

5975 *RESOLUCIÓN de 7 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal para el sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal para el sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización (Código de convenio número 9907605), que fue suscrito con fecha 21 de diciembre de 2000, de una parte por la Federación de Asociaciones de Empresas de Control de Plagas de España (FAECPE) y la Asociación Nacional de Empresas de Control de Plagas (ANECPLA) en representación de las empresas del sector y de otra por las centrales sindicales FES-UGT, FE.AA.DD-CC.OO. y USO en representación del colectivo laboral afectado 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 resuelve:

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, 7 de marzo de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE DESINFECCIÓN, DESINSECTACIÓN Y DESRATIZACIÓN (2000-2001)

CAPÍTULO I

Normas estructurales

Artículo 1. *Partes signatarias.*

El presente Convenio general es firmado de una parte por la Asociación Nacional de Empresas de Control de Plagas (ANECPLA) y Federación de Asociaciones de Empresas de Control de Plagas de España (FAECPE) y de otra por las centrales sindicales Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT), Federación Estatal de Actividades Diversas de Comisiones Obreras (F.E.AA.DD.-CC.OO.) y Unión Sindical Obrera (USO), con representación en el sector.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente Convenio.

Artículo 2. *Eficacia y alcance obligacional.*

Dada la representatividad de las organizaciones firmantes, y de acuerdo con lo establecido en el título II del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio obligará a todas las asociaciones, empresas, personas y entidades comprendidas dentro de su ámbito funcional y personal en territorio español.

Artículo 3. *Estructura de la negociación colectiva.*

La estructura de la negociación colectiva en el sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización, se define de conformidad con los siguientes niveles sustantivos de Convenios:

1. Convenio general del sector.—Su contenido se refiere a la regulación de las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito del sector y con la vigencia que el propio convenio establece.

2. Convenios de ámbito inferior.—Desarrollarán o regularán las materias de carácter obligacional o normativo propias de su ámbito y, en su caso, aplicarán los contenidos de los acuerdos de ámbito superior.

Artículo 4. *Concurrencia de Convenios.*

El presente Convenio colectivo tiene voluntad de regular las condiciones de trabajo para todas las empresas y sus trabajadores incluidos en el sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización, por tanto, todos los contenidos establecidos en este Convenio se aplicarán a todas las empresas y trabajadores de este sector.

Por todo ello, los convenios de empresas que se puedan pactar, en concurrencia con el presente, sea cual sea su ámbito de aplicación y eficacia, deben, como mínimo, respetar todas y cada una de las condiciones

de trabajo pactadas en este Convenio estatal, considerándose nulas todas y cada una de las condiciones que no respeten el mínimo establecido en el presente Convenio colectivo estatal del sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización.

En el supuesto de concurrencia de convenios entre el presente u otro de ámbito inferior se aplicará de cada materia el convenio que resulte más favorable para los trabajadores.

Esta cláusula se pacta al amparo de lo dispuesto en el artículo 83. 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, en el caso de que se hubiera firmado y registrado cualquier otro Convenio de ámbito inferior antes de la firma del presente Convenio estatal, únicamente tendrá aquél aplicación durante el año 1998.

CAPÍTULO II

Condiciones generales

Artículo 5. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio afecta a todas las Empresas que desarrollen las actividades de desinfección, desinsectación y desratización con la utilización de sistemas y/o productos manipulados o no, ya sean en conjunto o por separado.

Artículo 6. *Ámbito personal.*

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas cuyas actividades están descritas en el artículo anterior, salvo los que desempeñen el cargo de consejero de empresas que revistan la forma jurídica de sociedad o de alta dirección o alta gestión en la empresa, siempre que su actividad en la empresa solo comporte la realización de servicios inherentes a tal cargo.

Artículo 7. *Ámbito territorial.*

Será de aplicación, en todo su contenido, a todas las empresas instaladas en todo el ámbito estatal

Artículo 8. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2000 y tendrá una duración de dos años, esto es, hasta el 31 de diciembre de 2001, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Se considera prorrogado tácitamente en todos sus términos, tanto las cláusulas de contenido normativo como las obligacionales, por igual periodo de duración, salvo que alguna de las partes lo denuncie, comunicándolo a la otra con 30 días de antelación. En el supuesto de prorrogarse el Convenio, las retribuciones económicas se verán incrementadas en el IPC más un punto cada año. En el supuesto de denuncia del Convenio permanecerán, asimismo, vigentes, hasta la publicación del siguiente Convenio, tanto las cláusulas de contenido normativo como las obligacionales.

