

**Art. 39 Crédito de horas de representación.**—De conformidad con lo establecido en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, el crédito de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de que disfrutará cada uno de los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, será de quince horas mensuales.

Conforme a lo previsto en dicho artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, el crédito de horas podrá ser acumulado en uno o varios de los componentes de un mismo Comité de Empresa, en las siguientes condiciones:

- La acumulación podrá tener lugar previo aviso escrito a la Empresa con la debida antelación.
- En cada Centro de Trabajo operacional o Departamento de las oficinas centrales, la acumulación podrá tener lugar solamente en favor de uno de los miembros del Comité.
- La acumulación no sobrepasará en ningún caso las treinta y cinco horas mensuales, incluidas las quince horas propias del cesionario.

**Art. 40. Permisos no retribuidos.**—Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa podrán obtener permisos no retribuidos de hasta quince días al año para ejercer actividades sindicales y asistir a cursos sindicales fuera de la Empresa, avisando a ésta con antelación suficiente y justificándolo debidamente.

**Art. 41. Comité Intercentros y Delegado Sindical.**—La Empresa reconocerá la existencia de un Comité Intercentros compuesto por un máximo de trece miembros, como único órgano de representación para todos los trabajadores de la Empresa.

Este Comité redactará y aprobará un Reglamento de actuación que se ajustará fielmente en un todo a las disposiciones legales y reglamentarias que regulan la materia.

Los miembros del Comité Intercentros serán elegidos por y de entre los componentes de los Comités de Empresa y Delegados de Personal en la forma que estos determinen de conformidad con las normas legales de aplicación al caso.

Una vez elegidos los miembros del Comité Intercentros en la forma indicada, estos designarán, de entre ellos, al Presidente y Secretario del Comité.

El Comité Intercentros podrá ejercer, por delegación expresa, las competencias que el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores otorga a los Comités de Empresa.

En el ejercicio de dichas competencias el Comité Intercentros observará, en todo momento, los deberes de sigilo profesional y reserva exigidos por el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, en el tratamiento de la documentación recibida, de veracidad, exactitud y fidelidad en la información a sus representados, y de colaboración con la Dirección de la Empresa para el mantenimiento y el incremento de la productividad, el mantenimiento del orden laboral y la erradicación del absentismo en el seno de la Empresa.

Aun cuando no existe ningún Centro de Trabajo en «Avis, Sociedad Anónima», con más de 250 trabajadores, la Empresa reconoce la existencia de la figura del Delegado Sindical en «Avis, Sociedad Anónima», en los términos y condiciones determinados por el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

**Art. 42. Contratación y finiquito.**—La Empresa dará a conocer al Comité Intercentros los modelos de Contrato de Trabajo escrito que se utilicen en la misma, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral en la forma prevista en el artículo 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 43. Canon de representación.**—Para atender económicamente la gestión de los representantes legales de los trabajadores, el personal afectado por este Convenio que lo desee podrá contribuir con la cantidad de 1.100 pesetas, destinada específicamente a tal fin.

Dicha contribución voluntaria podrá ser hecha efectiva por los trabajadores conformes con ella, bien directamente al Secretario del Comité Intercentros, bien mediante la detracción de su importe de la nómina del mes de julio de cada año, previa autorización expresa y escrita, por carta dirigida, antes del 31 de mayo inmediatamente anterior, al Jefe del Personal de «Avis, Sociedad Anónima», con copia al Secretario del Comité Intercentros.

**Art. 44. Comisión paritaria.**—Dentro de los quince días siguientes a la firma de este Convenio, se procederá a la constitución de la Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 85.2 d) del Estatuto de los Trabajadores, integrada por tres representantes legales de los trabajadores designados por el Comité Intercentros, y tres representantes de la Empresa, designados por ésta al efecto, cualquiera de los cuales podrá ser sustituido en cualquier momento por la parte que le hubiere designado, bien por cualquier otro de los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio, o, en su defecto, otro representante legal de los trabajadores u otro representante de la Empresa que ésta designe al efecto, según se trate.

Las funciones de la Comisión paritaria serán las siguientes:

- Interpretación y seguimiento del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio.
- Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración.
- Cualquier otra cuestión que la Comisión acepte someter a deliberación.

La Comisión Paritaria estará inicialmente constituida por los siguientes señores:

En representación de la Empresa:

Don Antonio Llatas Cortés.  
Don Carlos Redondo Maza.  
Don Juan José Lozano Jiménez.

En representación de los trabajadores:

Doña Mercedes Peñaranda Jo.  
Don Luis Santiago de Paz Aguado.  
Don Alejandro García Mariscal.

**15411 RESOLUCION de 28 de mayo de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Gas Madrid, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Gas Madrid, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 11 de mayo de 1987, de una parte, miembros del Comité de Empresa de la referida razón social, en representación de los trabajadores, y, de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 28 de mayo de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «GAS MADRID, S. A.» Y SUS TRABAJADORES

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

**Artículo 1.º Ambito funcional.**—En ejercicio del derecho reconocido por la legislación vigente, los representantes de la Empresa «Gas Madrid, Sociedad Anónima», y de los trabajadores que en ella prestan sus servicios, han negociado el presente Convenio, que queda definitivamente aprobado, para regular los derechos y obligaciones concernientes a las relaciones laborales entre la citada Empresa y sus trabajadores que en ella presten sus servicios, en la forma y con el alcance que determinan los artículos siguientes.

**Art. 2.º Ambito temporal.**—El Convenio tendrá una duración efectiva de dos años, y por ello entra en vigor el día 1 de enero de 1987 y permanece vigente hasta el 31 de diciembre de 1988.

En todo caso, el Convenio se entenderá prorrogado por períodos de un año completo si no ha sido denunciado por ninguna de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista para el término de su vigencia o de la de cualquiera de sus prórrogas.

**Art. 3.º Ambito personal.**—El Convenio afecta, de una parte, a la Empresa «Gas Madrid, Sociedad Anónima», y, de otra, a los trabajadores que prestan sus servicios retribuidos por cuenta de dicha Empresa y dentro del ámbito de organización y dirección de la misma, siempre que se hallen incorporados a su plantilla el día 1 de enero de 1987 o se incorporen a ella durante el período de efectiva vigencia del Convenio, sin otra excepción que el personal de alta dirección con relación laboral de carácter especial.

**Art. 4.º Ambito territorial.**—El Convenio es aplicable en cualquier dependencia, oficina técnica o administrativa o centro de trabajo mediante los que la Empresa «Gas Madrid, Sociedad Anónima», atiende las explotaciones de combustibles gaseosos que tiene en la actualidad a su cargo en las provincias de Madrid, Valladolid, Guadalajara y en aquellas otras a que pudiera exten-

dere la actividad, durante el período de efectiva vigencia del Convenio, y en todas las cuales presten o pueden prestar sus servicios los trabajadores a los que afecta.

Art. 5.º *Aplicación del Convenio y demás fuentes de la relación laboral.*—Los derechos y obligaciones concernientes a las relaciones laborales entre «Gas Madrid, Sociedad Anónima», y los trabajadores afectados por este Convenio se regulan por el mismo y por las demás normas que le sean de aplicación. Los conflictos que puedan originarse entre los preceptos de dos o más normas se resolverán mediante la aplicación de los que resulte más favorable para el trabajador, apreciado en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

## CAPITULO II

### Organización del trabajo

Art. 6.º *Normas generales.*—Corresponde a la Dirección de la Empresa y a los mandos en quienes ella ha delegado la organización, control y dirección del trabajo, según establece la legislación vigente. Dichas facultades han de ejercitarse con respeto, en todo caso, de los derechos reconocidos a los trabajadores.

Las condiciones de prestación del trabajo no serán alteradas sustancialmente sin haber dado a conocer previamente a los trabajadores afectados las motivaciones y condiciones en que se producirían, intentando su comprensión, asentimiento y colaboración.

Ambas partes acuerdan el acatamiento, en las relaciones laborales, de los principios reconocidos por la normativa vigente, así como la colaboración en cuantas mejoras de métodos o sistemas puedan implantarse para alcanzar un oportuno desarrollo tecnológico, con un rendimiento normal, entendiéndose por tal el que desarrolla un trabajador medio entrenado y consciente de su responsabilidad y en condiciones de trabajo normales.

## CAPITULO III

### Plantillas, ascensos y provisión de vacantes

Art. 7.º *Plantilla de personal.*—Es propósito de la Empresa mantener al 31 de diciembre de 1988, cuando menos, el número de trabajadores en plantilla existentes en la misma fecha del año 1986.

Para ello irán siendo cubiertas cuantas bajas definitivas se vayan produciendo a lo largo de este período (excepto los casos imprevisibles de baja definitiva, resolución de concurso de ascensos o análoga que tenga lugar en los últimos meses de cada año), con ajustes por cuatrimestres naturales y forzosamente con personal de nuevo ingreso a integrar en los puestos de trabajo que precise en cada momento la mejor estructura de la Empresa, para atender en su continua evolución el servicio público encomendado.

La plantilla de cada unidad, debidamente estructurada, será la necesaria para atender normalmente el trabajo, y en todo caso la necesaria y suficiente para cubrir las bajas que se produzcan de acuerdo con un nivel normal de absentismo por motivos de enfermedad, permisos y reducción de horas extraordinarias a que se refiere el artículo 12.

A estos efectos y para prever posibles cambios de puestos de trabajo, tanto provisionales como definitivos e incluso reestructuraciones en diferentes secciones y unidades de trabajo impuestas por la adecuación de la actividad al suministro de gas natural, se establece la comunicación previa al Comité de Empresa, dando cuenta detallada de las causas y condiciones de los cambios que incluirá lógicamente el plan de formación/capacitación y adaptación necesarios.

En el seno del Comité de Empresa se nombrará una Comisión de tres miembros que, junto con la de la Empresa, de otros tres miembros, y de la representación de los trabajadores afectados por los cambios de funciones, con un máximo de tres elegidos por ellos o bien confiando expresamente su representación por delegación en la Comisión del Comité de Empresa citada, emitirán propuesta motivada de modificación estructural por los cambios, y en ella se tendrán en cuenta, aparte de las circunstancias específicas concurrentes, los criterios generales sobre solicitudes voluntarias de los trabajadores a cambiar y prioridad de los mismos por circunstancias de antigüedad, categoría, capacitación (promoción) y posible disminución de capacidad psico-física.

Este paso será obligatorio y previo a cualquier otra actuación reglamentaria y se instrumentará según los siguientes plazos:

Con dos meses de antelación la Empresa hará la comunicación prevista al Comité de Empresa ante los cambios que se proponga realizar (en casos de urgencia, sencillez o irrelevancia notorias, el plazo tendría la reducción a un mes).

En plazo de quince días a partir de esta comunicación, el Comité expondrá su opinión, previo el estudio correspondiente.

Durante diez días siguientes, las tres Comisiones tratarán de lograr un acuerdo en el caso de que la opinión del Comité de

Empresa contuviera discrepancias respecto del proyecto de la Empresa (este plazo podrá ser ampliado en otros diez días en casos singulares más complejos).

De no alcanzarse el acuerdo citado, quedará libre la vía de la normativa laboral aplicable para la implantación del cambio pretendido y, en concreto, cuanto se establece en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 8.º *Ascensos.*—El régimen de ascensos que se establece en el presente Convenio Colectivo corresponde a la necesidad de cobertura de plazas que exija el desarrollo de la organización y se fundamenta en el principio básico de la aptitud, capacidad y práctica en cada categoría profesional, y el de su idoneidad al puesto de trabajo en que las desarrolla. Tales exigencias tienen especial significación en las categorías y puestos de mando, por la confianza que requiere la gestión que tiene delegada y por la responsabilidad que supone la supervisión y administración de los recursos que se les asignan.

