

sobre rectificación del complemento personal y transitorio, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha dictado Sentencia en 23 de julio de 1992, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Fallamos: Que desestimando el recurso interpuesto por el Procurador don Enrique Sorribes Torra, en nombre y representación de don Joaquín Capdevila Torra, contra la comunicación trasladada por el Gerente de la Universidad de Barcelona con fecha 1 de junio de 1987, sobre rectificación del complemento personal y transitorio, y contra la desestimación de la reclamación formulada ante el Ministerio de Educación y Ciencia, debemos declarar y declaramos ajustados a derecho los actos impugnados; sin hacer imposición de costas».

Dispuesto por Orden de 5 de marzo de 1993 el cumplimiento de la citada sentencia, en sus propios términos,

Esta Dirección General ha resuelto dar publicación al fallo de la misma para general conocimiento.

Lo que digo a V.I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 31 de marzo de 1993.—La Directora general de Enseñanza Superior, Ana Crespo de las Casas.

Ilma. Sra. Subdirectora general de Centros y Profesorado.

**10910** RESOLUCION de 31 de marzo de 1993, de la Dirección General de Enseñanza Superior, por la que se publica el fallo de la sentencia del Tribunal Supremo de 6 de julio de 1992, en el recurso de apelación interpuesto por don Dionisio Manga Rodríguez, contra sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 11 de julio de 1989, sobre pruebas de idoneidad.

En el recurso contencioso-administrativo número 1.437/1985, interpuesto por don Dionisio Manga Rodríguez, contra resoluciones de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, sobre pruebas de idoneidad para acceso al Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid dictó Sentencia en 11 de julio de 1989, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Fallamos: Que, con desestimación del presente recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador de los Tribunales don José Semper Muriel, en nombre y representación de don Dionisio Manga Rodríguez, en impugnación de la desestimación presunta, por silencio administrativo, del recurso de reposición formulado contra la resolución de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación del Ministerio de Educación y Ciencia de 29 de agosto de 1984, aprobatoria de la propuesta de la correspondiente Comisión para las pruebas de idoneidad para el acceso a Profesores Titulares de Universidad del área 167 Psicobiología; debemos declarar y declaramos que dichas resoluciones son conformes al ordenamiento jurídico, no procediendo su nulidad, absolviendo a la Administración demandada de las pretensiones de la parte actora; sin expresa imposición de costas procesales.»

Apelada la anterior sentencia por el señor Manga Rodríguez, el Tribunal Supremo, en 6 de julio de 1992, ha fallado el recurso de apelación 8.031/90APL, en los siguientes términos:

«Fallamos: Que desestimamos el recurso de apelación interpuesto por don Dionisio Manga Rodríguez, contra la sentencia de la Sección Séptima de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en recurso número 1.437/1985. Sin costas.»

Dispuesto por Orden de 5 de marzo de 1993 el cumplimiento de lo dispuesto en las sentencias referenciadas, en sus propios términos,

Esta Dirección General ha resuelto dar publicación a ambos fallos para general conocimiento.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 31 de marzo de 1993.—La Directora general de Enseñanza Superior, Ana Crespo de las Casas.

Ilma. Sra. Subdirectora general de Centros y Profesorado.

**10911** RESOLUCION de 31 de marzo de 1993, de la Dirección General de Enseñanza Superior, por la que se publica el fallo de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 12 de febrero de 1992, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña María Isabel Suárez Gimeno, sobre pruebas de idoneidad.

En el recurso contencioso-administrativo número 1.284/1985, interpuesto por doña María Isabel Suárez Gimeno, contra Resolución de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, sobre pruebas de idoneidad para acceso al Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia dictó sentencia en 12 de febrero de 1992, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña María Isabel Suárez Gimeno, contra Resolución de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, de fecha 30 de agosto de 1984, por la que se aceptara la propuesta de la Comisión que juzgara las pruebas de idoneidad para el acceso al Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad del área de número 175 («Química Inorgánica»), en la que no se incluirá a la demandante, por ajustarse a derecho las resoluciones recurridas, sin imposición de costas.»

Apelada la anterior sentencia por la interesada, el Tribunal Supremo en Auto de fecha 9 de julio de 1992 ha declarado desierta la apelación y firme la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

Dispuesto por Orden de 5 de marzo de 1993 el cumplimiento de la misma, en sus propios términos,

Esta Dirección General ha resuelto dar publicación al fallo arriba reseñado, para general conocimiento.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 31 de marzo de 1993.—La Directora general de Enseñanza Superior, Ana Crespo de las Casas.

Ilma. Sra. Subdirectora general de Centros y Profesorado.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**10912** RESOLUCION de 1 de abril de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la «Compañía Española de Gas, Sociedad Anónima» (CEGAS). Número de código: 9001142.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Compañía Española de Gas, Sociedad Anónima» (CEGAS), número de código 9001142, que fue suscrito con fecha 3 de febrero de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por miembros del Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, 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 de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de dicho 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, 1 de abril de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE GAS, SOCIEDAD ANÓNIMA

### CAPITULO PRIMERO

#### Ambito del Convenio

Artículo 1. *Ambito funcional y territorial.*—El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la «Compañía Española de Gas, Sociedad Anónima», y el personal que presta sus servicios en los Centros de trabajo de la Empresa, dentro del territorio nacional.

Art. 2. *Ambito personal.*—El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores de la Empresa que están prestando sus servicios o que se contraten durante su vigencia, salvo el personal directivo y ejecutivo, cuya relación laboral está regulada por contrato individual.

Art. 3. *Ambito temporal.*—Independientemente de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», los efectos económicos del presente Convenio se retrotraerán al 1 de enero de 1992 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1992.

Art. 4. Las condiciones contenidas en este Convenio se establecen con carácter de mínimas, por lo que el personal que por cualquier circunstancia viniese disfrutando de condiciones que consideradas en su conjunto resulten más favorables que las establecidas en el presente Convenio Colectivo, continuarán en su disfrute, sin que esta situación se haga extensiva al resto del personal.

Dichas condiciones forman un todo armónico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, por lo que la impugnación de algunas de ellas que motivara su nulidad, produciría también la anulación total del mismo.

### CAPITULO II

#### Clasificación del personal y organización del trabajo

Art. 5. *Clasificación del personal.*—El personal de la Empresa, salvo el directivo, se encuadra en las categorías profesionales comunes a los Grupos Profesionales Técnico, Administrativo y Comercial que se especifican en el anexo I de este Convenio, que sustituyen a las establecidas en la Ordenanza Laboral, según la tabla de equivalencias que figura en dicho anexo.

Art. 6. *Organización del trabajo.*—La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección, respetando las normas y legislación vigentes y, por tanto, podrá adoptar libremente las medidas que estime precisas en cuanto se refiere a la determinación, clasificación, modificación y supresión de los Servicios y Departamentos de la Empresa, pudiendo, asimismo, implantar cuantos sistemas crea necesarios en orden a su estructura, racionalización y automatización de las labores.

En aquellas materias que supongan modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el apartado 2.º del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, de no ser aceptadas por los representantes legales de los mismos, habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral.