En el escrito de denuncia deberán figurar aquellos aspectos del convenio que se pretende negociar, sin que ello impida que se negocien otros que no aparezcan en dicho escrito.

Artículo 9. *Compensación y absorción.*

Sólo podrá producirse la compensación y absorción de las condiciones económicas pactadas en el presente convenio entre los denominados plus de transporte, plus de distancia, complemento C.S.E (Grupo Personal Obreiro), plus de nocturnidad, plus de toxicidad y cualquier otra mejora voluntaria que aparezca en nómina.

Artículo 10. *Condiciones más beneficiosas.*

Todas las empresas que tengan concedidas a su personal por convenio colectivo, contrato individual o pacto, condiciones más beneficiosas, en cómputo global, tendrán la obligación de respetarlas en su totalidad para todo el personal que las viniera disfrutando en la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Artículo 11. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y deberán interpretarse y aplicarse consideradas globalmente y en su conjunto en el sen-

tido más favorable frente a cualquier otra norma legal o reglamentada y convenio colectivo.

En el supuesto de que algún artículo fuera declarado nulo, total o parcialmente, las partes negociarán lo anulado, quedando absolutamente inaplicable, con independencia de la aplicabilidad del resto del convenio.

En el supuesto de que en el plazo de tres meses a partir de la anulación, no se llegase a un acuerdo, quedará la aplicación del convenio en suspenso hasta su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 12. *Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria estará formada por 6 miembros, 3 por cada una de las partes, sindical y patronal, firmantes del presente Convenio Colectivo.

El domicilio, a efectos de notificaciones, de la Comisión Paritaria será el siguiente:

Primer año: USO, calle Príncipe de Vergara, 13, 7.º, 28001 Madrid.

Segundo año: FAECPE, avenida Ciudad de Barcelona, 39, 3.º, 28007 Madrid.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio.
- Aprobar o denegar la no aplicación de las retribuciones salariales.
- Vigilancia, control y desarrollo en el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y todo lo relacionado con la Salud Laboral.
- Cuando las funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

Se establece que las cuestiones propias que se promuevan, se plantearán por escrito y su contenido será el suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- Exposición sucinta y concreta del asunto.
- Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión. Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución al problema.
- La comisión quedará legalmente constituida cuando asistan la mayoría de cada una de las partes.

La Comisión Paritaria se reunirá necesariamente en el plazo de quince días hábiles a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir un informe en otro plazo igual de quince días.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La parte convocante estará obligada a comunicar a todos los componentes la petición de reunión, por carta certificada, con acuse de recibo en el plazo de diez días anteriores hábiles a la convocatoria.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes, social y empresarial respectivamente, firmantes del Convenio y cuando se trate de interpretar este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Los miembros de la Comisión Paritaria de las centrales sindicales, tendrán derecho a la concesión de permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor en la Comisión.

Las partes acuerdan adherirse al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales y su Reglamento, firmados ambos por UGT, CC.OO. y CEOE, por lo que las cuestiones relativas a la administración, interpretación, aplicación y procedimientos voluntarios de solución de conflictos derivados del presente convenio colectivo serán resueltos según dicho Acuerdo.

CAPÍTULO III

Condiciones de trabajo

Artículo 13. *Estructura profesional.*

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesiones, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Podrán establecerse, dentro de los nuevos grupos profesionales, divisiones en áreas funcionales a fin de ajustar la adscripción de los trabajadores a los mismos, previa la idoneidad exigible. Los trabajadores de la plantilla de la empresa estarán adscritos a los distintos grupos y, si las hubiere dentro de ellos, a las antes referidas áreas funcionales.

Sin perjuicio de la capacidad organizativa de la dirección de la empresa, la enunciación de niveles que se establece a continuación no supone obligación para la misma de tener provistos todos ellos si su importancia y necesidades lo requieren.

Todos los empleados del sector, sin perjuicio de su dependencia directa de quien o quienes se designe en cada caso, den entre los niveles superiores, quedarán subordinados a la capacidad directiva y organizativa de la propia empresa.