Para mayor garantía de que el ascendido a una categoría profesional superior desempeñará sus funciones con la máxima eficacia, se establece con carácter general un período de prueba en la nueva categoría, igual al que corresponde al trabajador de nuevo ingreso. En el supuesto de que el trabajador no supere el período de prueba señalado, quedará en su anterior categoría profesional y retribución, ocupando su anterior puesto que, salvo reestructuración de la unidad de trabajo correspondiente, le será reservado durante el tiempo que dure el período de prueba y, en consecuencia, no podrá ser ocupado por otro trabajador sino a título provisional durante este período.

De no ser posible la vuelta al puesto anterior en el caso de reestructuración o análogo antes contemplado, ocupará el puesto de trabajo más semejante disponible o que pueda crearse en la citada reestructuración.

Bajo estos principios, se establece el siguiente régimen:

a) Como principio general, excepto en el caso que se señala más adelante, los ascensos se producirán previo concurso-oposición, convocado por la Empresa, entre todo el personal que en el momento de la convocatoria sea fijo y en activo en la plantilla de la misma categoría, cuyo nivel salarial sea igual o inferior al que corresponda a la plaza convocada, y según las demás condiciones requeridas en cada caso.

b) No se seguirá dicho principio general, realizándose la promoción por libre designación de la Empresa, para alcanzar las categorías siguientes:

Personal técnico: Primera y segunda categorías, Encargados de Sección, Contramaestres principales, Maestros Delincuentes o Proyectistas, Jefes de Organización, Contramaestres y Maestros.

Personal jurídico y sanitario: Letrados, Médicos y ATS.

Personal administrativo: Primera, segunda y tercera categorías.

Personal obrero: Primera categoría.

Personal auxiliar y subalterno: Primera categoría.

c) Serán automáticos, al cumplir los interesados los dieciocho años, los siguientes ascensos:

Botones a Ordenanzas.

Aprendices a Oficiales terceros, siempre que hayan completado su formación profesional (en caso contrario pasarán a la categoría de Peón).

A la vista de la plantilla necesaria, la Empresa confeccionará un primer programa con la previsión de los concursos a realizar para cubrir mediante ascenso tanto las vacantes de las distintas categorías laborales actualmente existentes como todas las que las nuevas técnicas de gestión y actuación exijan crear, con indicación en cada una de ellas de las circunstancias que se detallan en el artículo siguiente, y este programa, previo conocimiento del Comité de Empresa antes del 30 de mayo, se hará público.

Como consecuencia de los resultados de este primer concurso, se celebrará, previa publicación, otro complementario, y si en el curso del año se produjesen puestos vacantes o se originasen por nueva creación, se realizarán, en iguales circunstancias siempre, concursos suplementarios.

De igual forma, cuando circunstancias técnicas concurrentes en el puesto de trabajo aconsejen mayor preparación profesional para su adecuado desempeño y consiguiente aumento de la categoría laboral correspondiente, se convocará el concurso de ascenso. El personal que pudiese quedar sobrante por no presentarse al concurso o bien porque personal procedente de otras unidades fuese declarado apto, será destinado a otro puesto de trabajo disponible y semejante y previo acuerdo con los representantes de los trabajadores. Caso contrario, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y preceptos concordantes.

En cualquier caso será obligatoria la realización de un cursillo para fundamentar y completar la formación y entrenamiento (especialistas) y cuya práctica, interna o externa a la Empresa,

tendrá lugar en el momento y forma que hagan posible la asistencia al mismo y el más eficaz aprovechamiento de los concursantes que lo deseen, aunque cubiertas las necesidades y problemas que tal asistencia pudiera crear en los servicios respectivos.

La duración normal del cursillo se adecuará a las características del puesto de trabajo objeto del concurso, y excepcionalmente, a petición de algún trabajador que lo precise, podrá prolongarse un tiempo razonable para facilitar la comprensión y asimilación de los temas del cursillo.

A este mismo efecto, y como complemento, los cursillos podrán también organizarse, al menos en los aspectos teóricos, empleando las técnicas de formación programada, de manera que los interesados puedan alcanzar, a su comodidad, los conocimientos precisos.

En su caso, y a petición expresa y razonada del trabajador afectado, como excepción a cuanto se establece en el apartado a) anterior podrá ser considerada por el Tribunal correspondiente alguna situación especial (siempre de fuerza mayor: cumplimiento del Servicio Militar con permiso asegurado en fechas más próximas a los exámenes, enfermedad inesperada de corta duración y análogas), facilitando en dicho caso al interesado la formación equivalente al cursillo y acomodando el examen del concurso correspondiente a tal situación sin que, en ningún caso, posibles retrasos más allá de un tiempo razonable, como se señala antes, perturben las necesidades del servicio, los derechos de otros trabajadores o bien el simple cumplimiento de cuanto se prevé en el anterior artículo 7.º

La antigüedad en las nuevas categorías laborales resultantes de los concursos será la de la fecha de terminación de las pruebas de idoneidad.

Art. 9.º *Normas para la realización de los concursos-oposición.*—Para la realización de los concursos-oposición necesarios para la provisión de vacantes de las categorías reseñadas en el apartado a) del artículo 8, se seguirán las siguientes normas:

Primera.—Las plazas se anunciarán mediante orden de servicio, estableciendo:

- Las características del puesto.
- Las condiciones económicas que correspondan a los que resulten designados.
- Los requisitos indispensables para la admisión al concurso en cada caso y plazo para presentación de la solicitud.
- Indicación de los temarios de las pruebas teóricas y prácticas de clasificación, que serán en cada caso los adecuados para verificar los conocimientos y condiciones personales necesarios para un normal desempeño del cometido característico de la plaza a cubrir.
- Las fechas previstas para la realización de las pruebas.
- En su caso, los periodos de formación y entrenamiento necesarios aproximados.
- El periodo de prueba.

Antes de su publicación se informará al Comité de Empresa para que proponga los componentes de su designación en los Tribunales calificadoros.

Segunda.—Una vez publicado el anuncio se constituirá el Tribunal calificador del concurso, que tendrá la siguiente composición:

Presidente, designado por la Empresa, que coordinará las operaciones del concurso.

Un Vocal perteneciente al Comité de Empresa, designado por el mismo.

Dos Vocales designados, uno de ellos, por la Empresa entre el personal de categoría superior o igual de la plaza objeto del concurso, y otro, que elegirá una terna presentada por el Comité de Empresa, compuesta por trabajadores del Departamento, también de superior o igual categoría a la del concurso.

Será función del Tribunal la elaboración, con igual participación de todos sus miembros, de las pruebas teórico-prácticas que vayan a constituir el objeto del examen, la calificación de las pruebas que se realicen de acuerdo con la convocatoria y la consiguiente clasificación de todos los aspirantes, formulando la propuesta de designación.

Para garantizar el debido y adecuado desarrollo de las actuaciones del Tribunal, sus miembros habrán de observar durante las mismas la más estricta reserva, y quien la quebrantase será inhabilitado por cinco años para formar parte de Tribunales.

En general, y salvo que el Tribunal establezca previamente otro sistema en algún caso determinado, se tendrá en cuenta que la puntuación de la prueba para la calificación será la suma de las puntuaciones de los ejercicios teórico y práctico, a los que se asignarán unos valores máximos de 40 y 60 por 100, respectivamente, de la puntuación máxima obtenible.

Para obtener la puntuación definitiva se tendrá en cuenta la antigüedad (por años completos) en la Empresa, y para ello se multiplicará la puntuación obtenida en las pruebas correspondientes por el coeficiente que se relaciona en la siguiente tabla en función de la antigüedad.

Antigüedad	Coficiente	Antigüedad	Coficiente
0	1,00	13	1,27
1	1,01	14	1,31
2	1,02	15	1,35
3	1,03	16	1,40
4	1,04	17	1,45
5	1,05	18	1,50
6	1,07	19	1,55
7	1,09	20	1,60
8	1,11	21	1,655
9	1,13	22	1,710
10	1,15	23	1,765
11	1,19	24	1,820
12	1,23	25	1,875

Por cada año más de veinticinco se sumarán 0,06.

No se aplicará el coeficiente de antigüedad a que se refiere el párrafo anterior cuando en cada una de las pruebas teóricas y prácticas no se hayan alcanzado el nivel mínimo de puntuación que en cada caso haya establecido previamente el Tribunal.

Art. 10. *Periodo de prueba.*—1. Respecto de los trabajadores de nuevo ingreso podrá concertarse un periodo de prueba en la forma, durante el periodo y con los efectos determinados en la legislación vigente.

2. Respecto de los casos de ascenso, al incorporarse definitivamente el trabajador a su nuevo puesto de trabajo se entiende que, por haberlo solicitado libremente, acepta cuantas condiciones económicas y laborales sean inherentes al mismo y renuncia, por tanto, a cualesquiera otras que hubiera podido disfrutar en el de procedencia. Para el periodo de prueba se estará a lo establecido en el artículo 8.º

## CAPITULO IV

### Régimen de trabajo

Art. 11. *Jornada laboral.*—Como única responsable de la organización del trabajo, la Empresa fijará el horario más conveniente del mismo, previa autorización del Organismo laboral competente, en cuanto proceda, y procurará establecerlo previo acuerdo también con la representación de los trabajadores.

Para armonizar los deseos de los trabajadores en cuanto a descanso de algunos sábados y reducción de jornada en la época estival, con los periodos generales de vacación anual reglamentaria, habida cuenta de las necesidades de variada índole que a lo largo del año impone el servicio público a prestar, la distribución de las mil novecientas cuarenta y nueve horas de trabajo efectivo al año (incluidas vacaciones) del personal no administrativo y las mil novecientas veintitrés horas por año de este último (incluido el personal técnico con trabajo en oficina exclusivamente), será detallada a continuación, de aplicación general para todo el año 1987 en análogas condiciones y secuencia de «sábados libres» se confeccionará el correspondiente a 1988 con mil novecientas cuarenta y cuatro horas, una vez conocidas oficialmente las festividades para este año (sin perjuicio de los calendarios específicos y de acoplamiento que hayan de confeccionarse para regímenes de trabajo en turno o distintos de los generales) y en ella se señala tanto la jornada diaria de trabajo, cuya media se conviene sea computable anualmente en virtud de las circunstancias objetivas concurrentes, como aquellos sábados concretos de vacación que disfrutará el personal (por mitad y alternativamente por el tiempo que proceda en cada unidad de trabajo) para obtener, en cómputo anual, el número de horas de trabajo antes señaladas.

A los efectos de cómputo de días del periodo de vacación reglamentaria que se establece en el artículo 15, se estará a lo que allí se especifica en el caso de que el periodo incluya sábados alternos libres que, si bien se contarán para determinar el periodo de vacación como días laborables, se tendrá en cuenta que son libres en los casos que corresponda y con independencia del horario de la jornada de estos sábados libres, las horas a aplicar al periodo de vacación; cuando ello sea preciso para el cómputo anual de horas trabajadas, se determinarán en cada Departamento atendiendo a las distintas particularidades (libranzas, jornada diaria uniforme a lo largo del año, etcétera) que se dan en los regímenes de trabajo a turnos con calendario específico.

### HORARIO DE TRABAJO

#### CALENDARIO DE DÍAS LIBRES TOTALES Y SÁBADOS LIBRES TOTALES Y ALTERNOS

*Personal administrativo y asimilado (caso general). Madrid*

Horario: De 15 de junio a 14 de septiembre, inclusive; sábados de siete cuarenta y cinco a trece horas; resto semana, de siete

cuarenta y cinco a catorce horas. Resto del año: Sábados, de siete cuarenta y cinco a trece horas; resto semana, de siete cuarenta y cinco a quince treinta horas.