Art. 7. *Relaciones de trabajo.*—Podrán ser encomendadas a un solo trabajador funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de igual o inferior nivel al suyo propio, dentro de la jornada laboral, siempre que ello no se oponga a las disposiciones legales.

El personal tendrá los deberes de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo, respetando los horarios y sometiéndose a los controles que la Dirección tenga establecidos o establezca en el futuro.

Art. 8. Los trabajadores que realicen la totalidad de las funciones correspondientes a una determinada categoría superior durante cuatro meses continuados u ocho meses de forma discontinua en el período de un año, pasarán automáticamente a ostentar dicha categoría. En el caso de realizar durante los mismos períodos de tiempo alguna de tales funciones, tendrán que superar, para pasar a ostentarla, un examen que comprenda la totalidad de conocimientos que la definen, ante un tribunal compuesto por:

- Un trabajador de la misma categoría a la que aspira el examinado.
- Un jefe de la categoría inmediata superior.
- Un representante de la Empresa.
- Un representante del Comité de Empresa.

Art. 9. *Provisión de vacantes.*—El personal de la Empresa tendrá preferencia para ocupar las vacantes de categoría inmediata superior que se produzcan y no sean amortizadas, mediante el oportuno ascenso, cuando el trabajador reúna condiciones probadas para ello.

En cualquier caso, el régimen de ascensos seguirá sujeto a lo establecido en los artículos 33, 34 y 35 de la Ordenanza Laboral y de acuerdo con la tabla de equivalencias de categorías que figura en el anexo I.

Art. 10. *Jornada anual.*—Se establece con carácter general una jornada anual de mil setecientos noventa y cinco horas para el año 1992 de trabajo efectivo. La distribución de dicha jornada se hará por la dirección de cada Centro, en atención a las necesidades del servicio y de acuerdo con la representación de los trabajadores. Dicha distribución horaria se efectuará con arreglo al calendario laboral vigente en cada Centro de trabajo.

También podrá establecerse la posibilidad de disfrutar de una reducción de la jornada diaria de dos horas y cuarenta minutos con ocasión de fiestas locales hasta un máximo de tres veces anuales, siempre que no se cause perjuicio al servicio ni necesidad de horas extraordinarias y, sin que ello pueda suponer disminución de la jornada anual de trabajo. Asimismo se establece que los días 24 y 31 de diciembre el horario de trabajo será de ocho a catorce horas.

En ningún caso tendrá la consideración de tiempo efectivo el de descanso o bocadillo.

Las jornadas de trabajo serán las siguientes:

Continuada de mañana: Afectará solamente al personal que no realice jornada partida, o turnos.

Jornada especial de personal técnico y administrativo en régimen de jornada continuada de mañana: En el caso concreto del personal administrativo y técnico (con trabajo en oficinas) su jornada se establece en seis horas cuarenta minutos de trabajo efectivo por día laborable y con el fin de que el mismo pueda disfrutar por mitades y siempre que ello sea posible, desde el 15 de junio al 15 de septiembre, de cuatro sábados libres alternos, recuperará diariamente doce minutos desde el 17 de junio y hasta el 31 de diciembre para compensar dichos sábados, que se añadirán a su jornada diaria hasta conseguir la recuperación.

Los lectores y cobradores podrán acogerse a esta jornada especial realizando en los restantes días de la semana el trabajo correspondiente al sábado libre.

En el caso de que por necesidades del servicio no se pudiera disfrutar de alguno de estos sábados libres, se establecerá de mutuo acuerdo con el personal afectado el disfrute de otro día compensatorio.

Turnos rotativos: Afectará al personal de fabricación, averías, portería, guardias, etc.

Jornada partida con sábados libres durante todo el año: El horario de dicho personal será de ocho a catorce horas y de quince treinta a diecisiete treinta horas, salvo en el período comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, en el que el horario será de ocho a quince horas.

Las recuperaciones que procedan para alcanzar la jornada anual se realizarán durante todo el año, preferentemente a continuación del horario de tarde, incluso los correspondientes al tiempo de descanso o bocadillo.

Art. 11. *Fiestas de Convenio.*—Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 10 se considera como días no laborables en la Empresa el Sábado Santo y el segundo día de Navidad (26 de diciembre), dadas las especiales circunstancias que concurren en los mismos.

Los trabajadores que disfrutaban de jornada partida dispondrán de otro día no laborable en compensación del Sábado Santo. Este día no laborable será el que de común acuerdo establezca el Comité de Empresa y la Dirección.

Art. 12. *Descanso dominical.*—Cuando por necesidades del servicio, el trabajador no pueda disfrutar el descanso dominical, festivo o sustitutivo, tendrá derecho a su disfrute dentro de los seis días anteriores o posteriores al que le correspondía. En caso de que por razones ineludibles del servicio no se pudiera disfrutar dicho descanso en los períodos indicados, será optativo del trabajador acumularlo a vacaciones o que le sea abonado como horas extraordinarias.

Art. 13. *Permisos:*

- 1) Permiso retribuido de quince días naturales por matrimonio.
- 2) Permiso retribuido de cuatro días naturales por nacimiento de hijos.
- 3) En caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso retribuido será de hasta tres días naturales. Dicho permiso será de hasta cuatro días cuando con tal motivo el trabajador necesite desplazarse a localidad distante más de 75 kilómetros y menos de 250 y de hasta cinco días cuando el desplazamiento sea superior a 250 kilómetros.
- 4) El trabajador podrá disfrutar de un permiso de hasta diez días naturales sin retribución, para la realización de exámenes, previa justificación de los mismos, y avisando, siempre que ello sea posible, con una antelación de quince días.

5) Cuando un trabajador, por causas justificadas, solicite un día de permiso que sea anterior o posterior a festivo se le descontará un solo día de vacaciones, pudiéndose plantear esta situación una sola vez al año.

**Art. 14. Vacaciones:**

1) El período anual de vacaciones será de veintidós días laborables de lunes a viernes, para los trabajadores en régimen de jornada partida, y de veintiséis días laborables de lunes a sábado, para aquellos que la tengan continuada.

2) Su disfrute se hará preferentemente en el período estacional de baja producción, pudiendo ser fraccionado, previa conformidad de la Empresa, hasta un máximo de 3 períodos.

3) El régimen de disfrute de las mismas entre el personal adscrito a un mismo servicio tendrá carácter rotativo anual, pudiendo establecer la Dirección el calendario de vacaciones en aquellos servicios cuyas características lo aconsejen. Dicho calendario, que se establecerá con la debida antelación, podrá ser modificado por causa de enfermedad, accidente o cualquier otra circunstancia no previsible en el momento de su confección que imponga su modificación total o parcial.

4) El disfrute de las vacaciones no será compensable en metálico. Los haberes correspondientes al período de vacaciones podrán hacerse efectivos al personal que lo solicite, antes del comienzo de las mismas.

**Art. 15. Puentes.**—Podrán establecerse durante la vigencia de este Convenio hasta dos puentes que se recuperarán, con carácter general, canjeándolos por días de vacaciones.

No obstante, la Dirección de cada fábrica, de acuerdo con la representación de los trabajadores, podrá establecer para la totalidad de la plantilla la recuperación de estos puentes mediante el trabajo de tardes, acordando la Dirección las fechas más adecuadas y comunicándolas con la debida antelación a los interesados.

