

c) Incumplimiento de la finalidad por la cual la subvención fue concedida.

2. En el supuesto previsto en el artículo 13 de esta Orden, será procedente el reintegro del exceso obtenido sobre el coste de la actividad desarrollada.

3. En todo caso, la competencia para solicitar el reintegro será del titular de la sección presupuestaria, y se habrá de tramitar de acuerdo con el procedimiento administrativo previsto en la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE núm. 285, de 27 de noviembre), modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero (BOE núm. 12, de 14 de enero), y comunicar, en todo caso, a la Intervención General la incoación del expediente de reintegro y la resolución del mismo.

Previamente a la incoación del expediente de reintegro se podrá acordar la realización de un trámite de diligencias previas para determinar la procedencia de incoarlo.

4. Las cantidades que se hayan de reintegrar tendrán la consideración de ingresos de derecho público, y resultará de aplicación para cobrarlas la vía de apremio.

5. Cuando en el ejercicio de las funciones de inspección o control se deduzcan indicios de que ha sido obtenida, disfrutada o destinada incorrectamente la subvención o ayuda percibida, los agentes encargados de su realización podrán acordar la retención de las facturas, documentos equivalentes o que los sustituyan, y cualquier otro documento relativo a las operaciones en que tales indicios se manifiesten.

Disposición adicional primera

Se faculta al Director del Servicio de Empleo de las Illes Balears para dictar cuantas normas sean necesarias para interpretar y ejecutar esta Orden.

Disposición adicional segunda

Las ayudas y subvenciones previstas en la presente convocatoria podrán incrementarse hasta un 10 por 100, cuando se concedan a acciones que sean susceptibles de aplicarse al territorio o las tipologías (actividad económica, infraestructura o actuación de fomento del tejido socio-laboral) definidas en los artículos 1 al 4 del Acuerdo del Consejo de Gobierno de la CAIB adoptado el 21 de diciembre de 2001 (BOIB núm. 11, de 24 de enero de 2002). En cualquier caso, las ayudas nunca podrán superar los límites máximos impuestos por la normativa europea o estatal aplicable.

Disposición adicional tercera

Los beneficiarios de ayudas y subvenciones estarán sometidos a las responsabilidades y régimen sancionador que sobre infracciones en esta materia establece el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE núm. 189, de 8 de agosto) y el artículo 41 del Decreto 77/2001, de 1 de junio, de desarrollo de determinados aspectos de la Ley de Finanzas y de las Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (BOIB núm. 70, de 12 de junio).

Disposición derogatoria única

Queda derogada la Orden del Consejero de Trabajo y Formación de 20 de abril de 2001, por la que se regulan y convocan subvenciones para fomentar el ascenso profesional de la mujer en las Illes Balears (BOIB núm. 58, de 15 de mayo).

Disposición transitoria única

Las solicitudes presentadas dentro de los plazos previstos en la convocatoria correspondiente a la Orden del Consejero de Trabajo y Formación de 20 de abril de 2001, por la que se regulan y convocan subvenciones para fomentar el ascenso profesional de la mujer en las Illes Balears (BOIB núm. 58, de 15 de mayo), se tramitarán conforme a la regulación prevista en la misma. Pero se abonarán con cargo a las partidas presupuestarias y previa resolución del órgano competente previsto en la presente Orden, cuando tras su entrada en vigor, tales solicitudes no hayan sido todavía resueltas.

Disposición final primera

En aquello no regulado en esta Orden, es de aplicación la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE núm. 285, de 27 de noviembre), modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero (BOE núm. 12, de 14 de enero), la Ley General Presupuestaria, aprobada por Real Decreto Legislativo 1091/1988 (BOE núm. 234, de 29 de septiembre), la Ley 1/1986, de 5 de febrero, de Finanzas de la CAIB (BOIB núm. 7, de 28 de febrero), las Leyes de Presupuestos Generales de las Illes Balears y el Decreto 77/2001, de 1 de junio, de desarrollo de determinados aspectos de la Ley de Finanzas y de las Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (BOIB núm. 70, de 12 de junio).

También serán de aplicación el Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Procedimiento para la Concesión de Subvenciones Públicas (BOE núm. 312, de 30 de diciembre).

Disposición final segunda

Esta Orden entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, 10 de abril 2002

El Consejero de Trabajo y Formación
Eberhard Grosske Fiol

(VER ANEXOS EN LA VERSIÓN CATALANA)

— o —

Núm. 7515

Resolución del director general de Treball i Salut Laboral del día 10 de Abril de 2002, por la que se publica el "Primer Convenio Colectivo de la Empresa NUEVA NUINSA, S.L.U."

Referencia:

Sección: Ordenación Laboral

(Convenios colectivos)

Expediente: 133 (Libro 3, asientos 1 y 2

Código del convenio: 07/02341.-

La Representación legal empresarial y la de los trabajadores, de la empresa: "NUEVA NUINSA, S.L.U." (C/ JOAN MARAGALL 16, 1ª planta, EDIFICIO SOCIAL, PALMA), han suscrito su PRIMER CONVENIO COLECTIVO, y he visto el expediente, y conforme el art. 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, y el art. 59.4 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/99 de 13 de enero (B.O.E. del 14-01-99).