Mes	Turno I	Turno II	Mes	Turno I	Turno II
<b>Enero:</b>			<b>Julio:</b>		
3	0	+	4	+	0
5	P	P	11	0	0
10	+	0	18	0	0
17	+	+	25	0	0
24	+	0	<b>Agosto:</b>		
31	0	+	1	0	0
<b>Febrero:</b>			8	0	0
7	+	0	15	F	F
14	+	+	22	F	0
21	+	0	29	0	0
28	0	+	<b>Septbre.:</b>		
<b>Marzo:</b>			5	0	+
-	+	0	12	+	+
14	+	+	19	+	+
21	+	0	26	+	0
28	0	+	<b>Octubre:</b>		
<b>Abril:</b>			3	0	+
4	+	0	10	+	+
11	+	+	17	+	+
18	P	P	24	+	+
25	+	0	31	0	+
<b>Mayo:</b>			<b>Novbre.:</b>		
2	F	F	7	+	0
9	F	+	14	+	+
16	P	P	21	+	0
23	+	0	28	0	+
30	0	+	<b>Dicbre.:</b>		
<b>Junio:</b>			5	+	0
6	+	0	7	P	P
13	+	+	12	0	+
20	+	0	19	+	0
27	0	+	26	P	P

P = libre total; F = fiesta; 0 = libre; + = trabajo.

Este mismo calendario de días libres totales y alternos de sábados regirá para el personal técnico y operario (caso general), ampliando a libre total los sábados 27 de junio y 5 de septiembre con el siguiente horario:

De 17 de junio a 10 de septiembre, inclusive: Sábados, de siete cuarenta y cinco a trece horas; resto semana, de siete cuarenta y cinco a catorce treinta horas. Resto del año: Sábados, de siete cuarenta y cinco a trece horas; resto semana, de siete cuarenta y cinco a quince treinta horas.

**HORARIO DE TRABAJO**

**CALENDARIO DE DÍAS LIBRES Y SÁBADOS LIBRES TOTALES Y ALTERNOS**

Personal administrativo y asimilado (caso general). Valladolid

Horario: De 19 de junio a 18 de septiembre, inclusive; sábados, de siete cuarenta y cinco a trece horas; resto semana, de siete cuarenta y cinco a catorce horas. Resto del año: Sábados, de siete cuarenta y cinco a trece horas; resto semana, de siete cuarenta y cinco a quince treinta horas.

Mes	Turno I	Turno II	Mes	Turno I	Turno II
<b>Enero:</b>			21	+	0
3	0	+	28	0	+
10	+	0	<b>Marzo:</b>		
17	0	+	-	+	0
24	+	0	14	0	+
31	0	+	21	+	0
<b>Febrero:</b>			28	0	+
7	+	0	<b>Abril:</b>		
14	0	+	4	+	0

Mes	Turno I	Turno II	Mes	Turno I	Turno II
11	0	+	22	0	0
18	P	P	29	0	0
23	F	F	<b>Septbre.:</b>		
25	+	0	5	0	+
<b>Mayo:</b>			8	F	F
2	P	P	12	+	0
9	0	+	19	+	+
13	F	F	26	+	0
16	+	0	<b>Octubre:</b>		
23	+	+	3	0	+
30	+	0	10	+	0
<b>Junio:</b>			17	+	+
6	0	+	24	+	+
13	+	0	31	0	+
20	+	+	<b>Novbre.:</b>		
27	+	0	7	+	0
<b>Julio:</b>			14	0	+
4	0	0	21	+	0
11	0	0	28	+	+
18	0	0	<b>Dicbre.:</b>		
25	0	0	5	+	0
<b>Agosto:</b>			12	0	+
1	0	0	19	+	0
8	0	0	26	P	P
15	F	F			

P = libre total; F = fiesta; 0 = libre; + = trabajo.

Este mismo calendario de días libres totales y alternos de sábados regirá para el personal técnico y operario (caso general), ampliando a libre total los sábados 27 de junio y 5 de septiembre con el siguiente horario:

De 19 de junio a 18 de septiembre, inclusive: Sábados, de siete cuarenta y cinco a trece horas; resto semana, de siete cuarenta y cinco a catorce treinta horas. Resto del año: Sábados, de siete cuarenta y cinco a trece horas; resto semana, de siete cuarenta y cinco a quince treinta horas.

Art. 12. Horas extraordinarias.-Se establece como principio general que los trabajadores habrán de desarrollar su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir el normal rendimiento durante la jornada de trabajo y, consecuentemente, sólo en casos especiales se realizarán horas extraordinarias a iniciativa de la Empresa y libre aceptación del trabajador.

Es política de la Empresa reducir las horas extraordinarias denominadas estructurales y especialmente las habituales o suplementarias, en la medida que lo posibiliten las características técnicas de los distintos puestos de trabajo, la cuantía unitaria de las realizadas en cada uno, estacionalidad de actividades, etcétera, que serán sustituidas con nuevos puestos de trabajo, equivalentes a las horas suprimidas, siempre que se obtenga la plena ocupación de la jornada diaria y semanal, para cada uno de ellos, utilizando, de ser preciso, varios puestos de trabajo similar en la jornada que proceda, si ello fuera necesario, previa información a los representantes de los trabajadores.

En cualquier caso, toda hora de trabajo efectivo que exceda de la jornada diaria de distribución anual regular o irregular pactada que corresponda a cada unidad de trabajo, será retribuida como extraordinaria o, a elección del trabajador, se podrá compensar por tiempo de descanso con el mismo porcentaje de recargo con que se retribuyen tales horas, y en su clasificación en horas extraordinarias de fuerza mayor, estructurales, de puesta a punto y cierre de otros trabajos y otras suplementarias se estará a lo dispuesto, en términos generales, en la normativa legal que al respecto pueda estar vigente en cualquier momento de la duración de este Convenio, con las siguientes aclaraciones que caracterizan la actividad de prestación de servicio público encomendado a la Empresa.

Horas extraordinarias de fuerza mayor de inexcusable y obligado cumplimiento, trabajadas en exceso sobre la jornada ordinaria de cada servicio de distribución anual irregular para:

Actividades de puesta en marcha y parada de instalación (excepto en el caso de que tales operaciones estén previamente planeadas).

Corte de suministro o actuaciones en las Redes de Transporte y Distribución, que no puedan ser atendidos por los equipos de Mantenimiento o Averías que se encuentran prestando servicio.

Reparación de siniestros, accidentes o averías.

Prevención de los mismos y cualquier otra incidencia que:

- a) Reduzca o ponga en riesgo inminente de reducción la seguridad del personal, de las instalaciones o de terceros.
- b) Origine perturbaciones graves en el proceso productivo o determine un corte de suministro que no puedan ser atendidos por los equipos de mantenimiento o averías que se encuentren prestando servicio.

Horas extraordinarias de carácter estructural trabajadas en exceso sobre la jornada ordinaria de cada servicio de distribución anual regular o irregular para:

Atender las actividades reseñadas en la norma legal aplicable. Descarga obligada normal de materias.

Trabajos ocasionales de carácter preventivo originados fundamentalmente en operaciones de fabricación, emisión y distribución de gas, impuestos por circunstancias laborales especiales como la existencia de más de dos días consecutivos de ausencia por descanso, vacaciones, etc., del personal normal de plantilla.

En este caso, y siguiendo el criterio de rotatividad, será designado el número imprescindible de trabajadores, debidamente cualificados, que permitan garantizar la debida adecuación del servicio a realizar respetando siempre el número de horas de descanso entre jornadas que determina la legislación vigente.

En cualquier caso, la Empresa facilitará al Comité de Empresa la información que sobre realización de horas extraordinarias determine en forma específica la normativa aplicable.

Art. 13. *Asistencia y puntualidad.*—Como consecuencia de los deberes básicos de los trabajadores, la Empresa interpretará y vigilará el cumplimiento de las normas de asistencia, permisos y puntualidad en las entradas y salidas del trabajo mediante los controles y medidas que estime más idóneos, intentando previamente el acuerdo con los representantes de los trabajadores.

De no llegarse a él, la Empresa podrá actuar en la forma prevista por la legislación vigente.

Únicamente se admitirá la tolerancia prevista en la Ordenanza de Trabajo en la industria de producción, transporte y distribución de gas ciudad y gas natural para la entrada en el trabajo, y sus deberes, en relación con la puntualidad y asistencia, se consideran de acuerdo con las circunstancias específicas que concurran en cada puesto de trabajo.

Salvo en los casos en que la legislación vigente o este Convenio disponga otra cosa, en las retribuciones pactadas se aplicarán proporcionalmente los descuentos que correspondan a las horas de ausencia al trabajo.

Igual tratamiento recibirán las ausencias por permiso particular o enfermedad no justificada. Las ausencias por enfermedad se justificarán por parte médico totalmente cumplimentado. En todo caso, se dará aviso inmediato (en las primeras horas de la jornada laboral) al Servicio de Personal (teléfonos actuales: 265 19 21/265 18 61) por las mañanas, o bien a la Central telefónica de Fábrica Sur (teléfono: 265 12 08) en el caso de otros horarios de trabajo y en días festivos.

Para el debido conocimiento de los trabajadores, en los tablones de anuncios se publicarán estos teléfonos, así como cualquier cambio que en lo sucesivo pudiera producirse al respecto.

Art. 14. *Trabajo a turno y guardias.*—Turno: Se considera trabajo a turno el desarrollado en todo puesto de trabajo en que se observa una rotación periódica, bien en la jornada de trabajo, bien en los días libres, y que se hace de una forma regular durante todo el año, salvo incidencias puntuales de carácter organizativo estructural o necesidades imprevisibles del servicio a atender.

Tipos: A los efectos oportunos se consideran en esta Empresa varios tipos de turnos:

- a) Turno total: Se incluye en este tipo de turno a todo el personal que ocupe continuamente puestos de trabajo en el que se guarde una rotación de mañana, tarde y noche, y de una manera regular durante todos los días del año, sean o no festivos.

La rotación será cada siete días.

En este tipo de turno y por variados condicionantes derivados de la continuidad de los procesos productivos, de guardería, de la estacionalidad de la plantilla necesaria, de la multiplicidad de categorías laborales y del número de trabajadores necesarios en las mismas, resulta difícil la práctica del descanso, tanto de sábados como de fiestas de los señalados en el calendario que realizan los restantes trabajadores, debiendo hacerlo, en ocasiones, en días laborables, lo que justifica, en este caso, el abono de los correspondientes pluses de que se trata en el artículo 21, 2.

Las fiestas se librarán en la fecha que, con antelación suficiente, solicite formalmente el trabajador, siempre que las posibilidades y necesidades del servicio lo permitan. La confirmación de si la libranza podrá efectuarse en la fecha solicitada se hará, al menos, cinco días antes del día en que se va a disfrutar. Si no es posible otorgarla en el día solicitado, podrá demorarse su disfrute en otra

fecha, incluso acumulándolo con otros hasta un número máximo de tres, y a partir de ese momento, la Jefatura del Servicio asignará la más antigua, oyendo previamente al interesado, sin perjuicio de que siempre que el servicio lo permita, podrán librarse fiestas por adelantado.

Todos los trabajadores a turno, al finalizar el año, deberán tener saldadas, tomando el tiempo libre que corresponda, las horas anuales de trabajo establecidas en Convenio, salvo en lo que se refiere a las tres fiestas que se pueden llevar acumuladas y a las horas extraordinarias realizadas por causas de fuerza mayor o estructurales.

Concretamente para el turno de fabricación la aplicación será como sigue:

Se incluye en este tipo de turno a todo el personal de fabricación que preste sus servicios en jornada de mañana, tarde y noche, de forma continuada, tanto en días laborables como en festivos.

El ciclo básico total de rotación será de veintiocho días naturales distribuidos de la forma en que se practica actualmente:

Librar los lunes y martes al terminar el turno de noche, los miércoles y jueves al terminar el turno de tarde y los viernes, sábados y domingos, al terminar el turno de mañana.

En forma análoga las vacaciones serán de:

Treinta días naturales durante los meses de julio, agosto o septiembre y el período corto de vacaciones, en los restantes meses, y de la duración que resulte para cada operario, condicionado siempre por las necesidades del servicio.