Artículo 14. *Factores de encuadramiento.*

1. El encuadramiento de los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Acuerdo dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta: Conocimientos y experiencia, factores para cuya valoración se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultades para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. En el interior de los grupos profesionales y de las antes dichas divisiones orgánicas o funcionales (entre otras, de administración, comercial, técnica, de producción y servicios auxiliares) podrán, en consonancia con lo anterior, ubicarse las viejas categorías denominadas hasta ahora técnicos, empleados, operarios y subalternos.

4. Los grupos profesionales y, dentro de ellos, las divisiones orgánicas o funcionales a que se refiere el Artículo 13 del presente Acuerdo, tienen un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengan obligadas a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos, pudiendo en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones.

Artículo 15. *Niveles Profesionales.*

El personal queda encuadrado en los siguientes niveles de responsabilidad y categorías profesionales:

Nivel de responsabilidad 1: Comprende los trabajos de dirección y funciones de organización, planificación, ejecución y control de carácter central o zonal de la empresa, con dependencia de la alta dirección y jerarquía sobre los centros de trabajo de sus respectivos ámbitos y asimismo todas aquellas actividades que sean realizadas por titulados superiores y titulados medios, en ejercicio de la profesión propia de su titulación. Se adscriben:

Jefe superior (3): Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de la empresa, bien en su conjunto o en alguna de las diferentes áreas de trabajo.

Técnico-garante (1): Es quien con título y formación adecuada asume la responsabilidad del departamento de la empresa, prestando su asesoramiento a la planificación y ejecución de los servicios propios de la actividad.

Nivel de responsabilidad 2: Comprende los trabajos de jefatura y responsabilidad global de una oficina o departamento principal.

Se adscriben:

Jefe de primera (3): Es quien con título y formación adecuada asume la jefatura de cualquier departamento o delegación, siendo responsable de la implantación de los planes que emanen de la jefatura superior o dirección de la Empresa, bien en áreas comerciales, técnicas o administrativas.

Jefe de segunda (3): Es quien está encargado de seguir, orientar y dar unidad a la sección o dependencia que se le encomiende, así como distribuir los trabajos entre el personal que tenga a su cargo.

Nivel de responsabilidad 3: Comprende los trabajos de iniciativa y responsabilidad para los que se necesita una preparación técnica especial, reconocida y acorde con las características e importancia de las funciones a desempeñar.

Se adscriben:

Supervisor de servicio (3): Es quien con experiencia suficiente o formación adecuada se responsabiliza de planificar, controlar, orientar, dirigir y dar unidad a las distintas secciones productivas de la empresa, siendo responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la misma, actuando siempre bajo las órdenes de un jefe.

Oficial de primera (5): Es quien con iniciativa y responsabilidad restringida realiza tareas administrativas, contables o comerciales actuando siempre bajo las órdenes de un superior.

Nivel de responsabilidad 4: Comprende los trabajos de iniciativa y responsabilidad limitada para los que se necesitan conocimientos similares a los del nivel anterior pero sin la extensión exigible en aquel.

Se adscriben:

Chófer-Applicador de primera (5): Es quien estando en posesión de carnet de manipulador de plaguicidas y permiso de conducir tiene experiencia suficiente para instruir y realizar los servicios propios de la empresa en los diferentes clientes, teniendo a su cargo uno o varios aplicadores y colaborando en la formación práctica de los ayudantes, existiendo en esta categoría la obligación de conducir el vehículo asignado por la empresa.

Oficial de segunda (5): Es quien realiza tareas administrativas o contables que requieran conocimientos generales de la técnica.

Ayudante de laboratorio (5): Es quien con titulación o experiencia demostrada realiza tareas de control de resultados analíticos, biológicos, de los tratamientos efectuados por el personal operativo de la empresa.

Nivel de responsabilidad 5: Comprende los trabajos para los que se necesita una preparación técnica adecuada a los cometidos a desempeñar, con responsabilidad limitada al cumplimiento de la función encomendada en cada caso.

Se adscriben:

Chófer-Applicador de segunda (5): Es quien estando en posesión de carnet de manipulador de plaguicidas y permiso de conducir realiza los servicios propios de la empresa en los diferentes clientes, existiendo en esta categoría la obligación de conducir el vehículo proporcionado por la empresa.