RESUELVO:

1.- Inscribirlo en el Libro de Registro de Convenios Colectivos de la *Direcció General de Treball i Salut Laboral*, depositarlo en la misma y que se informe de ello a la comisión negociadora.

2.- Publicar esta resolución y el citado convenio en el BOIB.

Palma, 10 de abril de 2002

El director general de Treball i Salut Laboral
Fernando Galán Guerrero

Capítulo Primero

Disposiciones Generales

Art. 1º.- Partes negociadoras.

Este Convenio ha sido negociado por la Dirección de la Empresa con el Delegado de Personal del Centro de Trabajo «Piscifactoría», de Es Murterar-Alcudia; y con la totalidad de los trabajadores del Centro de Trabajo «Edificio Social» de Palma de Mallorca.

Art. 2º.- Ambito funcional

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre

NUEVA NUINSA, S.L. U. y los trabajadores a su servicio incluidos en su ámbito personal de aplicación.

Art. 3º.- Ambito personal

1. El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores de la Empresa que presten servicios en el centro de trabajo «Piscifactoría» y a los que actualmente prestan sus servicios en el «Edificio Social» de la Isla de Mallorca.

2. El Convenio será de aplicación sea cual fuere la modalidad contractual concertada, la categoría profesional ostentada o el puesto de trabajo desempeñado.

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

Art. 4º.- Ambito temporal

1. El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2000 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2002.

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

Art. 5º.- Ambito territorial

El presente Convenio será de aplicación en los centros de trabajo de NUEVA NUINSA, S.L. U. ubicados en la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

Art. 6º.- Vinculación a la totalidad

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

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

Art. 7º.- Conservación de garantías

1. Al personal que en fecha 29 de diciembre de 1999 hubiere estado prestando servicios en la Empresa NUEVA GEDISA, S.L. se le aplicará, en sus mismos términos, duración y condiciones, el Acuerdo sobre los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del Grupo Endesa de 27 de abril de 1999, así como el Acuerdo complementario sobre los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del Grupo Endesa de 29 de diciembre de 1999.

2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, ambas partes convienen en hacer suyos los citados Acuerdos, cuyas cláusulas formarán un todo orgánico e indivisible con el articulado de este Convenio.

3. A la Comisión de Seguimiento del presente Convenio corresponderá la vigilancia, el control y el seguimiento de la aplicación de las anteriores estipulaciones así como la interpretación y resolución de los conflictos que pudieran derivarse de su aplicación.

Art. 8º.- Coordinación normativa

1. Las condiciones de trabajo vigentes con anterioridad (Convenio Colectivo GESA 1996-98) y no reguladas en el presente Convenio mantendrán su vigencia para el personal en alta a la firma del mismo hasta tanto no sean reguladas por este Convenio o por el que en el futuro le sustituya.

2. A los efectos de lo previsto en el apartado anterior, se consideran condiciones expresamente reguladas en el presente Convenio:

a) Sistemas de clasificación profesional en los términos establecidos en el Capítulo II.

b) Tabla salarial en los términos establecidos en el art. 20º.3. y Anexo II

c) Promoción, en los términos establecidos en el art. 13º.4 y Formación Profesional.

d) Gastos de desplazamiento y locomoción, en los términos establecidos en el art.25º y 26º y en la Disposición Transitoria Cuarta.

e) Prevención de Riesgos Laborales

Capítulo II

Estructura profesional

Art. 9º.- Principios generales

1. Los sistemas de Clasificación Profesional actualmente vigentes se adaptarán a la nueva estructura profesional. A estos efectos, los trabajadores con contrato de trabajo en vigor serán adscritos a un determinado Grupo Profesional, en función de su categoría profesional de procedencia, de conformidad con la tabla de equivalencias que figura como Anexo I.

2. La adscripción del trabajador a un determinado Grupo Profesional define el contenido básico de la prestación laboral pactada, determinado por las ocupaciones, titulaciones académicas o profesionales y puestos existente en la Empresa.

Art. 10º.- Grupos Profesionales

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

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

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

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

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

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá titulación universitaria Superior de Primer Ciclo –antiguo Grado Medio–, o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa adquiridos por experiencia profesional.

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

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

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

especialidades o dominios de una de las mismas.

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

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

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

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

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

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

Art. 11º.- Comisión de Clasificación

A los efectos de concreción y resolución práctica de la Clasificación Profesional regulada en este Convenio, y sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Final Octava del mismo, a la Comisión Mixta de este Convenio le corresponderá, en su ámbito, el conocimiento y solución, por mayoría de cada una de las partes, de cuantas dudas y divergencias se planteen en materia de Clasificación Profesional.

Para el ejercicio de cualesquiera tipo de acciones administrativas o judiciales relacionadas con la Clasificación Profesional será preceptivo el informe previo de dicha Comisión. El citado informe se evacuará en el plazo improrrogable de dos meses.

