

Oxford University Press: Proyecto editorial, materia Biología y Geología (autores: Sanz *et al.*), para el primer curso de Bachillerato.

Oxford University Press: Proyecto editorial, materia Griego (autores: Balme *et al.*), para el primer curso de Bachillerato.

Oxford University Press: Proyecto editorial, materia Lengua Castellana y Literatura (autores: Arroyo *et al.*), para los cursos primero y segundo de Bachillerato.

Ediciones S. M.: Proyecto editorial, materia Matemáticas II (autores: Vizmanos y Anzola), para el segundo curso de Bachillerato.

Ediciones S. M.: Proyecto editorial, materia Matemáticas Aplicadas a las Ciencias Sociales II (autores: Vizmanos y Anzola), para el segundo curso de Bachillerato.

Editorial Teide: Proyecto editorial, materia Matemáticas Aplicadas a las Ciencias Sociales I (autores: Gomá *et al.*), para el primer curso de Bachillerato.

**5655** *RESOLUCIÓN de 20 de febrero de 1998, de la Secretaría de Estado de Universidades, Investigación y Desarrollo, sobre extravío de un título de Doctor Ingeniero Industrial.*

Por haber sufrido extravío el título de Doctor Ingeniero Industrial a favor de don José Lluch Gustems, expedido el 30 de noviembre de 1994, durante su envío por correo desde el Servicio de Títulos a la Universidad Politécnica de Cataluña (Unidad de Títulos) el 4 de octubre de 1996,

Esta Secretaría de Estado ha dispuesto quede nulo y sin ningún valor ni efecto el citado título, y se proceda a la expedición, de oficio, del correspondiente duplicado.

Madrid, 20 de febrero de 1998.—El Secretario de Estado, Manuel Jesús González González.

Ilmo. Sr. Secretario general técnico del Departamento.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**5656** *RESOLUCIÓN de 18 de febrero de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Plastic Omnium Soplado, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Plastic Omnium Soplado, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número: 9011612), que fue suscrito con fecha 19 de diciembre de 1997, de una parte, los designados por la Dirección de la empresa para su representación y, de otra, por el Comité de Empresa y Delegado de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 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, 18 de febrero de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «PLASTIC OMNIUM SOPLADO, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Disposición preliminar.

Dada la situación de dependencia económica y de responsabilidad, derivada de ser proveedor único de determinados componentes de auto-

móvil para las industrias de automoción, las necesidades puestas de manifiesto por los clientes, serán tomadas en cuenta como prioritarias a los efectos de la aplicación del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo, regulará las condiciones mínimas a que se habrán de ajustar las relaciones laborales y económicas de los trabajadores de la empresa «Plastic Omnium Soplado, Sociedad Anónima» en todo el territorio nacional, reino de España, actualmente en sus centros de trabajo de Zamanes-Vincios (Gondomar) y carretera provincial de la provincia de Pontevedra, en el centro de trabajo sito en Madrid, calle Matarrosa, número 20, Fuenlabrada y los que en el futuro se puedan constituir en el ámbito del territorio nacional, en todas sus secciones y/o actividades.

#### Artículo 2. *Vigencia y denuncia.*

El presente Convenio Colectivo, entrará en vigor el 1 de enero de 1998 y mantendrá dicha vigencia hasta el 31 de diciembre de 1999.

#### Artículo 3. *Jornada de trabajo.*

Durante la vigencia de este Convenio la jornada laboral será de mil setecientos noventa y dos horas efectivas en cómputo anual, como máximo.

La jornada de trabajo comenzará a la hora prevista en el cuadro horario fijado por la empresa con el conocimiento y aprobación de los representantes legales de los trabajadores.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. El tiempo de descanso en la jornada, denominado «tiempo de bocadillo», no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

La fijación del horario de trabajo y calendario laboral, será facultad de la Dirección de la empresa, razonando su establecimiento con los representantes legales de los trabajadores, prevaleciendo el criterio que suponga una reducción de costes, aumento de ventas o bien favorezca las necesidades estacionales de la producción. En cualquier caso, se establece como principio básico del presente Convenio que la configuración de la jornada de trabajo y el horario estarán supeditados a la preferente necesidad de los principales clientes de la empresa. En función de lo anterior, podrá establecerse cuando las necesidades de los clientes así lo requieran, una distribución irregular de la jornada de trabajo, a lo largo del año, sin superar en ningún caso la jornada anual pactada en este Convenio.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, se obligan voluntariamente y dentro de los límites legalmente establecidos, a la realización de horas extraordinarias, previa solicitud por la Dirección de la Empresa, cuando sea necesaria su realización para atender a las necesidades productivas perentorias y urgentes, reparación de siniestros, averías; en tal caso, las horas extras realizadas, tendrán carácter de estructurales a los efectos que legalmente procedan. La obligación anterior, no será operativa en domingos y festivos de quince a veintitrés horas, salvo causas de fuerza mayor o amenaza grave de parada de la cadena de producción del cliente. Las horas extraordinarias a criterio de la Dirección de la Empresa, podrán ser compensadas con tiempo de descanso equivalente, o en su defecto, mediante retribución específica que se determinará conforme a la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Número de horas anuales de jornada}}{11 \text{ (meses)}} = \text{Promedio mensual horas}$$

$$\frac{\text{Salario base mensual (según tabla anexa)}}{\text{Promedio mensual horas}} \times A = \text{Valor hora extra}$$