Nivel de responsabilidad 6: Comprende los trabajos para los que no se necesita una preparación adecuada a los contenidos a desempeñar, con responsabilidad limitada en el cumplimiento de la función encomendada a cada caso.

Se adscriben:

Ayudante de aplicador (7): Es quien no teniendo aún el carnet de manipulador de plaguicidas, se encuentra en período de formación, acompañando a algún Aplicador prestando su ayuda en las tareas del mismo, pero sin realizar aplicaciones de productos ni manipulando los mismos.

Auxiliar (7): Es quien dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y, en general, puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.

No obstante lo anterior, las partes firmantes acuerdan constituir una subcomisión de estudio y análisis de las categorías profesionales relacionadas con la aplicación de plaguicidas clasificados como «muy tóxicos».

Nota: Entre paréntesis se indica el grupo de cotización al Régimen General de la Seguridad, Social.

Artículo 16. *Admisión de nuevo personal.*

En la admisión de nuevo personal, tanto para cubrir vacante como para plaza de nueva creación, las empresas podrán exigir las pruebas de aptitud oportunas para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias. De dichas pruebas se informará a los representantes de los trabajadores, así como de los resultados de la selección con la antelación suficiente a la admisión del nuevo personal o cobertura de las vacantes.

Cuando existan plazas vacantes y estas vayan a cubrirse mediante concurso, se dará la correspondiente difusión al mismo a través de los tablones de anuncios, y se pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores con suficiente antelación.

Para la cobertura de vacantes serán criterios a valorar positivamente en aquellos candidatos en donde concurran, el hecho de que los mismos se encuentren prestando servicios en la empresa, la realización de cursos y estudios de perfeccionamiento profesional, y el hecho de que el trabajador haya prestado servicios para la empresa en el último año.

Artículo 17. *Trabajos de superior e inferior categoría.*

1. El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien éste delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en el artículo 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Dentro de cada grupo profesional podrán establecerse divisiones funcionales u orgánicas sin que ello suponga un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso la referida movilidad se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

Si la referida movilidad se produjera hacia grupos inferiores solo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificase y por el tiempo imprescindible para su atención, que en ningún caso podrá superar el periodo de treinta días.

CAPÍTULO IV

Empleo y contratación

Artículo 18. *Normas generales.*

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas generales existentes sobre colocación y empleo vigentes en cada momento y a las específicas que figuran a continuación, comprometiéndose la empresa a la utilización de los distintos modos de contratación laboral previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Artículo 19. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores, sin que, en cualquier caso, dicho periodo de prueba pueda exceder del 50 por 100 del tiempo de duración del contrato de trabajo.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento interrumpen el periodo de prueba.

Por la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 20. *Dimisiones.*

Las dimisiones de personal, una vez superado el periodo de prueba, habrán de avisarse a la empresa con al menos quince días de antelación. Si no se realizase este preaviso, los interesados perderán un día de salario por cada día de defecto.

La notificación de cese, se realizará por escrito, que el trabajador firmará por duplicado devolviéndole la empresa un ejemplar con el enterado.

En los contratos de duración inferior al año, este preaviso será de al menos diez días. En los niveles profesionales I y II este preaviso será de un mes, salvo que el contrato tenga una duración inferior al año, en cuyo supuesto será de al menos quince días.

Asimismo, la falta de preaviso por parte de la empresa en casos de finalización del contrato, de quince días, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en periodo inferior al previsto.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de la baja.

CAPÍTULO V

Ordenación del tiempo de trabajo

Artículo 21. *Jornada, horario y descansos.*

La jornada máxima anual durante la vigencia del presente convenio será de mil setecientas sesenta y dos horas de trabajo efectivo, de las cuales ciento diez horas serán flexibles, marginalmente al horario laboral, en función de las necesidades justificadas de la empresa, previa la comunicación al trabajador.

El descanso mínimo semanal será de dos días ininterrumpidos, coincidiendo uno de los mismos con domingo.

Entre el final de una jornada ordinaria del trabajo y el comienzo de la siguiente mediarán al menos doce horas de descanso.

Artículo 22. *Horas extraordinarias.*

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- b) Horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor, es decir, las exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

Todas las horas motivadas por fuerza mayor se compensarán con tiempo de descanso.

La empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los/as delegados/as de personal y delegados/as sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Artículo 23. *Vacaciones.*

El periodo de vacaciones anuales retribuido, no susceptible por compensación económica, será de treinta días naturales, pudiendo ser compensables económicamente cuando el trabajador cese en la empresa durante el año en curso.

La empresa determinará el calendario de vacaciones en los tres primeros meses de cada año, de común acuerdo con los trabajadores.

Artículo 24. *Licencias retribuidas.*

Los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de las siguientes licencias retribuidas:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Dos días naturales en caso de nacimiento o adopción de hijos, prorrogables hasta los 4 en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento de al menos 200 kilómetros.
3. Dos días naturales por muerte o enfermedad grave de cónyuge, padres, abuelos, cuñados, hijos, nietos o hermanos que podrán ampliarse a dos más cuando medie necesidad de un desplazamiento de al menos 200 kilómetros.
4. Un día natural, ampliable a dos, si es a una distancia superior a 200 kilómetros, por boda de hijos, de hermanos, de cuñados o de padres.
5. Un día por traslado del domicilio habitual, ampliable a dos si el traslado fuera a municipio diferente.
6. Con efectos del 1 de enero de 1999, los/as trabajadores/as dispondrán de un día de permiso retribuido para asuntos propios, fijado de común acuerdo con la empresa.
7. 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 que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia o compensación económica.

8. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

El trabajador disfrutará de este permiso en el día natural en que tenga el examen.

9. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

10. Los/as trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de 9 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 normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso puede ser disfrutado por el padre o la madre indistintamente en caso de que ambos trabajen.

11. Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo un menor de seis años o un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a la reducción de jornada y de salario en la misma proporción, pudiendo ser mínimo de un tercio y un máximo de la mitad de la jornada misma.

12. Se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, en todo lo referente a este artículo.

CAPÍTULO VI

Estructura salarial

Artículo 25. *Conceptos retributivos.*

Las retribuciones quedarán estructuradas de la siguiente forma:

25.1 Salario base.

25.2 Complementos salariales:

- a) Complemento personal de antigüedad.
- b) Complemento de calidad o cantidad de trabajo:

Plus complemento por servicios especiales.

Plus por limpieza de prendas de trabajo.

Plus de festivos.

c) Devengos extrasalariales:

Dietas:

Media dieta.

Dieta entera.

Pernoctación.

Kilometraje.

d) Complementos de vencimiento superior al mes:

Gratificación extraordinaria de verano.

Gratificación extraordinaria de Navidad.

Artículo 26. *Retribuciones.*

a) Para 2000 se aplicará un incremento salarial del 2,9 por 100 más un punto sobre el salario base del Convenio percibido por los trabajadores.

Revisión salarial: en caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase a 31 de diciembre de 2000, un incremento superior al 2,9 por 100, se efectuará una revisión sobre el salario base del Convenio, con carácter retroactivo a 1 de enero de 2000, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia y en el exceso sobre la citada cifra.

b) Para 2001 se aplicará un incremento salarial correspondiente al IPC previsto por el Gobierno para ese año (2 por 100) incrementado en un 0,7 por ciento sobre el salario base del Convenio.

Revisión salarial: En caso de que el IPC establecido por el INE registrase a 31 de diciembre de 2001, un incremento superior a ese IPC previsto, se efectuará una revisión sobre el salario base de Convenio, con carácter retroactivo a 1 de enero de 2001, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia y sobre el exceso sobre la citada cifra.

Artículo 27. *Complementos salariales.*

A) Personal de antigüedad: Todos los trabajadores percibirán, por su permanencia en la empresa el 4 por 100 del salario base por cada quinquenio de antigüedad en la empresa.

B) De cantidad o calidad de trabajo (a percibir además del salario que corresponda):

Plus complemento por servicios especiales: Dadas las especiales características de las empresas afectadas por el presente convenio, que da lugar a tener que realizar o prestar servicios en domingos o durante horas nocturnas en forma habitual, estos servicios se abonarán a 400 pesetas por servicio realizado. Existirá la obligación de prestar los mismos.

