedad o accidente, vacaciones, permisos y ocupación de cargos oficiales que no produzcan excedencia forzosa, en que las sustituciones comprenderán todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, si bien el trabajador percibirá la retribución correspondiente al puesto de superior categoría desempeñado.
- b) Cuando los trabajos de categoría superior sean encomendados a un productor bajo supervisión y responsabilidad de otro de categoría superior, durante los períodos máximos anteriormente citados, con la finalidad de capacitarle para otros puestos de trabajo.

Art. 24.- Trabajos de categoría inferior.

Si la Empresa, por necesidades del servicio, encomendase a un productor trabajos de categoría inferior a la suya, siempre que no vaya en menoscabo de su dignidad y formación profesional, el trabajador vendrá obligado a realizarlos, conservando todos los derechos correspondientes a su categoría y debiendo ser informados los representantes de los trabajadores.

No se considerará como menoscabo de la formación profesional realizar las tareas conexas a la función principal del trabajador que, con carácter complementario y transitorio, pueden serle encomendadas.

Lo establecido en este artículo no será aplicable cuando el cambio fuese a petición propia, ya que, en este supuesto, se estará a lo convenido por ambas partes.

Art. 25.- Disminución de aptitud para el trabajo.

Cuando por enfermedad o accidente el productor quede disminuido en su aptitud para el trabajo que habitualmente venía desarrollando, podrá ser destinado a otro puesto que no suponga menoscabo para su dignidad profesional.

Al personal que se le destine a puesto compatible con su capacidad, se le asignará el sueldo convenido y complemento personal de antigüedad, siempre que a título "ad personam" mantuviere el derecho al mismo, correspondiente a la última especialidad que haya desempeñado con plena capacidad, y la prima o incentivo del nuevo puesto de trabajo.

CAPITULO VIII

CÓDIGO DE CONDUCTA Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artº. 26.- El capítulo de "Código de Conducta y Régimen Disciplinario" se regirá, de conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Primera del IV Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa, por lo dispuesto en el Capítulo XIX (Arts. 129 a 139) de dicho IV Convenio Marco.

CAPITULO IX

FORMACIÓN PROFESIONAL

Art. 27.- Formación Profesional.

De conformidad con la Disposición Adicional Primera del IV Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa, en materia de Formación Profesional se estará a lo dispuesto en el Capítulo VII (Arts. 31 a 33) del citado IV Convenio Marco.

CAPITULO X

Protección Social Complementaria

Artº. 28. Complemento a la prestación económica de la Seguridad Social por incapacidad temporal y maternidad.-

1. A tenor de lo dispuesto en el Anexo I (apartado Complemento I.T.) del IV Convenio Colectivo Marco de Endesa, en las situaciones de incapacidad temporal (IT) 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 trabajador percibirá el 92,5 por 100 del salario real (SR) y, desde el octavo día en adelante, el 100 por 100.

Durante la IT derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, así como en los casos de maternidad y riesgo durante el embarazo y la lactancia, se percibirá el 100 por 100.

2. El Servicio de Prevención Mancomunado podrá proponer, y la Comisión de Participación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva determinará, medidas específicas para el control y disminución del absentismo.

Asimismo, dicho Servicio propondrá y la mencionada Comisión certificará anualmente, el porcentaje de absentismo por enfermedad común del conjunto de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, dando traslado del mismo, a la CNMC.

3. En función del porcentaje de absentismo por enfermedad común de cada año la empresa complementará la prestación de la seguridad social para las situaciones de IT por enfermedad común y accidente no laboral en los siguientes términos:

a) Si el índice de absentismo del año anterior es igual o inferior al 3% el trabajador percibirá desde el primer día de la baja el 100% de su salario real.

b) Si el índice de absentismo del año anterior es superior al 3% el trabajador percibirá durante el período comprendido entre el primer y el séptimo día de la baja, ambos inclusive, un 92,5% de su salario real y desde el octavo día en adelante el 100% del mismo.

4. En aquellos supuestos en que el trabajador, de conformidad con la normativa de Seguridad Social, no acredite período de cotización suficiente para causar derecho a la prestación económica de la Seguridad Social o cuando ésta le fuera suspendida por la entidad gestora legalmente habilitada para ello, el complemento a abonar por la Empresa para garantizar las percepciones previstas, para cada supuesto, en el presente artículo, se calculará considerando que el trabajador percibe la prestación económica de la Seguridad Social que le hubiera correspondido de acreditar cotización suficiente o de no habersele suspendido la prestación.

5. La empresa continuará abonando el complemento a que hace referencia el presente artículo, durante el tiempo que trascurra entre la baja en la Seguridad Social por agotamiento del plazo máximo establecido con carácter ordinario (12 meses) ó prorrogado (18 meses) y la resolución que dictamine sobre la posible declaración de incapacidad permanente del trabajador.
En el supuesto que al trabajador le fuera reconocida una incapacidad permanente en cualquiera de sus grados se procederá a regularizar la situación económica desde la fecha de efectos de dicho reconocimiento, debiendo el trabajador proceder a la devolución de la diferencia entre el complemento abonado y el que, en su caso, le corresponda desde la situación de incapacidad.
6. Por salario real se entiende: sueldo base, salario complementario, complemento personal de antigüedad, para quienes lo mantengan a título "ad personam", prima de baremo, complemento cielo abierto, incentivo de productividad, beneficios, pagas extras y los pluses correspondientes a cada jornada de trabajo.
7. Accidentes sin baja (Jornal Clínica).- Cuando un trabajador se accidente y, por indicación del Servicio Médico, no deba causar baja para el trabajo, el importe del jornal de clínica que debe percibir durante el tiempo que dure esta situación, será del 100 por 100 del sueldo de convenio, complemento personal de antigüedad, para quienes lo mantengan a título "ad personam", salario complementario e incentivos que correspondan, todos los cuales se abonarán por día efectivo de trabajo, de la misma forma que viene efectuándose hasta el presente.

Artº. 29. Defunción y Seguro Colectivo de Vida.

1. La Empresa abonará 1.191,04 € a los familiares que vivan a expensas de cualquiera de sus productos que falleciesen, elevándose dicha suma a 1.558,36 €, cuando la defunción se debiera a accidente de trabajo.
Tanto en uno como en otro caso, las anteriores cantidades serán incrementadas en 381,14 € por cada hijo menor de 21 años o mayor incapacitado que el productor dejase a su fallecimiento.
2. Seguro colectivo de vida.- Se establece un Seguro colectivo de Vida para todo el personal fijo de plantilla afectado por el presente Convenio de 24.040,48 €. en caso de muerte natural e invalidez permanente absoluta y de 48.080,97 € en casos de muerte derivada de accidente.
Dicho seguro, concertado con MAPFRE, será abonado el 60 por 100 por la Empresa y el 40 por 100 por el trabajador.

Artº. 30. Asistencia a los actos de entierro y funeral.-

La Empresa autorizará la asistencia a los actos de entierro y funeral del trabajador fallecido a causa de accidente de trabajo, o de muerte natural en el trabajo, a todos los compañeros afectados por este Convenio, salvo servicios mínimos.

Artº. 31. Previsión Social Complementaria

El personal incluido en el ámbito de aplicación del XIII Convenio Colectivo Sindical Minero, se regirá en materia de Previsión Social Complementaria por lo dispuesto en el "Reglamento del Plan de Pensiones de los empleados del Grupo Endesa", en virtud de su pertenencia a alguno los colectivos definidos en la Disposición Adicional Tercera del citado Reglamento, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado "Plan de Pensiones" del Anexo I del IV Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa.

No obstante lo anterior, para el personal incluido en el colectivo "Endesa Minería de Aragón" recogido en la D.A. Tercera del Reglamento del Plan de Pensiones de los Empleados del Grupo Endesa, se establecen las siguientes garantías adicionales a los compromisos derivados de su condición de partícipe del mencionado Plan de Pensiones:

Prestación de Viudedad y Orfandad.-

En caso de fallecimiento del trabajador se generará el derecho a las siguientes prestaciones:

Prestación de viudedad a favor del cónyuge superviviente consistente en una renta vitalicia constante de 96,16 euros mensuales pagaderos por meses vencidos.

Prestación de orfandad a favor de los hijos del fallecido consistente en una renta constante de 18,03 euros mensuales pagaderos por meses vencidos.

Ambos complementos se mantendrán mientras la Seguridad Social abone la correspondiente pensión.

Incapacidad Permanente Absoluta.-

En caso de incapacidad permanente absoluta del trabajador, éste tendrá derecho a una prestación consistente en una renta vitalicia constante de 96,16 euros mensuales, pagaderos por meses vencidos, que mantendrá en tanto perdure su condición de incapacitado absoluto.

CAPITULO XI Labor Social

Art. 32. Comisión de Asuntos Sociales.

La Comisión de Asuntos Sociales estudiará y propondrá a la Dirección de la Empresa las oportunas resoluciones relativas a los asuntos de dicho carácter que afecten al personal.

Todas las Comisiones que actualmente figuran en la Empresa, serán paritarias, admitiendo como máximo un número de cuatro miembros en cada Comisión (dos miembros por la Dirección y dos por la Representación Social).

Art. 33.- Suministro de Energía Eléctrica.

1. En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 51 del XI Convenio Colectivo Sindical Minero, con las modificaciones previstas en el IV Convenio Colectivo Marco de Endesa.

2. El personal pasivo, se regirá por las mismas normas.

Art. 34. Ayuda para Estudios.

Este artículo se mantiene recogiendo en su integridad el Art. 47 del XVI Convenio Eléctrico y el Acta de Criterios sobre Ayuda de Estudios de fecha 25 de Enero de 1.996, para la aplicación práctica y uniforme del mismo.

Se establece en los siguientes términos:

A) Ayuda para estudios con destino a los hijos de los productores.

Primero.- Beneficiarios: Podrán ser beneficiarios de la Ayuda para estudios los hijos de los trabajadores fijos de plantilla, en situación de activo, así como los hijos de los productores que, habiendo tenido la consideración de hijos de plantilla hayan fallecido o estén en situación de jubilación o invalidez permanente, siempre que dependan económicamente de sus padres o tutores y no presten trabajos retribuidos por cuenta ajena, siendo aplicable la ayuda en el caso de los hijos de los trabajadores temporales únicamente en el tiempo previsto de duración del contrato.