Capítulo III

Promoción y Formación Profesional

Art. 12º.- Sistemas de promoción

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

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

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

Art. 13º.- Promoción horizontal

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

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

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

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

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

4. Para los trabajadores fijos de la plantilla de NUEVA GEDISA, S.L. al 31.12.2000 la promoción en curso de devengo a la firma de este Convenio se regirá por el sistema aplicable anterior a este Convenio. A la siguiente promoción, le será de aplicación el nuevo sistema, salvo que, a juicio del trabajador, el sistema anterior le fuera más favorable. Para el resto de supuestos, el plazo de cómputo para la promoción horizontal se iniciará a partir del momento en que tenga lugar el encuadramiento del trabajador en el Grupo Profesional que le corresponda. A estos exclusivos efectos se mantendrán vigentes las tablas salariales que han venido aplicándose, actualizadas con los crecimientos económicos previstos en el presente Convenio.

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

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

Art. 14º.- Cobertura de vacantes derivadas de necesidades ocupacionales: principios generales

1. Las vacantes producidas como consecuencia de las necesidades ocupacionales existentes en la Empresa podrán proveerse con personal propio, con personal de las Empresas del Grupo Endesa, preferentemente de Baleares, y en su defecto, acudiendo a la contratación externa.

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

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

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

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

6. Si la cobertura comportara promoción vertical, se encuadrará necesariamente al trabajador en un Grupo Profesional superior. Igual tratamiento se otorgará en los supuestos de reclasificación profesional.

7. La Comisión Mixta de Convenio, a estos efectos, tendrá las siguientes competencias:

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

b) Conocer la relación de personal disponible en la Empresa, si lo hubiera, así como sus posibles vías de recolocación.

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

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

Art. 15º.- Cobertura de vacantes derivadas de necesidades ocupacionales

mediante el sistema de selección interna

1. Las vacantes serán publicadas a través de los medios de difusión habituales en la Empresa y en las restantes sociedades de Grupo ENDESA con la suficiente antelación a efectos de su conocimiento por los interesados.

2. En cumplimiento de los Acuerdos de Reordenación Societaria y Reorganización Empresarial de 27 de abril y 29 de diciembre de 1999, para la cobertura de estas necesidades ocupacionales tendrán preferencia aquellos trabajadores que se hayan declarado disponibles. A tal efecto la Representación Social intervendrá en los procesos que afecten a la recolocación de los trabajadores antes citados, al objeto de lograr la máxima empleabilidad del personal afectado.

Art. 16º.- Personal de Nuevo Ingreso

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

2. Los trabajadores contratados se incorporarán al nivel salarial que les corresponda de acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo V de este Convenio.

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

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

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

Art. 17º. - Formación Profesional

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

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

- a) Eficiencia en el desempeño de las necesidades ocupacionales o puestos de trabajo.
- b) Desarrollo de posibilidades profesionales.
- c) Adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos, productivos y tecnológicos, con una atención especial a la formación en las nuevas tecnologías.
- d) Posibilitar el cambio cultural y la creación de una identidad corporativa común.

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

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

- a) Asumen el Acuerdo Nacional de Formación Continua, y, en su caso, el Acuerdo Sectorial de Formación Continua vigentes.
- b) Ratifican en lo que resulte de aplicación, el Convenio sobre Formación del Grupo Endesa.
3. Los acuerdos adoptados por la Comisión de Formación a que se refiere

el precepto anterior serán ratificados para su aplicación en el ámbito de aplicación del presente Convenio por la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del mismo, con adaptación a las necesidades y realidades de esta Empresa.

4. Corresponden a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio las siguientes competencias en esta materia:

- Conocer las necesidades de formación y las acciones formativas previstas.
- Proponer alternativas al respecto y actuaciones para estimular la participación de los trabajadores en los procesos de formación.
- Informar el Plan Anual de Formación con carácter previo a su ejecución.
- Efectuar el seguimiento del Plan de Formación.
- Velar y colaborar al cumplimiento del Convenio Nacional de Formación Continua en la Empresa.
- Presentar acciones formativas complementarias para la mejor formación de los trabajadores.

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

Capítulo IV

Tiempo de Trabajo

Art. 18º.- Jornada anual de trabajo

1. En tanto en cuanto no se alcance un acuerdo definitivo de jornada, el personal de nuevo ingreso tendrá una jornada de 1.716 horas anuales de trabajo efectivo, distribuidas de conformidad con lo establecido en los horarios aplicables en cada centro de trabajo.

2. A los trabajadores que a la firma del presente Convenio disfruten de una jornada laboral ordinaria inferior a las 1.716 horas de trabajo efectivo, se les respetará aquella como condición más beneficiosa "ad personam".

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

3. En función de la evolución del absentismo, del control y disminución de las horas extras, así como de la favorable evolución en la aplicación organizativa de los EREs, y la implantación de medidas organizativas que permitan una saturación del tiempo de trabajo, las partes se comprometen a negociar una reducción de jornada, a partir, como máximo del 1 de enero de 2002.

4. Asimismo, se comprometen a negociar la implantación de sistemas de distribución irregular de la jornada, a cuyo fin se tendrán como referencia los acuerdos que puedan alcanzarse en esta materia conforme se regula en la Disposición Final Octava.

Art. 19º.- Vacaciones anuales retribuidas

El período de vacaciones anuales tendrá una duración mínima de 26 días laborables.

Capítulo V

Régimen económico

Art. 20º.- Estructura salarial

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

2. A partir de la firma de este Convenio, el Salario Base (SB) más los complementos de calidad, cantidad y puesto de trabajo y aquellos otros aspectos

salariales expresamente previstos en este Convenio, constituyen el marco retributivo del personal de nuevo ingreso.