A = Incremento = 1,65

Las horas realizadas entre las veintitrés y las siete horas, tendrán la consideración de horas extras nocturnas y se retribuirán con un incremento del 20 por 100, sobre el valor de hora extra anteriormente fijado. Las horas extras realizadas en día festivo y las realizadas entre las veintitrés horas del sábado y las siete horas del lunes, tendrán un incremento del 50 por 100, sobre el valor hora extra anteriormente fijado.

Las horas extras realizadas en un sábado entre las siete horas y las veintitrés horas y las realizadas durante vacaciones, tendrán un incremento del 30 por 100 sobre el valor hora extra anteriormente fijado.

Igualmente los trabajadores afectados por el presente Convenio, se obligan a la realización de turnos semanales rotatorios de trabajo, conforme a la siguiente distribución:

Sistema de cuatro turnos rotativos en períodos repetitivos de cuatro semanas y dentro de cada período un descanso mínimo de siete días. Dichos turnos se realizarán en jornada de mañana, tarde y noche, con horarios para el de mañana de siete a tres; para el de tarde de tres a once, y el de noche de once a siete.

Si por cualquier circunstancia la Dirección de la empresa implantase un sistema de turnos más beneficioso para los trabajadores, que el establecido anteriormente, dicho sistema tendrá carácter temporal y no implicará por lo tanto, el reconocimiento por parte de la empresa de su condición de definitivo. En tal supuesto, la Dirección, podrá retornar al trabajador o trabajadores afectados el anterior sistema de turnos que se contempla en el párrafo anterior, sin que pueda alegarse la condición de normas más favorable o derecho adquirido.

Si se diera la circunstancia de que un trabajador de determinado turno, sin mediar aviso ni comunicación previa, no acudiera a trabajar, la Dirección podrá requerir al trabajador del turno anterior en el mismo puesto de trabajo, para que permanezca y continúe prestando sus servicios por el tiempo exclusivamente indispensable hasta que la empresa cubra el puesto. En cualquier caso, el exceso de jornada será retribuido o compensado como horas extraordinarias.

En cualquier circunstancia, ningún trabajador estará en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Los trabajadores que en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio presten sus servicios entre las veintitrés y las siete horas, percibirán mensualmente y en concepto de plus de nocturnidad, una cantidad equivalente al 25 por 100 del salario base mensual y proporcionalmente al número de horas prestadas en dicho período nocturno. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa potestativamente, podrá establecer la siguiente forma de retribución para el período nocturno: Se estimará anualmente el promedio de horas nocturnas (entre las veintitrés y siete horas) que puedan realizar todos los trabajadores afectados a lo largo de todo un año, y una vez obtenida esta cifra se calculará la retribución correspondiente conforme al sistema de cálculo que a continuación se describe, la cual se distribuirá en once mensualidades a efectos de su abono al trabajador.

Sistema de cálculo:

$$\frac{\text{Número de noches trabajadas en el año en curso}}{11} = X$$

X = Número promedio de noches por mes.

$$\frac{\text{Sueldo base mensual}}{30} \times 25 \text{ por } 100 = Y$$

Y = Plus de nocturnidad por noche completa trabajada.

X x Y = Plus de nocturnidad promedio por mes, durante once meses al año.

Si por la distribución irregular de los turnos, las diferencias entre cada uno de ellos y la media de todos los turnos, fuese inferior al 10 por 100, se tomará como base la media de todos ellos.

Para los contratos posteriormente a la entrada en vigor del presente Convenio, se estará a lo que se establezca en cada caso en el respectivo contrato de trabajo, y en su defecto, se aplicará las cláusulas generales del Convenio.

#### Artículo 4. Vacaciones.

Las vacaciones serán de treinta días naturales, y se disfrutarán preferentemente entre los meses de junio a septiembre dentro de cada año natural, pero teniendo siempre en cuenta las necesidades del cliente de la empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección de la empresa podrá fijar para el personal de mantenimiento o que realice trabajos ocasionalmente en ese departamento, otro período o períodos distintos del resto del personal.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute para conocimiento de los trabajadores.

La empresa cuando concurren circunstancias de carácter organizativo y/o productivo y conforme a las necesidades del cliente, podrá fijar como período de vacaciones, aquel que coincida con la menor actividad.