Los estudios deben ser cursados en centros estatales o privados debidamente reconocidos o autorizados por el Ministerio de Educación u otros Organismos oficiales, o asistir a guarderías infantiles provistas de la pertinente licencia municipal hasta alcanzar la edad de iniciación en la Educación Preescolar.

Segundo.- Conceptos que comprende la Ayuda para estudios:

- a) Reserva de plaza en el Centro.
- b) Inscripción.
- c) Matrícula.
- d) Reconocimiento médico y test psicotécnico.
- e) Libros de texto.
- f) Libros de escolaridad.
- g) Honorarios de enseñanza.
- h) Calefacción.
- i) Seguro escolar.
- j) Título académico.
- k) Comedor, siempre que los gastos derivados de la media pensión se produzcan como consecuencia de realizar la comida de mediodía en comedores de centros docentes o, alternativamente, transporte escolar siempre que sea realizado en medios colectivos con destino al centro. En cuanto al transporte urbano no escolar se constituye el módulo de 66,61 € para el año 2.008.

Esta opción deberá efectuarse a principios de cada curso

escolar, no pudiendo modificarse en el transcurso del mismo.

- l) El material escolar se abonará de conformidad con los siguientes módulos íntegros, por curso escolar para el año 2.008:

- Educación Infantil:	8,01 €.
- Enseñanza Primaria y ESO 1er, Ciclo:	16,32 €.
- Bachillerato, Formación Profesional y ESO 2º Ciclo	24,52 €.
- Estudios Universitarios:	35,61 €
- Idiomas y música.	24,52 €.

Tercero.- Cuantía de la ayuda de estudios.- Con carácter general, la ayuda para estudios consistirá en el abono del 60 por 100 de los gastos de enseñanza que han quedado enumerados, estableciéndose no obstante las siguientes excepciones:

- a) Cuando los beneficiarios de la ayuda para estudios realicen éstos fuera del lugar de la residencia habitual de sus padres o tutores, por no existir en dicho lugar Centro de Enseñanza correspondiente a los estudios de que se trate, se abonará el 60 por 100 de los gastos enumerados y, además, el 60 por 100 de los gastos de estancia en Colegios, Residencias y Establecimientos de Hostelería.

Cuando el hospedaje tenga lugar en viviendas familiares o en pisos propios o alquilados, la Empresa abonará trimestralmente un módulo de 1.069,40 €. brutos.

Se establece un módulo de 5,54 €/día lectivo sin servicio de comedor o alojamiento a los alumnos residentes en Internados, Residencias o Colegios Universitarios, como compensación económica a incrementar a la factura de gastos que presenten por tal concepto los afectados por el trimestre vigente.

Previamente los beneficiarios deberán aportar un Certificado acreditativo de que el Centro donde se hospedan no facilita tales servicios en los días no lectivos (sábados, domingos y otros festivos).

b) Cuando los beneficiarios de la ayuda para estudios realicen estos fuera del lugar de residencia habitual de sus padres o tutores, a pesar de existir en este lugar Centro de Enseñanza correspondiente a los estudios de que se trate, tendrán derecho a percibir el importe de los mismos conceptos que les hubieran correspondido de realizar los estudios en el lugar de la residencia habitual.

Cuarto.- Sistema de Pago: El importe de la ayuda para estudios será abonado trimestralmente, previa comprobación por el Negociado de Asuntos Sociales, de los justificantes de los gastos realizados, que se han de presentar en la primera decena de los meses de diciembre, marzo y julio.

Si el hijo de algún trabajador fuera beneficiario de beca de estudios de entidad ajena a la Empresa tendrá la obligación de ponerlo en conocimiento de la misma y el importe de la ayuda para estudios se abonará solamente sobre gastos que excedan de la cuantía de la beca, destinándose a atenciones especiales la parte de la Ayuda de estudios que no se abone al beneficiario.

B) Ayuda para estudios con destino a los propios trabajadores de la Empresa: El personal de la plantilla de trabajadores hijos de la Empresa que cursen estudios de interés para su formación, a juicio de la Sociedad, tendrá derecho a que le sea abonado el 70 por 100 de los gastos correspondientes a los conceptos sobre los que recae la Ayuda para estudios con destino a los hijos de los trabajadores.

Artº. 35. Anticipos y Créditos.-

De acuerdo con lo establecido en el Anexo I, párrafo b) del apartado "Beneficios Sociales", del IV Convenio Colectivo Marco de Endesa, se establece, con los mismos criterios en cuanto a su constitución y vigencia que los previstos en los artículos 79 a 82 de dicho IV Convenio Marco, un fondo cuya cuantía será proporcional a la prevista en aquél, en función de la plantilla existente en el Centro Minero de Andorra.

Artº. 36.- Otras atenciones sociales.

La Empresa, continuando su política social, mantiene las atenciones sociales que se detallan.

- Generales.- Servicio externalizado de Economato, Servicio externalizado de comedor, Fiesta de Santa Bárbara. Medallas de bronce y plata del INI.

CAPITULO XII

Prevención de Riesgos Laborales

Artº. 37. En esta materia se estará a lo dispuesto en el Capítulo XVII del IV Convenio Colectivo Marco de Endesa, sin perjuicio de lo establecido en el RD 3255/1983 de 21 de Diciembre por el que se aprueba el Estatuto del Minero, así como en el RD 2857/1978 de 25 de Agosto por el que se aprueba el Reglamento General para el Régimen de la Minería y el RD 863/1985 de 2 de Abril por el que se aprueba el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera y sus disposiciones complementarias.

CAPITULO XIII

PLAN DE IGUALDAD

Art. 38. Se establece un Plan de Igualdad que se regirá, de conformidad con lo previsto en la Disposición Adicional Primera del IV Convenio Colectivo Marco de Endesa, por lo dispuesto en el Capítulo IX del citado texto Convencional, que se transcribe literalmente a continuación.

SECCIÓN I

MEDIDAS TENDENTES AL FAVORECIMIENTO DE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 39. Políticas de Recursos Humanos.

El principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su correlato de no discriminación por razón de género informará con carácter transversal todas las actuaciones empresariales y estará presente en cualesquiera de las políticas de Recursos Humanos de la Empresa y de modo muy especial en las que hagan referencia a los procesos de selección, formación, promoción profesional, retribución y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Al objeto de hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación a que hace referencia el punto anterior, la Empresa pondrá en marcha las actuaciones necesarias para la consecución de los siguientes objetivos:

1º. En materia de Selección y Promoción Profesional:

- a) Garantizar la inexistencia, en las ofertas de empleo y en la publicación de las vacantes que se generen, de cualquier requisito relacionado directa o indirectamente con el sexo, incluidas las referencias a la exigencia de esfuerzo físico.
- b) Facilitar la incorporación de las mujeres en las vacantes que se produzcan en aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas.

A estos efectos se adoptarán, entre otras, las siguientes medidas:

1. Utilización de canales de comunicación y difusión de ofertas de trabajo que faciliten la captación de personal femenino: universidades con mayores porcentajes de mujeres, asociaciones, colegios profesionales o instituciones dedicadas a la promoción e impulso de la mujer.

2. En los supuestos de igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y capacidad, tendrán preferencia para la contratación o adjudicación de las vacantes que se generen, en el Nivel Competencial de que se trate.
 3. Informar, formar y motivar a las mujeres para que participen en procesos de selección o promoción a puestos de trabajo tradicionalmente masculinos.
- c) Posibilitar la participación de las trabajadoras y trabajadores, en situación de excedencia o con reducción de jornada, en ambos casos por motivos familiares o maternidad, en los procesos de cobertura de vacantes que se produzcan en el ámbito de Endesa.
- Se instrumentará un procedimiento para garantizar la efectividad de este derecho, dando traslado del mismo a la Representación Social en el seno de la Comisión de Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales.
- d) Facilitar la incorporación de las mujeres a puestos de decisión y con mayores cuotas de responsabilidad.

2º En materia de Formación:

- a) Facilitar el acceso a la formación de las trabajadoras y trabajadores en situación de excedencia o con jornada reducida, en ambos casos por motivos familiares, maternidad o violencia de género, siempre y cuando sea adecuada para el desempeño de su trabajo tras la reincorporación, o para su futuro desarrollo profesional.
- Se instrumentará un procedimiento para garantizar la efectividad de este derecho, dando traslado del mismo a la Representación Social en el seno de la Comisión de Formación.
- b) Desarrollar programas formativos en habilidades y competencias directivas y de mando. A lo largo de la vigencia del IV Convenio Colectivo Marco de Endesa, este colectivo tendrá la posibilidad de realizar, al menos, una acción formativa de este tipo.

3º.- En materia de retribuciones:

- a. Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias retributivas por razón de género.

A tal efecto se entiende que, a igual Nivel Competencial, las diferencias retributivas sólo estarán justificadas por el abono de los complementos salariales de cantidad, calidad o puesto de trabajo, así como cualquier otro expresamente establecido en la regulación convencional, y aquellos que con carácter "ad personam" tengan su justificación en situaciones derivadas de los Convenios de origen.

- b. Garantizar que toda promoción o mejora económica de carácter discrecional reconocida por la Empresa obedecerá de manera razonable y objetiva a parámetros de rendimiento y aportación profesional, resultados obtenidos, cumplimiento de objetivos o destacado comportamiento laboral, quedando absolutamente vedada cualquier discriminación por razón de género o derivada del disfrute de cualesquiera medidas de conciliación o protección de la maternidad y la paternidad previstas en el presente Capítulo.

4º.- En materia de Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:

- a) La Dirección de la Empresa y la Representación Social realizarán campañas informativas y de sensibilización de la plantilla tendentes a fomentar un entorno laboral en el que resulte inaceptable cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo: edición y distribución de material divulgativo, realización de jornadas de prevención del acoso, etc.
- b) El Código de Buenas Prácticas en esta materia, elaborado en el seno de la Comisión de Igualdad, será objeto de nueva difusión y comunicación a la plantilla por la Dirección de la Empresa con motivo de la entrada en vigor del IV CMGE.
- c) La prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, se acomodará a lo establecido en el citado Código de Buenas Prácticas.
- d) Sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario, se garantizará el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Artículo 40. Información, Comunicación y Sensibilización

En todas las comunicaciones e informaciones de la Empresa, así como en los actos públicos de divulgación, publicidad y reclutamiento se tendrá especial cuidado en la utilización de un lenguaje neutro y no sexista.