En cualquier caso se garantizará la atención al público durante dichos puentes.

### CAPITULO III

#### Condiciones económicas

**Art. 16. Norma general.**—Las retribuciones de cualquier carácter pactadas en el presente Convenio, establecidas reglamentariamente o bien individualmente, se entiende que, en todo caso, lo son con carácter bruto, siendo a cargo del empleado el pago a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, la cuota de cotización del trabajador a la Seguridad Social y cualquier otra carga que exista o pueda legalmente establecerse sobre el salario.

Las retribuciones a las que hace referencia el párrafo anterior son fijadas en razón de la jornada completa de trabajo. En consecuencia, el personal que tenga establecido un régimen de trabajo en jornada parcial percibirá las indicadas retribuciones en proporción a la jornada que realice comparada con la jornada completa correspondiente a su categoría.

**Art. 17. Salario anual.**—Será el establecido en función de las categorías y régimen de jornada del personal en las tablas salariales II-A y II-B anexas a este Convenio.

Dicho salario anual está calculado en función de:

Doce mensualidades de salario base.

Cuatro pagas extraordinarias (abril, julio, octubre y diciembre).

Una paga de participación en beneficios, computada al 16 por 100, por lo que podría verse modificado por aplicación del artículo 76 de la Ordenanza Laboral de no proceder dicho porcentaje.

En cualquier caso, la participación de beneficios, aunque devengada en cada año, se hará efectiva en el siguiente.

**Art. 18.** En el caso de que el Plan de Pensiones a que se refiere el artículo 44 del presente Convenio sea aceptado, con carácter general, se establece un incremento adicional de 4 puntos porcentuales sobre las tablas vigentes al 31 de diciembre de 1991, referentes al salario base, antigüedad y horas extraordinarias de fuerza mayor y estructurales. Dicho incremento adicional se aplicará con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 1992, estando supeditada su aplicación a que dicha aceptación se produzca en el plazo máximo de seis meses a partir de la propuesta formal de la Empresa.

**Art. 19. Antigüedad.**—El valor de cada quinquenio será el que se establece para cada nivel salarial en el anexo III de este Convenio.

A tales efectos se considera que el quinquenio vencerá en el mismo mes de su cumplimiento.

**Art. 20. Plus de trabajo en sábado y festivo.**—El plus especial por trabajo en sábado y festivo, a percibir por el personal que presta sus

servicios durante estos días y que se devengará por sábado o día festivo trabajado, tendrá la cuantía que se especifica en el anexo IV-A de este Convenio, si no se requiere la presencia física del trabajador en su puesto de trabajo. En el caso de que la prestación de servicios implique la presencia física en el puesto de trabajo, dicho plus especial se acomodará al anexo IV-B.

**Art. 21. Plus de turnos.**—El personal que realice su trabajo en régimen de turnos rotativos, como mínimo del 25 por 100 en su tiempo mensual, percibirá el plus de turnos que se especifica en el anexo VII por jornada de ocho horas de trabajo, durante el tiempo que preste el trabajo en dichas condiciones, cuando dichos turnos rotativos sean los de mañana y tarde.

Si fueran los de mañana, tarde y noche la cuantía del plus será la que se especifica en el mismo anexo.

El personal que realice su trabajo esporádicamente en régimen de turnos percibirá doble el plus que le corresponda cada vez que entre en el turno respectivo, con la limitación de que nunca podrá superar la percepción mensual que por este concepto le corresponda al trabajador que está de forma continuada en el turno.

**Art. 22. Plus nocturno.**—Los trabajadores a turnos cuando trabajen durante el período comprendido entre las veintidós y las seis horas, devengarán el plus nocturno en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 23. Plus de trabajos especiales e inaplazables.**—Cuando por circunstancias excepcionales haya que realizar trabajos inaplazables o especiales en Producción, Distribución o Utilización, que exijan el llamamiento de trabajadores que ya habían concluido su jornada laboral, el personal afectado, además de las horas extraordinarias realizadas percibirá una cantidad de 1.366 pesetas si el llamamiento se produce antes de las veintidós horas y de 2.732 pesetas si el llamamiento se produce después de las veintidós horas, procediendo también al abono de dietas al que se refiere el artículo 26, si ello fuera razonable.

En caso de que entre la finalización de tales trabajos y la fecha prevista para la iniciación de la jornada normal de trabajo siguiente no hayan transcurrido doce horas, su incorporación a la misma se producirá una vez transcurridas dichas doce horas.

Si el llamamiento se produce en día víspera de festivo o festivo, la cuantía de dicho plus se incrementará en un 50 por 100.

**Art. 24. Plus especial de guardia.**—En todas las Explotaciones, excepto en la de Valencia, existirá una guardia permanente de personal que pueda atender urgentemente, en caso necesario, las incidencias que se produzcan en la red de distribución, cámaras de regulación, instalaciones de utilización, plantas de aire metanado o propanado, etc., que será organizada por la Dirección de cada Explotación en atención a las distintas peculiaridades de las mismas, estableciendo las cualificaciones profesionales que deberán tener los trabajadores que se integren en ellas. En todos los supuestos de intervención, deberá atenderse a lo dispuesto en el procedimiento operativo correspondiente.

El personal adscrito a esta guardia deberá estar en situación de disponibilidad, es decir, localizable, durante el tiempo que el resto del personal a jornada ordinaria no se encuentre prestando servicio dentro de la misma, ya sea de verano o de invierno, acudiendo en el plazo máximo de media hora al lugar donde se produzca la avería para proceder a su inmediata reparación, y percibirá un plus de 1.300 pesetas/día laborable y 3.000 pesetas/día si la situación de disponibilidad comprendiese las veinticuatro horas de un sábado o festivo.

Si como consecuencia de la adscripción a esta guardia se produjera algún llamamiento, el personal afectado tendrá derecho a la remuneración de las horas extraordinarias realizadas, y en el caso de que entre la finalización de los trabajos que lo motivaron y la fecha prevista para la iniciación de la jornada normal de trabajo siguiente no hayan transcurrido doce horas, su incorporación a la misma se producirá una vez transcurridas dichas doce horas.

Este Plus es incompatible con el de trabajo en sábado y festivo y con el de trabajos especiales e inaplazables.

Para la explotación de Valencia y a partir del año 1993 se crea una guardia de presencia en régimen de turnos continuados (incluso sábados y festivos) de mañana, tarde y noche, compuesta por oficiales y supervisores suficientemente capacitados y polivalentes, integrando en la misma el control de los sistemas de telemedida y telemando, formando así el departamento de «dispatching» y avisos, y que realizará los siguientes trabajos:

Atender los avisos de averías de todo tipo.

Reparación de fugas de red, tanto la obra mecánica como la civil.

Control de «dispatching» de las cámaras de regulación, plantas de AM y actuación ante emergencias en éstas.

Cualquier otro trabajo relacionado con el mantenimiento de instalaciones, aparatos, etc.

Ello supone, en dicha Explotación de Valencia, la desaparición de las guardias localizadas, cuyas funciones serán desempeñadas directamente por el personal adscrito a la guardia de presencia que incluso realizará, normalmente, sin apoyo de Empresas externas, la obra civil necesaria en los trabajos de emergencias y todo ello en virtud del acuerdo de fecha 14 de enero de 1993.