En cualquier caso, y debidamente acreditado, el período de vacaciones podrá ser modificado por causa de avería grave de maquinaria, falta de materias primas, exceso de «stocks» o necesidades del cliente.

#### Artículo 5. Festivos.

Para 1998 y 1999, se establecen como máximo los días festivos que con carácter nacional y local se fijan en el «Boletín Oficial del Estado», «Boletín Oficial» de la Comunidad Autónoma donde radique el centro de trabajo y, en su caso, en el respectivo «Boletín Oficial» de la provincia; en todo caso se estará a lo que dispone al respecto, el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección de la empresa por necesidades del proceso productivo o de la organización del trabajo, podrá desplazar el descanso del festivo a otro día laborable.

#### Artículo 6. Movilidad funcional y geográfica.

El personal afectado por el presente Convenio, en cuanto a movilidad funcional y geográfica y sin perjuicio de la normativa legal aplicable, se regirá por las siguientes normas:

a) Movilidad funcional: Podrá llevarse a cabo la movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma, los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador. A los trabajadores objeto de tal movilidad, les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley. Los representantes de los trabajadores, podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viniéndose obligada la empresa a facilitarla.

b) Movilidad geográfica:

1. Desplazamientos: Las partes expresamente se remiten a lo que a tal efecto disponga la legalidad vigente y en especial el Estatuto de los Trabajadores.

2. Cambio de centro de trabajo: Cuando la movilidad geográfica, venga impuesta por el cambio definitivo y fijo de centro de trabajo, el trabajador no tendrá derecho a compensación económica alguna ni al percibo de dietas, siempre que no suponga cambio de residencia.

#### Artículo 7. Seguridad e higiene en el trabajo.

La empresa se obliga al cumplimiento inexcusable de las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

En tal sentido, dedicará especial atención en materia de aseos, vestuarios, dotaciones sanitarias, duchas, etc., de conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente, obligándose a cumplir con aquellas disposiciones y/o normas que durante la vigencia del presente Convenio, fueran publicadas en materia de seguridad e higiene.

Asimismo, la empresa, cuando sea necesario o venga legalmente establecido, proporcionará a los trabajadores, otras prendas y/o útiles de protección, tales como botas, protectores auditivos y otros con la finalidad en todo caso de protección de los riesgos de su actividad.

#### Artículo 8. Reconocimiento médico.

La empresa estará obligada a solicitar a través de la mutua patronal con la que tenga concertado el riesgo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, un reconocimiento médico anual para todo el personal. El tiempo empleado en el reconocimiento será abonado por la empresa. En cualquier caso, y si ello fuera posible, prevalecerá el criterio de efectuar el reconocimiento médico fuera de las horas de trabajo.

#### Artículo 9. Permisos y licencias.

El trabajador previo aviso y justificación, tendrá derecho a permisos retribuidos durante el tiempo y en los supuestos siguientes:

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a.
- b) Tres días laborables en caso de nacimiento de hijo.

- c) Fallecimiento de cónyuge e hijos: Diez días naturales.
- d) Fallecimiento de padres: Cuatro días naturales.
- e) Fallecimiento de padres políticos, nietos, hermanos, abuelos, hijos políticos, hermanos políticos: Tres días naturales.
- f) Fallecimiento de abuelos políticos: Dos días naturales.
- g) Enfermedad grave de cónyuge, hijos y padres: Tres días naturales.
- h) Enfermedad grave de nietos, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, abuelos, abuelos políticos: Dos días naturales.
- i) Un día natural en el supuesto de traslado de domicilio.
- j) El tiempo indispensable en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas del Servicio Gallego de la Salud (SERGAS), cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescribe dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador en la empresa, el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos hasta el límite de dieciséis horas anuales.
- k) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada habitual en media hora con la misma finalidad.
- l) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo dispuesto en ella, en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.
- m) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos, hermanos políticos.

En el supuesto de los apartados d), e) y g) anteriores, si el trabajador necesitare hacer un desplazamiento fuera de la provincia y a una localidad distante de su domicilio más de 100 kilómetros, se le concederán dos días naturales más.

#### Artículo 10. *Salarios.*

Desde el 1 de enero de 1998, los salarios base de los trabajadores serán los que figuran en las tablas anexas número 1 (tabla salarial general) y 2 (tabla salarial específica para la provincia de Pontevedra) del presente Convenio y que se corresponden a los vigentes el 31 de diciembre de 1997 para el personal que ya estaba acogido al Convenio aplicable para la sección de plásticos del centro de trabajo de Zamanes-Vincios, Gondomar, en la provincia de Pontevedra, incrementados en un 4 por 100.

Para el año 1999, los salarios se incrementarán en el porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumo estimado por el Gobierno para dicho período, incrementado en el 1,2 por 100. La revisión salarial prevista, tendrá efectos desde el día 1 de enero de 1999.