Al objeto de sensibilizar al conjunto de la plantilla sobre la importancia de respetar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como factor estratégico para la realización del pleno potencial del capital humano y la mejora de la productividad, la Dirección de la Empresa programará actos concretos de sensibilización e información (cursos, jornadas, ...etc) tendentes a promover el valor de la igualdad en el conjunto de la plantilla y a poner fin a los estereotipos e ideas preconcebidas que puedan dificultar o impedir la plena operatividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

SECCION II
MEDIDAS RELATIVAS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON LA VIDA LABORAL

Artículo 41. Adaptación de la jornada de trabajo

Al objeto de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 34, apartado 8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, las partes acuerdan el establecimiento de las siguientes medidas:

1º.- Flexibilidad horaria.

- a) Los trabajadores adscritos a horario continuado, partido y mixto tendrán derecho a solicitar la flexibilización de su jornada diaria, mediante el retraso de su hora reglamentaria de entrada, o el adelanto de la salida, hasta un máximo de 1 hora diaria.
- b) Esta flexibilidad horaria se entiende, en todo caso, como adicional a aquella que, con carácter general, tenga derecho el trabajador en virtud del horario que le resulte de aplicación en el momento de entrada en vigor de este Convenio Colectivo.
- c) Este derecho se regirá por las siguientes reglas:

1.- La concreción se efectuará, a solicitud del trabajador interesado mediante acuerdo entre éste y la Empresa.

En el caso de que no se alcanzase el citado acuerdo, la discrepancia se analizará por las partes firmantes en el seno de la Comisión de Igualdad.

2.- El modo de recuperación del tiempo de flexibilidad se determinará en el momento del acuerdo inicial bajo alguna de las tres siguientes modalidades:

- Mediante el retraso de la hora de finalización de la jornada laboral diaria en la misma medida que se retrase la entrada; o, en su caso, y siempre que sea posible, la anticipación de la hora de entrada de la jornada laboral diaria en la misma medida que se adelante la salida.

- Mediante su recuperación en el período o períodos del año natural en curso que se acuerden; sin que aquella pueda exceder de 2 horas diarias.

- En defecto de las dos modalidades anteriores, la recuperación se realizará en el año natural correspondiente, a requerimiento de la Dirección y mediando preaviso mínimo de 48 horas. En este caso la recuperación no será superior a 2 horas diarias y deberá realizarse por el trabajador, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada.

3.- La modalidad de recuperación inicialmente fijada podrá modificarse posteriormente mediante acuerdo entre las partes.

2º.- Cambio temporal de régimen horario.

a) Los trabajadores adscritos a horario partido o mixto podrán modificar temporalmente su régimen horario pasando a realizar su actividad laboral en horario continuado en los siguientes supuestos:

1.- Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 10 años o, en su caso, mayor de 10 años y menor de 18 años que tenga reconocida una discapacidad física, psíquica o sensorial.

2.- Quien precise encargarse del cuidado directo de un mayor de 18 años con discapacidad física, psíquica o sensorial, siempre que este no desempeñe actividad retribuida por la que perciba una prestación superior a 2 veces el salario mínimo interprofesional.

3.- Quien precise encargarse del cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo y no desempeñe una actividad retribuida por la que perciba una prestación superior a 2 veces el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

4.- Las víctimas de violencia de género durante el período de tiempo que permanezca vigente la orden judicial de protección a favor de la víctima.

5.- Las víctimas del terrorismo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

b) En los supuestos de los apartados 1, 2 y 3 de la letra anterior, el trabajador o la trabajadora solicitante habrá de justificar la necesidad de atender de manera directa y personal el cuidado de la persona cuya atención origina la solicitud.

A tal efecto, se entenderá que concurre causa suficiente cuando el cónyuge o pareja de hecho del solicitante, por razón de su actividad laboral, no pueda realizar las correspondientes tareas de cuidado y atención directa y personal.

En caso de discrepancia entre el solicitante y la Empresa, la solicitud se analizará por las partes firmantes en el seno de la Comisión de Igualdad.

c) Procederá, en todo caso, la modificación de régimen horario con el solo y único requisito de la solicitud del interesado en los siguientes casos:

1.- Madres y padres con hijos menores de 3 años.

En el caso de que ambos progenitores trabajasen en Endesa y en ambos concurren las circunstancias habilitadoras de este derecho, sólo uno de ellos podrá acogerse a este supuesto.

2.- Trabajadores encargados del cuidado personal y directo de ascendientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad siempre que estos tengan reconocido por la Administración Autonómica competente y de acuerdo con la clasificación establecida en el artículo 26 de la Ley 39/2006, de 14 de Diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, la consideración de dependencia severa o gran dependencia.

3.- Víctimas de violencia de género.

4.- Víctimas del terrorismo.

d) La modificación del régimen horario en los cuatro supuestos del anterior apartado c) no tendrá repercusión alguna en las retribuciones de los trabajadores.

e) En cualquier caso, finalizada la situación que origina el derecho al cambio temporal de régimen horario, los trabajadores retornarán a su horario anterior o al que convencionalmente proceda.

3º.- Reducciones de jornada

a) El personal podrá acogerse a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

b) Este derecho a la reducción de jornada se reconocerá al trabajador que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

1.- A quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida por la que perciba una prestación superior a 2 veces el salario mínimo interprofesional.

2.- A quien precise encargarse del cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida por la que perciba una prestación superior a 2 veces el salario mínimo interprofesional.

3.- A quien realice estudios para la obtención de un título académico o profesional de carácter oficial. En este supuesto el trabajador deberá acreditar de manera fehaciente un rendimiento académico suficiente, que se entenderá alcanzado cuando supere al menos, con carácter anual, 1/3 de los créditos o de las asignaturas que integran el currículo de cada curso académico.

4.- A las víctimas de violencia de género

5.- A las víctimas de terrorismo.

c) El personal tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, de al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado de menores de 18 años a cargo afectados por cáncer y cualquier otra enfermedad grave que necesite de hospitalización y tratamiento continuado, acreditado por el Servicio Público de Salud u órgano sanitario competente de la Comunidad Autónoma.

Esta reducción de jornada podrá acumularse y ejercerse alternativamente como permiso no retribuido conforme al artículo 43.d de este Convenio Colectivo.

d) En los supuestos de reducción de jornada previstos en el presente apartado 3º, la reducción proporcional de salario no afectará a la aportación empresarial al plan de pensiones, ni a los beneficios sociales previstos en el Convenio Marco o, en su caso, en el Convenio de origen que, ad personam, le resultase de aplicación al trabajador, ni a las cuantías previstas en el mismo para los anticipos y créditos para vivienda, que se mantendrán en los mismos términos previstos en el Convenio Marco para los trabajadores a jornada completa.

e) Las reducciones de jornada previstas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores. No obstante, en los supuestos previstos en los números 1 y 2, de la letra b) y la letra c) si dos o más trabajadores de cualquiera de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Acuerdo solicitasen este derecho por el mismo hecho causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo solo por razones justificadas de funcionamiento empresarial.

4º.- Excedencias por cuidado de familiares

a) Los trabajadores tendrán derecho a:

1.- Un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Durante los dieciocho primeros meses el trabajador tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de su mismo nivel competencial, en el mismo centro de trabajo y, en caso de no ser posible, en el mismo ámbito territorial.

2.- Un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por razones de

edad, accidente o discapacidad no pueda valerle por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida por la que perciba remuneración superior a 2 veces el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

Durante los dieciocho primeros meses el trabajador tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de su mismo nivel competencial.

El periodo máximo de tres años de excedencia que se prevé en el presente supuesto se computará por cada sujeto causante y podrá ser disfrutado de forma continua o fraccionada siempre que los periodos de fraccionamiento no sean inferiores a 3 meses.

b) Durante las situaciones de excedencia previstas en el presente artículo, el trabajador mantendrá el derecho al suministro de energía eléctrica en los términos previstos en el Convenio Colectivo que le resulte de aplicación. El periodo de excedencia es computable a efectos de antigüedad, teniendo el trabajador excedente derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

c) La excedencia prevista en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo solo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 42. Permisos y licencias retribuidas

1. Los trabajadores, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que, para cada caso, se especifica en los siguientes apartados:

- a) Quince días naturales por matrimonio o por inscripción en el registro oficial de parejas de hecho.
- b) Cinco días naturales en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo. (sólo padres)
- c) Cinco días naturales en los supuestos de enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

La licencia a que hace referencia el presente apartado podrá disfrutarse de forma continuada o fraccionada siempre que, en este caso, el número de horas disfrutadas cada día no sea inferior a dos. En ningún caso el número de horas a disfrutar de manera fraccionada podrá ser superior al que hubiera correspondido de disfrutar el permiso de forma continuada.

- d) Dos días en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- e) Seis días naturales en los supuestos de fallecimiento de cónyuge o de ascendientes de primer grado por consanguinidad, descendientes de primer grado por consanguinidad o afinidad y hermanos siempre que convivan en el mismo domicilio.
- f) Tres días naturales en los supuestos de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad ampliables a cuatro en el supuesto de que sea necesario efectuar un desplazamiento.
- g) Un día laborable, en los supuestos de traslado del domicilio habitual, ampliable a dos en los casos de cambio de localidad. En los supuestos de familias numerosas de categoría especial o en las que alguno de los miembros sea discapacitado, este permiso se ampliará a dos o tres días en función de que exista o no cambio de localidad.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- i) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, cuando se curse estudios para la obtención de un título oficial de carácter académico o profesional. Además, el personal en régimen de trabajo a turno al que le correspondiera trabajar la noche inmediatamente anterior al examen tendrá derecho al cambio de turno para evitar esta situación.
- j) Por el tiempo estrictamente necesario para asistir a consulta médica, en los supuestos de enfermedad del trabajador o de hijos menores de edad. Se considera incluido en este supuesto la asistencia a tratamientos de reproducción asistida.

Este permiso se extiende también a los supuestos de asistencia psicológica o jurídica a las víctimas de violencia de género o de acoso sexual o de violencia terrorista.

- k) Los trabajadores que, a lo largo de su vida laboral, hayan permanecido un mínimo de 10 años en régimen de turno cerrado tendrán derecho a solicitar, por cada año de turno, una licencia especial de 2 días retribuidos, a disfrutar exclusivamente en las fechas inmediatamente anteriores al día de la baja en la empresa por prejubilación o por jubilación.