Para el ajuste de este calendario laboral a la jornada anual cada trabajador librará los días resultantes en fines de semana de viernes, sábado y domingo en los meses de abril, mayo, junio, octubre y excepcionalmente noviembre.

El período corto de vacaciones y los días de ajuste de jornada se solicitarán por parte de los trabajadores durante los tres primeros meses del año, y se atenderán cuantas peticiones lo permitan las necesidades del servicio.

En caso de que el número de peticiones sea superior a las posibilidades del servicio, se arbitrarán por parte de la Empresa y por los trabajadores directamente interesados, los criterios de prioridad aplicables a cada situación.

- b) Turno parcial, que comprende dos casos:

b.1) Turno parcial completo: Se incluye en este tipo de turno a todo el personal que ocupe puestos de trabajo durante un ciclo completo del mismo, teniendo en cuenta que la rotación es de mañana, tarde y noche, en días laborables exclusivamente, durante todo el año en forma continua o discontinua.

La rotación durante el ciclo completo será cada siete días, mientras el intervalo entre ciclos, que pueden no ser continuos, dependerá de las circunstancias concurrentes en cada servicio, volumen de trabajo en turno de noche, personal disponible, según épocas, acuerdos de conveniencia con este personal, etcétera.

La aplicación específica de este caso está en el turno de trabajo de los Equipos de Intervención de Mantenimiento de la Red en que igualmente se da el caso de turno que se describe en b.2) siguiente.

b.2) Turno parcial simple: Se incluye en este tipo de turno a todo el personal que ocupe puestos de trabajo durante un ciclo completo del mismo, teniendo en cuenta que la rotación es de mañana y tarde en días laborables exclusivamente, durante todo el año y en forma continua o discontinua.

La rotación durante el ciclo completo será como mínimo de siete días en aquellos servicios en que coexista este tipo de turno con el descrito en b.1) pero puede ser de hasta un mes, especialmente en los servicios en que se dé solamente este tipo de turno. En cualquier caso, cubiertas las necesidades del servicio, el período de rotación se fijará a conveniencia de los trabajadores interesados.

Guardias: Se define como trabajo de guardia todo trabajo especial necesario para asegurar la continuidad del servicio público de suministro de gas, previniendo y corrigiendo las anomalías que pudieran perturbarlo y especialmente los accidentes susceptibles de causar daños a las personas o a las cosas, a realizar por los trabajadores previamente designados por la Empresa en jornada laboral completa en domingo, día festivo o asimilado a tal en el calendario laboral del Convenio.

En este tipo de trabajo rotarán todos los trabajadores afectados dentro de cada categoría laboral, salvo acuerdo previo de los mismos.

Tanto para los trabajos a turno como los de guardia, deberán elaborarse, con la antelación suficiente, el correspondiente calendario que incluirá, en lo posible, los días de descanso, a fin de conseguir el mejor rendimiento del régimen de trabajo y descanso por los trabajadores interesados.

Art. 15. *Vacaciones anuales reglamentarias.*—Todo el personal con antigüedad en la Empresa superior a un año y proporcional a

la fracción en caso contrario, tendrá derecho a disfrutar en 1987/1988 de un período de vacaciones de veintisiete días laborables, cuando tal disfrute se produzca en los meses de junio, julio o agosto; de veintiocho días laborables si el disfrute se produce en el mes de septiembre, y veintinueve días laborables en los restantes meses del año.

En cualquier caso se tendrá en cuenta:

a) Que el período de vacación se fijará para cada trabajador en cada unidad de trabajo por su turno rotativo anual, lo que graduará el número de días de duración de la vacación (corresponde siempre al mes en que se tengan más días de vacación en el caso de que el período abarque parcialmente dos meses de diferente asignación de vacaciones).

b) Que en cada unidad de trabajo, y habida cuenta de las necesidades del servicio o actividad a desarrollar y necesidades fundadas del trabajador, se podrá convenir, previa solicitud del trabajador, con dos meses de antelación, en la división en dos del período total de vacaciones (el período más largo tendrá una duración máxima de treinta días naturales).

c) Que la fijación del período total o máximo de vacaciones tendrá las limitaciones establecidas por la normativa legal.

d) Que a estos efectos de duración de la vacación anual reglamentaria, todos los días cuya vacación especial (de sábados alternativos y puentes) se ha convenido, se considerarán lógicamente laborables, excepto aquellos sábados incluidos en el período de vacaciones anuales que tengan la consideración de libres para cada trabajador.

Este personal tendrá, como caso general, la compensación de estos sábados de la siguiente manera:

1.º En la cuenta del número de días de vacaciones no se considerarán los sábados libres simultáneamente para los dos turnos establecidos en el calendario correspondiente.

2.º Cuando no se dé esta circunstancia se contarán los sábados libres alternos que queden incluidos en el período de vacaciones, pero se compensarán las horas totales (5,25 horas/sábado) mediante un día libre y/o alargando el período de jornada estival durante los días que proceda, aunque compatible con las necesidades del servicio, Centro de trabajo y circunstancias concurrentes.

Se procurará concertar el período máximo de vacaciones en todas las Secciones en los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Cuando por razones del servicio la Empresa estime que ello no es posible en alguna Sección, deberá tenerse en cuenta la opinión del Comité de Empresa y Delegados de Personal.

## CAPITULO V

### Remuneración del personal

Art. 16. *Remuneración del Convenio.*—El sistema de remuneración que se contiene en el presente Convenio sustituye y anula todos los ingresos que pudieran existir que no sean los que en el mismo se señalan, cualquiera que sea su naturaleza u origen.

Por tanto, con las remuneraciones establecidas en el presente Convenio quedan absorbidas y suprimidas todas y cada una de las percepciones inherentes al Convenio anterior y las que por cualquier concepto salarial o extrasalarial haya percibido el personal hasta fin del año 1986.

Las ventajas del régimen económico establecido y en general todas las que resulten de la aplicación del presente Convenio deberán valorarse en su conjunto, computándose sobre el período anual completo.

La remuneración total anual de cada trabajador se formará de la siguiente manera:

- Doce mensualidades de salario de Convenio.
- Aumentos periódicos por antigüedad.
- Cuatro mensualidades extraordinarias por un importe de su salario de Convenio, incrementadas en los aumentos periódicos de antigüedad.
- Participación en beneficios (con un mínimo equivalente a dos mensualidades extraordinarias por el importe de su salario de Convenio, incrementado en los aumentos periódicos por antigüedad.
- Otras percepciones fijas o variables, como pluses, horas extraordinarias, incentivos, compensaciones, prestación económica voluntaria, etc.

A efectos del salario de Convenio, el personal se clasificará en los siguientes niveles salariales a falta de incluir los que se definen durante la vigencia de este Convenio:

#### Nivel 11:

Personal técnico.—Tercera categoría.  
Personal administrativo.—Subjefe administrativo.

#### Nivel 10:

Personal técnico.—Cuarta categoría.

#### Nivel 9:

Personal técnico.—Quinta categoría.

Personal administrativo.—Oficial primero y Operador de ordenadores.

Personal obrero.—Capataz encargado de grupo de profesionales de oficio y de Especialistas prácticos.

#### Nivel 8:

Personal obrero.—Oficial primero de profesionales de oficio y Especialistas de primera.

#### Nivel 7:

Peonaje.—Capataz de peones.

#### Nivel 6:

Personal técnico.—Sexta categoría.

Personal administrativo.—Oficial segundo y Operador de máquinas contables.

Personal obrero.—Oficial segundo de oficio y Especialistas de segunda.

Personal auxiliar.—Encargado.

Personal subalterno.—Encargado.

#### Nivel 5:

Personal auxiliar.—Gestor cobrador, Inspector de lecturas y Cobrador de ventanilla.

#### Nivel 4:

Personal administrativo.—Auxiliar, Perforista, Telefonista y Recepcionista.

Personal obrero.—Oficial tercero de profesionales de oficio y Especialistas de tercera.

Personal auxiliar.—Cobrador de calle y lector.

Personal subalterno.—Almacenero y Listero, Telefonista-Ordenanza.

#### Nivel 3:

Personal subalterno.—Portero, Guarda, Sereno, Ordenanza y Mozo.

#### Nivel 2:

Peonaje.—Peones.

#### Nivel 1:

Personal subalterno.—Botones.

Personal obrero.—Aprendiz.

Peonaje.—Pinche.

La remuneración salarial bruta inicial del personal para 1987, según el nivel salarial al que pertenezca y correspondiente a la jornada laboral señalada en el artículo 11, se recoge en la siguiente tabla salarial, resultante de incrementar en un 6 por 100 la tabla salarial aplicada en fin de 1986.

Nivel salarial	Anual 1987	Mensual x 18	Diario x 345
11	1.797.972	99.887	3.299,03
10	1.697.457	94.303	3.114,60
9	1.597.945	88.775	2.932,00
8	1.506.396	83.689	2.764,03
7	1.478.559	82.142	2.712,95
6	1.423.402	79.078	2.611,75
5	1.369.313	76.073	2.512,50
4	1.350.063	75.003	2.477,18
3	1.326.000	73.667	2.433,03
2	1.306.006	72.556	2.396,34
1	1.182.308	65.684	2.169,37

La tabla salarial de aplicación en 1988 se obtendrá incrementando un 3,6 por 100 la definitivamente aplicada en 1987. Se entiende a efectos económicos que la categoría de cada trabajador es la que corresponde al trabajo que habitualmente desarrolla de manera efectiva, salvo cuando, por necesidades del servicio, se adscriba al mismo, con carácter temporal, a trabajos de categoría inferior, respetándose siempre, en este caso, su retribución y categoría propias.

Los salarios consignados en la tabla anterior se refieren a la jornada normal pactada. Para aquellos otros casos de jornada

menor que la normal, que existan o puedan producirse, los salarios señalados se reducirán proporcionalmente al número de horas trabajadas.

Los salarios del personal de las categorías primera y segunda de los grupos I (Técnicos) y III (Administrativos), así como el personal del grupo II (Jurídico y Sanitario), serán fijados libremente en vista de sus condiciones personales, cargo y demás circunstancias que en cada caso concurren.

Los trabajadores del nivel 2, Peones, y del 4, Auxiliares administrativos, con antigüedad efectiva en la categoría igual o superior a doce años, serán asimilados económicamente al nivel salarial inmediatamente superior a partir del momento en que consigan dicha antigüedad, y sobre el salario inicial del nuevo nivel salarial girarán todos los complementos reglamentarios.

Igual asimilación se practicará (al nivel salarial inmediatamente superior) con una antigüedad en la categoría igual o superior a doce años en los siguientes casos:

Oficial de tercera de profesionales de oficio.  
Especialistas de tercera.  
Oficial segundo administrativo.  
Oficial segundo de oficio.  
Especialista de segunda.

Art. 17. *Revisión de las tablas salariales.*—Para el año 1987, y en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) general establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 1987 un incremento respecto del 31 de diciembre de 1986 superior al 5 por 100 (previsión de inflación), se efectuará una revisión salarial (tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia) por el exceso sobre la indicada cifra, teniendo también en cuenta el mismo incremento cualitativo de crecimiento salarial pactado (20 por 100) para conseguir, en definitiva, el mismo incremento sobre la inflación real.

El incremento (derivado de la revisión) se abonará con efectos de 1 de enero de 1987, y para calcularlo se tomarán como referencia los mismos salarios o tabla utilizados para obtener, por incremento del 6 por 100, los aumentos pactados para 1987, a los que se aplicará el porcentaje de exceso antes apuntado.

Para realizar la posible revisión de 1988, una vez obtenidas las tablas salariales definitivas para 1987, se les aplicará el porcentaje de incremento salarial pactado de 3,6 por 100, obteniendo así las iniciales para 1988, y sobre éstas se incrementará en forma enteramente análoga a la descrita antes para 1987 la revisión que, en su caso, proceda si el  $\Delta$  de IPC real diciembre 1988/diciembre 1987 excede del incremento inicial previsto 3 por 100.