De los incrementos pactados en el presente Convenio, la empresa aplicará con carácter obligatorio el incremento pactado o el que resulte de la revisión salarial, reducido en un 1 por 100. El porcentaje de reserva indicado del 1 por 100, será igualmente aplicable, facultándose sin embargo a la empresa para su distribución en los conceptos de complementos de producción u otras mejoras de carácter salarial en la forma que estime conveniente. En todo caso, la empresa deberá dar cuenta de la distribución y/o aplicación del indicado 1 por 100 a la Comisión Paritaria del Convenio a los efectos de verificar y comprobar el cumplimiento de lo pactado.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorable para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o tabla salarial de referencia.

Sin perjuicio de lo anterior, el compromiso en materia salarial contenido en el presente Convenio no será de aplicación cuando la empresa acredite descensos, en términos reales, de la facturación o de los resultados de los dos últimos ejercicios, correspondiendo en tal supuesto el mantenimiento retributivo anterior. Las partes firmantes del presente Convenio asumen expresamente que la presente disposición sea aplicable para la negociación del próximo Convenio Colectivo.

La documentación acreditativa fehaciente de los descensos, será entregada por la empresa a los representantes legales de los trabajadores, los cuales en el plazo de diez días podrán si a su derecho conviniere emitir el correspondiente informe sobre la suficiencia o no de la documentación entregada por la empresa. Si el informe emitido no fuera favorable o éste no se emitiera, las partes podrán acudir a la Comisión Paritaria de Convenio, la cual en reunión al efecto, intentará alcanzar un acuerdo sobre la cuestión planteada, en el plazo máximo de diez días. En el supuesto

de que la Comisión Paritaria no alcanzara dicho acuerdo, podrán las partes instar ante la jurisdicción social la reclamación pertinente para la solución del conflicto.

#### Artículo 11. *Antigüedad.*

El personal comprendido en el presente Convenio, no percibirá a partir de la fecha aumentos periódicos por el concepto de antigüedad, teniendo en cuenta que en las condiciones globales pactadas se ha tenido en cuenta por las partes negociadoras, la supresión de tal complemento.

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio, vinieran percibiendo cantidades por el concepto de antigüedad, continuarán en su percepción a nivel anual, y distribuido en once mensualidades quedando congelado como concepto retributivo y no absorbible.

#### Artículo 12. *Primas e incentivos.*

Los trabajadores que en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio presten sus servicios para la empresa, percibirán además del salario base, en concepto de primas e incentivos, las siguientes percepciones:

A) Con el carácter de retribución compensable y absorbible, la empresa abonará a cada trabajador en concepto de gratificación voluntaria, las cantidades que se reflejan al final de este artículo, dichas cantidades serán abonadas en proporción al tiempo de trabajo efectivo del trabajador; a tal efecto, la falta de asistencia al trabajo por enfermedad o accidente, licencias o permisos, entre otras causas, será causa bastante para que opere la reducción proporcional. La indicada retribución, se abonará exclusivamente durante once mensualidades al año.

Peón: 6.240 pesetas.

Operador con funciones de autocontrol: 6.240 pesetas.

Especialista: 6.760 pesetas.

Técnico de organización de segunda y Oficial segunda: 7.280 pesetas.

Técnico de organización de primera y Encargado: 7.800 pesetas.

Las cantidades anteriormente fijadas, podrán ser absorbidas por la empresa, cuando el trabajador estuviera ya percibiendo otros complementos salariales, respetando en todo caso la cantidad superior que perciba.

En el plazo de treinta días contados a partir de la firma del presente Convenio, la Comisión Paritaria, se reunirá para fijar los datos de referencia reales obtenidos en el ejercicio 1997.

La Comisión Paritaria, se reunirá igualmente para determinar los criterios de aplicación de las normas de este artículo.

Asimismo, las partes contratantes, de común acuerdo, libre y voluntariamente acuerdan que el concepto retributivo anterior, sea cual sea su cuantía, no formará parte de la base de cálculo de la indemnización que por extinción del contrato de trabajo, pueda corresponderles.

#### Artículo 13. *Gratificaciones extraordinarias.*

El personal afectado por este Convenio Colectivo, percibirá dos gratificaciones extraordinarias en los meses de julio y diciembre, en la cuantía cada una de ellas de treinta días de salario base, conforme a la tabla anexa.

Las gratificaciones extraordinarias, serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

#### Artículo 14. *Plus de trabajos especiales.*

Con carácter exclusivo para los centros de trabajo sitos en la provincia de Pontevedra, en aquellos puestos de trabajo que impliquen penosidad, toxicidad o peligrosidad, darán derecho a la correspondiente bonificación. La determinación o calificación de un trabajo, como penoso, tóxico o peligroso, se hará por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores y, en caso de desacuerdo, se formulará la correspondiente reclamación ante la jurisdicción social.

La expresada bonificación se fija en: 58 pesetas/hora.