Plus de limpieza de prendas de trabajo: Con carácter de una indemnización o suplido del artículo 31 del Decreto 2380/83, se abonarán en concepto de limpieza de las prendas de trabajo la cantidad que se señala en el epígrafe de los anexos al convenio, consistente en 2.100 pesetas mensuales por once mensualidades. Las empresas que lo prefieran podrán sustituir esta obligación si corriesen ellas mismas con la limpieza de las prendas.

Plus de festivos: El trabajo que se preste en festivo, se remunerará con un plus de 2000 pesetas. Se entiende «festivos» los catorce días señalados como tales en el calendario laboral anual.

Artículo 28. *Gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre.*

A todos los trabajadores afectados por el presente convenio se les abonarán dos gratificaciones extraordinarias en los meses de julio y diciembre, equivalentes al valor de una mensualidad del salario base de convenio más antigüedad.

Dichas gratificaciones se abonarán, la primera de ellas, durante el mes de julio, y la segunda en la primera quincena del mes de diciembre o prorrateadas a lo largo del año en doce mensualidades de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

Artículo 29. *Complementos extrasalariales.*

Desplazamiento y dietas. Si por necesidades del servicio el/la trabajador/a no puede regresar a comer, cenar o dormir a domicilio, la empresa compensará los gastos que originen dichos desplazamientos a través de dietas de comida y pernoctación del siguiente modo:

Media dieta: (Comida o cena): 1.150 pesetas.

Dieta entera: 2.750 pesetas.

Pernoctación: 5.000 pesetas. En el supuesto de verse obligado el trabajador a pagar un importe superior, la diferencia será abonada por la empresa a la presentación del justificante correspondiente.

Kilometraje: 30 pesetas/kilómetro, siempre que el vehículo sea aportado por el trabajador.

Artículo 30. *Vacaciones.*

A todos los trabajadores afectados por el presente convenio se les abonarán las vacaciones incluyéndoles salario base más antigüedad.

Artículo 31. *Pago del salario.*

El pago del salario deberá efectuarse durante los primeros cinco días del mes siguiente al trabajado, en cualquiera de las modalidades legalmente previstas dentro de su jornada laboral, disponiendo de tiempo suficiente para hacerlo efectivo.

El empresario está obligado a entregar al trabajador el correspondiente recibo de salados en el modelo oficial.

CAPÍTULO VII

Mejoras sociales

Artículo 32. *Jubilación voluntaria anticipada.*

Los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio, con antigüedad de al menos 15 años de trabajo en la empresa, que deseen jubilarse anticipadamente de mutuo acuerdo con la empresa, percibirán de ésta por una sola vez, si se jubilaran al cumplir la edad de:

Sesenta años, quince salarios base.

Sesenta y un años, doce salarios base.

Sesenta y dos años, ocho salarios base.

Sesenta y tres años, cinco salarios base.

Artículo 33. *Seguro colectivo de accidentes.*

Las empresas establecerán un seguro colectivo de accidentes para todos/as los/as trabajadores/as que garanticen a los mismos la percepción de 1.500.000 pesetas, en caso de que como consecuencia del accidente el/la trabajador/a quede en situación de invalidez absoluta, o de 2.500.000 pesetas si como consecuencia del accidente se produjera el fallecimiento, cantidad que percibirán sus beneficiados.

CAPÍTULO VIII

Salud laboral

Artículo 34. *Vigilancia de la salud.*

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador y los resultados serán comunicados siempre al trabajador.

Artículo 35. *Normas generales.*

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de Derecho necesario mínimo indispensable, siendo por tanto de plena aplicación.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que, para alcanzarlo, se requiere la realización de una correcta evaluación de riesgos en los centros de trabajo, que permita la planificación de actuaciones preventivas con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación de esta materia en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

A) Principio de acción preventiva: El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

c) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual sólo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.

d) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

e) Planificar la prevención. La gestión de la prevención ha de formar inexcusablemente parte de los objetivos de la empresa y por tanto, en modo alguno, el diseño y el desarrollo del programa preventivo podrá tener carácter adjetivo o lateral.

f) Adoptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.

B) Obligaciones empresariales y derechos de los trabajadores:

Los trabajadores tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la Ley de Prevención, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en caso de emergencia y de riesgo grave e inminente y vigilancia de la salud.

El empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención pertinentes a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 36. Principios de ordenación.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual y culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa, de acuerdo a la graduación que se establece en el presente capítulo.

Toda falta cometida por los/as trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 37. Graduación de las faltas.

1. Se considerarán faltas leves:

a) Tres faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o en la salida del trabajo durante el periodo de treinta días.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que acreditase la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuvieren a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

2. Se considerarán faltas graves:

a) Las faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o en la salida del trabajo, de cuatro a seis ocasiones en el plazo de treinta días.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo d) del apartado siguiente.

e) La suplantación de otro/a trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para lo que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa, siempre dentro de los límites del derecho a la libertad de expresión del trabajador.

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados por causas imputables al/la trabajador/a, cuando de ello no derivase perjuicio para la empresa.

ll) Las ofensas de palabra o de obra contra las personas, con intención de desacreditar, o humillar y produzcan una alteración de la convivencia en el trabajo.

m) Las derivadas de lo establecido en los apartados l.d) y e) del presente artículo.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un semestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, en la entrada o salida del trabajo, en siete ocasiones en el plazo de treinta días o en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros/as o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa, siempre dentro de los límites del derecho a la libertad de expresión del trabajador.

f) La embriaguez habitual durante el trabajo siempre que afecta al rendimiento normal del trabajo y la empresa haya puesto los medios para que el trabajador supere dicha enfermedad.

g) La realización de actividades que impliquen competencia directa actual y desleal a la empresa.

h) Las derivadas de los apartados 1 d) y 2 f), l) y m) del presente artículo.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.

k) La falta de respeto debido a la dignidad y libertad sexual de las personas, de palabra o de hecho, tanto entre compañeros como entre personas entre las que exista una relación de jerarquía.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

m) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados por causas imputables al trabajador cuando de ello se derivase algún perjuicio para la empresa.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el/la trabajador/a hubiera sido sancionado dos o más veces por la comisión de faltas graves, durante el periodo de un año.

Artículo 38. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

Por falta leve: Amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo de un día.

Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de dos a siete días.

Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de ocho a veinte días o despido.

2. En todos los casos descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por falta de asistencia o impuntualidad injustificada.

3. Las amonestaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones interpuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales, quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro o seis meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 39. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas prescribirán:

- a) Faltas leves: A los diez días.
- b) Faltas graves: A los veinte días.
- c) Faltas muy graves: Transcurridos sesenta días.

En todos los supuestos, los plazos empezarán a contar a partir del día en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta.

En cualquier caso, las faltas prescribirán a los tres meses de haberse cometido.

Artículo 40. *Descuelgue e inaplicación de incrementos salariales.*

En el supuesto de que alguna empresa de las afectadas por el ámbito de aplicación de este convenio, no pudiese aplicar en su totalidad el régimen salarial pactado, se podrá establecer de forma excepcional la no aplicación del incremento pactado o establecer una cuantía inferior, así como la recuperación de las cuantías dejadas de pagar con la forma y las condiciones que se estipulan en los siguientes apartados:

1. La petición de la no aplicación del régimen salarial, se realizará a la Comisión Paritaria del presente convenio en el plazo inmediato de un mes desde la fecha de la firma, dando conocimiento simultáneo a los representantes de los trabajadores.

2. La Comisión Paritaria deberá emitir su resolución en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de recepción de la solicitud. En caso de desestimarse la petición de descuelgue o no pronunciamiento al respecto en el plazo fijado, las empresas, dentro de la semana siguiente a la notificación de la resolución de la Comisión Paritaria, podrán recurrir a un arbitraje.

Así mismo, la Comisión Paritaria podrá hacer una propuesta distinta a la petición realizada. Este acuerdo se tomará por unanimidad.

3. Si durante la vigencia del acuerdo la empresa supera la situación económica, demostrándose objetiva y fehacientemente la obtención de beneficios o superávit, la Comisión Paritaria hará una propuesta de abono de las cantidades dejadas de percibir desde ese mismo momento.

4. Condiciones previas para considerar la solicitud:

Que la empresa que haga la solicitud haya tenido pérdidas consecutivas durante los dos últimos años, demostradas objetiva y fehacientemente.

Informe económico desglosado por evolución de los costes salariales y productividad de los dos últimos años, con la evolución de la plantilla, resultados de explotación y estructura de costes y especialmente financieros y de gestión.