2. Los trabajadores que no hubieren faltado al trabajo durante el año natural anterior podrán disfrutar de un día de permiso retribuido para asuntos propios. A estos efectos, tendrán la consideración de ausencias al trabajo las faltas sin justificar, las situaciones de excedencia, enfermedad y accidente, sea o no laboral, cualquiera que

fuera su causa y la duración de la baja, así como los permisos y licencias previstos en éste artículo, con excepción de los previstos en la letra h) y en el inciso final de la letra j) del número anterior.

Al día de permiso retribuido previsto en el párrafo anterior se añadirá un día adicional en los supuestos en que, cumpliéndose los requisitos previstos para el disfrute de aquél y durante el mismo período de referencia, no se hayan producido accidentes de trabajo con baja en el ámbito al que pertenezcan el centro de trabajo al que el trabajador se encuentre adscrito. A estos efectos, se considera ámbito de referencia el correspondiente a cada uno de los Comités de Seguridad y Salud Laboral previstos en el presente Convenio para los niveles de representación inferiores a la Comunidad Autónoma.

3. Las licencias retribuidas reguladas en el presente artículo podrán disfrutarse desde el mismo día en que se produzca el hecho que la genera o mientras éste persista, salvo, en el primer caso, que el trabajador hubiera completado al menos la mitad de su jornada de trabajo, en cuyo caso el cómputo comenzará al día siguiente.

A efectos de lo previsto en el presente artículo, las parejas de hecho tendrán la misma consideración que los cónyuges.

Artículo 43. Permisos y ausencias no retribuidas

1. Los trabajadores, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, sin derecho a retribución, por el tiempo y motivos que se señalan a continuación:

- a. Para la realización de trámites vinculados con adopciones internacionales, hasta un máximo de 30 días.
- b. Por asuntos personales o familiares, hasta un máximo de cuatro días/año.
- c. Por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta un máximo de 15 días/año.
- d. Por enfermedad de hijos hospitalizados por enfermedad grave, hasta un máximo de dos meses por año.

2. La falta de salario no afectará a la aportación empresarial al plan de pensiones, ni a los beneficios sociales previstos en el Convenio Marco o, en su caso, en Convenio de Origen que, ad personam, le resultase de aplicación al trabajador, ni a las cuantías previstas en el mismo para los anticipos y créditos para vivienda, que se mantendrán en los mismos términos previstos en el Convenio Marco para los trabajadores a jornada completa.

Artículo 44. Desplazamientos y cambios de Centro de Trabajo

1. Los desplazamientos con pernocta de duración superior a 15 días y los cambios de centro de trabajo que impliquen movilidad geográfica temporal o definitiva requerirán el consentimiento previo de los trabajadores afectados en los casos siguientes:

- a) Por razones de salud, debidamente acreditadas y reconocidas por los servicios médicos de empresa.
- b) Por guarda legal de algún menor de 10 años o cuidado directo de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial.
- c) Por cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

2. En los supuestos en los que la aparición de las causas mencionadas en el número anterior tuviera carácter sobrevenido al desplazamiento, el trabajador tendrá derecho a reincorporarse al puesto de trabajo de origen.

Artículo 45. Otros objetivos y medidas de apoyo en materia de conciliación de la vida familiar y laboral

1. Con objeto de facilitar una mejor conciliación de la vida personal y profesional, así como de reducir en la medida de lo posible los desplazamientos y viajes de trabajo, se potenciarán las actuaciones encaminadas a alcanzar los siguientes objetivos:

- a. Reducción, en la mayor medida posible, de las horas extraordinarias.
- b. Utilización de los sistemas de comunicación y reunión por videoconferencia.
- c. Planificación, siempre que sea posible, de las actividades formativas dentro del horario normal de trabajo.
- d. Cobertura de las necesidades ocupacionales dentro de los plazos convencionalmente previstos, evitando que se produzcan vacantes no cubiertas en aquellos supuestos en los que esté acordado el número de trabajadores y, en especial, en el régimen de trabajo a turno.
- e. Utilización, cuando el tipo de trabajo a realizar y la tecnología disponible lo permitan, del Teletrabajo como forma de organización y ejecución del trabajo, en los términos previstos en el artículo siguiente.

2. A iniciativa de cualquiera de las partes firmantes se podrán establecer acuerdos con guarderías cercanas a los centros de trabajo que pudieran estar dispuestas a ofrecer al personal de Endesa bonificaciones o reducciones sobre los precios de mercado.

Artículo 46. Teletrabajo o trabajo a distancia

En aquellas actividades que por su naturaleza se adecuen a este tipo de prestación del trabajo, siempre que se dieran las necesarias condiciones de tipo organizativo y productivo, se propiciarán experiencias de teletrabajo, ya de carácter colectivo ya individual, en orden a valorar las posibilidades de aplicación y/o implantación definitiva.

1. Estas iniciativas se llevarán a efecto mediante suscripción voluntaria por el empleado de un acuerdo individual de teletrabajo por escrito, en el que se detallarán las condiciones aplicables, garantizando, en todo caso, la igualdad de derechos y oportunidades con el resto de trabajadores, el derecho de los trabajadores a una adecuada protección en materia de seguridad y salud conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, así como el mantenimiento de las condiciones económicas y sociales de los trabajadores participantes.
2. La empresa deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional a fin de favorecer su promoción profesional, debiendo informarles de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo para posibilitar su movilidad y promoción.
3. Estos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa a efectos de poder ejercer sus derechos de representación colectiva.
4. Tanto de las iniciativas que en esta materia pudieran existir, como del contenido del acuerdo individual de teletrabajo y de la copia de los mismos, que tendrán como referencia el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, aprobado el 16 de julio de 2002 por los agentes sociales (CES, UNICE/UEAPME y CEEP), se informará con carácter previo a la Representación Social.

SECCION III

MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA LA PROTECCIÓN DEL EMBARAZO, LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD

Artículo 47. Permisos por embarazo y lactancia

En los supuestos de embarazo y maternidad o paternidad las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

1. Por lactancia de un hijo menor de doce meses ya sea natural, en adopción o acogimiento, una hora diaria fraccionable a petición del trabajador o trabajadora en dos periodos de igual duración.

El permiso retribuido diario por lactancia podrá sustituirse por una reducción equivalente de la jornada diaria que podrá materializarse al inicio o al final de la misma pudiendo incluso llegar a la sustitución de la jornada partida por un régimen de jornada continuada durante dicho periodo.

Asimismo y a elección del trabajador o trabajadora, podrán acumularse los citados periodos diarios de descanso generando un descanso continuado de 20 a 25 días laborables, en función del momento de inicio del disfrute del permiso por maternidad, el cual habrá de disfrutarse ininterrumpidamente y a continuación del descanso por maternidad.

En los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples, el periodo de reducción previsto en los párrafos anteriores se incrementará proporcionalmente y si se optase por acumular el permiso diario para su disfrute continuado este será de 40 días laborables.

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

2. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

3. Por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. El disfrute de estos derechos es compatible y acumulable con la hora de permiso por lactancia.

Artículo 48. Período de descanso por maternidad.

El período de suspensión del contrato de trabajo para los supuestos de maternidad, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente a que hace referencia el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores tendrá una duración de 17 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida y que serán ampliables en los siguientes casos:

1. En los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples el descanso se ampliará en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

2. En los supuestos de discapacidad del hijo recién nacido el descanso se ampliará en tres semanas.

En el supuesto de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso del período de suspensión a que hace referencia el presente artículo computando el mismo desde la fecha del parto y sin que se descuente la parte que la madre pudiera haber disfrutado con anterioridad al mismo.

Por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el recién nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

No obstante lo previsto en el párrafo primero del presente artículo, el período de descanso por maternidad podrá disfrutarse, a petición del beneficiario, a jornada completa o a tiempo parcial siempre que en este supuesto la reducción de jornada aplicable con cargo al mismo no sea inferior a la mitad de la jornada ordinaria diaria. Una vez se haya optado por este régimen especial de disfrute a tiempo parcial, este sólo podrá modificarse por acuerdo entre las partes.

Artículo 49. Permiso de paternidad

En los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo el padre tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo durante trece días naturales. Este permiso por paternidad será compatible con el permiso retribuido previsto en el artículo 42 del presente Convenio. En los supuestos de parto o adopción múltiple el permiso de paternidad se ampliará en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Artículo 50. Permanencia en el puesto de trabajo

Durante los períodos de embarazo y lactancia de un hijo menor de doce meses ya sea natural, en adopción o acogimiento, la trabajadora no podrá ser trasladada ni desplazada en comisión de servicio a un centro de trabajo que implique movilidad geográfica, salvo que exista acuerdo con la interesada a petición expresa de la misma. Esta garantía es aplicable también al otro progenitor en el supuesto de que ambos cónyuges o miembros de pareja de hecho trabajen en la empresa.

Cuando los supuestos a los que se refiere el párrafo anterior tengan carácter sobrevenido al desplazamiento o traslado de la trabajadora, tendrá derecho durante el año siguiente al del traslado o desplazamiento de reincorporarse al centro de trabajo de origen.

Artículo 51. Vacaciones

1. Cuando como consecuencia del embarazo o del disfrute de los períodos de descanso asociados al mismo una trabajadora no hubiera podido disfrutar las vacaciones correspondientes al año del nacimiento, éstas podrán disfrutarse a lo largo del año siguiente al correspondiente a su devengo.

2. En la elaboración de los calendarios anuales de vacaciones se tendrá en cuenta la situación especial de las trabajadoras embarazadas, dando preferencia a las mismas en los supuestos de concurrencia con otros trabajadores.

3. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de descanso descrito en artículo 48 del presente Convenio se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de descanso aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 52. Seguridad y salud laboral durante el embarazo

1. A partir de la notificación por la trabajadora a la Empresa de su situación de embarazo, se procederá a revisar la evaluación de su puesto de trabajo adoptando, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas necesarias para evitar que puedan producirse riesgos que afecten negativamente a la salud de la trabajadora o del feto.

2. Siempre que sea posible, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural se facilitará a la trabajadora un puesto de trabajo compatible con su situación y en su mismo centro de trabajo. De no ser posible se procederá a la suspensión del contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 53. Derechos vinculados a la protección del embarazo, la maternidad y la paternidad.