La bonificación, se percibirá exclusivamente durante el tiempo en que el trabajador preste sus servicios en el puesto de trabajo considerado como penoso, tóxico o peligroso.

Cuando ello fuera posible, podrá determinarse anualmente para cada trabajador el importe a percibir del plus, distribuyéndose su abono en once mensualidades.

El plus de trabajos especiales, será de exclusiva aplicación, cuando concurren las circunstancias para su abono, para los trabajadores de los centros de trabajo de la provincia de Pontevedra, toda vez que en los restantes centros de trabajo afectados por el presente Convenio Colectivo, la retribución de los trabajadores, se ha determinado teniendo en cuenta e incluyendo dicho concepto retributivo.

La cantidad fijada en el presente artículo, se incrementará con efectos desde el 1 de enero de 1999 en la forma fijado en el párrafo segundo del artículo 10 del presente Convenio para los salarios.

#### Artículo 15. *Salidas, dietas y viajes.*

Todos los trabajadores que por necesidad de la industria y por orden de la Dirección tengan que efectuar viajes o desplazamientos que le impidan realizar comidas o pernoctar en su lugar habitual o domicilio, tendrán derecho a las siguientes dietas:

Dieta completa: 3.394 pesetas/día.

Media dieta: 1.481 pesetas/día.

Si como consecuencia del desplazamiento hubiera de iniciarse el viaje antes de dar comienzo la jornada laboral, o si como consecuencia del regreso a su punto de partida, éste se produjese una vez rebasada la hora oficial de terminación de la jornada, el trabajador percibirá el tiempo de exceso de jornada como horas extraordinarias.

Cuando el trabajador, por necesidades de la empresa y a requerimiento de ésta y aceptación voluntaria de aquél, tuviese que desplazarse utilizando su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 27 pesetas por kilómetro.

Las cantidades fijadas en el presente artículo serán revisadas con efectos desde el 1 de enero de 1999, en la forma prevista en el segundo párrafo del artículo 10 del presente Convenio para los salarios.

#### Artículo 16. *Plus de transporte.*

Con carácter exclusivo para los centros de trabajo sitos en la provincia de Pontevedra y para los años 1998 y 1999, los trabajadores de dichos centros, percibirán por día efectivamente trabajado por el concepto de plus de transporte o gastos de locomoción, la cantidad de 521 pesetas/día.

#### Artículo 17. *Servicio militar y prestación social sustitutoria.*

El trabajador que se incorpore a filas con carácter oficial-obligatorio o voluntario, por el tiempo mínimo de duración del servicio militar, tendrá reservado su puesto de trabajo durante el tiempo que permanezca cumpliendo el servicio militar y un mes más.

Podrán reintegrarse al trabajo los licenciados del servicio militar con permiso temporal superior a un mes, siendo potestativo de la empresa el hacerlo con los que disfrutan permiso de duración inferior al señalado, siempre que en ambos casos medie la oportuna autorización de la autoridad correspondiente para poder trabajar.

El trabajador fijo que ocupe la vacante temporal de un compañero en servicio militar, al regreso de éste volverá a su antiguo puesto en la empresa.

La no reincorporación del trabajador fijo en servicio militar dentro del plazo de reserva de su puesto, dará derecho a la rescisión de su contrato de trabajo, sin que pueda exigir compensación alguna.

Lo dispuesto en el presente artículo, será igualmente aplicable en lo que proceda para el supuesto de que el trabajador realizase en lugar del servicio militar, la prestación social sustitutoria conforme a la normativa vigente en cada momento.

#### Artículo 18. *Complemento incapacidad temporal.*

En el supuesto de enfermedad común con hospitalización y mientras dure esta situación, en el supuesto de accidente de trabajo y en el supuesto de maternidad, la empresa complementará al trabajador desde el primer día, la prestación que viniera percibiendo hasta alcanzar el 100 por 100 del salario día.

En el supuesto de enfermedad común sin hospitalización, accidente no laboral o enfermedad profesional, el complemento será del 90 por 100 del salario día desde el primer día de la baja.

A efectos de lo previsto en el presente artículo, se entenderá por salario día el cociente resultante de dividir por 30, la suma de los siguientes conceptos de periodicidad mensual: Salario base, complemento de antigüedad (artículo 11 del Convenio) y prima (artículo 12 del Convenio).

El complemento regulado en el presente artículo, no será aplicable en el año 1999, si el índice de absentismo del año precedente 1998, supera el 4 por 100. Asimismo, las partes acuerdan expresamente que el complemento no será tampoco aplicable ni objeto de regulación para el año 2000, cuando el índice de absentismo del año 1999 supere el 3 por 100.

A los efectos de lo señalado en el presente artículo, se pacta expresamente que para la determinación del absentismo, se tendrán en cuenta todas las ausencias al trabajo (justificadas o sin justificación). Asimismo, se pacta expresamente que la determinación del absentismo y por lo tanto el reconocimiento o no del complemento, se determinará separada e independientemente por cada centro de trabajo en la empresa.