Las tablas salariales definitivas aplicables en 1988 serán el punto de partida de tener en cuenta a partir del fin de este año.

En ambos casos se modificarán, con los apuntados incrementos de poder adquisitivo, las variaciones, el alza, que pudieran disponer la Administración en cuanto a previsiones de inflación 5 por 100 y 3 por 100, respectivamente, practicándose la liquidación retroactiva cuando conste la certeza de tales posibles modificaciones.

Art. 18. *Complemento personal de antigüedad.*—Todo el personal percibirá un complemento de antigüedad equivalente a un 3 por 100 del salario de Convenio, correspondiente a su categoría, por cada tres años de trabajo efectivo al servicio de la Empresa.

Para hacer efectivo este complemento se tendrá en cuenta que los trabajadores cuya actividad determinante de un nuevo trienio se cumpla en el primer semestre de cada año natural, devengarán el complemento de antigüedad correspondiente a partir del 1 de enero del año en cuestión; los que adquieran dicha antigüedad en el segundo semestre lo devengarán a partir del 1 de julio del mismo año.

Art. 19. *Pagas extraordinarias.*—Las cuatro pagas extraordinarias y las dos de participación de beneficios se abonarán en la siguiente forma:

#### Pagas extraordinarias:

Primera.—Con la mensualidad de febrero (proporcional al número de días trabajados desde el 1 de marzo del año anterior al 28 de febrero actual).

Segunda.—El día 15 de junio (proporcional al número de días trabajados desde el día 1 de enero al 30 de junio del año en curso).

Tercera.—Con la mensualidad de octubre (proporcional al número de días trabajados desde el 1 de noviembre del año anterior al 30 de octubre del año actual).

Cuarta.—El día 15 de diciembre (proporcional al número de días trabajados desde el 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso).

#### Pagas de beneficios:

Primera.—Con la mensualidad de abril (proporcional al número de días trabajados desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior). Resto, participación en beneficios.

Segunda.—Con la mensualidad de agosto (proporcional al número de días trabajados desde el 1 de enero al 31 de diciembre). A cuenta de beneficios.

Se expresarán separadamente los conceptos correspondientes a estas pagas cuando se abonen junto con la mensualidad.

Art. 20. *Participación en beneficios. Determinación.*—La participación de beneficios del personal se establecerá en función del volumen de gas facturado durante el año, de acuerdo con las siguientes normas:

Por cada 1 por 100 sobre el capital social repartido como dividiendo activo a las acciones será destinado al personal para ser abonado en concepto de beneficios.

a) Hasta 150 millones de metros cúbicos de gas facturado en el año, 4,20 pesetas por cada 1.000 metros cúbicos.

b) Hasta 250 millones de metros cúbicos facturados, los primeros 150 millones, según el apartado anterior, y los comprendidos entre 150 y 250 millones, a 3,15 pesetas los 1.000 metros cúbicos.

c) Hasta 350 millones de metros cúbicos, los primeros 250 millones, de acuerdo con el apartado anterior, y los comprendidos entre 250 y 350 millones, a 2,10 pesetas los 1.000 metros cúbicos.

Las cifras anteriores corresponden a un gas de 4.200 Kcal. por metro cúbico en condiciones normales; para poderes caloríficos distintos del señalado, se tomará como base el volumen que resulte de multiplicar los metros cúbicos facturados por la relación entre el poder calorífico real y 4.200.

Percepción: Disfrutará de la percepción por participación en beneficios todo el personal en activo en cada momento. Para fijar las asignaciones individuales se distribuirá la cifra resultante global entre los trabajadores en activo proporcionalmente al salario anual de Convenio más la antigüedad devengados durante el año objeto de la liquidación de beneficios. En todo caso, la cantidad destinada a cada trabajador en activo alcanzará como mínimo el equivalente a dos mensualidades extraordinarias como las definidas en el artículo 16, c), del presente Convenio.

El personal que pase a situación de jubilado, a partir de este momento, percibirá en concepto de participación en beneficios dos pagas por importe cada una de ellas de la dozava parte de su salario de Convenio o bien el 88 por 100 del mismo según los casos de ingreso en la Empresa que se describen más adelante en los artículos 34 y 38 incrementados en ambos casos en el aumento periódico por antigüedad, correspondiente ambas al período a que se refiere el artículo 38, con la matización en cuanto a antigüedad que en el mismo se indica.

Art. 21. *Pluses e incentivos.*—Pluses. Se consideran pluses las cantidades que se abonan a los trabajadores por razón de los requerimientos específicos de su puesto de trabajo o de las circunstancias y lugar en que el mismo se desarrolla.

Salvo los determinados expresamente por disposición legal, el establecimiento y anulación de pluses es facultad de la Empresa, previa información y diálogo con los representantes de los trabajadores.

Por ser de índole funcional, la percepción de los pluses dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad para la que fueron creados, no tienen carácter consolidable y, en consecuencia, el derecho a la percepción de un plus cesará automáticamente con el cese de la actividad a que es inherente.

Se mantienen en vigor los siguientes pluses:

1. Plus de turno total de fabricación en fábrica norte, con una cuantía del 20 por 100 del salario inicial de Convenio de cada categoría laboral, en atención a todas las circunstancias que concurren en este puesto de trabajo, tanto desde el punto de vista tecnológico y laboral como del de mantenimiento de las constantes específicas del proceso.

No se devengará este plus en tanto se superen las pruebas de conocimientos tecnológicos.

Dichas pruebas tendrán lugar dos meses como máximo después de iniciar la prestación de trabajo en turnos, en condiciones idénticas a las establecidas en los concursos-oposición de ascenso.

De no superar el nivel mínimo de conocimientos fijados por el Tribunal formado al efecto, éste decidirá si procede dar una nueva oportunidad para completar la formación trabajando en turnos y, en su caso, la nueva y definitiva prueba se realizará en el plazo máximo de treinta días.

Durante el tiempo que se trabaje en este turno sin devengar el plus del 20 por 100, por no haberse realizado o superado estas pruebas, se devengará el plus nocturno y el del 12 por 100, y a los que en definitiva superen dichas pruebas, se les abonará, con carácter retroactivo, la diferencia entre lo percibido por todos los conceptos, desde que comenzaron el trabajo a turno con carácter de prueba, y lo que hubieran percibido si desde dicho momento se hubiera aplicado el plus del 20 por 100.

Este plus se abonará también en los períodos de posible accidente o enfermedad, así como en el de vacaciones y en las cuatro pagas reglamentarias extraordinarias (en su caso, proporcionalmente).

2. Plus de sábado y fiesta.—Para atender a la circunstancia que se señalaba en el artículo 14, a), se establecen (sin perjuicio del día de descanso) los pluses de sábado y fiestas con una cuantía del 65 por 100 del salario inicial de la categoría. Se devengarán exclusivamente por cada sábado o fiesta que no se libre en días de análogas características, respectivamente.

Si coinciden en un sábado los dos conceptos de plus, se devengarán ambos.

3. Plus de turno total.—Tendrá un valor del 12 por 100 del salario inicial de Convenio y se percibirá también en las cuatro pagas extraordinarias.

4. Plus de turno parcial completo (mañana, tarde y noche, excepto festivos).—Tendrá un valor del 12 por 100 del salario inicial de Convenio de cada categoría laboral y se devengará exclusivamente durante los días efectivos de trabajo en que cada trabajador esté asignado al ciclo completo del turno.

5. Plus de turno parcial simple (mañana y tarde, excepto festivos).—Tendrá una cuantía del 9 por 100 del salario inicial de Convenio de cada categoría laboral, y se devengará exclusivamente durante los días efectivos de trabajo en que cada trabajador esté asignado al ciclo completo del turno.

El plus de turno parcial específico de fabricación en Valladolid (mañana y tarde, incluso sábados y festivos), percibirá además dos tercios de dicho plus en las cuatro pagas extraordinarias.

6. Plus de turno parcial de los Equipos de Intervención de Mantenimiento de la Red.—Se unifica la cuantía de este plus en un 12 por 100, habida cuenta de las circunstancias actuales de rotación uniforme para todo el personal y desfavorables que concurren, en ocasiones, en los puntos de trabajo y especialmente por la incidencia directa de las inclemencias del tiempo, y se devengará exclusivamente durante los días efectivos de trabajo de cada trabajador asignado a la sección citada, cualquiera que sea el turno parcial, completo, simple o normal (de mañana), en que desarrolle su trabajo.

7. Plus de guardia.—Tendrá un valor del 65 por 100 del salario inicial de Convenio de cada categoría laboral y se devengará exclusivamente el día trabajado (sin perjuicio del día de descanso reglamentario) por el personal designado previamente entre los componentes de los servicios afines.

8. Plus de interrupción de jornada.—Será percibido exclusivamente en los días en que el hecho se produzca por aquellos trabajadores que tengan que interrumpir en la segunda mitad de la jornada laboral normal establecida, durante un tiempo determinado para el descanso, tomar alimentos o cualquier otra causa similar prevista, continuando después el trabajo hasta completar la jornada laboral normal y rebasarle después durante dos horas más como mínimo, con trabajo extraordinario de duración también prevista, y que realicen operaciones y trabajos estacionales previamente programados, imprevistos, de mantenimiento, revisión, reparación, reforma, ampliación parcial, etc., de instalaciones de cualquier tipo.

La interrupción del trabajo tendrá una duración de una hora y la cuantía del plus será de 600 pesetas (1987) y 700 pesetas (1988) por día exclusivo de devengo, y no podrá afectar ni será modificada por cualquier otro concepto retributivo.

9. Plus de conducción de vehículos.—Se abonará por día efectivo de conducción de vehículos de la Empresa a aquellos trabajadores que en el ejercicio normal de sus funciones realicen además esta operación, siempre que estén capacitados para conducir vehículos con un peso máximo autorizado que no exceda de los 3.500 kilogramos y sean declarados aptos, previa solicitud, por los servicios técnicos de la Empresa, al superar las condiciones de conocimientos mecánicos, práctica de conducción, categoría laboral, etc., que se exijan según necesidades de cada servicio.

La cuantía total del plus será del 12 por 100 del salario inicial y se percibirá según se ha apuntado, en la siguiente forma:

Diez por ciento por día efectivo de conducción.

Dos por ciento por día efectivo de asistencia al trabajo por quienes aun sin conducir pueden hacerlo por estar capacitados y declarados aptos para ello.

**Incentivos:** Es propósito de la Empresa realizar los estudios necesarios, a lo largo de la vigencia del Convenio, sobre los sistemas de incentivos para establecer su racionalidad, de manera que sean auténticamente incentivadores de la tarea a realizar, de forma que se incremente la productividad, procediendo, según los casos, a su reestructuración o supresión mediante la adopción de métodos más adecuados de trabajo (sistemas organizativos, mecanización, etc.).

Entre tanto, se mantendrán con el mismo tratamiento que los salarios en sus elevaciones porcentuales los siguientes:

Prima de lectores.

Mayores tareas de instalaciones (ceses).

Incentivos de programadores y operarios de ordenador.

Se mantendrán con sus tarifas de aplicación invariables hasta la implantación de su reestructuración en el curso del año las siguientes:

Primas Cobradores de calle y Gestores Cobradores.

Perforación de fichas para tratamiento informático.

Primas de domiciliación bancaria.

Primas de operaciones comerciales.

En tanto se mantengan las actuales circunstancias en las que se basa la determinación de la tarea mínima a realizar por lector, y en correspondencia con las mil novecientas cuarenta y nueve horas de trabajo efectivo fijadas en este Convenio, dicha tarea queda establecida en los siguientes términos:

Visitas a realizar por día como media anual, con independencia de la duración de la jornada diaria convenida:

Municipio de Madrid, 113.