**Art. 25. Plus de quebranto de moneda.**—El personal de recaudación destinado habitualmente al cobro de recibos, percibirá 1.590 pesetas mensuales en concepto de plus de quebranto de moneda respetándose las condiciones más beneficiosas.

**Art. 26. Desplazamientos.**—La Empresa facilitará bonos de transporte al personal cuyas funciones impliquen desplazamientos lo suficientemente alejados del Centro de trabajo que lo justifique, quedando obligado dicho personal a rendir cuentas de su utilización.

Cuando por necesidades de la Empresa el trabajador tuviera que emplear vehículo propio tendrá derecho a una compensación de 27 pesetas por kilómetro realizado al servicio de la misma.

**Art. 27. Dietas por prolongación de jornada.**—Las dietas de desayuno, comida y cena se abonarán cuando la prestación de trabajos fuera de los horarios establecidos se produzca en las siguientes circunstancias:

Para el desayuno, dos horas antes de la entrada al trabajo, o dos horas después de la salida, en el caso del turno saliente.

Para la comida, cuando se rebase en una hora el horario de salida, tanto de la jornada ordinaria como la de verano.

Para la cena, cuando se trabaje entre las veintiuna y las veintitrés horas, excepto los turnos.

El personal adscrito a la jornada de turnos tendrá derecho a percibir la dieta por comida o cena cuando sea requerido, fuera de su jornada habitual, a realizar trabajos más de una hora antes de su entrada al turno (catorce y veintidós horas), o a prolongarla más de una hora después de su salida de los mismos (catorce y veintidós horas).

Las cuantías de las dietas que por este concepto correspondan son para todas las categorías laborales las siguientes:

Por desayuno: 340 pesetas.

Por comida: 1.314 pesetas.

Por cena: 1.314 pesetas.

**Art. 28. Horas extraordinarias.**—Ambas partes están de acuerdo con reducir las horas extraordinarias al mínimo posible.

Serán consideradas como tales aquellas que excedan de la jornada establecida en el presente Convenio. Pueden ser debidas a fuerza mayor, estructurales y no estructurales.

Son horas extraordinarias debidas a fuerza mayor las de inexcusable cumplimiento para reparación de averías graves o prevención de las mismas o cualquier otra incidencia que pueda suponer riesgo o irregularidad en el suministro.

Son horas extraordinarias estructurales aquellas que se trabajen en exceso sobre la jornada laboral para atender períodos punta de producción, distribución o servicio de abonados durante el tiempo estrictamente necesario, así como las ocasionadas por vacantes debidas a enfermedad, accidente, obligaciones sindicales o de carácter público, vacaciones, descanso, cambio de turno o trabajos de inaplazable necesidad.

Por horas extraordinarias no estructurales las no comprendidas en los apartados anteriores.

La valoración de las horas extraordinarias es la que figura en los anexos V y VI del presente Convenio.

**Art. 29. Trabajos fuera de jornada a precio Convenio.**—Como modalidad alternativa de remuneración de las actividades que por razones coyunturales o derivadas de la organización práctica del trabajo, deban o puedan realizarse fuera de la jornada laboral, previo acuerdo entre la Empresa y sus trabajadores, se establece el sistema de remuneración a precio convenido fuera de jornada.

A través de este sistema, la Empresa compensará la labor desarrollada según el número de operaciones o tareas realizadas correctamente por los trabajadores, fuera de la jornada laboral, con independencia del tiempo invertido en las mismas y del nivel retributivo del trabajador. Como condición general previa para ejecutar trabajos convenidos bajo este régimen, se requerirá que el trabajador haya alcanzado un rendimiento normal dentro de su jornada laboral.

Quedan encuadrados dentro de este régimen los siguientes trabajos:

1) Lectura de contadores y cobro de recibos: Se conceptuarán como trabajo convenido todas las lecturas o cobros que excedan de la tarea diaria establecida en cada caso, en cómputo mensual, subsistiendo la obligación de completar diariamente toda finca iniciada. El valor de cada

operación será el que se viene aplicando hasta la fecha incrementado en un 7 por 100.

2) Corte de suministro y cobro de recibos morosos: El valor de cada operación será el que viene aplicándose hasta la fecha incrementado en un 7 por 100.

3) Operaciones de utilización o red: El valor de cada operación realizada fuera de jornada en régimen de trabajo convenido se determinará en cada caso concreto.

4) Colaboraciones: Se incluyen bajo este concepto la realización de operaciones y tareas propias de una unidad de trabajo, en circunstancias de necesidad o de trabajos no habituales en la unidad de referencia, por personal no adscrito a la misma, pero que por sus condiciones personales y capacidad accede a efectuarlas una vez finalizada la jornada laboral en su propia unidad. En estos casos se compensará económicamente la labor realizada por trabajo convenido en el servicio de destino y con total independencia de la categoría laboral del trabajador que preste su colaboración, manteniéndose el valor de las colaboraciones ya establecidas hasta la fecha incrementado en un 7 por 100.

**Art. 30. Retribución complementaria.**—La Empresa podrá fijar o modificar un complemento personal individual, consolidando éste, a título personal en su cuantía, salvo que se pacte individualmente por escrito lo contrario, sin que, en ningún caso, asuma ninguna obligación de carácter colectivo respecto a dicha retribución complementaria, que de acuerdo con el apartado a) del artículo 5 del Decreto de 17 de agosto de 1973, tiene el carácter de complemento salarial.

Esta retribución complementaria podrá ser absorbida total o parcialmente en el salario base en los casos de aumento del mismo o por cambio de categoría.

La cantidad que puede existir por este concepto se abonará en doce mensualidades.

Las diferencias salariales que puedan producirse por aplicación del concepto salarial regulado, no constituirán argumento válido ni precedente para peticiones de carácter comparativo, debido a que el mismo se asigna a título individual en razón a la responsabilidad y eficacia en el trabajo.

## CAPITULO IV

### Otras condiciones

**Art. 31. Confección nóminas.**—Con el fin de facilitar la confección de las nóminas, se establece para todo el personal una sola hoja de salarios mensual, en la que se recogerán todas las percepciones que se devenguen hasta la fecha de la confección de la misma.

Se pagará mediante transferencia bancaria o talón nominativo.

**Art. 32. El pago de las gratificaciones extraordinarias de los meses de abril y octubre se efectuará prorrateando su importe en doceavas partes e incorporándolas a la retribución mensual.**

**Art. 33. Anticipos.**—Por causa justificada el trabajador tendrá derecho a que se le anticipe el importe correspondiente a una mensualidad de su salario base incluida la antigüedad, comprometiéndose a su devolución en el período no superior a un año. Hasta que se amortice la citada mensualidad no se le concederá otro anticipo.

**Art. 34. Bonificación en el combustible.**—En las condiciones establecidas en la vigente Ordenanza Laboral, la Empresa concederá a sus trabajadores que por disponer de la instalación adecuada sean usuarios del servicio de gas ciudad, una bonificación en el suministro del 75 por 100.