1. Al objeto de compatibilizar el ejercicio de la prestación laboral de las trabajadoras embarazadas que presten servicio en régimen de trabajo a turno, con su estado de gestación y con una adecuada protección tanto de su salud como de la del feto y del recién nacido menor de 12 meses, las trabajadoras y, en su caso, los trabajadores tendrán los siguientes derechos:

- a) Modificación del turno de trabajo, pudiendo incluso quedar adscritas al turno de su elección <mañana, tarde o noche> de manera continuada durante el tiempo que dure el embarazo y, cualquiera de ambos progenitores, durante la lactancia de los menores de 12 meses.
- b) Reducción de la jornada ordinaria diaria, con reducción proporcional del salario, entre una y cuatro horas. La reducción de jornada motivada por esta situación no afectará a los beneficios sociales ni a las aportaciones que, en su caso, efectuase la empresa al plan de pensiones. Cuando las vacaciones se disfruten en período de reducción de jornada, los días de vacaciones previstos en el Convenio Colectivo Marco de Endesa se ampliarán en la misma proporción que se reduzca la jornada.
- c) A la no realización de horas extraordinarias. En este sentido, si existiese un régimen pactado de sustituciones para los supuestos de ausencias, la trabajadora o trabajador, a petición propia, deberá ser excluido del mismo hasta que el menor cumpla 12 meses de edad.

2. Para que el ejercicio de estos derechos por la trabajadora embarazada o madre o padre de un menor de 12 meses, cause la menor repercusión posible sobre el resto de los trabajadores adscritos al mismo puesto de trabajo y, por tanto, afectados por las sustituciones de la trabajadora o trabajador que hubiera que realizar, la Empresa adoptará las siguientes medidas:

- a. Siempre que sea posible se formalizarán contratos a tiempo parcial o contratos de puesta a disposición a través de Empresas de Trabajo Temporal, para sustituir a la trabajadora o trabajador durante los periodos de ausencia.

- b. Cuando por circunstancias vinculadas al mercado de trabajo no fuera posible acudir a la contratación externa, la Empresa adoptará cuantas medidas estén a su alcance para hacer compatible el ejercicio del derecho de las trabajadoras o trabajadores con el mínimo perjuicio de sus compañeros. A tal efecto se podrá adoptar alguna de las siguientes medidas:

1º. Realización de convenios especiales con Empresas de Trabajo Temporal o con el SPEE, para que por éstos se tenga a disposición de Endesa, un pool de trabajadores de los distintos puestos de trabajo a turno que puedan incorporarse allí donde fueran necesarios.

2º. Preparación de trabajadores de otras unidades menos críticas para que puedan sustituir a las trabajadoras o trabajadores a turno.

La Empresa programará planes específicos de formación para disponer de trabajadores con los conocimientos y competencias necesarias para el desempeño de los puestos de trabajo a turno.

Los trabajadores de otras unidades que, a solicitud de la empresa, acepten voluntariamente suplir a la trabajadora o trabajador a turno durante las ausencias a que hace referencia el punto 1 del presente artículo, percibirán, además de las retribuciones asociadas a su régimen de trabajo correspondiente a cada día de sustitución una compensación adicional de 33,86 Euros por cada día que sustituyan a la trabajadora o trabajador a turno.

En las sustituciones a tiempo parcial <entre una y cuatro horas> el trabajador sustituto percibirá la parte proporcional de los pluses e indemnizaciones previstas en el párrafo anterior y, además se considerará cumplida su jornada a tiempo completo.

El régimen previsto en los párrafos anteriores se considera en su conjunto más favorable que el sistema de compensaciones por movilidad funcional y, por tanto, las cantidades aquí previstas compensan y sustituyen a las que pudieran corresponder por aplicación de lo previsto en materia de movilidad funcional.

SECCION IV

MEDIDAS ESPECIALES PARA LA PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y VÍCTIMAS DEL TERRORISMO

Artículo 54. Acreditación de la condición de víctima de violencia de género y de víctima del terrorismo

1. A efectos de lo previsto en el presente Capítulo, la condición de víctima de violencia de género se acreditará previa presentación a la Dirección de Recursos Humanos de la orden judicial de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección correspondiente, o cualquier otro documento acreditativo de esta situación que se encuentre previsto en la normativa autonómica que pudiera resultar de aplicación.

2. A efectos de lo previsto en el presente Capítulo tendrán la consideración de víctimas del terrorismo las personas a que se refieren los artículos 5 y 33 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme.

Artículo 55. Alcance de las medidas de protección a las víctimas de violencia de género.

Las medidas de protección recogidas en el presente Capítulo alcanzan tanto a la víctima directa de la situación de violencia de género como a sus hijos menores de edad o mayores discapacitados que convivan con ella, siempre que el agresor sea una persona con quien el empleado de Endesa o de sus empresas, mantenga una relación de parentesco o afectividad (cónyuge, ex cónyuge, pareja o ex pareja de hecho o familiar en cualquier grado).

Artículo 56. Asistencia profesional a las víctimas de violencia de género.

Las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Capítulo prestarán, con recursos propios o recurriendo a la contratación de servicios especializados externos, los siguientes servicios de apoyo y asesoramiento técnico especializado:

1. Asesoramiento y Apoyo Psicológico: tanto a la víctima directa de la situación de violencia doméstica o de género como a los hijos menores de edad o discapacitados que convivan con ella. Las actuaciones en esta materia comprenderán tanto la atención y asistencia a las víctimas como las relativas a información y orientación familiar que fueran precisas para superar la situación o disminuir sus efectos.
2. Asistencia Sanitaria: Los servicios médicos de Empresa facilitarán a la víctima la asistencia médica que consideren necesaria para superar o disminuir los efectos de la violencia de género.
3. Asesoramiento y Asistencia Jurídica: Tanto en el ámbito administrativo como en el civil y penal, tramitando cuantas actuaciones fueran necesarias en cada uno de los órdenes para superar la situación de violencia o disminuir sus efectos. A tal efecto se realizarán las actuaciones jurídicas que fueran necesarias para garantizar la seguridad de la víctima y de los menores, discapacitados o familiares a su cargo así

como las relativas a la adopción de las medidas provisionales tendentes a garantizar el disfrute de la vivienda familiar, la custodia de los hijos menores, la pensión alimenticia y la obtención de las prestaciones sociales correspondientes.

Artículo 57. Ayudas económicas para las víctimas de violencia de género.

Las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Capítulo ofrecerán a sus trabajadoras víctimas de violencia de género, durante un plazo máximo de seis meses, el cual concluirá si antes la beneficiaria puede regresar a su domicilio habitual, las ayudas económicas que, para cada supuesto, se señalan en los números siguientes:

1. Hasta el 50%, con un límite máximo de cuatrocientos cincuenta euros mensuales (450 €/mes), para contribuir a los gastos de alquiler que se generen en los supuestos en que la víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar temporalmente el domicilio habitual que comparta con el agresor.
2. Colaboración de hasta un 50% de los gastos que se produzcan como consecuencia de la necesidad, objetivamente acreditada y por motivos de seguridad personal, de cambiar de colegio a los hijos menores a su cargo (matrícula, libros y uniformes).

Artículo 58. Otras medidas aplicables a las víctimas de violencia de género y a las víctimas del terrorismo.

1. Serán de aplicación a los supuestos regulados en este Capítulo las reducciones de jornada y flexibilidad horaria previstas en el artículo 41 del presente Convenio.

2. Las víctimas de violencia de género y del terrorismo, con independencia de su antigüedad en la Empresa, podrán acogerse a una situación de excedencia especial cuya duración podrá estar comprendida entre los 3 meses y los 3 años. Durante los dieciocho primeros meses la víctima tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y mantendrá el derecho al suministro de energía eléctrica, durante los 3 años de excedencia en los términos previstos en el Convenio Colectivo que le resulte de aplicación.

Las víctimas de violencia de género y del terrorismo tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan fuera del lugar de su residencia habitual siempre que cumplan los requisitos de idoneidad requeridos para el puesto. La Empresa agilizará los trámites necesarios para garantizar la efectividad de esta preferencia. A tal efecto, la adjudicación de estas vacantes podrá efectuarse sin necesidad de cumplir el procedimiento y los plazos previstos en este Convenio Colectivo y con el solo requisito de la previa comunicación a la Comisión de Igualdad.

Artículo 59. Compensación y absorción

Los derechos y garantías previstas en el presente Capítulo podrán compensarse o absorberse con las mejoras que legal o convencionalmente pudieran establecerse en el futuro sobre estos mismos temas.

CAPITULO XIV

Artº. 60. Representación y ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores en la Empresa.-

La representación y el ejercicio de los Derechos sindicales de los trabajadores en el Centro de Trabajo a que afecta el presente Convenio corresponderá a:

- a) Delegados de Personal.
- b) Secciones Sindicales.
- c) Asamblea de Trabajadores.

Artº. 61. Delegados de Personal.

1. Los Delegados de Personal serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

En el supuesto de producirse una variación de cualquier signo que implique un cambio en la composición numérica de la plantilla, el número de miembros se adecuará a lo establecido en la legislación vigente.

2. Sus funciones serán las siguientes:

2.1. De representación.

a) Representar mancomunadamente a los trabajadores adscritos al Centro Minero de Andorra para la defensa de sus intereses, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con el personal que representan.

b) Tendrán capacidad procesal para ejercer mancomunadamente acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

c) Estarán especialmente capacitados para la denuncia, iniciación y deliberación de la negociación colectiva, con facultad para formar parte de la Comisión Deliberadora.

2.2. De información, previa a su ejecución por la Dirección de la Empresa, sobre:

- a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducción de jornada.
- c) Traslado total o parcial de las instalaciones.
- d) Planes de formación profesional.
- e) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

Recibida la información anterior, deberán emitir mancomunadamente informe con destino a la Dirección en plazo de 15 días.