Municipio de Guadalajara, 58.

Municipio de Torrejón, 67.

Municipio de San Fernando y Coslada, 68.

Municipio de Fuenlabrada, 72.

Municipio de Alcalá de Henares, 67.

Municipio de Pozuelo, 74.

Municipio de Colmenar, 69.

Municipio de Rivas-Vaciamadrid, 73.

Municipio de Getafe, 83.

Para cualquier otro municipio diferente de los anteriores se efectuarán las evaluaciones técnicas necesarias que permitan fijar la tarea mínima a realizar.

Art. 22. *Transporte fábrica Norte.*—La Empresa pondrá a la disposición de los trabajadores los autocares necesarios para su desplazamiento hasta la fábrica Norte desde la plaza de Castilla y viceversa.

No obstante, con el fin de facilitar el acceso a este último punto, los autobuses iniciarán el recorrido en la Puerta de Toledo, con paradas intermedias, según necesidades, por el eje sur-norte de la ciudad y viceversa.

Consecuentemente, la Empresa asegurará con medios propios (incluidos en esto el taxi) el transporte hasta cualquiera de los puntos de este recorrido (Puerta de Toledo-plaza de Castilla), durante el horario normal de los transportes públicos, en aquellos casos en que por necesidades del servicio algún trabajador no pueda hacer uso de los autobuses de la Empresa.

En casos análogos, fuera del horario normal de los transportes públicos, la Empresa asegurará el transporte hasta el domicilio de los trabajadores en igual forma que en el caso anterior.

Sin perjuicio de ello se cifra en 210 pesetas (1987) y 218 pesetas (1988) el importe de la prestación económica voluntaria que percibirán los trabajadores de fábrica norte por cada día de asistencia efectiva al trabajo en dicha fábrica. Esta prestación no es repercutible ni computable en ninguna otra remuneración o concepto retributivo.

Art. 23. *Redondeos.*—Para eludir el manejo de moneda fraccionaria inferior a una peseta, si en la cifra total devengada a fin de mes por la suma de todos los conceptos figurase fracción de peseta, ésta será completada, corriendo la diferencia a cargo de la Empresa.

Art. 24. *Pagos.*—El pago de toda clase de remuneraciones, así como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social, en su caso, podrá efectuarse por la Empresa en moneda de curso legal o mediante talón, transferencia u otra modalidad de pago similar, a través de Entidades de crédito, previo informe a los representantes de los trabajadores, a fin de que se pronuncien sobre los posibles inconvenientes de la modalidad de pago que la Empresa se proponga adoptar.

## CAPITULO VI

### Prestaciones sociales complementarias

Art. 25. *Anticipos.*—Todo el personal de la Empresa podrá solicitar un anticipo por importe máximo de tres mensualidades de su salario, reintegrables en el período máximo de veinticuatro meses, mediante la retención en todas las pagas ordinarias, extraordinarias y de beneficios que haya de percibir el trabajador interesado hasta la total extinción del mismo, de un treinta y seisavo, como mínimo, de su importe.

Sin embargo, previo el total reintegro adelantado del anticipo, podrá concederse un segundo y último durante cada período de 1 de enero a 31 de diciembre. El preceptivo reintegro total de cualquier anticipo anterior puede llevarse a cabo con este nuevo,

circunstancia y deseo que se harán constar en la solicitud de concesión del segundo anticipo.

**Art. 26. Complemento por accidente o enfermedad.**—Con el fin de mejorar los medios de vida del trabajador que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad, resulte oficialmente declarada su incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, la Empresa complementará la indemnización legal, en la cuantía necesaria para garantizar a aquél la total retribución por los conceptos definidos en a), b), c) y d), del artículo 16, que percibía en el momento de sufrir el accidente o causar baja por dicha enfermedad.

**Art. 27. Fallecimiento por accidente.**—Si el trabajador falleciera en accidente de trabajo, la Empresa completará igualmente la indemnización legal que corresponda a su viuda e hijos en la cuantía necesaria para garantizarles la total retribución bruta fija anual que el trabajador percibía en el momento del accidente. Dicho complemento se atribuirá a la viuda e hijos en la misma proporción que se establezca la indemnización legal y se extinguirá con ella, para la viuda, si cambia de estado, y para los hijos cuando alcancen la edad de dieciocho años. No obstante, si la viuda no cambia de estado, la pensión complementaria atribuida a los hijos se le acumulará a la de ella al cumplir los hijos dieciocho años.

**Art. 28. Servicio Militar.**—Todo trabajador casado o soltero cabeza de familia percibirá mensualmente durante el tiempo de permanencia efectiva normal en el Servicio Militar (acuartelamiento) una gratificación mensual equivalente al salario base inicial de su categoría laboral.

Aquellos trabajadores solteros que tengan que incorporarse al Servicio Militar y en los que concurran circunstancias económico-familiares de notable dificultad podrán solicitar ayuda económica, y a través del Comité de Empresa, y a la vista del informe y propuesta de éste, la Empresa determinará si procede y, en su caso, la cuantía de tal ayuda.

**Art. 29. Percepción complementaria por enfermedad.**—Todo el personal de la Empresa con un año de servicio activo, como mínimo, devengará en caso de enfermedad y durante un período máximo de doce meses, una percepción complementaria por enfermedad que, sumada a la concedida por el Seguro Obligatorio de Enfermedad, complete el total de sus retribuciones brutas de carácter fijo en el momento de ser dado de baja, de acuerdo con las siguientes normas:

a) El trabajador afectado percibirá la prestación complementaria por enfermedad desde el primer día de baja, previa comprobación por los facultativos de la Empresa; desde esta fecha empezará a computarse el período de doce meses, durante el cual disfrutará de este beneficio.

b) A partir de los noventa días de la fecha de baja, ésta habrá de ser confirmada por los facultativos de la Empresa, de tal suerte que en todo caso para poder percibir la prestación complementaria por enfermedad será requisito no indispensable dicha confirmación. En el caso de que, según el criterio del Médico del Seguro Obligatorio de Enfermedad, el trabajador deba continuar en situación de baja, en contra de la opinión del Médico de la Empresa, a partir del alta de este último facultativo, el trabajador dejará de percibir la prestación complementaria por enfermedad.

**Art. 30. Préstamos para vivienda.**—Estos préstamos tienen por finalidad ayudar al personal fijo en la Empresa a afrontar los gastos iniciales de adquisición de la vivienda que vaya a constituir su domicilio habitual y otros que se señalan más adelante.

A continuación se establecen dos tipos de préstamos que no se podrán simultanear:

a) Un préstamo por importe total de 350.000 pesetas, que será abonado directamente por la Empresa y le será devuelto mediante la retención del 50 por 100 del importe de las pagas extraordinarias y de beneficios que haya de percibir el trabajador interesado hasta la total extinción del préstamo.

Se fija en 10 el número máximo de préstamos a conceder durante cada uno de los dos años de vigencia del Convenio.

b) Un préstamo por valor de 1.000.000 de pesetas, cuya concesión por la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Madrid avalará la Empresa.

Devengará un interés del 4 por 100 a cargo del trabajador, siendo de cuenta de la Empresa el resto del interés hasta la cifra fijada en las condiciones del crédito. El plazo de devolución será el establecido en las condiciones citadas y la Empresa retendrá en cada una de las dieciocho mensualidades la cantidad que corresponda.

Se fija en 20 el número máximo de este tipo de préstamos para cada uno de los años 1987 y 1988, siempre que los créditos totales vivos de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Madrid no rebasen los 40.000.000 de pesetas.

Cualquiera de los dos tipos de créditos descritos serán concedidos por la Empresa por una sola vez a cada trabajador que lo solicite con justificación documental de su destino, y no podrán

utilizarse para la adquisición en propiedad de una segunda residencia.

En las dos modalidades de préstamos, el 60 por 100 de los mismos serán exclusivamente para la adquisición de la primera vivienda y el 40 por 100 restante para atender circunstancias excepcionales justificadas como pueden ser:

Cambio de domicilio sin conservar la propiedad anterior, necesidad de efectuar obras importantes por incremento de familiar directo, y obligación de efectuar pagos aplazados y análogos para adquisición de primera vivienda sin percepción de préstamos para pago inicial.

En todo los casos será previo el informe del Comité de Empresa.

**Art. 31. Bonificación por consumo de servicio de gas.**—A todos los trabajadores en activo, jubilados o incapacitados por enfermedad o accidente que sean abonados de gas de la Empresa, se les concederá una bonificación del 80 por 100 de sus recibos de consumo correspondientes incluidos toda serie de impuestos.

A aquellos que no hagan uso del servicio de gas por carecer de instalación en sus domicilios, se les otorga una compensación sustitutiva de la bonificación correspondiente al consumo de gas, por vivienda unitaria familiar, en el mismo porcentaje establecido y aplicado a un consumo igual a la media resultante del consumo del abono general.

Se fija para 1987 el valor observado de 926,8 metros cúbicos por abonado como valor de esta media de consumo, con la siguiente distribución mensual a lo largo del año:

	Porcentaje		Porcentaje
Enero .....	11,87	Julio .....	4,88
Febrero .....	14,68	Agosto .....	1,09
Marzo .....	11,57	Septiembre .....	3,76
Abril .....	10,6	Octubre .....	7,53
Mayo .....	9,86	Noviembre .....	7,07
Junio .....	7,24	Diciembre .....	9,85

Se tiene por otra parte, el nivel medio de tarifas, 24,564 pesetas por metro cúbico, obteniendo, en consecuencia, la correspondiente bonificación bruta (15 por 100): 1.579 pesetas, durante los ocho meses últimos del año.

Si durante la vigencia del presente Convenio variasen las tarifas, se revisará la cuantía de la bonificación para amoldarla a ellas, y oportunamente se determinarán las cifras correspondientes a 1988.

**Art. 32. Prestaciones por incapacidad física o psíquica.**—Los trabajadores que tengan algún hijo incapacitado físico o psíquico podrán solicitar una ayuda económica de la Empresa.

Esta examinará las peticiones para determinar el grado y naturaleza de la incapacidad así como adecuación a la misma de la asistencia y formación que recibe el incapacitado y recabará informe del Comité de Empresa respecto de las circunstancias económicas familiares.

A la vista de tal informe y de los demás datos de que pueda disponer, la Empresa decidirá en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de otorgar la ayuda.

Si resulta procedente, la ayuda se otorgará por períodos anuales naturales, transcurridos los cuales y previa nueva solicitud se procederá a la oportuna revisión. Se establecen tres clases de ayuda, según grados de necesidad, por importe de 5.850 pesetas, 9.050 pesetas y 12.200 pesetas mensuales.

Análogamente se establecen las mismas ayudas en grado y cuantía para los trabajadores jubilados o viudas de trabajadores, en idénticas circunstancias a las señaladas antes de los trabajadores en activo.

Las ayudas a que se refiere este artículo, una vez otorgadas, se devengarán con efectos a partir del día en que sean solicitadas por primera vez o principio de cada período.

**Art. 33. Premios de natalidad y nupcialidad.**—Los premios de natalidad y nupcialidad quedan establecidos, respectivamente, en 12.000 y 18.000 pesetas.

## CAPITULO VII

### Prestaciones por jubilación

**Art. 34. Opciones para la jubilación.**—Todo el personal de la Empresa llegado el momento de la jubilación y si reúne las condiciones que en el artículo 35 se indican, podrá optar por el sistema de «premio por jubilación» o bien por la «pensión complementaria de jubilación», según se pasa a detallar para cada uno de los dos casos siguientes: 1.º Personal perteneciente a la Empresa con anterioridad al 31 de diciembre de 1986, y 2.º personal de ingreso en la Empresa con posterioridad al 31 de enero de 1987.