En las mismas condiciones, la Empresa concederá a sus trabajadores que, por no disponer de las instalaciones adecuadas, no puedan hacer uso del servicio de gas ciudad, una asignación mensual equivalente al precio en cada momento, de dos botellas de gas butano de uso doméstico durante los meses de octubre a mayo, ambos inclusive, y de una botella durante los restantes.

Esta bonificación se hará extensiva a las viudas del personal que haya fallecido a partir del 1 de enero del año en curso y dado su carácter de asistencia social está exenta de cotización a la Seguridad Social.

**Art. 35. Complemento por enfermedad, accidente y maternidad.**—En el caso de enfermedad o accidente, previo dictamen por parte del servicio médico o, en su caso, del facultativo designado por la Empresa de que efectivamente la baja producida es susceptible de ser considerada larga enfermedad, la Empresa completará la indemnización concedida por la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del salario base que venía percibiendo el trabajador afectado, durante el tiempo que éste sea receptor de la prestación por incapacidad laboral transitoria. Igual complemento se establece en caso de baja por maternidad.

**Art. 36. Fallecimiento.**—La Empresa garantiza una indemnización en caso de fallecimiento por accidente laboral de 2.095.410 pesetas y de una anualidad líquida en caso de fallecimiento por otras causas de los tra-

bajadores en activo, siendo beneficiarios de la misma, de entre las personas a su cargo, aquella o aquellas que designen de mutuo acuerdo el Comité de Empresa y la Dirección.

Art. 37. *Prestaciones por hijos con discapacidad física o psíquica.*—Todo trabajador que tengan un hijo que no se pueda valer por sí mismo, habiendo sido declarado como tal por la Seguridad Social, percibirá una prestación complementaria extrasalarial a cargo de la Empresa de 9.075 pesetas mensuales.

Art. 38. *Compensación por retirada del permiso de conducir.*—Cuando a un trabajador, con ocasión de estar conduciendo un vehículo propiedad de la Empresa y por motivos excepcionales y no imputables a su voluntad, se le retire la licencia de conducir, la Empresa le respetará la categoría y puesto de trabajo en la misma. Para discernir la calificación de imputable o no, se crea una Comisión mixta Empresa-Comité de Empresa. Cuando se dé el supuesto de no imputable, la Empresa abonará el pago de las sanciones impuestas.

Asimismo, esta Comisión determinará la compensación económica que percibirá el trabajador afectado por la retirada del permiso de conducir.

Dicha compensación se percibirá mensualmente durante el período máximo de un año y hasta un límite de 6.901 pesetas.

Art. 39. *Fondo de auxilios extraordinarios.*—La cuantía del fondo de auxilios extraordinarios se elevará en un 7 por 100 y continuará funcionando como lo establece la circular número 754 de 22 de abril de 1972.

Art. 40. *Préstamo de vivienda.*—Para facilitar al personal la compra de la vivienda propia, la Empresa avalará la concesión de un préstamo de 1.000.000 de pesetas, con tal fin, ante la Entidad financiera correspondiente, por un plazo máximo de dos años y subvencionará dos puntos del interés que éste exija.

El número máximo de avales concedidos durante la vigencia del Convenio será el de 6.

Art. 41. *Ropa de trabajo.*—Para los trabajadores manuales se dispondrá de equipos de ropa de trabajo y calzado con arreglo a las condiciones específicas de su puesto de trabajo, reponiéndose en caso de deterioro evidente. También se facilitará calzado al personal de cobro, lectura y mediciones en zanja en las mismas condiciones que al personal obrero.

Art. 42. *Jubilación.*—Cuando se produzca la jubilación de un trabajador y a los solos efectos de practicar la liquidación de las partes proporcionales que puedan corresponderle, se tendrá en cuenta la antigüedad todavía no consolidada en el momento de producirse la jubilación, es decir, no incluida ya en los quinquenios que se estén disfrutando.

Art. 43. *Jubilación a los sesenta y cuatro años.*—Exclusivamente durante la vigencia del Convenio, los mayores de sesenta y cuatro años podrán acogerse a la jubilación anticipada en las condiciones previstas en el Acuerdo Nacional sobre Empleo y Acuerdo Interconfederal, entendiéndose que el cómputo de plazas a cubrir como consecuencia de las jubilaciones anticipadas se hará a nivel de la totalidad de los Centros de Trabajo de la Empresa.

Art. 44. *Plan de pensiones.*—Se realizarán todas las acciones necesarias par la constitución en «Cegas, Sociedad Anónima», de un Plan de Pensiones acogido a la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, que será sometido a la aceptación de la representación social.

El Plan de Pensiones será del sistema de empleo, actuando «Cegas, Sociedad Anónima», como Promotor del mismo.

Para el colectivo de los trabajadores ingresados en la Empresa con anterioridad a la fecha de formalización del Plan, se establecerán unas prestaciones mínimas garantizadas para las contingencias de riesgo en actividad (fallecimiento e invalidez), siendo el coste de las mismas a cargo de la Empresa. El coste total del Plan de Pensiones para estos trabajadores será equivalente al del actual sistema de previsión social a cargo de la Empresa establecido en el vigente Reglamento, garantizándose, asimismo, que las actuales coberturas por estos conceptos en ningún supuesto serán, globalmente consideradas, inferiores a las establecidas en el citado Reglamento. Para el resto de los trabajadores se estará a lo que disponga el nuevo Plan de Pensiones. Hasta tanto no se apruebe dicho plan las prestaciones de las contingencias de riesgo (fallecimiento e invalidez), se cubrirán de acuerdo con lo establecido en el último Convenio Colectivo.

A la formalización del Plan de Pensiones, quedará suprimido y sustituido, a partir de dicha formalización, el actual sistema de previsión social a cargo de la Empresa establecido en el vigente Reglamento.

Art. 45. *Modificación reglamento pensiones.*—Mientras siga en vigor el actual Reglamento de Pensiones, cuyo texto, ya revisado, se incluye como anexo al presente Convenio (anexo VIII), se modifican el artículo 4, apartado C, del mismo, con la siguiente redacción «... una participación en beneficios que será la que corresponda cada año, garantizándose como

mínimo el 10 por 100, aplicándose sobre las retribuciones que se especifican en el apartado A de este artículo».

Igualmente se suprime el artículo 9 para hacer compatible el complemento de pensión a cargo de la Empresa con la liquidación de «partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias y participación en beneficios» en el momento de la baja en la Empresa, por jubilación.

Art. 46. *Comité de Seguridad e Higiene y Vigilantes de Seguridad.*—Se regirán por lo dispuesto en la Ordenanza General vigente.

Art. 47. *Revisión médica anual.*—Seguirá practicándose en todos los Centros con carácter obligatorio.

Art. 48. *Publicidad del Convenio.*—La Empresa facilitará una fotocopia del Convenio Colectivo al personal que lo solicite.

Art. 49. *Garantías Sindicales.*—Se respetarán las garantías sindicales que la legislación vigente en cada momento establece.

Art. 50. Los representantes de los trabajadores podrán acumular entre ellos el crédito de horas que la legislación les conceda a efectos sindicales, con un tope máximo del doble de las que personalmente les corresponda, computándose por períodos mensuales.