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

Los años de permanencia en cada tramo de los citados anteriormente, se computarán a efectos de la promoción horizontal recogida en este Convenio.

Hasta tanto en cuanto no se negocie un nuevo régimen, los complementos salariales de turnicidad, de nocturnidad, de disponibilidad o retén, por tipo de jornada o puesto de trabajo y por trabajo extraordinario que perciban los trabajadores que ingresen a partir de la firma del presente Convenio se registrarán, en su cuantía y condiciones de percepción, por lo dispuesto en el Convenio o pactos colectivos, así como por las prácticas y usos de Empresa hasta ahora vigentes.

3. Sin perjuicio de la aplicación de lo establecido en el número 1 del presente artículo, la estructura salarial de los trabajadores que integran la plantilla actual de la Empresa se fijará atendiendo a las siguientes reglas:

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

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

c) El Salario Fijo (SF) incluye todas las retribuciones fijas de carácter colectivo existentes en la anterior estructura retributiva.

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

e) Los complementos de calidad, cantidad o puesto de trabajo mantendrán la misma regulación que venía aplicándose hasta el 31 de diciembre de 2000.

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

g) Independientemente del incremento salarial pactado, la Empresa, en el periodo 2000-2004, abonará las cuantías que resulten necesarias para igualar las condiciones económicas, en situación homogénea de Grupo y Nivel profesional, del personal de las empresas del Grupo Endesa sitas en la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, como consecuencia de la aplicación del Fondo de Homogeneización previsto para este personal.

Este Fondo sólo podrá ser distribuido entre el personal que en el momento de su distribución anual se encuentre en activo, sin que pueda afectar al personal que esté jubilado o prejubilado, en los términos que se acuerden conforme se regula en la Disposición Final Octava de este Convenio.

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

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

5. Los conceptos que tengan su origen en la permanencia o vinculación a la Empresa (antigüedad, premios de vinculación, permanencia, etc.) pasarán a ser complementos personales para el personal en plantilla a la firma de este Convenio, manteniéndose el sistema de devengo que tenían por aplicación del Convenio Colectivo de GESA.

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

Capítulo VI

Protección Social Complementaria

Art. 21º.- Complemento de Incapacidad Temporal y Maternidad

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

Durante la Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional, así como en los casos de Maternidad, se percibirá el 100% de dicho salario.

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

Art. 22º.- Reingreso de incapacitados

1. Los incapacitados permanentes, cualquiera que sea la causa de su invalidez, que hubieran sido declarados aptos de nuevo para el trabajo, tendrán derecho a que se les reingrese al puesto que con carácter normal desempeñaban al tiempo de la baja, salvo en el supuesto de que hayan cumplido la edad de jubilación, con derecho a la correspondiente pensión, debiendo solicitar el reingreso dentro del mes siguiente a la declaración de aptitud y estando obligada la Empresa a que aquél se produzca dentro de los 15 días siguientes a la solicitud.

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

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

Art. 23º.- Plan de Pensiones

1. El régimen de previsión del "Plan de Pensiones de los Trabajadores de GESA I" no será aplicable al personal ingresado con posterioridad al 31 de Diciembre de 2000.

2. El sistema de Previsión Social para los trabajadores de nuevo ingreso, y para aquellos trabajadores que a la firma de este Convenio estén en activo y carezcan del mismo, se instrumentará a partir de la firma de este Convenio mediante la promoción de un Plan de Pensiones en la empresa, pero constituyendo un subcolectivo de sistema mixto, combinando:

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

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

Capítulo VII

Beneficios sociales

Art. 24º.- Suministro de energía eléctrica y de gas

1. El derecho al suministro de energía eléctrica y de gas seguirá en vigor para quienes lo vinieran disfrutando a la firma del presente Convenio.

2. De acuerdo con el art. 26 del Estatuto de los Trabajadores, serán de cuenta del empleado las cargas fiscales derivadas del mencionado suministro.

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

Capítulo VIII

Dietas y Gastos de desplazamiento

Art. 25º.- Dietas

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

Desayuno: 550.- Pts. = 3'306 euros

Una Comida/Cena: 2.850.- Pts. = 17'129 euros

2. Las condiciones para el devengo de estos importes serán las que rijan en la norma aplicable en el ámbito del presente Convenio.

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

Art. 26º.- Kilometraje

1. A partir de la firma de este Convenio, el precio del kilómetro de desplazamiento realizado en comisión de servicio con vehículo propio se fija en 36 Ptas. (0'216 euros).

2. Los trabajadores que vinieran disfrutando de condiciones más beneficiosas a las establecidas en el presente artículo, seguirán percibiéndolas sin revalorizaciones anuales hasta su equiparación con los aquí pactados.

Capítulo IX

Acción Sindical

Art. 27º.- Acción Sindical

1. Corresponde a las Representaciones firmantes de este Convenio la condición de interlocutores para la negociación de cuantos Acuerdos y Pactos se concierten en desarrollo de este Convenio, sin perjuicio de la representación legalmente establecida para la negociación colectiva en el ámbito de la Empresa, centro o centros de trabajo.

2. Ambas partes convienen en refrendar las actuales Representaciones Sindicales de NUEVA NUISA en el ámbito territorial de Baleares. Por la Dirección de la Empresa se procederá a proveer a dichas estructuras sindicales de los medios materiales y herramientas necesarios para el ejercicio de sus funciones.