También deberán emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del estado jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

2.3. De información por la Dirección de la Empresa:

a) Anualmente, sobre el balance, la cuenta de resultados, la memoria de la Sociedad y de cuantos documentos se dan a conocer a los accionistas.

b) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Sociedad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la misma.

c) Trimestralmente, respecto a las estadísticas sobre el índice del absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

d) Con periodicidad mensual, sobre las siguientes materias:

- Horas extraordinarias realizadas por el personal y su distribución por secciones.
- Supuestos de traslados y cambios de puestos de trabajo.
- Sanciones por faltas graves y muy graves de los trabajadores afectados por el presente Convenio.
- Establecimiento y modificación de jornada, horarios de trabajo y calendarios de turnos.
- Acoplamiento del personal en casos de disminución de aptitud para el trabajo.
- Realización de trabajos de categoría inferior.
- Supuestos de devolución o no abono del complemento en los casos de enfermedad o accidentes.
- Plan de creación de nuevos puestos de trabajo.
- No cobertura de vacantes por conveniencia del Servicio.
- Contratación de personal eventual.

La Empresa dará a conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

2.4. De vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la Empresa en vigor.

b) La calidad de la docencia y efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

2.5. De participación:

a) En los Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo.

b) Comisiones de Asuntos Sociales.

c) Comisiones de Formación del Personal.

2.6. De colaboración.

Los Delegados de Personal colaborarán con la Dirección para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento de la armonía laboral y el incremento de la productividad.

2.7. De propuesta.

Tendrán derecho a proponer a la Dirección de la Empresa, con carácter general, cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización, de producción o de mejoras, y en particular sobre los aspectos siguientes:

- Relación de puestos de trabajo que se consideren apropiados para los trabajadores con capacidad laboral disminuida.
- Soluciones respecto de los conflictos que puedan suscitarse en el seno de la Empresa.

3. Los Delegados de Personal observarán sigilo profesional de conformidad con lo previsto en la normativa legal vigente, aún después de haber expirado su mandato y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter de reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa a los Delegados de Personal podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para fines distintos de los que motivaron su entrega.

4. Para el ejercicio de sus funciones, cada Delegado de Personal dispondrá de las horas mensuales remuneradas que establezca la legislación vigente y de una licencia anual no retribuida de hasta quince días de duración.

5. La Dirección de la Empresa facilitará un local permanente, debidamente acondicionado, para que los Delegados de Personal puedan reunirse y desarrollar sus actividades.

6. Al objeto de que los Delegados de Personal puedan ejercitar el derecho que les asiste de comunicación e información a los trabajadores, la Dirección de la Empresa pondrá a su disposición tantos tablones de anuncios como naves, talleres o plantas existan en el Centro de Trabajo.

En casos excepcionales, y previa autorización de la Dirección de la Empresa, podrá ejercitarse el derecho de comunicación e información a los trabajadores en forma directa y en horas de trabajo, sin perturbar la realización normal del mismo.

Asimismo, se facilitará por la Dirección de la Empresa los medios técnicos de que disponga para la reproducción de comunicados.

También podrán publicar y distribuir comunicaciones periódicas o folletos de interés sindical.

Artº. 62. Secciones Sindicales.

1. Para el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores, los Sindicatos o Centrales que tengan en el Centro de Trabajo de Andorra una afiliación superior al 15 por 100 de su censo laboral, podrán constituir la correspondiente Sección Sindical, cuya representación la ostentará un Delegado, al que estarán atribuidas las funciones propias del mandato recibido.

El número de delegados sindicales será de uno en aquellos sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en las últimas elecciones a Delegados de Personal, manteniéndose este derecho en tanto en cuanto no se pierda ese porcentaje de representatividad, adecuándose a la legislación vigente, para el caso de que dicha representatividad no se alcance.

El sindicato que considere tener derecho a su representación a través de un delegado, porque su afiliación supere el 15 por 100 del censo laboral, deberá acreditarlo fehacientemente, y la empresa lo reconocerá a todos los efectos.

2. Son funciones de las Secciones Sindicales las siguientes:

- a) Fijar en los tablones de anuncios todo tipo de comunicaciones, convocatorias y en general, cualquier documento del sindicato.
- b) Recaudar en los locales de la Empresa y fuera de las horas de trabajo, las cuotas sindicales. La Empresa descontará de la nómina las cuotas sindicales de los afiliados a los distintos Sindicatos, que así lo soliciten.
- c) Realizar colectas en los locales de la Empresa, fuera de las horas de trabajo.
- d) Difundir toda clase de avisos y comunicaciones de su sindicato en los locales de la Empresa antes o después del horario de trabajo.

Aquel trabajador en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades, podrá solicitar la situación de excedencia durante el tiempo de permanencia en el cargo debiendo reincorporarse a la Empresa, en la vacante más adecuada a su clasificación, si lo solicita en el plazo de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Los Delegados Sindicales podrán disponer de las horas mensuales remuneradas que establezca la legislación vigente y de una licencia anual no retribuida de hasta quince días para atender a sus funciones representativas.

Artº. 63. La Asamblea de Trabajadores.

Los trabajadores tendrán el derecho a reunirse en Asamblea, la cual podrá ser convocada por los Delegados de Personal, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la respectiva plantilla.

2. La Asamblea será presidida en todo caso por los Delegados de Personal mancomunadamente, que serán los responsables del normal desarrollo de la misma.

La Presidencia comunicará la convocatoria a la Dirección de la Empresa, con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo, o veinticuatro horas en casos de urgente necesidad, y acordará con la misma las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa. En caso de acuerdo entre la Dirección de la Empresa y Presidencia, el plazo de preaviso podrá reducirse tanto como resulte necesario.

3. El lugar de reunión será el Centro de Trabajo, en los locales que la Empresa habilitará para este fin, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la Dirección. Si la Empresa no dispusiese de local adecuado en el Centro de Trabajo, lo facilitará fuera de él.

4. La Dirección de la Empresa sólo podrá oponerse a la celebración de una Asamblea en los casos expresamente determinados en las normas legales.

5. Para la validez de los acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá el voto favorable, libre y secreto, de la mitad más uno de los trabajadores del Centro de Trabajo.

Art. 64. Garantías sindicales.

Los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) No podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación, sin perjuicio de considerar ésta dentro de los límites legales establecidos para la misma.

b) Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el resto de Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se halle reconocido como tal en la Empresa.

c) Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

d) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas o razón del desempeño de su representación.

e) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal funcionamiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejercitando tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al respecto.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera.- Vinculación a la totalidad.-

El presente Convenio se establece de acuerdo con las normas que regulan la contratación colectiva en cuya virtud el conjunto de condiciones pactadas en el mismo, tiene la consideración de un todo orgánico e indivisible, por lo que se considerará nulo y sin efecto, en el supuesto de que por disposición legal, reglamentaria, convenida o jurisprudencial, se estableciese alguna modificación que incrementase individual o colectivamente el coste de algún concepto libremente pactado por las partes, en especial la nocturnidad y las horas extraordinarias, entendiéndose compensados con las mejoras establecidas para el resto de los conceptos que integran este Convenio.

Asimismo, los aumentos económicos determinados para este Convenio Colectivo, serán compensables con las mejoras, actualmente existentes, distintas a las correspondientes que se pactan en la presente normativa.

Disposición Adicional Segunda.- Asistencia jurídica. En el caso de que por causas derivadas del ejercicio de las funciones inherentes al normal desempeño de su actividad laboral un trabajador se viese involucrado en un procedimiento del que se deduzcan contra el mismo responsabilidades penales, en tanto no recaiga sentencia firme condenatoria, la Empresa se compromete a proporcionarle la oportuna asistencia jurídica para su representación y defensa.

Disposición Adicional Tercera.- Comisión de Seguimiento e Interpretación.-

1. Se constituye una Comisión de interpretación y seguimiento, de naturaleza paritaria, compuesta por un máximo de dos representantes de la parte social y otros dos de la representación de la Dirección de Endesa, designados de entre los miembros que hayan constituido la Comisión Negociadora de este Convenio.

Las representaciones social y económica podrán sustituir a sus respectivos miembros titulares en la Comisión Paritaria por suplentes, en el momento en que lo consideren necesario.

2. Serán funciones de la Comisión:

- a) La vigilancia y el control de 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 la resolución de los conflictos que puedan derivarse de la aplicación del clausulado del presente Convenio.
- d) La solución de las controversias que pudieran derivarse sobre la determinación del convenio, pacto o acuerdo aplicable a las materias reguladas en el presente Convenio.
- e) Cualquier otra 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 cada una de las representaciones.

5. Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las cuestiones de interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente Convenio, serán sometidas obligatoriamente y como trámite previo a su conocimiento por la Autoridad Laboral o Judicial competente, a la presente Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento.

6. Cuando las dudas o divergencias surjan en aquellas materias cuya regulación viene determinada por lo pactado en el IV Convenio Colectivo Marco de Endesa, serán sometidas obligatoriamente y como trámite previo a su conocimiento por la Autoridad Laboral o Judicial competente, a la Comisión de Seguimiento e Interpretación del IV Convenio Colectivo Marco de Endesa.

Disposición Adicional Cuarta.- Mediación y Arbitraje. Comisión Arbitral Permanente.

Las partes convienen en someter las controversias relativas a la interpretación y aplicación del presente Convenio que no fueran resueltas por la Comisión de Interpretación y Seguimiento al sistema de solución de conflictos colectivos instituidos por el ASAC y a los mecanismos de resolución contractual gestionados por el SAMA, incluidos los conflictos que pudieran derivarse de la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82. 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, las partes acuerdan su adhesión a la Comisión Arbitral establecida en la Disposición Adicional Segunda del IV Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa. Dicha Comisión Arbitral, de carácter permanente e integrada por tres miembros designados, respectivamente, por las organizaciones sindicales firmantes del Con-

venio Marco, por la Dirección de la Empresa y de común acuerdo por ambas partes, tendrá su sede en la C/ Ribera del Loira, 60 de Madrid.

Las partes podrán acordar el sometimiento a la Comisión Arbitral de las cuestiones de carácter colectivo derivadas de la interpretación o aplicación del presente Convenio.

Las cuestiones que le fueran sometidas a su consideración las resolverá mediante Laudo Arbitral de Derecho, previa audiencia de las partes y en plazos no superiores a siete días laborables. Las partes se comprometen a no impugnar los Laudos Arbitrales.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. Complemento de Antigüedad.

A partir de la fecha de la firma del presente Convenio queda extinguido el Complemento Personal de Antigüedad. Aquellos empleados incluidos en el ámbito personal del XIII Convenio Colectivo Sindical Minero que, en esa misma fecha, pertenecen a la plantilla del Centro Minero de Andorra, continuarán manteniendo a título "ad personam" el derecho a dicho Complemento de Antigüedad en los términos que se establecían en el artículo 9 del XII Convenio Colectivo Sindical Minero.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. Plus jornada partida.