Art. 51. *Comité intercentros.*—Se mantiene el Comité Intercentros compuesto por un miembro del Comité de Empresa o Delegados de personal de Valencia, Santander, Murcia y Castellón, con la exclusiva finalidad de homogeneizar las relaciones laborales de dichos Centros de trabajo. El hecho de pertenecer a dicho Comité no producirá en ningún caso incremento del crédito de horas mensuales concedido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 52. *Recaudación cuota sindical.*—La Empresa colaborará en la recaudación de la cuota sindical, en los términos previstos en el ANE.

## CAPITULO V

### Denuncia del Convenio

Art. 53. La denuncia del presente Convenio deberá realizarse por escrito en el plazo de dos meses desde la fecha de su caducidad.

## CAPITULO VI

### Aplicación del Convenio

Art. 54. *Aplicación del Convenio.*—En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para la Industria de Producción, Transporte y Distribución de Gas Ciudad y Gas Natural y demás disposiciones legales reglamentarias.

En caso de que por disposiciones legales quedara derogada la Ordenanza Laboral aplicable a la Empresa, las partes acuerdan la formación inmediata de una Comisión Mixta cuya función será la de pactar un anexo al presente Convenio que recoja todos los aspectos de la Ordenanza Laboral no contempladas expresamente en el mismo.

Durante el tiempo de negociación del anexo que sustituyera a la Ordenanza Laboral, las partes acuerdan que la misma, aún derogada, continuaría siendo el marco de referencia de las relaciones laborales en «Compañía Española de Gas, Sociedad Anónima».

Art. 55. La interpretación y aplicación de las normas de este Convenio y la resolución de las dudas que se susciten sobre el particular se someterán, previa y obligatoriamente, a una Comisión mixta constituida por los señores:

Titulares: Isidro Gutiérrez Díaz, Antonio Cuevas Gómez, Juan Giménez Mandado y Enrique Reyes Carapeto.

Suplentes: Felipe de Torre de Meca y Luis Matarredona Alonso.

## ANEXO I

La eliminación de los procesos de producción de gas, los avances tecnológicos y la necesidad de atender aceleradamente una zona concesional cada vez más amplia requieren una organización funcional más adecuada a estas circunstancias.

En consecuencia y salvo el personal directivo, el resto del personal de la Empresa se encuadra en las siguientes categorías comunes a los Grupos Profesionales Técnico, Administrativo y Comercial:

### NIVEL A

Se incluyen en esta categoría a los trabajadores con titulación universitaria de grado superior o formación equivalente que, dentro de su área de actividad profesional, ejerzan, de manera permanente, cotidiana o individualizada, funciones directivas en zonas territoriales o en ámbitos funcionales muy importantes. Podrán también clasificarse en esta categoría los trabajadores que cumpliendo los mismos requisitos de titulación y

de formación, desempeñen funciones de estudio y asesoramiento al más alto nivel de la Empresa con plena responsabilidad.

#### NIVEL B

Se incluyen en esta categoría a los trabajadores con titulación universitaria de grado superior o formación equivalente que, dentro de su área de actividad profesional, ejerzan, con responsabilidad directa y de manera permanente, funciones de organización y/o mando y control en zonas territoriales o en ámbitos funcionales muy importantes, cumpliendo directrices recibidas de la Dirección de la Empresa o persona delegada de la misma, ante las que responderán de su labor.

#### NIVEL C

Se incluyen en esta categoría a los trabajadores con titulación universitaria de grado medio o formación equivalente que ejerzan, dentro de su área de actividad profesional, de manera permanente y con la debida subordinación jerárquica, funciones de organización, control y/o mando, en ámbitos funcionales o zonas territoriales poco desarrolladas.

*Supervisor de Primera.* Se incluyen en esta categoría a los trabajadores con titulación universitaria de grado medio o formación y experiencia equivalentes que dentro de su área de actividad profesional, desempeñan tareas de coordinación, inspección, supervisión y control, pudiendo asumir funciones de mando sobre grupos de trabajadores de inferior categoría, siendo responsables de la buena ejecución de las distintas tareas a ellos encomendadas, debiendo estar capacitados para implantar técnicas y métodos de trabajo.

*Supervisor de Segunda.* Se incluyen en esta categoría a los trabajadores con titulación académica adecuada o formación y experiencia equivalente que, dentro de su área de actividad profesional, posean las altas cualidades de capacidad, conocimientos y experiencias necesarias para organizar y controlar la ejecución de las tareas encomendadas a los trabajadores que de él dependen, así como para sustituir, en caso necesario, a sus superiores inmediatos.

*Oficial de Primera.* Se incluyen en esta categoría a los trabajadores que con los adecuados conocimientos profesionales —académicos o adquiridos por la práctica— ejecutan, dentro de su área de actividad profesional y en base a las instrucciones recibidas, operaciones de máxima responsabilidad, estando plenamente capacitados para resolver por propia iniciativa cuantas dificultades surjan en el desarrollo de su cometido, pudiendo contar cuando sea preciso, con la colaboración de otros trabajadores de inferior categoría.

*Oficial de Segunda.* Se incluyen en esta categoría a los trabajadores que con los adecuados conocimientos profesionales —académicos o adquiridos por la práctica— ejecutan, dentro de su área de actividad profesional y cumpliendo las instrucciones específicas recibidas al respecto, tareas de mediana responsabilidad, para las que podrán contar, cuando sea preciso, con la colaboración de otros trabajadores.

*Oficial de Tercera.* Se incluyen en esta categoría a los trabajadores que con los adecuados conocimientos profesionales —académicos o adquiridos por la práctica— ejecutan dentro de su área de actividad profesional, las tareas que les sean encomendadas y que deberán realizar siguiendo las instrucciones concretas recibidas al efecto y bajo la adecuada supervisión.

*Subalterno.* Se incluyen en esta categoría a los trabajadores que efectúan dentro del área de actividad a la que están adscritos y bajo instrucciones muy concretas, tareas elementales (lectura de contadores, cobro de recibos, vigilancia de locales, portería, recepción, entrega, carga y descarga de materiales, manipulación y reparato de la correspondencia, orientación al público, recados, así como cualquier otro trabajo análogo a los especificados), las cuales requieren normalmente para su cumplimiento un conocimiento profesional de carácter práctico y una cultura equivalente a la Enseñanza General Básica.

TABLA DE EQUIVALENCIA DE CATEGORIAS PROFESIONALES

Nivel salarial	Nuevas categorías correspondientes a los grupos profesionales Técnico, Comercial y Administrativo	Antiguas categorías
1	Nivel A .....	Jefe de Grupo.
2	Nivel B .....	Jefe técnico de 1. <sup>a</sup> , Técnico de 1. <sup>a</sup> Promotor técnico comercial, Jefe de Sección Administrativo.