3. Los pactos o usos de Empresa sobre acción sindical de las actuales Secciones Sindicales constituidas a través de sus Ejecutivas y Delegados Sindicales se mantendrán en sus propios términos.

Capítulo X

Prevención de riesgos laborales

Art. 28º.- Principios generales

1. Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en atribuir a la seguridad y salud de los trabajadores el carácter de materia prevalente en sus relaciones

recíprocas. A estos efectos, consideran de la máxima importancia el fomento, promoción y desarrollo de cuantas acciones sean necesarias para la implantación de una nueva cultura preventiva basada en el tratamiento prioritario

de los aspectos relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores y en la obligación de incluir los mismos en todas las actividades que se realicen u ordenen y en todas las decisiones que se adopten.

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

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

Art. 29º.- Normativa Aplicable

Los aspectos relativos a la Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores se registrarán:

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

b) Por lo dispuesto en el presente Convenio así como por lo establecido en la regulación colectiva que venía aplicándose hasta el 31.12.2000, siempre que de ésta resulten medidas más favorables para los trabajadores o sus representantes así como por lo acordado en el seno de la Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva del Grupo ENDESA.

Art. 30º.- Organización de la Actividad Preventiva

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

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

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

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

Art. 31º.- Consulta y participación de los trabajadores en materia preventiva

1. La consulta y participación de los trabajadores en materia preventiva se regirá, como mínimo, por lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Se mantendrá la actual regulación hasta su sustitución por una nueva regulación específica que, en ningún caso, suponga disminución de derechos para los trabajadores o sus representantes.

2. En un plazo máximo de tres meses, se constituirá una Comisión que, actuando en el marco del presente Convenio y con los criterios anteriores, participe en la estructura representativa en materia de Salud Laboral con los mismos criterios que se establezcan en el Grupo Endesa.

3. Resultarán de aplicación durante la vigencia del presente Convenio en materia de Seguridad y Salud Laboral, los acuerdos y actuaciones que se deriven de la Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva del Grupo ENDESA, creada mediante acta de fecha 2 de abril de 1998, y su Reglamento de 18 de junio de 1998.

Capítulo XI

Comisión Mixta

Art. 32º.- Comisión de Interpretación y Seguimiento

1. Se constituye la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento de los acuerdos de este Convenio, de naturaleza paritaria y que estará formada por cuatro miembros, dos por cada parte, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Sexta.

2. Serán funciones de la Comisión:

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

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

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

Capítulo XII

Régimen Disciplinario

Art. 33º.- Régimen Disciplinario de la Empresa

Mientras no se desarrolle la regulación del régimen disciplinario prevista en el art. 13, 3, c) del Acuerdo de Reordenación Societaria y Reorganización Empresarial del Grupo Endesa de 29 de diciembre de 1999, ambas partes convienen en aplicar con carácter provisional en el ámbito de este Convenio, la regulación sobre régimen disciplinario establecida en el Capítulo IV, arts. 17 a 19, del Acuerdo de Cobertura de Vacíos, de 27 de abril de 1997.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Incremento económico

1. Durante la vigencia del presente Convenio se aplicará un incremento del IPC real más 0,5 puntos.

2. Si el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE, registra a 31 de diciembre de cada año un incremento superior al IPC previsto se efectuará una revisión económica en el exceso entre el IPC previsto y el IPC real y la revisión salarial se abonará tan pronto se conozca el IPC real provisional. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2000, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento económico de 2001. De igual modo se procederá para el cálculo del incremento salarial aplicable en 2002.

Segunda.- Adscripción del personal actual en la nueva tabla retributiva

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

Tercera.- Mediación y Arbitraje

Las partes convienen en someter las controversias relativas a la interpretación y aplicación del presente Convenio que no fueran resueltas por la Comisión Mixta de Seguimiento de Convenio, al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) y a los mecanismos de solución conflictual previstos.

Cuarta.- Beneficios Sociales

Los beneficios sociales que resulten de aplicación en virtud de pactos anteriores se mantendrán en vigor para los trabajadores que los vinieran disfrutando a la firma de este Convenio.

Quinta.- Derecho a solicitar vacantes disponibles en las Empresas del Grupo ENDESA

Los trabajadores afectados por este Convenio podrán concursar a las vacantes disponibles en las Empresas del Grupo ENDESA y, especialmente, en las Empresas del Grupo ENDESA sitas en la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, en igualdad de condiciones que los empleados al servicio de estas mismas entidades.

Sexta.- Movilidad interempresas del Grupo Endesa

1. A la circulación de los trabajadores le será de aplicación lo dispuesto en el art. 18º del Acuerdo de Reordenación Societaria y Reorganización Empresarial del Grupo Endesa de fecha 27 de abril de 1999.

2. En tanto no se regule un nuevo régimen, la movilidad geográfica en el seno de la Empresa se seguirá regulando por las normas contenidas en el Convenio Colectivo de GESA 1996-98.