Excepcionalmente y a título personal se consideran, a estos efectos, encuadrado en el grupo primero, el personal que au-

ingresando en la Empresa durante 1987 hayan trabajado en la misma con anterioridad a través de cualquier tipo de contrato laboral de duración temporal.

a) Premio de jubilación: Consistirá en la percepción, por una sola vez de una cantidad en pesetas equivalente a una dozava parte de la efectivamente percibida por el trabajador encuadrado en el caso primero, y del 88 por 100 de la efectivamente percibida por el trabajador encuadrado en el caso segundo durante el último año de trabajo, en ambos casos, en la Empresa, por los conceptos especificados en los apartados a), b), c) y d) del artículo 16, por cada cinco años de servicio en la Empresa. Si el número de años no fuera múltiplo de cinco se complementará a estos efectos hasta el inmediatamente superior que lo fuere.

b) Pensión complementaria de jubilación: Esta pensión completará los haberes pasivos que a los trabajadores les corresponda percibir de la Mutualidad Laboral, subsidio de vejez, Caja Nacional de Accidentes de Trabajo, Instituto Nacional de la Seguridad Social, u otros cualesquiera que pudieran establecerse por el Estado o concertarse por la Empresa al objeto expresado, y se calculará conforme al artículo 38, según los casos de encuadramiento señalados en la opción a) anterior.

La opción a que se refiere el párrafo primero de este capítulo, habrá de ejercitarse dentro del período de un mes desde que por el trabajador se conozca oficialmente la cuantía de los haberes pasivos que le correspondan de los Organismos citados en el apartado b) de este artículo, y se entenderá que si no ejercita la opción de forma expresa opta por el denominado «premio de jubilación».

Al objeto de poder atender, en su caso, las pensiones complementarias de jubilación (hasta el 100 por 100 o bien 88 por 100, respectivamente, en los dos casos citados de la cantidad percibida durante el último año), la Empresa estará facultada para concertar seguros complementarios a favor de los interesados, de cualquiera de los dos casos, en la forma que estime más conveniente, si bien haciéndose cargo de las cuotas correspondientes.

Art. 35. *Condiciones*.—Además de las condiciones exigidas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, etc., para la prestación de sus pensiones por concepto de jubilación, para poder disfrutar de los derechos a que se refiere el artículo anterior habrá de cumplirse también alguna de las tres siguientes:

a) Tener sesenta o más años de edad y haber alcanzado además una antigüedad mínima de cuarenta años de servicio en la Empresa.

b) Tener sesenta o más años de edad y haber alcanzado además una antigüedad de veintiocho años de servicio ininterrumpidos en trabajo a turno total.

c) Pasar a situación de jubilación, previa solicitud, al cumplir los sesenta y cinco años de edad, y, excepcionalmente, a petición voluntaria del trabajador, a partir del momento en que se cumplan los sesenta y tres años, también con igualdad de derechos.

36. *Jubilación anticipada*.—La Empresa podrá también ofrecer la jubilación en las mismas condiciones previstas en este capítulo a otro personal de la misma, con tal de que concurren las siguientes circunstancias:

a) Que dicho personal se hallare cotizando al Instituto Nacional de la Seguridad Social y con derecho a jubilación.

b) Que dicho personal haya cumplido los sesenta años de edad.

c) Que circunstancias de reorganización u otras, libremente apreciadas por la Empresa, así lo aconsejaran.

El trabajador que haya sido invitado por la Empresa para su jubilación anticipada podrá libremente aceptarla o rechazarla.

Art. 37. *Jubilación retrasada*.—Todo el personal que habiendo solicitado su jubilación de acuerdo con lo señalado en el artículo 35, aceptase retrasarla por sugerencia de la Empresa, conservará íntegramente todos los derechos sobre la pensión complementaria o premio de jubilación que pudieran corresponderle en el momento en que ésta se lleve a efecto.

Art. 38. *Pensión complementaria de jubilación*.—Para calcular la pensión complementaria de jubilación según los dos casos descritos en el artículo 34 de ingreso en la Empresa: Con anterioridad al 31 de diciembre de 1986, o bien posterior al 1 de enero de 1987, se procederá (con la matización señalada en el artículo 34, respecto al personal con algún tipo de contrato temporal) de la siguiente forma:

a) Se partirá del total de las remuneraciones brutas en el primer caso anterior y del 88 por 100 de las mismas en el segundo caso, percibidas, respectivamente, por los trabajadores en el último año de trabajo anterior al de la fecha del acuerdo de jubilación (al cual se le denominará período regulador) por los siguientes conceptos:

Salario de Convenio: Aumento por antigüedad (a los solos efectos de este cálculo), el porcentaje de antigüedad efectivamente percibido se sustituirá por el que resulte a razón de un 1 por 100 por cada año completo de servicio activo en la Empresa.

Cuatro pagas extraordinarias (con el matiz antes indicado para el componente antigüedad).

b) De la cifra total que resulte de aplicar lo establecido en el apartado anterior (100 por 100 en el primer caso y 88 por 100 de la misma cantidad en el segundo caso), se descontarán las siguientes cantidades: Las cuotas del régimen general de Seguridad Social y demás cotizaciones sociales correspondientes al período regulador.

Las percepciones brutas que al trabajador puedan corresponderle por la Mutualidad Laboral, subsidio de vejez, Caja Nacional de Accidentes de Trabajo, Instituto Nacional de la Seguridad Social, etc., en el momento de la jubilación.

c) La diferencia entre las cifras que resulten de lo establecido en los apartados a) y b) constituirá el valor bruto de la pensión complementaria de jubilación anual, que se percibirá mensualmente por dozavas partes una vez practicadas las retenciones a cuenta de los Impuestos reglamentarios que en cada caso correspondan según las circunstancias personales del interesado.

d) Además de esta pensión complementaria, los jubilados por este sistema percibirán también al año dos pagas de participación en beneficios, en la cuantía fijada en el artículo 20, que se les harán efectivas en las mismas fechas que a los trabajadores en activo.

Art. 39. *Aumentos en las pensiones oficiales*.—Si después de la jubilación fueran incrementadas las percepciones oficiales a que se refiere el artículo anterior en su apartado b), párrafo último, la Empresa no absorberá dichos aumentos, que quedarán en beneficio de los interesados.

## CAPITULO VIII

### Acción sindical en la Empresa

Art. 40. *Representación y ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores en la Empresa*.—El ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores de la Empresa, corresponderá a:

a) Comité de Empresa (Comité intercentros en caso de regularse específica y reglamentariamente su constitución y funcionamiento durante la vigencia del Convenio) y los delegados de personal.

b) Las Secciones sindicales.

c) La Asamblea de trabajadores.

Art. 41. *Comité de Empresa y delegados de personal*.—Los miembros del Comité de Empresa y los delegados de personal serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre la materia.

Art. 42. *Funciones*.—1. El Comité de Empresa y los delegados de personal ejercerán las funciones que le sean atribuidas por la legislación vigente.

2. En todo caso, y mientras dicha legislación no se oponga a ello, las funciones del Comité de Empresa y los delegados de personal serán las siguientes:

a) De representación: Ostentarán la representación de los trabajadores para la defensa de sus intereses, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con el personal que representan.

Estarán especialmente capacitados para la denuncia, iniciación y deliberación de la negociación colectiva, con facultad de designar a los representantes de la Comisión deliberadora de los Convenios Colectivos de trabajo.

Los Convenios firmados por esta Comisión con los representantes designados por la Empresa a tal efecto tendrán plena validez y vincularán tanto a los trabajadores como a la Empresa.

b) De información: Tendrán derecho a ser informados por la Dirección de la Empresa en los supuestos siguientes:

Anualmente sobre el Balance, la Cuenta de Resultados y la Memoria de la Sociedad, así como de cuantos documentos se den a conocer a los accionistas de la misma.

Trimestralmente sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas a la Sociedad.

Con un mes de antelación, en la implantación o reestructuración de servicios y sistemas de trabajo.

Trimestralmente sobre la evolución en la realización de horas extras e incentivos. Sin perjuicio de cuanto se establece en el artículo 12.

Anualmente sobre el número de ascensos regulados en el apartado a) del artículo 8.º del vigente Convenio.

Sanciones por faltas graves y muy graves y despidos de los trabajadores: En los dos últimos casos la comunicación será inmediata.

c) De audiencia previa para su ejecución por la Dirección de la Empresa:

Tendrán derecho a ser oídos, previamente, a su ejecución por la Dirección de la Empresa en los siguientes supuestos:

Cambios de régimen de jornada u horario y calendario de turnos.

En el establecimiento de nuevos servicios en régimen de turno rotativo regular.

No superación por el personal de los períodos de prueba en los supuestos de ascensos.

Acoplamiento del personal en casos de disminución de aptitud para el trabajo.

Sanciones y despidos de trabajadores elegidos representantes de los trabajadores en el seno de la Empresa.

Traslados originados por necesidades del servicio.

El derecho de audiencia previa a que se refiere el presente acuerdo deberá ser ejercitado en el término de quince días hábiles, contados a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la recepción por el Comité de Empresa, de la correspondiente comunicación de la Dirección de la Empresa. Transcurrido dicho plazo sin recibirse contestación por parte del citado Comité, se entenderá cumplido el trámite.

d) De participación: Colaboración con la Dirección de la Empresa para conseguir unas relaciones de trabajo adecuadas, así como en la corrección de los abusos que por ambas partes pudieran producirse en la observancia de las normas laborales.

Podrán, asimismo, proponer soluciones respecto a los conflictos que puedan suscitarse en el seno de la Empresa.

El Comité de Empresa designará a los representantes que deban participar en los Organos que a continuación se relacionan:

Comité de Seguridad e Higiene.  
Tribunales de concurso-oposición.

e) De Vigilancia: Ejercerán una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de la Seguridad Social, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

A estos efectos, tanto el Comité de Empresa como los delegados de personal, individual y colectivamente, tendrán capacidad suficiente para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo a su ámbito de competencia.

3. Para el ejercicio de las funciones que han quedado detalladas en el número anterior, cada miembro del Comité de Empresa o delegado de personal dispondrá de cuarenta horas mensuales como máximo, excluyéndose de dicho tiempo el de reunión, a instancia de la Empresa, así como las reuniones previamente concertadas con la misma y las convocatorias cursadas por la autoridad laboral o judicial, y de una licencia anual no retribuida de hasta treinta días naturales de duración.

A los representantes del personal que trabajan en turno, se les facilitará la asistencia a las reuniones a que se refiere el párrafo anterior, sustituyéndoles en el turno que proceda, sea de mañana, tarde o noche, otro compañero, pero cumplido el preaviso en tiempo suficiente para hacer posible tal sustitución.

Para los representantes del personal de Valladolid, en concepto de los desplazamientos que puedan precisar para el ejercicio de su función representativa, el número de horas registrado en el párrafo anterior se incrementará en un 10 por 100; les serán abonados los gastos normales correspondientes al desplazamiento cuando el mismo está originado a instancia de la Empresa o concertado con la misma.

Todas las ausencias deberán ser comunicadas al mando con la antelación suficiente, mínimo veinticuatro horas, al objeto de que las mismas no repercutan en el servicio correspondiente. Todo ello salvo reales excepciones de urgencia que no permitan cumplir el plazo señalado, en las que a pesar de ello se dará la oportuna comunicación al mando.

Para tratar de facilitar el ejercicio de las repetidas funciones, podrán acumularse, para sumar a las cuarenta antes señaladas, hasta un máximo de diez horas mensuales en cada uno de los miembros del Comité de Empresa que, además de ser miembros del Comité de Seguridad e Higiene, hayan sido designados para formar parte de otras dos Comisiones de las que organiza el propio Comité de Empresa.

Mensualmente este Comité notificará a la Empresa los nombres de los dos miembros en que haya de practicarse tal acumulación y el de los otros dos miembros a quienes se reducen las repetidas diez horas.

4. Se facilitará un local permanente para que el Comité y los delegados de personal puedan ejercitar el derecho de reunión que

les es propio, tanto en fábrica Norte como en fábrica Sur y Valladolid.