Plan de viabilidad especificando las medidas dirigidas a modificar las causas productivas, comerciales, financieras o de gestión que motivan el desequilibrio de la empresa.

Auditoría: Las empresas de más de 50 trabajadores deberán presentar un informe de censor jurado de cuentas sobre la situación económica de la empresa.

Desde el momento de la petición y de forma complementada a lo anterior, la Comisión Paritaria tendrá acceso a todas las cuentas y demás documentación de la empresa que estime oportuna (aplicando el sigilo profesional).

5. Condicionales que formarán parte del posible acuerdo de la Comisión Paritaria:

Los salarios brutos recogidos en las hojas de salarios no pueden ser inferiores a los pactados en Convenio Colectivo.

En el caso de que los salarios brutos sean superiores al convenio, por conceptos salariales o extrasalariales no recogidos en éste, el ajuste se producirá en dichos conceptos y no en el salario base o complementos salariales.

Una vez acabado el periodo de vigencia del acuerdo se volverá a aplicar íntegramente las tablas salariales del Convenio en vigor.

Durante la vigencia del acuerdo, y siempre que se mantenga el mismo nivel de trabajo, se mantendrá íntegramente a la plantilla así como la proporción entre fijos o eventuales. Las empresas estarán obligadas a facilitar trimestralmente el estado de la plantilla a la Comisión Paritaria. Si durante la vigencia del acuerdo, la empresa incumpliera este pacto empleo, desde ese momento estará obligada a aplicar el incremento pactado en el convenio, desde el primer día de su entrada en vigor.

6. Con la solicitud y el tratamiento establecido en este artículo, se entenderá cumplimentados los requisitos que establecen los artículos 82.3 y 85.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Tablas salariales 2000

Categorías	S. base (mensual) — Pesetas	Plus de antigüedad Un quinquenio — Pesetas	Plus por limpieza ropa (Once meses) — Pesetas	Salario anual — Pesetas
Jefe Superior	144.961	5.798	—	2.110.625
Técnico-garante	144.961	5.798	—	2.110.625
Jefe 1. ^a	124.181	4.967	—	1.808.082
Jefe 2. ^a	124.181	4.967	—	1.808.082
Supervisor de Servicio	108.596	4.343	—	1.581.150
Oficial de 1. ^a	108.596	4.343	—	1.581.150
Chofer-Applicador de 1. ^a ...	94.050	3.761	2.100	1.392.460
Oficial de 2. ^a	94.050	3.761	—	1.369.360
Ayudante de laboratorio ..	94.050	3.761	2.100	1.392.460
Chofer-Applicador de 2. ^a ...	87.816	3.512	2.100	1.301.693
Ayudante de Aplicador	82.621	3.304	2.100	1.226.054
Auxiliar	82.621	3.304	—	1.202.954

5976

RESOLUCIÓN de 7 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Gas Natural SDG, Sociedad Anónima», así como el Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones de la citada empresa.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Gas Natural SDG, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9007792), así como el Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones de la citada empresa que fueron suscritos, con fecha 22 de noviembre de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y, de otra, por las Secciones Sindicales de CC.OO., UGT y CTC en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, resuelve:

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, 7 de marzo de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «GAS NATURAL SDG, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Extensión y ámbitos

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio Colectivo (en adelante, Convenio) regula las relaciones entre la Empresa y los trabajadores incluidos en su ámbito personal, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

Artículo 2. *Ámbitos.*

De conformidad con lo previsto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores los representantes de los trabajadores y de la empresa acuerdan un convenio de ámbito de empresa, para «Gas Natural SDG, Sociedad Anónima».

Las disposiciones contenidas en el mismo afectan a todos los centros de trabajo de la Empresa en España, tanto los actualmente existentes como los que pudieran crearse en el futuro, sin perjuicio de aquellas materias en las que su aplicación se limite al ámbito de los antiguos convenios de «Gas Natural SDG, Sociedad Anónima», «ámbito Cataluña» o «ámbito Madrid».

Las disposiciones contenidas en el anexo II —antiguo convenio «ámbito Madrid»— serán también de aplicación en todos los centros de la Empresa, a excepción de los que estén ubicados en la Comunidad Autónoma de