Séptima.- Cobertura del personal frente a Responsabilidad Civil y/o Penal

Si con ocasión del ejercicio de las funciones inherentes a su normal actividad laboral, un trabajador pudiera verse involucrado en situaciones de las que pudieran derivarse actuaciones o responsabilidades civiles, la Empresa amparará a dicho trabajador mediante seguro de responsabilidad civil que obligatoriamente deberá tener suscrito por ella misma, o a nivel de Grupo Endesa.

En el caso de que por causas derivadas del ejercicio de las funciones inherentes a su normal 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.

Si como consecuencia de tal implicación, el trabajador se viera provisoriamente privado del ejercicio de sus derechos civiles o profesionales, en tanto no recaiga sentencia firme condenatoria, se mantendrá la continuidad de la vinculación laboral con el trabajador, respetándole la retribución y derechos que venía disfrutando hasta esta fecha y reintegrándole automáticamente a su ocupación o puesto de trabajo, una vez cesen las causas legales originarias de dicha situación.

En el supuesto de que se alcanzasen acuerdos en esta materia con carácter de eficacia general en el Grupo Endesa, se aplicarán en NUEVA NUINSA, S.L.U. conforme se regula en la Disposición Final Octava.

Octava.- Aplicación y desarrollo de materias y condiciones laborales en NUEVA NUINSA, S.L.U..

Los Acuerdos de desarrollo de materias y condiciones laborales reguladas y que se regulen en el I Convenio Marco del Grupo Endesa y en los procesos de negociación pendientes sobre las materias recogidas en el art. 13 del Acuerdo Complementario de Garantías del 29 de diciembre de 1999, que fuesen firmados por las diferentes Comisiones Técnicas y Comisión Negociadora de Materias Concretas del Grupo Endesa con carácter de eficacia general para éste, serán ratificados para su aplicación en la Empresa NUEVA NUINSA, S.L. por la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del presente Convenio, previa adaptación, en su caso, a las necesidades y realidades de esta Empresa.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Régimen retributivo

La nueva estructura salarial que se contiene en el presente Convenio será de aplicación desde la firma del mismo, salvo para el conjunto de los trabajadores actuales, que se efectuará una vez ratificada por la Comisión Mixta la aplicación del volcado en la tabla aquí pactada.

Segunda.- Constitución del Grupo Profesional II bis

Las partes acuerdan con carácter exclusivo para los trabajadores integrados a la fecha de firma del presente acuerdo en el Grupo Profesional II, mantener un subgrupo adicional denominado Grupo Profesional II bis.

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

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

Tercera.- Adaptación de sistemas de pago y periodos de devengo

Los periodos de devengo y fechas de pago adaptados al nuevo sistema, se determinarán sobre la base de los Acuerdos adoptados por la Comisión Técnica de Estructura Retributiva constituida en el I Convenio Marco del Grupo Endesa, ratificando la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del presente Convenio la aplicación provisional efectuada en la Empresa NUEVA GEDISA, S.L.U., con adaptación a las necesidades y realidades de este Convenio.

En tanto en cuanto el sistema nuevo no esté establecido, seguirá en vigor el sistema actual.

Cuarta.- Dietas y Gastos de desplazamiento

Los trabajadores que vinieran disfrutando de unos valores por dietas y gastos de desplazamiento superiores a los establecidos en el art. 25º, seguirán percibiéndolos a título personal y sin revalorizaciones anuales hasta su equiparación con los aquí pactados.

Quinta.- Garantías ad personam del complemento de Incapacidad Temporal

Los pactos y convenios anteriores que establecieran condiciones más beneficiosas que las previstas en el presente Convenio seguirán siendo de aplicación a título personal para los trabajadores en activo que actualmente las tuvieren reconocidas.

Sexta.- Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento

En tanto exista un sólo representante legal y electivo de los trabajadores en toda la Isla de Mallorca, y con el fin exclusivamente de que la Comisión Mixta esté formada por un número de miembros igual por cada parte, será miembro de la misma en representación de la parte social el trabajador del centro «Edificio Social» que sea designado en el acto de constitución de aquella; si bien se reconoce voto de calidad al Delegado de Personal, caso de discrepancia entre los miembros de dicha representación social.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Única.- Concurrencia

Es objetivo común de ambas partes poder contar en NUEVA NUINSA, S.L. U. con un Convenio Colectivo único de ámbito de Empresa, sin que la firma del presente suponga renuncia a la consecución de ese objetivo.

En consecuencia se conviene expresamente que si durante la vigencia de este Convenio se acordase en NUEVA NUINSA, S.L. U. un Convenio Colectivo estatutario de ámbito de Empresa, la Comisión de Seguimiento instituida en el artículo 32º acordará la novación del presente y la aplicación en este ámbito del referido «Convenio único de ámbito de Empresa», en sustitución y anulación de este texto articulado y sus anexos, respetándose a título personal a los trabajadores de las Islas Baleares las mejores condiciones de trabajo pactadas en ambos Convenios.