Dichos locales estarán dispuestos para funcionar tanto en las horas de trabajo como fuera de ellas, prefiriéndose como horas hábiles totales las comprendidas entre las siete horas y las veintitrés treinta, que se podrán prolongar en casos excepcionales expresamente autorizados por la Empresa.

Este local será el habitualmente utilizado hasta ahora.

5. Al objeto de que el Comité de Empresa y 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 los tabloneros de anuncios necesarios en los lugares establecidos de común acuerdo.

Estarán dotados de las medidas necesarias que permitan garantizar la autenticidad de los comunicados del Comité y estarán bajo su control.

6. En casos excepcionales, y previa notificación a la línea de mando de la unidad afectada, podrá ejercerse el derecho de comunicación e información a los trabajadores en forma directa y en horas de trabajo sin perturbar la realización normal del mismo.

7. Fuera de las horas de trabajo, el Comité de Empresa y los Delegados de Personal podrán ejercer las comunicaciones colectivas y cuantos actos estimen necesarios en el ejercicio de sus derechos, y cuando para ello sea preciso el disponer de un local de la Empresa, deberán comunicarlo con la antelación suficiente con el fin de habilitar el mismo. La utilización de dichos locales quedará limitada a las horas prefijadas en el punto 4.

8. Cualquier modalidad de reglamentación o instrumentación interna de funcionamiento de la representación del personal deberá estar de acuerdo y supeditada al desarrollo normativo legal vigente en cada momento, debiendo dar conocimiento de los mismos a la autoridad laboral y a la Dirección de la Empresa.

9. Los asesores de los trabajadores podrán acceder a los locales destinados para el Comité de Empresa y Secciones Sindicales, cumpliendo éstos los requisitos que en cada momento puedan regir para las visitas de personal ajeno a la Empresa.

Art. 43. Secciones Sindicales.-1. Para el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores, los afiliados a un mismo Sindicato legalmente constituido, y que acredite una afiliación mínima del 10 por 100 de la plantilla en la provincia correspondiente, podrán constituir la correspondiente Sección Sindical.

2. Al frente de cada Sección Sindical se designará con arreglo al régimen y procedimiento que establezcan los Estatutos del Sindicato correspondiente los Delegados Sindicales de Sección reglamentarias, que deberán pertenecer a la plantilla de la Empresa y tener superado el período de prueba.

3. Cada Delegado se responsabilizará de que su Sección Sindical desarrolle las actividades de acuerdo con las normas establecidas en la legislación vigente.

Son funciones de las Secciones Sindicales las siguientes:

a) Fijar en los tabloneros de anuncios para información sindical 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 de sus afiliados.

c) Difundir toda clase de avisos, comunicaciones y publicaciones de su Sindicato en los locales de la Empresa, antes o después de las horas de trabajo.

d) Presentar sus candidatos en las elecciones a representantes del personal.

e) Convocar a los trabajadores a todo tipo de reuniones fuera de las horas de trabajo.

4. Los Delegados Sindicales tendrán derecho a una licencia anual no retribuida de dos períodos de hasta quince días naturales cada uno para atender a sus funciones representativas.

5. Las Secciones Sindicales podrán utilizar los mismos locales habilitados para el Comité de Empresa, previo acuerdo en las distintas Secciones y Comité sobre el sistema de uso.

6. Cada Sección Sindical que cumpla las condiciones del apartado 1 de este artículo podrá solicitar de la Empresa el descuento en nómina de las cuotas a sus afiliados, facilitando la oportuna relación conformada.

El importe descontado les será reintegrado a las respectivas Secciones Sindicales al tiempo del abono de los haberes de que se hace el descuento.

Art. 44. Garantías sindicales.-1. Ningún trabajador que ostente cualquier representación de las reguladas en los artículos anteriores podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas deberá tramitarse e correspondiente expediente con audiencia del trabajador y de

Comité de Empresa, de acuerdo con cuanto se especifica antes al respecto [artículo 42, 2, apartado c)].

La decisión de la Dirección de la Empresa será recurrible ante la jurisdicción laboral de acuerdo con lo previsto en la Ley de Procedimiento Laboral.

2. Cualquier otro tipo de medidas que, a juicio del representante, supusieran para el mismo perjuicio o limitación de sus funciones representativas, tales como el cambio de centro de trabajo, deberán ser comunicadas previamente por escrito, mediante informe razonado de la Dirección de la Empresa. En caso de existir disconformidad se elevarán las actuaciones a la autoridad competente para su resolución.

Art. 45. *Derecho de asamblea*.—Los trabajadores de cada centro de trabajo tendrán el derecho de reunirse en asamblea, la cual podrá ser convocada por los representantes del personal o por un número de trabajadores no inferior al 20 por 100 de la plantilla:

a) La asamblea será presidida en todos los casos por los representantes del personal que la convoca, quienes serán responsables a su vez del normal desarrollo de la misma y de los daños que se produzcan en las dependencias donde ésta se celebre.

Los representantes del personal comunicarán a la Dirección de la Empresa la celebración de asamblea con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo, o veinticuatro horas en casos de urgente necesidad, y acordarán con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

b) El lugar de la celebración de asambleas será dentro de los locales de la Empresa y en las dependencias donde habitualmente se han celebrado las mismas.

c) Los representantes de los trabajadores, sin distinción de centro de trabajo, tendrán acceso a los lugares donde se celebren las asambleas antes reguladas.

d) Las asambleas se celebrarán siempre fuera de las horas de trabajo.

## CAPITULO IX

### Seguridad e higiene

Art. 46. *Comité de Seguridad e Higiene*.—Serán competencia del Comité de Seguridad e Higiene, con independencia de las que tengan atribuidas de acuerdo con la legislación vigente, las siguientes:

Conocer la previsión de gastos e inversiones correspondientes a seguridad e higiene.

Conocer los programas de ejecución de mejoras de seguridad e higiene.

Seguir la ejecución de dichos programas y solicitar, en los casos que se produzcan, las causas que originan las desviaciones.

Solicitar y recibir información sobre datos ambientales de trabajo, estudios higiénicos realizados en la Empresa e informes médicos internos que la Dirección pueda recibir relacionados con presumibles limitaciones de capacidad de trabajo, enfermedades profesionales, etc., de algún trabajador.

Esta acción puede ser emprendida por cualquier miembro del Comité, sea por propia iniciativa o porque se lo solicite razonadamente cualquier trabajador. En situaciones de posible gravedad, los hechos serán puestos en conocimiento del mando inmediato superior por si fuera precisa cualquier actuación correctora sin esperar al informe del Comité de Seguridad e Higiene.

En igual forma, en los casos de trabajo apremiante y en los que además se presuma peligrosidad inmediata, todo trabajador deberá exponer directamente y, en su caso, por escrito con acuse de recibo, ante su mando inmediatamente superior, la circunstancias observadas con los argumentos que apoyen su opinión y este mando decidirá sobre la ejecución de tal trabajo. Todo ello sin perjuicio de que los hechos sean puestos en conocimiento del Comité de Seguridad e Higiene.

Emitir informes previos y recomendaciones respecto a las mejoras o modificaciones que deberían introducirse, al objeto de que puedan adoptarse las medidas preventivas necesarias.

Con independencia asimismo de las normas vigentes en materia de seguridad e higiene en general, que serán siempre aplicables en sus propios términos, y con el fin de que en todos los centros de trabajo de la Empresa puedan alcanzarse niveles de seguridad, higiene y bienestar de los trabajadores, se convienen las siguientes normas adicionales:

Primera.—Los riesgos para la salud de los trabajadores se prevendrán evitando, por este orden, su generación, emisión y transmisión y, en última instancia, se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. Esta última medida habrá de ser considerada como provisional y transitoria, hasta que sea posible evitar dicha generación, emisión y transmisión.

Segunda.—Sin perjuicio del derecho del Comité a solicitar y obtener de la Empresa la información correspondiente a los

estudios que se realicen sobre el medio ambiente en que los trabajadores prestan sus servicios y a las investigaciones sobre accidentes laborales, y del de los trabajadores afectados por un accidente de trabajo, lesionado o no, a que se les facilite una copia del parte del mismo, según establece la legislación vigente, los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a solicitar y a obtener los resultados de los exámenes médicos, diagnósticos y tratamientos que se les efectúen.

Tercera.—Se prestará especial atención a impedir la ocupación de los trabajadores en actividades especialmente peligrosas o penosas, como trabajos nocturnos, rotatorios, etc., cuando aquellos sufran dolencias o defecto físico tales como epilepsia, calambres, vértigos, sorderas, anomalías de visión y otras análogas, o se encuentren en estados o situaciones que no respondan a las exigencias psicológicas de dichos puestos de trabajo. En tales supuestos el Comité de Seguridad e Higiene propondrá a la Empresa las medidas que estime oportunas, y ésta deberá ordenar con carácter de urgencia la comprobación de las circunstancias en que se base la propuesta y adoptar con rigor y exactitud las medidas que en cada caso resulten apropiadas.

Cuarta.—La parte social del Comité de Seguridad e Higiene podrá proponer la realización de estudios y encuestas sobre dichas materias en aquellas secciones donde existan riesgos para la salud, y el Comité podrá recabar la colaboración y asesoramiento de técnicos especializados en la materia, cuando a su juicio lo aconseje la complejidad técnica de dichos estudios.

Asimismo las partes reconocen que cualquier mejora que en el campo de la seguridad sea establecida requiere, por parte del personal, una aceptación, y en consecuencia, un cumplimiento de las normas que las regulen, con el fin de conseguir el objetivo propuesto.

Las partes estiman conveniente que el Comité de Seguridad e Higiene sea paritario y, en consecuencia, acuerden que para los años 1987 y 1988 el Secretario de dicho Comité sea designado por los representantes de los trabajadores, que de este modo contarán en el Comité con cinco miembros con voz y voto, uno de los cuales será el Secretario.

Si durante los años 1987/1988 se modifica lo previsto en el artículo 3º del Decreto de 11 de marzo de 1971, o el número de trabajadores de la plantilla de la Empresa pasase de 1.000, las partes convendrán lo necesario para adoptar lo dispuesto en el párrafo anterior a las nuevas circunstancias.

## CAPITULO X

### Disposiciones finales

Art. 47. *Comisión interpretativa*.—Respetando las atribuciones y potestades que competen a la Empresa, a los representantes de los trabajadores y a la Administración, en cada caso, y según la materia de que se trate, se potesta a la Comisión de Vigilancia del Convenio, formada por tres miembros nombrados por los representantes de los trabajadores y otros tres designados por la Empresa, para intervenir en trámite de conciliación previamente a cualquier reclamación judicial de los trabajadores frente a la Empresa ante Magistratura de Trabajo, así como para informar a la Dirección y a los representantes de los trabajadores sobre el aspecto interpretativo y aclaratorio de las cláusulas del Convenio.

La conducción de las intervenciones de dicha Comisión se realizará en la forma en que se ha desarrollado la negociación del Convenio correspondiente sin descartar el que la Presidencia sea desempeñada en cada caso por la autoridad que resulte competente o por la persona en que se delegue.

# MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

15412 *ORDEN de 14 de mayo de 1987 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Nacional de Madrid en el recurso contencioso-administrativo número 54.251, promovido por «Rico y Echevarría, Sociedad Anónima», contra resolución de este Ministerio de 12 de noviembre de 1985.*

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 54.251, interpuesto por «Rico y Echevarría, Sociedad Anónima», contra resolución de este Ministerio de 12 de noviembre de 1985, sobre compensaciones de OFICO, se ha dictado, con fecha 9 de marzo de 1987, por la Audiencia Nacional de Madrid, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que estimando el presente recurso, interpuesto por el Procurador señor Muñoz Cuellas Pernia, en nombre y representación de la Entidad «Rico y Echevarría, Sociedad Anónima»,