#### Artículo 19. *Excedencias.*

Los trabajadores con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho, sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que, en su caso, pondrán fin al que vinieran disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Podrán, asimismo, solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo que establece el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

La petición de excedencia será formulada por escrito y presentada a la empresa con un mes de antelación como mínimo a la fecha en que se solicite comenzarla y la empresa dará recibo de tal presentación.

La concesión de excedencia por parte de la empresa se efectuará también en comunicación escrita.

#### Artículo 20. *Seguro colectivo.*

La empresa deberá concertar seguro colectivo de accidente, con prima íntegra a su cargo, mediante póliza que cubra las siguientes contingencias e indemnizaciones:

Accidente laboral o común con resultado de muerte: 3.000.000 de pesetas.

Accidente laboral o común con resultado de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez: 5.000.000 de pesetas.

El trabajador vendrá obligado a facilitar el nombre del beneficiario o beneficiarios de la póliza.

Para el personal de nueva incorporación, la empresa estará obligada a incluirlo en la cobertura de la póliza en el plazo máximo de un mes contado desde dicha incorporación.

#### Artículo 21. *Comisión Paritaria y de Vigilancia.*

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

La Comisión estará integrada por los siguientes miembros:

Dos representantes de la empresa: Don Francisco de Lara y don Manuel Pestana Sanjurjo.

Dos representantes por parte de los trabajadores: Don José Luis Camino Mosquera y don Manuel Otero Quintas.

Además de las competencias generales de interpretación, aplicación y seguimiento del Convenio, la Comisión Mixta Paritaria, podrá funcionar a instancia de parte, como órgano de mediación de conflictos derivados de la aplicación del presente Convenio.

La Comisión Paritaria, se reunirá con carácter ordinario la primera quincena de cada trimestre a partir de la firma del Convenio y con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las partes y previa convocatoria en un plazo máximo de setenta y dos horas.

A efectos de notificaciones se señala como domicilio de la Comisión Paritaria, el domicilio social de la empresa en Zamanes-Vincios.

Artículo 22. *Legislación subsidiaria.*

En todo lo no expresamente regulado en este Convenio se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales vigentes o que puedan promulgarse durante su vigencia.

Artículo 23. *Disposición adicional primera.*

Durante la vigencia del presente Convenio, la Dirección de la empresa, asume expresamente el compromiso de incrementar el número de empleados fijos en ocho personas más, respecto al personal fijo existente a fecha 31 de diciembre de 1997.

Artículo 24. *Disposición adicional segunda.*

Las partes firmantes convienen al amparo de lo establecido en el apartado a) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, que podrán realizarse contrataciones para la realización de una obra o servicio determinado, cuando sea preciso para atender a las necesidades de los clientes, en orden a los pedidos específicos y con sustantividad propia que puedan cursar a lo largo del año. Para cubrir estas tareas la empresa podrá acudir a la contratación a través de empresas de trabajo temporal.

Artículo 25. *Disposición adicional tercera.*

Las partes firmantes del presente Convenio han sido:

Por la representación empresarial: Don Manuel Pestana Sanjurjo y don Francisco de Lara.

Por la representación de los trabajadores: Don Manuel Otero Quintas, don Luis Camino Mosquera, don Manuel García Claro, don Antonio Martínez Rodríguez, don Dimas González Matías y don Justo Villar Álvarez, Delegado de personal, Madrid.

*Tabla salarial general*

| Categorías                              | Salario 1998<br>—<br>Pesetas |
|---|------------------------------|
| Mozo de almacén .....                   | 112.631                      |
| Peón .....                              | 112.631                      |
| Limpiadora .....                        | 112.631                      |
| Diversos .....                          | 112.631                      |
| Operario de auto control .....          | 116.586                      |
| Especialista .....                      | 120.529                      |
| Auxiliar de organización .....          | 120.529                      |
| Auxiliar técnico de oficina .....       | 120.529                      |
| Auxiliar administrativo .....           | 120.529                      |
| Ayudante de almacén .....               | 120.529                      |
| Profesionales de industria .....        | 130.667                      |
| Capataz especialista .....              | 130.667                      |
| Oficial 2.ª de oficios auxiliares ..... | 130.667                      |
| Almacenero .....                        | 145.311                      |
| Delineante de primera .....             | 145.311                      |
| Oficial 2.ª administrativo .....        | 145.311                      |
| Oficial 1.ª oficios auxiliares .....    | 145.311                      |
| Contramaestre .....                     | 165.585                      |
| Maestro industrial .....                | 165.585                      |
| Oficial 1.ª administrativo .....        | 165.585                      |
| Delineante-proyectista .....            | 165.585                      |
| Encargado .....                         | 165.585                      |
| Jefe de organización .....              | 193.751                      |
| Jefe administrativo de segunda .....    | 193.751                      |
| Ayudante técnico .....                  | 193.751                      |
| Inspector de ventas .....               | 193.751                      |
| Delegado de ventas .....                | 193.751                      |
| Perito o Ingeniero técnico .....        | 235.427                      |
| Jefe administrativo de primera .....    | 235.437                      |
| Técnico superior .....                  | 298.427                      |