Anexo I - TABLA DE EQUIVALENCIAS

Niveles, Escalones y Categorías actuales

Nuevo Nivel	Niveles	Escalones	Técnicos	Administrativos	Profesionales de Oficio
GRUPO I			1ª Super. 1ª 1ª Super. 2ª 1ª Super. 3ª	1ª Super. 1ª 1ª Super. 2ª 1ª Super. 3ª	
GRUPO II bis (*)	11	24-25-26-27	2ª. Especial	2ª. Especial	
GRUPO II	10	22-23-24-25	2ª. A	2ª. A	
	9	20-21-22-23	2ª. B	2ª. B	
GRUPO III	8	18-19-20-21	3ª. A	3ª. A	1ª Especial
	7	16-17-18-19	3ª. B	3ª. B	1ª. A
GRUPO IV	6	13-14-15-16	4ª	4ª. A	1ª. B
	5	11-12-13-14	5ª	4ª. B Auxiliar Of. Esp.	2ª. A
GRUPO V	4	9-10-11-12		5ª Auxiliar 1ª.	2ª. B
	3				3ª
GRUPO VI	3			Auxiliar 2ª	
	2	7 - 8		Auxiliar 3ª	2ª Peón Esp.
	1	7			3ª Peón

(*) Este Grupo se establece en aplicación de lo previsto en la Disposición Transitoria 2ª.

De acuerdo con la misma, aquellos puestos de trabajo que reúnan efectivamente los requisitos allí previstos, serán los que implicarán una equivalencia de volcado con el Grupo II-bis, quedando, en su caso, ratificado según lo señalado en el Artículo 9º



Anexo II

TABLA RETRIBUCIONES ANUALES 2002 EN EUROS.

GRUPOS PROFESIONALES	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8	NIVEL 9	NIVEL 10
I TITULADOS SUPERIORES	26.244,83	30.708,76	32.242,09	33.854,15	35.548,91	37.324,26	39.190,47	41.149,99	43.207,48	46.367,66
II TITULADOS MEDIO	26.106,22	26.361,52	27.679,60	29.083,68	30.516,77	32.042,50	33.644,73	36.326,96	37.093,32	38.947,99
III F. P. GRADO SUP. Y MANDO	21.831,60	22.923,07	24.069,21	26.272,89	26.536,31	27.983,13	29.256,29	30.719,10	32.266,05	33.867,60
IV F. P. GRADO SUP.	19.820,26	19.781,26	20.749,33	21.786,60	22.876,13	24.019,94	26.220,95	26.481,99	27.806,08	29.196,39
V F. P. GRADO MEDIO	16.324,36	17.036,67	17.887,36	18.781,72	19.720,81	20.706,85	21.742,19	22.829,29	23.970,78	25.169,31
VI GRADUADO ESCOLAR	13.986,51	14.685,84	15.420,43	16.181,14	17.000,70	17.880,72	18.743,26	19.680,43	20.694,46	21.697,67

DISPOSICIÓN TRANSITORIA - TABLA DE APLICACIÓN PARA TITULADOS MEDIOS ACTUALES

	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8	NIVEL 9	NIVEL 10
II BIS. TITULADOS MEDIO	27.176,37	28.634,13	29.960,85	31.458,69	33.031,83	34.683,43	36.417,60	38.238,48	40.160,41	42.197,92

VALORES NUEVOS INGRESOS

GRUPOS PROFESIONALES	NIVEL 1 80%	NIVEL 1 85%	NIVEL 1 90%	NIVEL 1 95%
I TITULADOS SUPERIORES	23.395,62	24.897,85	26.320,08	27.782,30
II TITULADOS MEDIO	20.084,98	21.340,29	22.695,60	23.850,91
III F. P. GRADO SUP. Y MANDO	17.466,20	18.556,78	19.648,36	20.738,93
IV F. P. GRADO SUP.	15.056,20	15.897,21	16.938,23	17.878,24
V F. P. GRADO MEDIO	12.979,49	13.790,71	14.601,92	15.413,14
VI GRADUADO ESCOLAR	11.189,21	11.888,63	12.687,86	13.287,18

TABLA RETRIBUCIONES MENSUALES AÑO 2002 EN EUROS

GRUPOS PROFESIONALES	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8	NIVEL 9	NIVEL 10
I TITULADOS SUPERIORES	2.088,80	2.193,34	2.303,01	2.418,16	2.539,07	2.666,02	2.799,32	2.939,29	3.086,25	3.240,66
II TITULADOS MEDIO	1.793,30	1.882,97	1.977,11	2.076,97	2.179,77	2.286,76	2.403,20	2.523,35	2.649,22	2.782,00
III F. P. GRADO SUP. Y MANDO	1.559,39	1.637,36	1.719,23	1.805,19	1.895,46	1.990,22	2.089,74	2.194,22	2.303,93	2.418,13
IV F. P. GRADO SUP.	1.344,30	1.411,52	1.487,10	1.566,20	1.634,01	1.716,71	1.801,50	1.891,67	1.986,15	2.085,48
V F. P. GRADO MEDIO	1.158,68	1.216,83	1.277,67	1.341,55	1.408,63	1.479,08	1.553,01	1.630,68	1.712,20	1.797,81
VI GRADUADO ESCOLAR	989,04	1.048,99	1.101,44	1.156,51	1.214,34	1.275,05	1.338,80	1.405,76	1.476,03	1.549,83

DISPOSICIÓN TRANSITORIA - TABLA DE APLICACIÓN PARA TITULADOS MEDIOS ACTUALES

	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8	NIVEL 9	NIVEL 10
II BIS. TITULADOS MEDIO	1.941,40	2.038,15	2.140,08	2.247,06	2.359,42	2.477,38	2.601,26	2.731,32	2.867,89	3.011,28