Mantendrá la percepción de este complemento, a título "ad personam", exclusivamente el personal que ya estuviera percibiéndolo a la fecha de la firma del presente Convenio y en tanto en cuanto desempeñe sus funciones en este régimen de trabajo. El valor del Plus de Jornada Partida para el año 2013 es de 5,40 € por día efectivo de realización de dicha jornada.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición Final Primera. Sustitución y prelación de normas.- El presente Convenio sustituye al XII Convenio Colectivo Sindical para el personal del Centro de Trabajo de Andorra (Teruel), perteneciente al Sector Minero.

Disposición Final Segunda.- Absorción.- Las normas contenidas en el presente Convenio son, en su conjunto, más beneficiosas para el personal que las establecidas por las disposiciones vigentes.

Las mejoras de este Convenio podrán ser absorbidas o compensadas, en su conjunto, y cómputo anual, con los aumentos futuros en las retribuciones, cualquiera que sea el concepto, carácter o forma que adopten, aún cuando tengan su origen en disposiciones del Ministerio de Trabajo, resoluciones judiciales y acuerdos administrativos.

Disposición Final Tercera. Registro del convenio.- El contenido del presente Convenio constituye un todo orgánico, de tal manera que de no aprobarse alguna norma del mismo por la Autoridad laboral o Jurisdicción competentes, que cualquiera de las partes considere esencial, quedará sin efecto lo pactado debiendo ser examinado de nuevo su contenido por la Comisión Deliberadora.

Asimismo, ambas partes declaran expresamente que las mejoras pactadas en el presente Convenio se ajustan a la legislación vigente. No obstante, y si en aplicación del artículo 90.5 del vigente Estatuto de los Trabajadores, la Autoridad Laboral estimase que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, la Comisión Deliberadora, en aplicación del primer párrafo, reconsiderará nuevamente el Convenio a la vista de los criterios que, al respecto, señale la Administración.

POR LA EMPRESA, Jesús Ceperuelo Domene, Juan José Yáñez Gimeno.-POR LA REPRESENTACIÓN SOCIAL, Carlos López Garre, Jesús Baquedano Sales.- Secretario, José Cameo Goñi.

ANEXOS.- ANEXOS I – III – IV - AÑO 2013

		Sueldo Base Día Efectivo	Sueldo Base Men- sual	Sueldo Base Anual	Plus Trabajo Nocturno	Valor Hora Ex- traordinaria
Nivel Salar.	Año 2.008 Categorías	Exterior y C. Abierto	Exterior y C. Abierto	Exterior y C. Abierto	Exterior y C. Abierto	Exterior y C. Abierto
1	Ing. Tec. Jefe Jefe Admvo. 2ª N.E.	86,21	1.796,04	21.552,50	10,28	19,35
2	Ing. Tec. Subjefe Jefe Admtvo. 2ª N.A. Ayte. Tec. Sanit. N.A.	78,89	1.643,54	19.722,50	10,28	17,58
3	Ing. Tec. Auxiliar Jefe Admtvo. 2.ª N.B. Ayte. Tec. Sanitario Jefe Servicio Exterior Jefe Servicio Interior	72,64	1.513,33	18.160,00	10,28	16,11

4 Maestro Servicio Taller Topógrafo 1ª Delineante Proyectista Ofic. Admtvo. 1ª	61,44	1.280,00	15.360,00	10,28	14,09
5 Topógrafo 2ª Delineante Encargado Servicio Ofc. Admtvo. 2ª	55,45	1.155,21	13.862,50	10,28	12,34
6-A Ofic. Tec. Org. Serv.	51,58	1.074,58	12.895,00	10,28	10,98
6-B Jefe de equipo	51,58	1.074,58	12.895,00	10,28	10,98
7 Oficial Oficio 1ª Vigilante 2ª Exterior Aux. Administrativo Ofic. 1ª Mq. Cielo Abierto OL Electromecánico 1º Aux. Clínica Especial Enfermero Conductor Aux. Tec. Org. Servicios Oficial Oficio 2º Almacenero Aux. Clínica Enfermero Peón Espta. Enfermero Serv. Aux. Capataz peones	48,13	1.002,71	12.032,50	10,28	9,99

ANEXO II
SALARIO COMPLEMENTARIO
AÑO 2013

€/ DIA EFECTIVO

CATEGORIAS	EXTERIOR	CIELO ABIERTO
Ingeniero Técnico Jefe	10,30	10,93
Ingeniero Técnico Subjefe	10,30	10,93
Ingeniero Técnico Auxiliar	10,30	10,93
Ayudante Técnico Sanitario	10,30	
Jefe Servicio	10,30	10,93
Maestro Taller o Servicio	10,30	10,93
Topografo 1º	10,30	
Delineante Proyectista	10,30	
Encargado Servicios	10,30	10,93
Topografo 2º	10,30	10,93
Delineante Proyectista	10,30	
Oficial Tec.Organización Servicios	10,30	10,93
Vigilante Minas Exterior	10,30	
Calcador	10,30	
Auxiliar Tec.Organizacion Servicios	10,30	10,93
Jefe Admon.2º.Nivel Especial	10,30	
Jefe Admon.2º.Nivel A	10,30	
Jefe Admon.2º.Nivel B	10,30	
Oficial Administrativo de 1º.	10,30	
Oficial Administrativo de 2º.	10,30	
Auxiliar Administrativo	10,30	
Auxiliar Clinica Especial	10,30	

Almacebero	10,30	
Auxiliar Clinica Enfermero	10,30	
Enfermero Conductor	10,30	
Enfermero Conductor	10,30	
Jefe Equipo	8,14	8,14
Oficial Oficio1º.	8,14	8,14
Oficial Electromecanico 1º.	8,14	
Oficial de Oficio 2º.	8,14	8,14
Oficial Electromecanico 2º.	8,14	
Ayudante de Oficio	8,14	
Capataz de Peones	8,14	8,14
Peon Especialista	8,14	
Peon	8,14	

ANEXO V
PRIMAS INDIRECTAS
AÑO 2013

TABLA 1: SERVICIO STAFF DE ZONA

FUNCIONES DESEMPEÑADAS

Aplicación Convenio Prima
por día efectivo trabajado

INGENIERO TECNICO JEFE EXTERIOR.....	88,34
INGENIERO TECNICO SUBJEFE EXTERIOR.....	77,48
INGENIERO TECNICO AUXILIAR EXTERIOR.....	67,51
JEFE ADMINISTRATIVO 2ª N.E.	88,34
AYUDANTE TECNICO SANITARIO N.E.	88,34
JEFE ADMINISTRATIVO 2ª N.A.	77,48
AYUDANTE TECNICO SANITARIO N.A.	77,48
JEFE ADMINISTRATIVO 2ª N.B.	73,37
AYUDANTE TECNICO SANITARIO	73,37
JEFE DE SERVICIO	67,51
MAESTRO TALLER	75,85
ENCARGADO SERVICIOS	68,50
JEFE DE EQUIPO	62,63
OFIC. OFICIO 1ª, OBRAS, FONTAN., ALBAÑIL Y CARP).....	61,62
OFIC. OFICIO 2ª, OBRAS, FONTAN., ALBAÑIL Y CARP).....	61,62
PEON ESPECIALISTA	48,90
PEON	48,90
CONDUCTOR (MINAS).....	54,75
DELINEANTE PROYECTISTA	68,50
AUXILIAR CLINICA ENFERMERO	54,75
ENFERMERO CONDUCTOR	54,75
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1ª	54,75
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2ª	54,75
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	48,90
DELINEANTE	61,62

TABLA 2: EXPLOTACION CIELO ABIERTO
AÑO 2013

FUNCIONES DESEMPEÑADAS	Aplicación Convenio Prima por día efectivo trabajado
INGENIERO TECNICO JEFE	73,88
INGENIERO TECNICO SUBJEFE	63,04
INGENIERO TECNICO AUXILIAR	53,34
TOPOGRAFO DE 1ª	59,16
OFICIALES DE 1ª	41,65
AUXILIAR DE TOPOGRAFIA	41,98
DELINEANTE	41,98
CALCADOR	34,63
PEON ESPECIALISTA	34,63
TOPOGRAFO DE 2ª	51,26
PEON	31,76
JEFE DE SERVICIO	67,22
ENCARGADO (C.Barrabasa.....)	47,22

TABLA 3 : SERVICIOS GENERALES EXTERIOR MINAS
AÑO 2013

FUNCIONES DESEMPEÑADAS	Aplicación Convenio Prima por día efectivo trabajado
INGENIERO TECNICO JEFE	88,34
INGENIERO TECNICO SUBJEFE	77,48
INGENIERO TECNICO AUXILIAR	67,51
ALMACENERO DE 1ª	54,75
ALMACENERO DE 2ª	54,75

TABLA 4: PERSONAL DE INGENIERIA.
AÑO 2013

FUNCIONES DESEMPEÑADAS	Aplicación Convenio Prima por día efectivo trabajado 01-01-2013
INGENIERO TECNICO JEFE	88,34
INGENIERO TECNICO SUBJEFE	77,48
INGENIERO TECNICO AUXILIAR	67,51
DELINEANTE PROYECTISTA	68,50
DELINEANTE	61,62
CALCADOR	48,90
TESTIFICADOR Y CONTROLISTA	55,74
SONDISTA MAQUINISTA EXTERIOR	58,82
SONDISTA AYUDANTE EXTERIOR	55,74
JEFE SERVICIO TOPOGRAFIA.....	75,85
TOPOGRAFO DE 1ª	67,51
TOPOGRAFO DE 2ª	68,50
AUXILIAR TOPOGRAFIA	55,74
PEON PORTAMIRAS	48,90

ANEXO VI
COEFICIENTE PARA CALCULO DE RETRIBUCION
VARIABLE EN CIELO ABIERTO

- Facultativo (Jefe de Relevó).....	1,6
- Encargado.....	1,4
- Oficial de Oficio Especial.....	1,3
- Oficial de 1ª buldozer > 400 C.V. Excavadora - hidráulicas > 7 m3 de cazo. Pala ruedas > 7 m3 de cucha, Retroexcavadora en carbón.....	1,1
- Oficial de Oficio 1ª Especial B.....	1
- Oficial de 1ª, Buldozer < 400 C.V. en carbón..	1
- Oficial 1ª, Dumper, Motoniveladoras, Tractor - de ruedas y Palas en carbón.....	0,9
- Oficial 1ª, Cuba de riego, Compactadores, Cuba Gas-oil y restante maquinaria auxiliar.....	0,75
- Peones.....	0,3

El complemento al salario para los trabajadores de las Explotaciones a Cielo Abierto, por día efectivo de trabajo para alcanzar la retribución fija garantizada, para 2013.