*Tabla salarial de Pontevedra para 1998*

| Categoría-grupo profesional                 | Salario 1998<br>—<br>Pesetas |
|---|------------------------------|
| <b>Técnicos titulados:</b>                  |                              |
| Ingenieros y Licenciados .....              | 204.880                      |
| Peritos con responsabilidad .....           | 184.808                      |
| Ingenieros y Técnicos industriales .....    | 176.280                      |
| Graduados sociales .....                    | 138.320                      |
| Maestros industriales .....                 | 135.928                      |
| Practicantes .....                          | 115.336                      |
| <b>Técnicos de taller:</b>                  |                              |
| Jefe de taller .....                        | 149.656                      |
| Maestro de taller .....                     | 133.692                      |
| Contramaestre .....                         | 133.952                      |
| Encargado .....                             | 122.304                      |
| Capataz de especialistas .....              | 104.208                      |
| Capataz de peones ordinarios .....          | 99.994                       |
| <b>Técnicos de laboratorio:</b>             |                              |
| Jefe de primera .....                       | 156.416                      |
| Jefe de segunda .....                       | 133.952                      |
| Analista de primera .....                   | 122.304                      |
| Analista de segunda .....                   | 105.196                      |
| Auxiliar .....                              | 95.472                       |
| <b>Técnicos de oficina:</b>                 |                              |
| Delineante proyectista .....                | 140.712                      |
| Delineante de primera .....                 | 116.480                      |
| Delineante de segunda .....                 | 106.496                      |
| Auxiliar .....                              | 95.472                       |
| <b>Organización científica del trabajo:</b> |                              |
| Jefe de primera .....                       | 149.136                      |
| Jefe de segunda .....                       | 138.216                      |
| Técnicos de organización de primera .....   | 120.120                      |
| Técnicos de organización de segunda .....   | 107.120                      |
| Auxiliar .....                              | 95.472                       |
| <b>Administrativos:</b>                     |                              |
| Jefe de primera .....                       | 149.760                      |
| Jefe de segunda .....                       | 138.164                      |
| Oficial de primera .....                    | 120.224                      |
| Oficial de segunda .....                    | 107.276                      |
| Viajante .....                              | 120.120                      |
| Auxiliar .....                              | 95.420                       |
| <b>Personal subalterno:</b>                 |                              |
| Chófer de camión .....                      | 105.248                      |
| Chófer de turismo .....                     | 102.856                      |
| Chófer de motociclo .....                   | 95.992                       |
| Listero .....                               | 101.712                      |
| Almacenero .....                            | 98.280                       |
| Pesador de báscula .....                    | 95.940                       |
| Vigilante .....                             | 93.756                       |
| Portero y Ordenanza .....                   | 91.624                       |
| <b>Operarios de taller:</b>                 |                              |
| Oficial de primera .....                    | 112.840                      |
| Oficial de segunda .....                    | 107.796                      |
| Oficial de tercera .....                    | 103.168                      |
| Especialista .....                          | 100.360                      |
| Operador con funciones de autocontrol ..... | 97.760                       |
| Peón .....                                  | 95.160                       |

**5657**

*RESOLUCIÓN de 18 de febrero de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo de Modificaciones para el Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones de «Gas Natural, SDG, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Acuerdo de Modificaciones para el Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones de «Gas Natural, SDG, Sociedad Anónima», suscrito con fecha 17 de diciembre de 1997, a tenor de la disposición adicional 3, apartado b), de su Convenio Colectivo (número de código 9007782), de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y, de otra, por los Comités de Empresa y Delegados de Personal de los distintos centros de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 del citado Acuerdo de 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, 18 de febrero de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**ACTA DE LA REUNIÓN CELEBRADA EN BARCELONA EL 17 DE DICIEMBRE DE 1997 ENTRE LA DIRECCIÓN DE «GAS NATURAL, SDG, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y LA REPRESENTACIÓN UNITARIA DE LOS TRABAJADORES**

En Barcelona, siendo las dieciocho horas del día 17 de diciembre de 1997.

REUNIDOS

En representación de la Dirección de la empresa: Don Valeriano Torres Rojas, don Josep Santaló Lluch, don Carlos de Benito Álvarez y don José L. Picazo.

En representación de los trabajadores:

De Gas Natural-Madrid: Don Pedro Romero, doña Antonia Lucero, don José María Romero, don Juan Rivera, don Juan José Díez, don Desiderio Martín y don Luis Tron (LOLS UGT).