Nivel salarial	Nuevas categorías correspondientes a los grupos profesionales Técnico, Comercial y Administrativo	Antiguas categorías
3	Nivel C .....	Jefe técnico de 2. <sup>a</sup> , Jefe técnico comercial de 2. <sup>a</sup> , Técnico comercial de 2. <sup>a</sup> , Jefe de Administración de 2. <sup>a</sup> , Encargado de Sección.
4	Supervisor de 1. <sup>a</sup> .....	Subjefe de Sección, Subjefe de Sección Técnico-Comercial, Subjefe de Sección Administrativo Contramaestre Pral., Delineante proyectista, A. T. S.
5	Supervisor de 2. <sup>a</sup> .....	Capataz, Contramaestre encargado lecturas.
6	Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	Inspector de 1. <sup>a</sup> , Delineante de 1. <sup>a</sup> , Agente de Ventas de 1. <sup>a</sup> , Oficial 1. <sup>a</sup> administrativo y P. O. (Operadores Líneas Cifu).
7	Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	Delineante de 2. <sup>a</sup> , Inspector de 2. <sup>a</sup> , Agente de Ventas de 2. <sup>a</sup> , Auxiliar técnico de 1. <sup>a</sup> , Analista, Oficial 2. <sup>a</sup> administrativo y P. O., Especialista de 1. <sup>a</sup>
8	Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	Auxiliar técnico de 2. <sup>a</sup> , Auxiliar administrativo telefonista, Especialista 2. <sup>a</sup> , Oficial 3. <sup>a</sup> P. O. Auxiliar de Ventas.
9	Auxiliar y Subalterno .....	Especialista 3. <sup>a</sup> , Lector, Cobrador, Mozo almacén, Ordenanza, Portero, Peón.

#### ANEXO II-A

##### Salario anual 1992

##### JORNADA CONTINUADA

	Pesetas
1. Nivel A .....	2.259.208
2. Nivel B .....	1.882.674
3. Nivel C .....	1.821.996
4. Supervisor de 1. <sup>a</sup> .....	1.670.124
5. Supervisor de 2. <sup>a</sup> .....	1.518.347
6. Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	1.457.622
7. Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	1.348.320
8. Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	1.323.998
9. Auxiliar y Subalterno .....	1.299.722

Nota: Los Oficiales de 1.<sup>a</sup> procedentes de las antiguas categorías de delineantes de 1.<sup>a</sup>, Agentes de Ventas de 1.<sup>a</sup> e Inspectores de zona que ya prestaban servicios como tales al producirse la equiparación de categorías, mantendrán el sueldo que venían disfrutando incrementado el porcentaje de aplicación al resto del personal.

#### ANEXO II-B

##### Salario anual 1992

##### JORNADA PARTIDA Y TURNOS

	Pesetas
1. Nivel A .....	2.918.247
2. Nivel B .....	2.431.882
3. Nivel C .....	2.353.506
4. Supervisor de 1. <sup>a</sup> .....	2.157.329
5. Supervisor de 2. <sup>a</sup> .....	1.961.275
6. Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	1.882.835
7. Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	1.741.650
8. Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	1.710.231
9. Auxiliar y Subalterno .....	1.678.874

Nota: Los Oficiales de 1.<sup>a</sup> procedentes de las antiguas categorías de delineantes de 1.<sup>a</sup>, Agentes de Ventas de 1.<sup>a</sup> e Inspectores de zona que ya prestaban servicios como tales al producirse la equiparación de categorías, mantendrán el sueldo que venían disfrutando incrementado el porcentaje de aplicación al resto del personal.

## ANEXO III

## Valor del quinquenio para 1992

	Importe quinquenio mensual — Pesetas
1. Nivel A .....	4.815
2. Nivel B .....	4.012
3. Nivel C .....	3.883
4. Supervisor de 1. <sup>a</sup> .....	3.560
5. Supervisor de 2. <sup>a</sup> .....	3.237
6. Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	3.108
7. Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	2.873
8. Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	2.823
9. Auxiliar y Subalterno .....	2.771

Nota: Los Oficiales de 1.<sup>a</sup> procedentes de las antiguas categorías de delineantes de 1.<sup>a</sup>, Agentes de Ventas de 1.<sup>a</sup> e Inspectores de zona que ya prestaban servicios como tales al producirse la equiparación de categorías, mantendrán el sueldo que venían disfrutando incrementado el porcentaje de aplicación al resto del personal.

## ANEXO IV-A

## Plus especial por trabajo en sábado, y/o festivo, cuando no sea precisa la presencia del productor en el puesto de trabajo

	Pesetas
5. Supervisor de 2. <sup>a</sup> .....	1.535
6. Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	1.401
7. Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	1.191
8. Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	1.169

## ANEXO IV-B

## Plus especial por trabajo en sábado y/o festivo, cuando sea precisa la presencia del productor en el puesto de trabajo

	Pesetas
5. Supervisor de 2. <sup>a</sup> .....	2.132
6. Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	1.949
7. Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	1.654
8. Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	1.624
9. Auxiliar y Subalterno .....	1.397

## ANEXO V

## Valor de la hora extraordinaria estructural y de fuerza mayor (sin incluir la antigüedad)

	Importe — Pesetas
3. Nivel C .....	1.366
4. Supervisor de 1. <sup>a</sup> .....	1.253
5. Supervisor de 2. <sup>a</sup> .....	1.137
6. Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	1.094
7. Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	1.012
8. Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	994
9. Auxiliar y Subalterno .....	976

Para calcular la hora extraordinaria habrá que añadir a los valores de la tabla el resultado de aplicar a estos la antigüedad que a cada trabajador corresponde.

Nota: Los Oficiales de 1.<sup>a</sup> procedentes de las antiguas categorías de Delineantes de 1.<sup>a</sup>, Agentes de Ventas de 1.<sup>a</sup> e Inspectores de zona que ya prestaban servicios como tales al producirse la equiparación de categorías, mantendrán el sueldo que venían disfrutando incrementado el porcentaje de aplicación al resto del personal.

## ANEXO VI

## Valor de la hora extraordinaria no estructural (sin incluir la antigüedad)

	Importe — Pesetas
3. Nivel C .....	1.070
4. Supervisor de 1. <sup>a</sup> .....	981
5. Supervisor de 2. <sup>a</sup> .....	891
6. Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	856
7. Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	793
8. Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	778
9. Auxiliar y Subalterno .....	764

Para calcular la hora extraordinaria habrá que añadir a los valores de la tabla el resultado de aplicar a estos la antigüedad que a cada trabajador corresponde.

Nota: Los Oficiales de 1.<sup>a</sup> procedentes de las antiguas categorías de Delineantes de 1.<sup>a</sup>, Agentes de Ventas de 1.<sup>a</sup> e Inspectores de zona que ya prestaban servicios como tales al producirse la equiparación de categorías, mantendrán el sueldo que venían disfrutando incrementado el porcentaje de aplicación al resto del personal.

## ANEXO VII

## Plus de turno rotativo regular

	Mañana/tarde — Pesetas	Mañana/tarde noche — Pesetas
5. Supervisor de 2. <sup>a</sup> .....	153	294
6. Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	140	282
7. Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	136	275
8. Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	134	266
9. Auxiliar y Subalterno .....	132	263

## ANEXO VIII

## Reglamento por el que se regirá la concesión del complemento de la pensión de jubilación a cargo de la Empresa

Artículo 1.º El régimen normal de jubilaciones es el establecido en las condiciones reglamentarias por los Estatutos del Mutualismo Laboral.