- Facultativo (Jefe de Relevó).....	64,45 €.	día efectivo
- Encargado.....	50,00 €.	día efectivo
- Oficial de Oficio "Especial".....	41,61 €.	día efectivo
- Oficial 1ª.....	41,61 €.	día efectivo
- Peones.....	31,45 €.	día efectivo

ANEXO VII

NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA APLICACION DEL INCENTIVO VARIABLE DE CIELO ABIERTO.-

El cálculo del incentivo variable del personal de Cielo Abierto se regirá por las normas establecidas en el Acuerdo de 27 de julio de 2011, que se adjunta como anexo nº X.

El Incentivo de Productividad establecido en dicho Acuerdo tendrá un valor, por día efectivo de trabajo, de 84,81 €, para el coeficiente 1, durante toda la vigencia del Convenio.

El Incentivo de Disponibilidad establecido en el mismo Acuerdo tendrá un valor, por día efectivo de trabajo, de 12,41 €, para el coeficiente 1, durante toda la vigencia del Convenio.

El coeficiente concreto a aplicar en cada caso al resultado de dicho cálculo, estará determinado por las funciones efectivas realizadas por el trabajador. En el anexo VI del presente Convenio se recoge la tabla con el coeficiente que a cada función efectiva le corresponde.

ANEXO VIII

HORARIOS PARA LA JORNADA DE LUNES A VIERNES

DIRECCION MINAS

1º Relevó: de 7 h. A 15 h.

2º Relevó de 15 h. a 23 h.

CIELO ABIERTO

CORTA GARGALLO OESTE

1º. Relevó: de 7 h. A 15 h.

2º. Relevó: de 15 h. a 23 h.

SERVICIOS DE APOYO

- Servicios de Apoyo

Horario de invierno:

(Lunes a Miércoles)

- Mañana: de 8 h. a 13 h. 30'

- Tarde: de 15 h. a 17 h. 30'

(Jueves y Viernes)

- Mañana: de 8 h. a 13 h. 30'

- Tarde: de 15 h. a 16 h. 30'

Horario de verano:

- De 7 h. a 14 h. (15 de Junio a 15 de Septiembre)
(24 de Diciembre a 6 de Enero)

ANEXO IX

DESCRIPCION DE FUNCIONES DE LOS PUESTOS DE TRABAJO PARA CIELO ABIERTO

Ingeniero Técnico Jefe de Relevo

- Organizar, coordinar y dirigir el trabajo de los equipos de personal y maquinaria de estéril, carbón y auxiliar de la mina, al objeto de cumplir los programas de producción establecidos, durante el turno de trabajo.
- Durante las horas en las que personal de jornada partida no está de servicio es el único responsable de la operación de la Mina.
- Redactar partes diarios de la situación y trabajos en su turno.

Ingeniero Técnico Topógrafo

- Efectuar los trabajos topográficos necesarios para el desarrollo de la Mina manteniendo actualizado en todo momento los planos tanto de mina como de escombrera.
- Realizar cubicaciones y eventualmente trabajos topográficos en otras explotaciones a Cielo Abierto.

Encargado de Servicio de Estéril

- Control del trabajo de los equipos de estéril y maquinaria auxiliar de la mina, de acuerdo con las directrices y la supervisión del Jefe de Relevo de Operación de forma que se realicen con el máximo rendimiento y efectividad las labores de arranque, carga, transporte, y escombrado de estéril, así como la ejecución y conservación de pistas, red de drenaje, taludes, instalación de bombeo u otros trabajos auxiliares de la operación.
- Redactar partes diarios del trabajo en su turno.

Encargado de Servicio de Carbón

- Control del trabajo de los equipos de carbón, de acuerdo con las directrices y bajo la supervisión del Jefe de Relevo de Operación, de forma que se realicen las operaciones de aproximación a capa, limpieza de hastiales, nivelación y limpieza del piso, arranque y carga del carbón con la mínima dilución o pérdidas y el máximo rendimiento.
- Realizar partes diarios del trabajo en su turno.

Oficial de Oficio 1ª. Especial

- Maneja con completa destreza y rendimiento cualquiera de las máquinas de operación minera para las que sea requerido por el encargado de servicio prestando la máxima atención a todo el funcionamiento de la máquina y comunicando a sus superiores las anomalías que se presenten tanto en la máquina como en el tajo.
- Presenta un parte diario de trabajo en su turno.

Oficial de Oficio 1ª Especial B

- Maneja con completa destreza y rendimiento cualquiera de las máquinas de operación minera, cuyo coeficiente de retribución variable es de 0,9 ó inferior (Dúmpfer, Motoniveladora, Tractor de Ruedas, Pala de Carbón, Compactadores, Dúmpfer de Riego y otras máquinas de dichos coeficientes que puedan incorporarse en el futuro), para las que sea requerido por el Encargado de Servicio prestando la máxima atención a todo el funcionamiento de las máquinas y comunicando a sus Superiores las anomalías que se presenten tanto en la máquina como en el tajo.

Maquinista Pala de ruedas

- Conducir una pala de ruedas, mediante la utilización de los mandos correspondientes, con el fin de realizar la carga de estéril o carbón sobre las unidades de transporte prestando la máxima atención a todo el funcionamiento de la máquina y comunicando a sus superiores las anomalías que se presenten tanto en la máquina como en el tajo.
- Presenta un parte diario de trabajo en su turno.
- Colabora con el personal de mantenimiento siempre que sea compatible con la operación.

Maquinista excavadora

- Conducir la excavadora mediante la utilización de los mandos correspondientes, con el fin de realizar la excavación y carga de estéril, prestando la máxima atención a todo el funcionamiento de la máquina y comunicando a sus superiores las anomalías que se presenten tanto en el equipo como en el frente de trabajo.
- Presenta un parte diario de trabajo en su turno.
- Colabora con el personal de mantenimiento siempre que sea compatible con la operación.

Maquinista tractor orugas

- Conducir un tractor de orugas mediante la utilización de los mandos correspondientes con el fin de realizar el arranque y empuje de estéril o carbón, prestando la máxima atención a todo el funcionamiento de la máquina y comunicando a sus superiores las anomalías que se presenten tanto en la máquina como en el tajo.

- Presenta un parte diario de trabajo en su turno.
- Colabora con el personal de mantenimiento siempre que sea compatible con la operación.

Maquinista Dúmpfer

- Conducir un dúmpfer, mediante la utilización de los mandos correspondientes, con el fin de realizar el transporte de estéril o carbón desde los frentes de arranque hasta los de vertido, prestando la máxima atención a todo el funcionamiento de la máquina y comunicando a sus superiores las anomalías que se presenten, tanto en la máquina como en las pistas de transporte.
- Presenta un parte diario de trabajo en su turno.
- Colabora con el personal de mantenimiento siempre que sea compatible con la operación.

Maquinista excavadora hidráulica carbón

- Conducir y manejar una excavadora hidráulica, mediante la utilización de los mandos correspondientes, con el fin de realizar la limpieza y arranque de las capas de carbón u otros trabajos que se le indiquen, prestando la máxima atención a todo el funcionamiento de la máquina y comunicando a sus superiores las anomalías que se presenten tanto en la máquina como en los frentes de trabajo.
- Presenta un parte diario de trabajo en su turno.
- Colabora con el personal de mantenimiento siempre que sea compatible con la operación.

Maquinista motoniveladora

- Conducir una motoniveladora, mediante la utilización de los mandos correspondientes, con el fin de realizar trabajos de extendido de tierras, acabado y conservación de pistas, rampas y caminos, perfilado de taludes, apertura y conservación de cuentas, limpieza y nivelación de bancos, etc., prestando la máxima atención a todo el funcionamiento de la máquina y comunicando a sus superiores las anomalías que se presenten tanto en la máquina como en la zona de trabajo.
- Presenta un parte diario de trabajo en su turno.
- Colabora con el personal de mantenimiento siempre que sea compatible con la operación.

Maquinista Dozer ruedas

- Conducir un empujador, mediante la utilización de los mandos correspondientes, con el fin de realizar trabajos de extendido de tierras, ejecución y conservación de pistas y caminos, limpieza del área de descarga de la excavadora, empuje de tierras en el frente de escombrera, etc., prestando la máxima atención a todo el funcionamiento de la máquina y comunicando a sus superiores las anomalías que se presenten, tanto en la máquina como en las zonas de trabajo.
- Presenta un parte diario de trabajo en su turno.
- Colabora con el personal de mantenimiento siempre que sea compatible con la operación.

Conductor camión gas-oil

- Conducción de un camión cisterna para abastecer de combustible la maquinaria de la mina en su lugar de trabajo, prestando la máxima atención a todo el funcionamiento de la máquina y comunicando a sus superiores las anomalías que se presenten, tanto en la maquinaria como en las áreas de trabajo.
- Presenta un parte diario de trabajo en su turno.
- Colabora con el personal de mantenimiento siempre que sea compatible con la operación.

Conductor camión riego

- Conducir un camión o máquina equipado con cisterna de agua, bombas o difusores con el fin de regar las zonas de trabajo, pistas, caminos y rampas, prestando la máxima atención a todo el funcionamiento de la máquina y comunicando a sus superiores las anomalías que se presenten tanto en la máquina como en las Zonas de carga de agua y áreas de trabajo.
- Presenta un parte diario de trabajo en su turno.
- Colabora con el personal de mantenimiento siempre que sea compatible con la operación.

Auxiliar Técnico

- Auxiliar al topógrafo en los trabajos propios del puesto tanto en campo como en gabinete.

Peón Especialista

- Realización de los trabajos auxiliares que le sean encargados por sus superiores relacionados con la explotación a cielo abierto.

ANEXO X.-

Acuerdo de 27 de julio de 2011.