VALORES NUEVOS INGRESOS

GRUPOS PROFESIONALES	NIVEL 1 80%	NIVEL 1 85%	NIVEL 1 90%	NIVEL 1 95%
I TITULADOS SUPERIORES	1.671,12	1.775,66	1.880,01	1.984,45
II TITULADOS MEDIO	1.434,64	1.524,31	1.615,87	1.703,64
III F. P. GRADO SUP. Y MANDO	1.247,51	1.325,48	1.403,45	1.481,42
IV F. P. GRADO SUP.	1.075,44	1.142,66	1.209,97	1.277,09
V F. P. GRADO MEDIO	927,11	985,05	1.042,99	1.100,94
VI GRADUADO ESCOLAR	789,23	848,18	899,13	949,08



Anexo II bis

TABLA RETRIBUCIONES ANUALES 2002 EN PTAS.

GRUPOS PROFESIONALES	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8	NIVEL 9	NIVEL 10
I TITULADOS SUPERIORES	4.868.880	6.109.176	6.364.892	5.632.863	5.914.899	8.219.234	8.520.746	6.848.792	7.189.120	7.548.977
II TITULADOS MEDIO	4.177.324	4.366.188	4.606.988	4.935.773	5.077.963	6.331.440	6.588.012	6.877.912	6.171.809	6.480.369
III F. P. GRADO SUP. Y MANDO	3.632.456	3.814.078	4.064.790	4.205.022	4.415.270	4.638.036	4.867.837	5.111.228	5.366.789	5.836.128
IV F. P. GRADO SUP.	3.131.426	3.287.997	3.492.388	3.626.019	3.806.269	3.998.682	4.196.413	4.406.232	4.626.644	4.897.871
V F. P. GRADO MEDIO	2.689.506	2.834.480	2.976.266	3.126.895	3.281.267	3.446.330	3.612.898	3.798.474	3.988.359	4.187.621
VI GRADUADO ESCOLAR	2.327.158	2.443.518	2.565.894	2.695.979	2.836.573	2.970.110	3.116.615	3.274.848	3.438.275	3.610.169

DISPOSICIÓN TRANSITORIA - TABLA DE APLICACIÓN PARA TITULADOS MEDIOS ACTUALES

	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8	NIVEL 9	NIVEL 10
II BIS. TITULADOS MEDIO	4.521.601	4.747.880	4.985.066	5.234.319	5.496.034	6.770.837	6.959.378	6.362.348	6.680.466	7.014.488

VALORES NUEVOS INGRESOS

GRUPOS PROFESIONALES	NIVEL 1 80%	NIVEL 1 85%	NIVEL 1 90%	NIVEL 1 95%
I TITULADOS SUPERIORES	3.892.704	4.135.998	4.379.292	4.622.686
II TITULADOS MEDIO	3.341.889	3.559.725	3.759.991	3.988.467
III F. P. GRADO SUP. Y MANDO	2.908.988	3.087.999	3.289.210	3.450.899
IV F. P. GRADO SUP.	2.608.141	2.661.712	2.816.284	2.974.866
V F. P. GRADO MEDIO	2.169.605	2.294.590	2.429.558	2.664.691
VI GRADUADO ESCOLAR	1.861.728	1.978.086	2.094.444	2.210.801

TABLA RETRIBUCIONES MENSUALES AÑO 2002 EN PTAS.

GRUPOS PROFESIONALES	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8	NIVEL 9	NIVEL 10
I TITULADOS SUPERIORES	347.880	504.941	530.188	469.347	492.848	688.288	710.766	570.728	598.200	629.081
II TITULADOS MEDIO	356.390	373.399	398.964	415.412	432.893	507.817	524.358	491.861	440.844	462.889
III F. P. GRADO SUP. Y MANDO	299.461	312.434	326.066	330.389	345.376	371.449	387.703	398.089	383.342	402.509
IV F. P. GRADO SUP.	253.873	264.867	276.600	289.920	303.876	318.470	333.748	349.671	366.287	383.691
V F. P. GRADO MEDIO	192.822	203.463	214.866	227.016	239.818	253.268	267.366	282.012	297.206	313.048
VI GRADUADO ESCOLAR	166.226	174.337	183.284	192.427	202.048	212.151	222.758	233.886	245.591	267.971

DISPOSICIÓN TRANSITORIA - TABLA DE APLICACIÓN PARA TITULADOS MEDIOS ACTUALES

	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8	NIVEL 9	NIVEL 10
II BIS. TITULADOS MEDIO	322.972	338.120	355.076	373.880	392.674	472.203	482.813	454.493	477.179	501.835

VALORES NUEVOS INGRESOS

GRUPOS PROFESIONALES	NIVEL 1 80%	NIVEL 1 85%	NIVEL 1 90%	NIVEL 1 95%
I TITULADOS SUPERIORES	278.050	285.428	312.607	329.188
II TITULADOS MEDIO	238.704	253.623	268.542	283.461
III F. P. GRADO SUP. Y MANDO	207.689	220.542	233.615	248.498
IV F. P. GRADO SUP.	178.939	190.123	201.306	212.490
V F. P. GRADO MEDIO	154.258	163.699	173.549	183.181
VI GRADUADO ESCOLAR	132.951	141.282	149.602	167.914