Art. 2.º Al objeto de mejorar los ingresos del personal que voluntariamente se acoja en lo sucesivo a los beneficios de la jubilación a partir de la edad de sesenta y cinco años, la Empresa establece, mientras no se legisle sobre el particular, una subvención o complemento vitalicio de la pensión del Montepío, inversamente proporcional a la edad, correspondiendo el mayor porcentaje a la edad de sesenta y cinco años.

Art. 3.º El importe de la pensión a cargo de la Empresa será igual a la diferencia entre la totalidad de las prestaciones anuales de jubilación del régimen general de la Seguridad Social y la cantidad resultante de aplicar a los devengos computados que se especifican en el artículo siguiente, el porcentaje que corresponda a la edad que se señala en la escala del artículo 6.º

Art. 4.º De acuerdo con el artículo anterior, los devengos computables serán los siguientes:

- Salario base, incrementado con la antigüedad.
- Las cuatro gratificaciones extraordinarias.
- Una participación en beneficios que será la que corresponda cada año, garantizándose como mínimo el 10 por 100, aplicándose sobre las retribuciones que se especifican en el apartado a) de este artículo.

Art. 5.º Los ingresos anuales así determinados se entenderán referidos a la retribución que se acredite en la fecha de cumplir los sesenta y cinco años de edad, y comprenderá su importe líquido, es decir, efectuadas las deducciones correspondientes a S. Sociales, Mutualismo Laboral e Impuestos sobre los rendimientos del trabajo personal.

Art. 6.º La escala de porcentajes según edades, aplicables a los ingresos computables establecidos en el artículo 4.º es como sigue:

- A los sesenta y cinco años de edad: 100 por 100.
- A los sesenta y seis años de edad: 90 por 100.

A los sesenta y siete años de edad: 80 por 100.  
 A los sesenta y ocho años de edad: 70 por 100.  
 A los sesenta y nueve años de edad: 60 por 100.  
 A los setenta años de edad: 50 por 100.

Art. 7.º La pensión complementaria a cargo de la Empresa deberá solicitarse dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que se cumpla la edad correspondiente. Transcurrido dicho plazo se aplicará el porcentaje señalado para la edad inmediatamente superior.

Art. 8.º Las mejoras que en el régimen de la Seguridad Social puedan experimentar las prestaciones del Mutualismo Laboral de los jubilados, no podrán ser absorbidas por el complemento de pensión a cargo de la Empresa, que en el presente Reglamento se establece.

Art. 9.º Los productores que en la fecha de promulgación del presente Reglamento alcancen edades superiores a los sesenta y cinco años se les aplicará el porcentaje máximo que corresponde a dicha edad, si dentro de los seis meses siguientes a la referida fecha de promulgación deciden jubilarse solicitando el complemento de pensión a cargo de la Empresa.

Art. 10. La Empresa abonará a las viudas del personal jubilado, el 50 por 100 de la pensión que liquida a aquéllos, con arreglo a la categoría profesional del fallecido.

Art. 11. El pago del complemento a cargo de la Empresa se realizará en doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias pagaderas en los meses de julio y diciembre.

Art. 12. Este Reglamento entrará en vigor el 1 de agosto de 1970.

**10913** RESOLUCION de 5 de abril de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Empresa «Parke Davis, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Parke Davis, Sociedad Anónima» (número de código 9003922), que fue suscrito con fecha 1 de mayo de 1993, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal de la citada razón social, en representación del colectivo laboral afectado, 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, 5 de abril de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PARKE-DAVIS, SOCIEDAD ANONIMA» 1993

### Disposiciones generales

#### CAPITULO PRIMERO

##### Normas de aplicación

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a la Empresa «Parke-Davis, Sociedad Anónima», y a cualquier otra que se adhiera a este pacto, en todas sus dependencias o delegaciones radicadas en la provincia de Barcelona o fuera de ella.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afectará a todo el personal que figure en la plantilla de la Empresa, con excepción del personal de alta dirección incluido el grupo «0».

El personal de nuevo ingreso disfrutará de los beneficios globales que se establecen en el presente Convenio, desde el mismo momento de su incorporación, cualquiera que sea el tipo de contrato.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero del presente año, y tendrá una duración de un año, o sea, hasta todo el día 31 de diciembre de 1993.

Art. 4.º *Denuncia, prórroga y revisión.*—La denuncia del Convenio la podrá efectuar cualquiera de las partes por escrito y con una antelación de dos meses a la fecha de vencimiento citada.

Art. 5.º *Compensación y absorción.*—Las condiciones contenidas en este Convenio sustituirán en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo entre la Empresa y sus trabajadores. Ambas partes convienen que las condiciones que resulten de este Convenio, incluso las de orden económico, serán compensables con las situaciones que puedan resultar de cualquier disposición legal, reglamentaria, Convenio Colectivo de cualquier ámbito, Pacto o Norma de otro rango que se apruebe en lo sucesivo, haciéndose aquella compensación en comparación de ambas situaciones computadas en forma global y anual, compensación que permitirá a la Empresa hacer las necesarias absorciones de las condiciones que resulten de este Convenio.

Art. 6.º *Garantía personal.*—A todo trabajador o grupo de trabajadores que, en el momento de firmarse este Convenio gocen de condiciones que, en cómputo global anual, resulten superiores a las que para ellos se deriven del mismo, se les respetarán tales mejores condiciones a título estrictamente personal, como garantía «ad personam».

#### CAPITULO II

Art. 7.º *Comisión paritaria.*—Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión paritaria, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio. Dicha Comisión estará formada por cuatro miembros designados por la Dirección de la Empresa y cuatro por la representación de los trabajadores en la Comisión negociadora de este Convenio. La Comisión paritaria podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

7.1 *Funciones.*—Son funciones específicas de la Comisión paritaria las siguientes:

- 1.ª Interpretación del Convenio.
- 2.ª Conciliación de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes.
- 3.ª Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- 4.ª Los acuerdos serán vinculantes.

La Comisión intervendrá preceptivamente en sus materias dejando a salvo la libertad de las partes, agotado este procedimiento, podrá actuar en consecuencia.

7.2 *Procedimiento.*—Los asuntos sometidos a la Comisión paritaria revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgará tal calificación la propia Comisión o la Dirección de la Empresa.

En el primer supuesto, la Comisión paritaria deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de setenta y dos horas.

Procederá convocar la Comisión paritaria indistintamente cualquiera de las partes que la integran.

Para la obtención de toda clase de acuerdos cada una de las dos representaciones que forman la Comisión paritaria tendrán un voto.

#### CAPITULO III

##### Organización del trabajo

Art. 8.º *Normas generales.*—La organización práctica del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

- 1.ª La exigencia de la actividad normal.
- 2.ª Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tarea específica) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
- 3.ª Fijación, tanto de los «índices de desperdicio» como la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
- 4.ª Vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniendo en cuenta, en todo caso, la determinación de las cantidades de trabajo y actividad a rendimiento normal.
- 5.ª Si por motivo de la implantación de un sistema de rendimiento e incentivos, en una o varias secciones que componen la fabricación, alguno hubiera de realizar una cantidad o calidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por hombre-hora deberá percibir un incremento del 25 por 100 de su salario base, como mínimo.
- 6.ª La realización, durante el período de organización del trabajo de modificaciones métodos, tarifa, distribución del personal, sobre todo cuando respecto a estas últimas se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.