De Gas Natural-Barcelona: Don Salomón Delgado, don Manuel Valiente, don Francisco Egea, don Joan Vandellós, don J. Antonio Gutsens, don Javier Campos y don Francisco Albaladejo (LOLS CTC).

EXPONEN

I. Que la representación legal de los trabajadores declara que ostenta la representación unitaria de los mismos en cuanto a los ámbitos de negociación correspondientes a Gas Natural-Barcelona y Gas Natural-Madrid y, en consecuencia, ambas representaciones, al amparo de lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores y de conformidad con su artículo 83, se constituyen en Comisión Deliberadora, reconociéndose las partes mutuamente capacidad y legitimación suficiente en el ámbito de la negociación colectiva.

II. Que en cumplimiento de los acuerdos reflejados en el acta de negociación colectiva de fecha 17 de diciembre de 1996 y disposición adicional tercera, apartado b), del Convenio Colectivo de Gas Natural-Madrid, proceden en este acto a integrar el régimen de especificaciones previas del colectivo de partícipes pertenecientes a Gas Natural-Barcelona en el Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones de Gas Natural.

Y a tal efecto:

ACUERDAN

Primero.—Modificar el Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones de Gas Natural según se refleja en el anexo de esta acta.

Segundo.—Trasladar el nuevo texto citado en el punto primero a la Comisión de Control del Plan de Pensiones para su correspondiente tramitación y a todos los efectos legales oportunos.

Tercero.—Se mantiene la vigencia de los compromisos pactados en los puntos quinto, sexto y séptimo del Acuerdo de fecha 17 de diciembre de 1996, suscrito por las partes.

Cuarto.—Se facilitarán a la Comisión de Control del Plan los medios técnicos necesarios para el cumplimiento de las funciones que tiene establecidas.

Quinto.—La vigencia temporal del presente Acuerdo es indefinida desde el momento de su firma.

Y, en prueba de conformidad a los efectos que proceda, ambas representaciones lo firman en el lugar y la fecha indicadas en el encabezamiento.

ANEXO

**Acuerdo de Modificaciones para el Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones de «Gas Natural SGD, Sociedad Anónima», 17 de diciembre de 1997**

Modificación de artículos del Reglamento de especificaciones del Plan de Pensiones de «Gas Natural, SDG, Sociedad Anónima», para la incorporación de las previsiones del vigente Convenio Colectivo de «Gas Natural SDG, Sociedad Anónima», división Barcelona:

Artículo 3. *Modalidad.*

Se sustituye la actual redacción del apartado 2 de este artículo por la siguiente:

«2. En razón de las obligaciones estipuladas, este Plan de Pensiones se ajusta a la modalidad del Plan mixto».

Artículo 5. *Ámbito personal del Plan.*

«Para ser partícipe del Plan se requiere la condición previa de empleado del Promotor.

Dentro del presente Plan de Pensiones se articulan distintos colectivos, que integran a los partícipes de grupos diferenciados dentro de la plantilla, respecto de los cuales, en la forma establecida en los artículos 14, 23, 29 y 35 de este Reglamento, existe diferenciación en las contribuciones efectuadas por el Promotor y en las prestaciones del Plan, en función de las diferentes retribuciones en los ámbitos de los distintos Convenios Colectivos (ámbitos ex Gas Madrid y ex Catalana de Gas), de los servicios pasados y de los respectivos compromisos en materia de previsión social existentes para con cada grupo previamente a su integración en el presente Plan de Pensiones.

Los criterios seguidos para la diferenciación de aportaciones y prestaciones dentro de cada colectivo han sido aceptados por la plantilla como resultado de negociación colectiva.»

Artículo 11. *Partícipes en suspenso.*

Nueva redacción del párrafo antepenúltimo de este artículo, convertido en dos párrafos, en sustitución de la actual:

«Para el personal ingresado en la antigua Gas Madrid hasta el 29 de junio de 1987 y adherido al Plan de Pensiones con anterioridad al 3 de noviembre de 1990, no se realizarán contribuciones para el mismo a partir de la fecha en que reúna las condiciones que establecía el artículo 39 del Convenio Colectivo de «Gas Madrid, Sociedad Anónima», vigente para 1989 y 1990. Para el personal comprendido en el artículo 14.B.1 del presente Reglamento, no se realizarán contribuciones para el mismo a partir de la fecha en que reúna las condiciones y requisitos que establecía el artículo 40 del Convenio Colectivo de «Catalana de Gas, Sociedad Anónima», vigente para el período 1987 a 1990.

En todo caso, no se realizarán contribuciones para los partícipes a partir del momento en que éstos alcancen las edades de jubilación del Plan de Pensiones previstas en negociación colectiva o, en su defecto, los sesenta y cinco años de edad o la edad para tener derecho a pensión completa de jubilación de la Seguridad Social que en cada momento esté legalmente establecida.»

Artículo 14. *Determinación de las aportaciones al Plan.*

Nueva redacción del párrafo primero de este artículo en sustitución de la actual: