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 último 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-Aplicador 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-Aplicador 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

Cataluña, en los cuales serán de aplicación las normas contenidas en el antiguo convenio «ámbito Cataluña» que figura en el anexo I

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente convenio afectará a todos los trabajadores de «Gas Natural SDG, Sociedad Anónima», integrados en los centros de trabajo a los que es de aplicación, con excepción de los directores y jefes de departamento de la estructura de la Empresa.

Asimismo, podrán ser excluidos de convenio aquellos trabajadores que ocupen puestos de especial dedicación y tengan reguladas sus relaciones laborales por medio de acuerdo individual en que se refleje su voluntad de exclusión del Convenio.

El personal excluido de Convenio, con excepción de los directores y jefes de departamento, podrá acogerse al convenio mediante solicitud dirigida a la Dirección de la Empresa. Los términos en que se producirá su reincorporación plena al ámbito del convenio serán, en todo caso, los dispuestos en su contrato individual previo. La solicitud de reincorporación a convenio implicará la aceptación por parte del interesado de que su remuneración se ajuste en todos los conceptos a la estructura salarial que para el personal sujeto a convenio se encuentre establecida. La empresa procurará que este colectivo de personal excluido no supere el 10 por 100 del total de la plantilla.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El Convenio tendrá una duración de un año, entrando en vigor el 1 de enero de 2000 y extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2000, salvo en aquellas materias en que específicamente se pacte una vigencia diferente. Se prorrogará automáticamente, de año en año, en sus cláusulas normativas, salvo que una de las partes formule denuncia del mismo dentro de los tres meses anteriores a su vencimiento. La denuncia se realizará por escrito y se comunicará a la otra parte legitimada.

Clasificación profesional

Artículo 5. *Puestos de trabajo.*

Corresponde a la Empresa la definición funcional de los puestos de trabajo y la determinación de las bandas retributivas que les corresponden, sin perjuicio de lo establecido en los Acuerdos Colectivos existentes en cada ámbito.

La banda retributiva podrá comprender varios niveles salariales, sin que pueda superarse el subgrupo profesional en la determinación de la misma, salvo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Artículo 6. *Tablas de clasificación profesional.*

En tanto se acuerda la homogeneización de las condiciones laborales de los dos ámbitos, el sistema de clasificación profesional se articula en los Grupos Profesionales Administrativo, Comercial, Técnico y Operario, en función del contenido general de la prestación del trabajo, sin perjuicio de la facultad legal de dirección y organización del trabajo que corresponde a la Empresa, y la capacidad legal de negociación entre la Empresa y la Representación de los Trabajadores en materia de clasificación profesional.

El sistema de clasificación profesional se articula en los Grupos profesionales que a continuación se indican en función del contenido general de la prestación del trabajo.

1. Ámbito Cataluña:

Grupos profesionales

Nivel salarial y profesional	Grupo Técnico	Grupo Comercial	Grupo Administrativo	Grupo Operario
	Antiguas categorías de referencia	Antiguas categorías de referencia	Antiguas categorías de referencia	Antiguas categorías de referencia
1A	Jefe Dpto. Técnico A.		Jefe Dpto. Adm. A.	
1	Jefe Dpto. Técnico.		Jefe Dpto. Adm.	
2	Jefe Grupo Técnico.		Jefe Grupo Adm.	
3	Jefe Técnico.	Promotor Téc. Cial.	Jefe Adm.	
	Técnico Superior.		Técnico Superior.	
4	Subjefe Técnico.	Perito Inspector.	Subjefe Administrativo.	Contramaestre Principal.
	Técnico Esp. 1.ª			Técnico Prof. Operativo.
	Técnico Pro. Operativo.			
5	Delineante 1.ª	Inspector 1.ª	Téc. Administrativo.	Inspector 1.ª
	Técnico Esp. 2.ª		Subjefe negociado.	Encargado.
			Inspector Cobro-Lectura.	Contramaestre.
				Capataz PO.
6	Aux. Téc. 1.ª	Inspector 2.ª	Lector Especial.	Capataz EP.
	Delineante 2.ª		Oficial 1.ª	Oficial 1.ª PO.
			Lector Cobrador.	Oficial Subalterno.
			Oficial Subalterno.	
7	Aux. Téc. 2.ª		Subalterno 1.ª	Subalterno 1.ª
	Calcador.		Oficial 2.ª	Especialista Práct. 1.ª
8			Auxiliar Administrativo.	Oficial 2.ª PO.
			Subalterno.	Especialista Práct. 2.ª
				Oficial 3.ª PO.
				Subalterno.
9			Mozo.	Auxiliar EP.
10			Meritorio.	Aprendiz PO.
			Botones.	

2. Ámbito Madrid:

Grupos profesionales

Subgrupos

Grupo Técnico Gestión nivel 13			Grupo Técnico Operativo nivel 13	
Grupo Administrativo	Grupo Comercial		Grupo Técnico	Grupo Operario
Niveles 12, 11, 10.	Niveles 12, 11, 10.	Alta cualificación.	Niveles 12, 11, 10.	Niveles 12, 11, 10, 9.
Niveles 9, 8, 7, 6, 5, 4.	Niveles 9, 8, 7, 6.	General.	Niveles 9, 8, 7, 6.	Niveles 8, 7, 6, 5, 4, 3.
3	3		3	3
2	2	Entrada.	2	2
1	1		1	1

Desarrollo profesional

Artículo 7. *Disposición transitoria.*

En tanto las partes desarrollan el proceso de negociación de integración de condiciones laborales de los colectivos procedentes de los antiguos Convenios de «ámbito Madrid» y «ámbito Cataluña», quedan en suspenso cuantos sistemas o acuerdos de promoción existan en los citados ámbitos.

En este proceso de integración las partes se comprometen a procurar la homogeneización de las condiciones laborales de ambos colectivos, especialmente, en los siguientes aspectos:

a) Retribuciones:

Tabla salarial (sueldo base y pagas extraordinarias).
Complementos salariales referidos a jornadas y horarios.
Complementos personales de antigüedad y desarrollo profesional.

b) Tiempo de trabajo:

Jornada, vacaciones y ajuste de calendario laboral anual.

Empleo

Artículo 8. *Garantía de empleo.*

Durante la vigencia del presente convenio, es decir hasta el 31 de diciembre de 2000, todos los trabajadores fijos que actualmente se hallen en activo, tienen derecho al mantenimiento de su empleo.

Prevención de riesgos laborales

Artículo 9. *Prevención de riesgos.*

1. Las partes firmantes del convenio, conscientes de la importancia de evitar en lo posible los accidentes de trabajo, y promover la protección de la salud de los trabajadores, se comprometen a desarrollar políticas activas de prevención de riesgos laborales para conseguir el mayor grado de seguridad en el desarrollo de su actividad. A este fin, la acción preventiva se desarrollará bajo el principio de coordinación y colaboración de la empresa y los trabajadores. Las partes, a través de los Servicios y Delegados de Prevención, desarrollarán sus funciones dentro del marco de la planificación de la prevención que resulte de la evaluación de riesgos, impulsando su cumplimiento.

2. De conformidad con lo establecido en los artículos 14 y 15 de la LPRL la empresa aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios:

a) Garantizar el derecho de los trabajadores a su integridad física y una adecuada política de Seguridad y Salud.

b) Evitar y combatir los riesgos en su origen.

c) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

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

e) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción.

f) Tener en cuenta la evolución de la técnica.

g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

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

i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

3. La dirección de la empresa adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

Artículo 10. *Evaluación de riesgos.*

1. La evaluación de riesgo será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará si se detectaran daños a la salud susceptibles de haberse originado como consecuencia del desempeño del trabajo. En cualquier caso se revisará con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y la representación de los trabajadores.

2. Si los resultados de la evaluación prevista en el apartado anterior lo hicieran necesario, se realizarán aquellas actividades de prevención, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

3. Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el Servicio de Prevención realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

4. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22 de la LPRL aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el Servicio de Prevención llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos. De los resultados de la investigación se aportará informe al Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 11. *Medios de protección.*

1. De acuerdo con lo previsto en el artículo 17 de la LPRL la empresa adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

2. Asimismo deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Artículo 12. *Información y formación a los trabajadores.*

1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la LPRL, en los artículos 18 y 19, así como el artículo 19.4 del Estatuto de los Trabajadores, la dirección de la empresa adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban toda la información y formación necesaria en relación con:

a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

La información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el Servicio de Prevención al Comité de Seguridad y Salud; sin perjuicio de informar directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

2. Gas Natural SDG incluirá dentro de los planes de formación de la empresa cursos específicos, en materia de prevención, y para la concreta utilización de PVD, maquinaria, herramientas y los equipos de protección individual... siempre que se vaya a incorporar nuevos equipos y con la periodicidad que se marque para los equipos habituales.

También se incluirá en los planes de formación los cursos de primeros auxilios para el personal asignado al plan de emergencia de los centros de trabajo.

3. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

4. La empresa deberá consultar al Comité de Seguridad y Salud, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 13. *Medidas de emergencia y riesgo grave e inmimente.*

La empresa deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento de las medidas adoptadas. Los sistemas de comprobación se informarán al Comité de Seguridad y Salud. Para la aplicación de las medidas adoptadas la dirección de la empresa deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa y/o con sus propios medios, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas. De estas medidas se informará al Comité de Seguridad y Salud.

Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, la dirección de la empresa se compromete a:

a) Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.

b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.

c) Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

Artículo 14. *Vigilancia de la salud.*

1. Según lo establecido en el artículo 22 de la LPRL la empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo. Para ello los responsables de salud laboral elaborarán protocolos específicos por puestos de trabajo que se actualizarán periódicamente con un nivel de vigilancia al menos equivalente al de las recomendaciones que vayan publicando los organismos oficiales.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, salvo en aquellos casos en que, previa consulta al Comité de Seguridad y Salud, se considere imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal.

La obligatoriedad antes citada sólo será para aquellas pruebas médicas que sean precisas y que como tal se indiquen en el protocolo del puesto.

2. La empresa garantiza que las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

4. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al interesado y al personal y autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, la dirección de la empresa y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

6. La empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Artículo 15. *Organización de la actividad preventiva.*

1. Servicio de prevención: Es el conjunto de medios materiales y humanos necesarios para realizar las actividades preventivas previstas en la Ley y el convenio, asesorando y asistiendo a la empresa, a los trabajadores de la misma, a los Representantes de los Trabajadores y al Comité de Seguridad y Salud.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 31 de la LPRL, el servicio de prevención deberá estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

a) El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.

b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores según lo establecido en el artículo 16 de la LPRL.

c) La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.

d) La información y formación adecuada de los trabajadores.

e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

f) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Los responsables de las distintas especialidades dentro del Servicio de Prevención propio, mantendrán una coordinación continua para el logro de sus objetivos.

2. Delegados de prevención:

2.1 Los delegados de prevención serán elegidos por y entre los representantes unitarios de los trabajadores.

Para la elección de los delegados de prevención se realizarán agrupaciones de centros de trabajo con menos de cincuenta trabajadores a fin de obtener centros agrupados entre cincuenta y cien trabajadores. Los medios de desplazamiento entre los distintos centros de trabajo para desarrollar la labor de representación serán facilitados por la empresa.

Podrán ser elegidos trabajadores que no sean representantes legales, por razón de su mayor conocimiento y experiencia.

El crédito horario de estos delegados se deducirá del crédito horario global de la representación de los trabajadores.

2.2 En lo referente a las competencias y facultades de los Delegados de prevención se estará a lo dispuesto en los artículos 35 al 37 de la LPRL. Con especial atención a los siguientes puntos:

Derecho a la Formación: Los Delegados de Prevención recibirán la formación y medios adecuados que les permita desarrollar las funciones asignadas, para lo cual se establecerán programas especiales dentro de los planes generales de formación de la empresa.

En el ánimo de conseguir un buen nivel de formación, periódicamente se programarán algunos cursos de nivel medio para delegados.

Estos programas de formación se consultarán en el seno del Comité de Seguridad y Salud, pudiéndose incluir dentro de los mismos las acciones formativas promovidas directamente por las Organizaciones Sindicales para sus Delegados.

Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la LPRL.

Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención.

Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.

Acompañar en los términos previstos en el artículo 40 de la LPRL a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

2.3 En lo referente a las garantías de los Delegados de Prevención se estará a lo dispuesto en el artículo 37 de la LPRL, y en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la LPRL.

3. Comité de Seguridad y Salud:

3.1 El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

3.2 Se constituirá un solo Comité de Seguridad y Salud Intercentros que actuará en el ámbito de aplicación del presente convenio, integrado con carácter paritario por hasta un máximo de 10 Delegado de Prevención (cinco miembros por ámbito Madrid y resto de España y de cinco miembros por ámbito Cataluña) y un número igual de representantes de la empresa. El citado Comité engloba a los Comités de Seguridad y Salud de Madrid y Barcelona así como los de centro de trabajo.

Este Comité se reunirá regularmente cada dos meses y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

3.3. En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

3.4. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas participando en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

e) Conocer e informar, con periodicidad semestral, sobre las actuaciones que en materia de prevención regula el artículo siguiente sobre empresas contratistas y de trabajo temporal.

Artículo 16. *Actuación en materia de prevención respecto de empresas contratistas y empresas de trabajo temporal.*

1. Plan de actuación respecto de las empresas contratistas.—La Dirección de la empresa, se compromete a proseguir con el plan de actuación respecto a las empresas contratistas en su deber de vigilancia del cumplimiento de la ley. A este respecto incluirá en los contratos, las cláusulas que se consideren necesarias para garantizar los siguientes compromisos:

a) Formación del personal de empresas contratistas.

Gas Natural SDG definirá los mínimos de formación en materia de seguridad del personal de las empresas contratistas. En base a estas premisas la empresa contratista se encargará de formar a sus trabajadores antes de que comiencen a trabajar para nosotros.

b) Información de riesgos.

Gas Natural informará a las empresas contratistas de la normativa de seguridad y de los riesgos existentes así como de las medidas preventivas, equipos de protección etc. Para ello se les entregarán los siguientes documentos: normas de seguridad internas, evaluación de riesgos, fichas de productos peligrosos, planes de emergencia, etc.

c) Planificación de la seguridad. Vigilancia y Control.

Las empresas contratistas, estarán obligadas a realizar un plan de seguridad de los riesgos que deberá incluir la descripción de los mismos, las medidas preventivas, EPIS, acreditación de la formación recibida por los trabajadores y la información que estos han recibido en relación a los riesgos existentes en el trabajo y los resultados de aptitud en materia de vigilancia de la salud.

Deberán designar un responsable de seguridad que actúe de interlocutor para todas las cuestiones que puedan surgir al respecto.

Con la periodicidad que se estime conveniente, «Gas Natural SDG, Sociedad Anónima», exigirá a los contratistas que comuniquen sus datos de accidentabilidad así como los informes de investigación de los accidentes y las medidas correctoras adoptadas a raíz de sus conclusiones.

d) Coordinación.

En la labor de vigilancia, los componentes del Servicio de Prevención de Gas Natural mantendrán contactos periódicos con los servicios de prevención de las contratas para evaluar el nivel de cumplimiento, solicitar la documentación pertinente, etc.

2. Relaciones con Empresas de Trabajo Temporal en materia de prevención de riesgos laborales.

En cumplimiento del Real Decreto 216/1999 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal, se establecen las siguientes obligaciones:

2.1 Gas Natural SDG proporcionará información documentada a la ETT y al trabajador previo a su incorporación al respecto de:

Riesgos generales, específicos, EPIS y medidas de prevención del puesto de trabajo (evaluación de riesgos).

Protocolos específicos para la vigilancia de la salud.

Formación necesaria para el puesto en materia de prevención.

2.2 Gas Natural SDG establecerá los procedimientos necesarios para asegurar el cumplimiento por parte de la ETT del deber de:

Formación/información al trabajador según los requisitos del puesto y sus riesgos generales y específicos.

Vigilancia previa y periódica de la salud del trabajador, incluyendo los protocolos específicos del puesto.

Información documentada del cumplimento de las dos obligaciones anteriores.

2.3 Los delegados de prevención y el servicio de prevención de Gas Natural SDG recibirán información puntual de la incorporación de dicho personal a la empresa.

2.4 La empresa de trabajo temporal será informada de cualquier daño a la salud que se produzca en el desarrollo de su trabajo en los trabajadores puestos a disposición en Gas Natural SDG.

2.5 Se contabilizará el promedio mensual de trabajadores de ETT en los últimos doce meses para determinar los medios, recursos y organización de sus actividades preventivas.

2.6 El servicio de prevención de Gas Natural SDG establecerá los cauces de comunicación pertinentes con el servicio de prevención de la ETT para la transmisión de la información que se precise.

2.7 Gas Natural SDG cumplirá con el deber de custodia de la documentación relativa a esta materia.

Incrementos retribuciones

Artículo 17. *Actualización de las remuneraciones para el año 2000.*

1. Incrementos:

Con efecto 1 de enero de 2000 quedan incrementados en un 2,4 por 100 sobre sus valores a 31 de diciembre de 1999, los conceptos salariales que a continuación se relacionan:

a) Antiguo Convenio Ámbito Madrid:

Salario Base (niveles salariales).
Complemento «ad personam».
Jornada partida.
Pluses de turno y nocturno.
Quebranto de moneda.
Prima de producción.
Plus de retén.
Plus de guardia.
Compensación comida y «ticket» restaurant (este último pasa a tener un importe de 1.000 pesetas con efectos de 1 de diciembre de 2000).
Plus de sábados y festivos y conducción vehículos.
Plus normal y especial de prolongación de jornada.

El resto de conceptos retributivos permanecen en sus valores actuales.

b) Antiguo Convenio Ámbito Cataluña:

Salario Base (niveles salariales).
Antigüedad.
Plus de TRR.
Plus de alternancia.
Plus de disponibilidad.
Plus de retén.
Plus de nocturnidad.
Compensación comidas.
Compensación mayor gasto.
Compensación otros gastos.
Dietas.

Para los dos ámbitos, se incrementan en igual porcentaje los tramos de Aportación de Ahorro del Plan de Pensiones, las garantías de mínimos en los colectivos en que esté establecido, así como las aportaciones de ahorro no sujetas a tramo ni a coeficiente individual.

2. El incremento establecido en el número 1 anterior es el resultado de incrementar en un 0,4 por 100 la previsión de inflación (IPC) del Gobierno del Estado para el año 2000, cifrado en un 2 por 100 sobre 31 de diciembre de 1999. Si a 31 de diciembre de 2000 el incremento del IPC estatal constatado por certificado oficial, fuese distinto al porcentaje previsto se revisarán, con efecto 1 de enero de 2000, los conceptos salariales anteriormente citados, excepto la antigüedad del antiguo Convenio Ámbito Cataluña indicado en el punto 1.b) anterior, en el diferencial existente entre el 2 por 100 de previsión inicial y el distinto valor resultante del Indice de Precios al Consumo real, de tal modo que las tablas salariales resultantes se cierren a 31 de diciembre de 2000 con un incremento sobre el año anterior del IPC real + 0,4 por 100.

Acción sindical en la empresa

Artículo 18. *Representación y ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores en la empresa.*

La representación de los trabajadores en la Empresa corresponde a:

a) El Comité Intercentros.
b) Las Secciones Sindicales.
c) Las Comisiones de Gestión de ámbito territorial.
d) Comités de Empresa y Delegados de Personal
e) La Asamblea de Trabajadores.

Artículo 19. *Comité Intercentros.*

De acuerdo con el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores se constituye un Comité Intercentros, el cual se regirá por las normas fijadas en el citado Estatuto de los Trabajadores para los Comités de Empresa. Su composición será de 13 miembros que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro y Delegados de Personal y en su constitución se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

Las reuniones ordinarias del Comité Intercentros con la Dirección de la Empresa se efectuarán cada dos meses, sin perjuicio de la posible convocatoria, de mutuo acuerdo, de aquellas otras de carácter extraordinario cuando se considere necesario.

1) Además de las reconocidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, el Comité Intercentros tendrá las siguientes competencias:

Coordinación del funcionamiento de las Comisiones de Gestión y los Comités de Empresa, haciendo suyos directamente los problemas globales de la Empresa, así como aquellos que les sean transferidos por las citadas Comisiones y Comités.

Tendrá capacidad en todo lo referente a las Relaciones Laborales en la Empresa, siendo interlocutor válido ante la Dirección de la Empresa y ejercerá la plena representatividad ante la Autoridad Laboral, estatal o autonómica y, asimismo, ante la jurisdicción social en todas aquéllas cuestiones de interés general que le están conferidas por el presente artículo, así como en las que le sean expresamente transferidas por los Comités de Empresa de los distintos centros de trabajo de la misma.

Por el contrario, el Comité Intercentros no tendrá necesariamente el carácter de representante de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

El Comité Intercentros podrá hacer una expresa delegación de sus competencias en los comités y delegados de ámbito territorial inferior.

2) Serán funciones del Comité Intercentros las siguientes:

a) De representación:

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

b) De información:

Tendrán derecho a ser informados por la Dirección de la Empresa en los supuestos siguientes:

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

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

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

Trimestralmente sobre la evolución de la plantilla y sus incidencias en el tiempo.

Trimestralmente sobre la evolución en la realización de horas extras.

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

Establecimiento o anulación de pluses.

Anualmente sobre el número de promociones y ascensos.

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

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

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

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

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

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

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

Traslados originados por necesidades del servicio.

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

d) De participación:

Colaborarán con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas sean conducentes a establecer unas relaciones de trabajo efectivas y eficaces, así como en la corrección de los abusos que por ambas partes pudieran producirse en la observancia de las normas laborales, en particular en cuanto se refiere a cumplimiento de medidas destinadas a mantener la armonía laboral y la productividad en la Empresa.

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

e) De vigilancia:

Ejercerán una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

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

A estos efectos, tendrán capacidad suficiente para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo a su ámbito de competencia.

3. Para el ejercicio de las funciones que han quedado detalladas en el número anterior, cada miembro del Comité Intercentros (así como cada miembro de los Comités de Empresa o Delegado de Personal) dispondrá de cuarenta horas mensuales como máximo, excluyéndose de dicho tiempo el de reunión a instancia de la Empresa, así como las reuniones previamente concertadas con la misma y las convocatorias cursadas por la Autoridad Laboral o Judicial y de una licencia anual no retribuida de hasta quince días naturales de duración.

Según su ámbito geográfico de adscripción laboral, para los representantes del personal de las Delegaciones de los centros de trabajo que se encuentren a 40 o más kilómetros de las ciudades de Madrid o Barcelona, con motivo de los desplazamientos que puedan precisar para el ejercicio de su función representativa, el número de horas regulado en el párrafo anterior se incrementará en un 10 por 100. Todas las ausencias deberán ser comunicadas al mando con la antelación suficiente, mínimo 24 horas, al objeto de que las mismas no repercutan en el servicio correspondiente. Todo ello salvo reales excepciones de urgencia que no permitan cumplir el plazo señalado, en las que a pesar de ello se dará la oportuna comunicación al mando.

4. Para los centros de ámbito Cataluña (Portal del Angel) y para los centros de ámbito Madrid (Paseo de los Olmos) se facilitará un local permanente, para que el Comité Intercentros pueda ejercitar el derecho de reunión que les es propio. Dicho local estará dispuesto para funcionar tanto en las horas de trabajo, como fuera de ellas, prefijándose como horas hábiles las comprendidas entre las siete y las veinte horas.

5. Al objeto de que el Comité Intercentros, Comisiones de Gestión, Comités de Empresa y Delegados de Personal puedan ejercitar el derecho que les asiste de comunicación e información a los trabajadores, la Dirección de la Empresa pondrá a su disposición tantos tablones de anuncios como plantas, talleres o naves existan en cada centro de trabajo.

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

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

8. Cualquier modalidad de reglamentación o instrumentación interna del funcionamiento de la representación del personal, deberá estar de acuerdo y supeditado al desarrollo normativo legal vigente en cada momen-

to, debiendo dar conocimiento de los mismos a la Autoridad Laboral y a la Dirección de la Empresa.

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

Artículo 20. *Secciones sindicales.*

1. Para el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores, los afiliados a un mismo Sindicato legalmente constituido y que acredite, a nivel de Empresa, un 10 por 100 del total de Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa, podrán constituir la correspondiente Sección Sindical.

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

Los Delegados Sindicales dispondrán del mismo crédito horario que se estipula para los miembros de Comité de Empresa y Delegados de Personal, si bien en el supuesto de ostentar al mismo tiempo la condición de representante electo de los trabajadores, el crédito horario por ambas calidades no será acumulable.

Los Delegados Sindicales tendrán derecho a una licencia anual no retribuida de hasta quince días para atender a sus funciones representativas.

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

Las Secciones Sindicales, reconocidas como interlocutores sociales de la Dirección de la Empresa tendrán, además de las reconocidas por Ley, las siguientes funciones:

a) Nombrar a los miembros de la Representación de los Trabajadores en las Comisiones Mixtas a nivel de empresa, respetando la proporcionalidad derivada de las Elecciones Sindicales.

b) Fijar en los tablones de anuncios, citados en el punto 5 del artículo anterior, para información Sindical todo tipo de comunicaciones, convocatorias y, en general cualquier documento del Sindicato, así como recaudar en los locales de la Empresa y fuera de las horas de trabajo, las cuotas Sindicales de sus afiliados y difundir toda clase de avisos, comunicaciones y publicaciones de su Sindicato en los locales de la Empresa antes o después de las horas de trabajo.

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

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

4. Para facilitar el ejercicio de las funciones sindicales que asistan a los representantes legales de los trabajadores, podrá establecerse a nivel de Sección Sindical una previsión de acumulación de horas del total de las que correspondan a la totalidad de cada Sección Sindical, teniendo en cuenta que dicha acumulación en ningún caso podrá suponer la liberación efectiva de cualquiera de los representantes de los trabajadores. Asimismo, esta previsión, que deberá ser realizada al menos mensualmente, habrá de ser previamente consensuada con la Dirección de Relaciones Industriales.

En ningún caso, un miembro de la Sección Sindical puede disponer, por el mecanismo de acumulación de horas, de un volumen superior a cien horas mensuales.

5. Las Secciones Sindicales podrán utilizar los mismos locales habilitados para el Comité Intercentros, las Comisiones de Gestión, Comités de Empresa y Delegados de Personal, previo acuerdo entre las distintas Secciones y los demás órganos de representación sobre el sistema de uso.

Artículo 21. *Comisiones de gestión.*

Se constituyen dos Comisiones de Gestión, una para el ámbito territorial Madrid y otra para el ámbito territorial Cataluña, constituidas en cada ámbito por los representantes que las Secciones Sindicales designen al efecto, con un máximo de seis en ámbito Cataluña y cuatro en ámbito Madrid.

Serán los órganos de representación e interlocución ante la Dirección de la Empresa en temas de carácter local que, por su contenido y/o trascendencia, no sean tratados por el Comité Intercentros.

Artículo 22. *Garantías sindicales.*

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

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedeciera a otras causas, deberá tramitarse el correspondiente expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, la Sección Sindical correspondiente y el Comité Intercentros.

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

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

Artículo 23. *Derecho de Asamblea.*

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

a) La Asamblea será presidida en todos los casos, por los representantes del personal del centro de trabajo donde se efectúa, quienes serán responsables a su vez del normal desarrollo de la misma y en las dependencias donde ésta se celebre.

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

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

c) Se establecen doce horas anuales, a razón de una hora por mes, retribuidas y en horas de trabajo, las cuales procurarán celebrarse al inicio o final de jornada y con la duración habitual máxima de una hora, salvo en los períodos de negociación del Convenio que podrán tener una duración superior, pero manteniéndose el principio establecido en el apartado a).

d) Para la celebración de asambleas fuera de la jornada laboral, será de aplicación lo previsto en los apartados a) y b) del presente artículo.

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

Varios

Artículo 24. *Ordenanza de trabajo.*

De la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria de Producción, Transporte y Distribución de Gas ciudad y Gas natural, aprobada por Orden Ministerial de 31 de enero de 1970, se entiende reproducido en le presente artículo el Capítulo IX, Secciones segunda, tercera y cuarta, reguladoras de faltas, sanciones, norma y procedimiento.

Artículo 25. *Interpretación.*

Las dudas que puedan surgir en la interpretación o ejecución de las cláusulas de este Convenio serán resueltas por una Comisión de Seguimiento, que se constituirá por cuatro representantes de cada una de las partes firmantes, bajo la presidencia que reglamentariamente proceda.

Disposición final.

Ambas partes convienen que se mantienen en vigor los Acuerdos Colectivos existentes en cada ámbito.

CONVENIO COLECTIVO 2000

TABLAS AMBITO CATALUÑA Anexos III, IV, V y VI.

Niveles	Salario Base (1)		Pago de Firma (2)		Horas Extraordinarias (3)		
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Base 100 Ptas.	Pesetas	Euros
1A	5.719.050	34.372,18	135.364	813,56	2.025	3.545	21,31
1	5.168.148	31.061,20	126.274	758,92	2.025	3.545	21,31
2	4.667.305	28.051,07	118.011	709,26	1.593	2.788	16,76
3	3.966.152	23.837,05	106.442	639,73	1.321	2.311	13,89
4	3.625.620	21.790,42	100.823	605,96	1.197	2.095	12,59
5	3.405.251	20.465,97	97.187	584,10	1.061	1.857	11,16
6	3.254.984	19.562,85	94.707	569,20	1.004	1.758	10,57
7	3.094.717	18.599,63	92.063	553,31	909	1.591	9,56
8	2.934.405	17.636,13	89.418	537,41	823	1.441	8,66
9	2.754.109	16.552,53	86.443	519,53	759	1.329	7,99
10	1.950.797	11.724,52	73.188	439,87	--	--	--

(1) 12 mensualidades + 3 gratificaciones extraordinarias.

(2) Los importes indicados para cada año y nivel representan el 1,65 % del Salario Base de aplicación, más la cantidad lineal de 41.000 pesetas. Que tiene carácter consolidable pero no actualizable.

(3) Las horas extraordinarias trabajadas durante el período comprendido entre las 22 h. y las 06 h. se abonarán con los valores pactados sumándose a dicha cantidad el importe de 1/8 del valor de plus de nocturnidad, por hora efectivamente trabajada.

Si el número de horas extraordinarias trabajadas durante el período señalado anteriormente superase el número de 5 (cinco), el plus de nocturnidad de acuerdo con el nivel salarial del empleado se percibirá en su totalidad, quedando sin efecto la proporción regulada en el párrafo anterior.

Valor de la hora extraordinaria es igual al 175 % de la Base 100.

Por día efectivo:	Ptas.	Euros
Compensación Comidas	1.340	8,06
Plus T.R.R.	3.106	18,67
Plus Alternancias	927	5,57
Plus Disponibilidad	464	2,79
Compensación Mayor Gasto (Ptas./Km.)	50,14	0,30
Dietas:		
* Desayuno	500	3,00
* Comida / Cena	1.921	11,55
Plus de nocturnidad	1.806	10,86
Compensación Otros Gastos	1.802	10,83

Por hora:	Importe	
Plus Retén:		
* Laborables	233	1,40
* No laborables	374	2,25

Mensuales:	Importe	
Servicio Militar	21.597	129,80
Retirada de Carnet	9.914	59,58

Anuales:	Importe	
Antigüedad (trienio)	47.259	284,03
Antigüedad (trienio) personal exEnagás	68.518	411,80
Ayuda Pensionistas	400.261	2.405,62
Garantía de Mínimos:		
* Jubil / Invalidez	1.107.991	6.659,16
* Viudedad / Orfandad	886.394	5.327,33
Fondo Social	61.557.760	369.969,59

CONVENIO COLECTIVO 2000
Tablas Ámbito Madrid (Anexos).

Niveles		Salario Base (1)		Plus Nocturno (p/hora efectiva)		Plus Guardia p/día efectivo		Trienios (Anual)	
		Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
13		3.976.405	23.898,19	291	1,75	4.162	25,01	92.107	553,56
12		3.807.901	22.885,49	291	1,75	4.162	25,01	92.107	553,56
11		3.630.742	21.820,76	288	1,73	3.952	23,75	87.451	525,58
10		3.444.742	20.702,90	268	1,61	3.731	22,43	82.562	496,20
9		3.260.612	19.596,28	255	1,53	3.512	21,11	77.722	467,11
8		3.091.205	18.578,14	242	1,45	3.312	19,90	73.268	440,34
7		3.039.686	18.268,52	234	1,41	3.249	19,53	71.914	432,20
6		2.937.640	17.655,22	226	1,36	3.128	18,80	69.233	416,09
5		2.837.554	17.053,70	218	1,31	3.011	18,09	66.602	400,28
4		2.801.933	16.839,62	216	1,30	2.967	17,83	65.665	394,65
3		2.757.411	16.572,04	212	1,27	2.914	17,51	64.495	387,61
Entrada 3º año	Tec./Com.	2.837.554	17.053,70						
	Admon.	2.757.412	16.572,05	209	1,26	2.870	17,25		
	Operario	2.720.399	16.349,60						
Entrada 2º año	Tec./Com.	2.415.120	14.514,87						
	Admon.	2.346.998	14.105,46	178	1,07	2.439	14,66		
	Operario	2.315.535	13.916,37						
Entrada 1º año	Tec./Com.	2.127.616	12.786,97						
	Admon.	2.067.509	12.425,73	157	0,94	2.151	12,93		
	Operario	2.039.748	12.258,89						

TABLAS DE CONCEPTOS QUE CONFORMAN LA HORA BASE

Niveles	Hora General		Antigüedad	Plus de Turno			
				T.P.S.		T.T.R.R.	
	Pesetas	Euros		Ptas.	Euros	Ptas.	Euros
12 y 13	1.728	10,39	50	120	0,72	285	1,71
11	1.644	9,88	48	120	0,72	285	1,71
10	1.555	9,35	45	120	0,72	285	1,71
9	1.464	8,80	42	120	0,72	285	1,71
8	1.383	8,31	40	120	0,72	285	1,71
7	1.359	8,17	39	120	0,72	285	1,71
6	1.310	7,87	38	120	0,72	285	1,71
5	1.262	7,58	36	120	0,72	285	1,71
4	1.245	7,48	36	120	0,72	285	1,71
3	1.224	7,36	35	120	0,72	285	1,71
E-1º,2º y 3º año	1.040	6,25	31	120	0,72	285	1,71

CONCEPTOS DE VALOR ÚNICO

		Pesetas	Euros
Plus Jornada Partida		28.620	172,00
	2º Año	24.325	146,19
	1er Año	21.463	128,99
Prima de Producción		3.846	23,12
	2º Año	3.388	20,36
	1er Año	2.885	17,34
Quebranto de Moneda		16.542	99,42
Plus Normal Prolongación Jornada		1.065	6,40
Plus Especial Prolongación Jornada		4.579	27,52
Turno Parcial Simple		7.724	46,42
Turno Parcial Simple con Disponibilidad		8.533	51,28
Turno Total Rotativo Regular		38.813	233,26
Compensación Comida (Vale) :			
	Valor hasta 30-XI-2000	950	5,71
	Valor 01-XII-2000	1.000	6,01
Compensación Comida Dinerario		1.065	6,40
Trienio Desde 15-XII-1994		54.000	324,54
Trienios personal escisión Enagás		66.912	402,14
Plus de Sábados y Festivos		3.351	20,14
Retén Semanal		26.342	158,32
Retén Diario		5.268	31,66
Plus Conducción día efectivo de trabajo		556	3,34
Ayuda Incapacitados:			
	3er Grado	20.051	120,51
	2º Grado	14.801	88,95
	1er Grado	9.615	57,79

ANEXO I

Artículos y anexos de aplicación exclusiva en ámbito Cataluña

Se mantiene la anterior numeración, con referencia independiente a la numeración de los artículos de aplicación de carácter común.

Artículo 1. *Objeto.*

Sin contenido.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Sin contenido.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Sin contenido.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

Sin contenido.

Artículo 5. *Modificación de normas laborales.*

Sin contenido.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad del Convenio.*

Sin contenido.

Artículo 7. *Modificación de condiciones.*

Cualquiera de ambas partes podrá pedir la revisión de este Convenio durante la vigencia o prórroga del mismo, si con carácter legal o reglamentario, o por disposición oficial de cualquier rango se modificasen las actuales condiciones económicas, y la totalidad de las nuevas condiciones, valoradas y estimadas en su conjunto por anualidades fuera superior a la totalidad de las establecidas en este Convenio.

Artículo 8. *Tarifas.*

El Convenio podrá ser revisable en caso de elevarse las tarifas de gas establecidas con carácter general en la compañía por encima de los aumentos derivados y justificados por materias primas, costes de personal, inversiones o cargas impuestas por disposiciones o reglamentos de carácter oficial. La mejora derivada de ello será la que se acuerde por disposición oficial, o en su defecto, por la Comisión Mixta de Interpretación prevista en el artículo 69 todo ello supeditado a las normas legales que rijan en dicho supuesto.

Artículo 9. *Aumentos oficiales de salarios.*

Todo aumento de salarios dispuesto oficialmente, o bajo cualquier forma que se presente, será absorbido automáticamente en tanto no exceda del importe de las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio y valoradas en su conjunto en forma de ingresos totales anuales.

Asimismo, todas las cantidades o mejoras económicas de cualquier clase que, reguladas o no en los presentes pactos, haya satisfecho la empresa desde el 1 de enero de 2000 hasta el día de la firma de este Convenio quedan compensadas y absorbidas por las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio, valoradas en dicho período, globalmente en su conjunto.

Artículo 10. *Normas generales.*

En todo lo referente a la organización del trabajo, la Dirección de la empresa actuará de acuerdo con las facultades que le otorgue la legislación vigente y dicho principio se desarrollará siguiendo la política de no alterar las condiciones de trabajo sin haber dado a conocer previamente al personal afectado las motivaciones y haber intentado su comprensión y asentimiento.

Es política común de los trabajadores y de la Dirección el mantenimiento de actitudes de diálogo y negociación que puedan conducir a esquemas participativos dentro del ámbito de las normativas vigentes en cada momento.

El personal con mando deberá lograr el rendimiento y eficacia del personal y del servicio a sus órdenes, resolviendo y canalizando los problemas que se presenten, y ejerciendo su autoridad en forma humana y eficiente.

Son funciones inherentes a todo mando en la empresa, la formación del personal a sus órdenes y velar por la seguridad del mismo. El personal desarrollará las funciones que tiene encomendadas con eficacia y deberá colaborar en cuantas mejoras de métodos o sistemas se implanten con el fin de mantener un oportuno desarrollo tecnológico y adecuado nivel de productividad en la empresa.

Artículo 11. *Dedicación plena al trabajo.*

Cuando sea posible la realización alterna o sucesiva dentro de la jornada laboral de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo, de similar categoría, podrán aquellas ser encomendadas a un solo trabajador hasta llegar a la plena ocupación en su jornada, medida necesaria para obtener una óptima productividad de todo el personal. El tipo de trabajo que se le encomiende, no podrá ser vejatorio o peyorativo, y de producirse dicha circunstancia se analizará de acuerdo con lo previsto en el apartado d) del artículo 63 del vigente Convenio.

Artículo 12. *Plantilla de personal.*

La plantilla de cada Unidad o servicio será la necesaria para atender normalmente el trabajo sin necesidad de recurrir a horas extraordinarias, salvo en los casos de emergencia o de trabajos de carácter estacional o imprevisto. En todo caso, la plantilla será la necesaria y suficiente para cubrir las bajas que se produzcan de acuerdo con un nivel normal de absentismo por los motivos de vacaciones, enfermedad y permisos preceptivos.

Artículo 13. *Servicio en días festivos.*

Atendido el carácter de servicio público de la industria, que obliga al trabajo en forma continuada y a asegurar determinados servicios durante las veinticuatro horas de todos y cada uno de los días del año, la prestación del servicio en domingo y festivos se realizará por el personal adscrito a turno rotativo regular, que seguirá rigiéndose por su propio régimen especial.

Para el personal adscrito a turno rotativo regular, no se conceptuará como extraordinario el trabajo realizado en jornada habitual durante los días festivos, por estar considerado como trabajo normal de la industria.

En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio fuera preciso establecer nuevos servicios en régimen de turno rotativo regular, la empresa se reserva la facultad de establecer los mismos, previa información, consulta y diálogo con los representantes del personal para intentar, respecto a dicho supuesto, el correspondiente acuerdo, quedando facultada la empresa en caso de desacuerdo a promover las acciones que le correspondan en virtud de lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 14. *Jornada y horario.*

La empresa procurará establecer los horarios de trabajo más convenientes de acuerdo con la representación de los trabajadores, pero es libre de disponerlos siempre de la manera que mejor considere para la organización del trabajo, como única responsable de la misma.

La jornada laboral para todo el personal de la empresa será en términos de promedio anual de cuarenta horas semanales, regulándose la misma de acuerdo con lo previsto en los anexos I y II.

Para el personal de turno rotativo regular y en consecuencia, para todos los puestos de trabajo sujetos a ese régimen especial la jornada efectiva de trabajo será de cuarenta horas semanales de promedio en cómputo plurisemanal, en base al acuerdo de turnos de fecha 23 de marzo de 1979.

Artículo 14 bis. *Reducción de jornada.*

A solicitud del trabajador, mediando causa justificada y previa la correspondiente autorización expresa de la empresa, que quedará condicionada al buen funcionamiento del servicio, podrá procederse a la reducción de la jornada laboral con la correlativa reducción proporcional del salario, con la duración y límites que en cada caso se establezca.

Artículo 15. *Asistencia y puntualidad.*

Atendida la obligación de todo productor de dar un rendimiento normal de trabajo, la empresa interpretará y vigilará el cumplimiento de las normas de asistencia, permisos y puntualidad en las entradas y salidas del trabajo, quedando facultada para implantar los controles y medidas que estime convenientes y necesarios mediante los sistemas más idóneos, informando previamente de los mismos a la representación de los trabajadores.

Únicamente se admitirá una tolerancia de cinco minutos en la hora de entrada al trabajo, y los deberes en relación a la puntualidad y asistencia se considerarán de acuerdo con las circunstancias específicas que concurran en cada puesto de trabajo y no en los relojes de control de entrada y salida o sistema que los sustituya.

En los casos de citación judicial a algún empleado por motivos relacionados con el desempeño de sus funciones laborales, y habida cuenta de su consideración de deber inexcusable de carácter público, se compensará al trabajador del tiempo empleado, en jornadas subsiguientes por acuerdo individual entre el interesado y la línea de supervisión; todo ello, siempre que el empleado deba acudir para el cumplimiento de dicha citación fuera de la jornada laboral.

Las ausencias al trabajo, no reguladas en el artículo 37, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, tendrán la consideración de absentismo y a las mismas se les aplicarán los descuentos correspondientes a las retribuciones pactadas en la proporción que corresponda, tomando como valor de referencia la retribución anual acreditada, dividiendo la misma por 1991 y el cociente multiplicado por el tiempo efectivo no trabajado, aplicando al resultado obtenido el coeficiente 0,60.

Igual tratamiento recibirán las ausencias por enfermedad sin parte oficial de baja de hasta dos días de duración.

Artículo 16. *Vacaciones.*

Todo el personal, sea cual fuese su nivel salarial y antigüedad, tendrá derecho a disfrutar de veintiséis días laborables de vacaciones.

Para cubrir las exigencias del servicio o a petición del personal, con objeto de que pueda atender necesidades o compromisos particulares, se podrá autorizar el fraccionamiento de las vacaciones que excedan del período mínimo de siete días laborables ininterrumpidos.

En todo caso, las vacaciones se disfrutarán íntegramente dentro del año que corresponda, y se prohíbe trabajarlas mediante compensación en metálico. En casos excepcionales en que parte de las vacaciones estuviera previsto realizarlas en diciembre, y ello no fuera posible llegado el momento por razón de enfermedad o necesidades del servicio, podrá autorizarse su realización durante el mes de enero siguiente, y en casos muy especiales, podrá ampliarse este plazo hasta el mes de marzo, con carácter improrrogable.

Con el fin de poder adecuar los períodos de vacaciones a las exigencias del servicio, cada Unidad deberá confeccionar antes del 1 de marzo, el programa de vacaciones y colocarlo en un lugar visible para información del personal afectado.

Artículo 17. *Festividades.*

Se considerarán festivos en las condiciones reguladas en el artículo 13 del presente Convenio, los días prefijados en los calendarios laborales aplicables en cada centro de trabajo dictado por los entes autonómicos en sus correspondientes ámbitos territoriales de competencia.

Se establecen cuatro días laborables, que se disfrutarán a libre elección del empleado en la fecha que estime conveniente notificándolo a su jefe con una semana de antelación, con la salvedad de que no podrán disfrutar simultáneamente más del 50 por 100 en cada Unidad, a no ser que se trate de un sábado, en cuyo caso no operará esta limitación y sin que en ningún caso dichos días puedan acumularse a vacaciones, y su administración se aplicará de acuerdo con los criterios alcanzados por la Comisión Mixta de Interpretación, con fecha 13 de junio de 1986, anexo VIII.

Para el personal de nuevo ingreso, dichos días serán aplicados durante el primer año natural en la proporción de permanencia en la empresa.

Los días regulados en el presente artículo, los disfrutará el personal de turno rotativo regular, de acuerdo con las programaciones previstas en el calendario de turnos.

Artículo 18. *Categorías del personal.*

Sin contenido.

Artículo 19. *Jefe superior y Jefe de División.*

Sin contenido.

Artículo 20. *Categorías del presente Convenio.*

Partiendo de las categorías anteriores, la clasificación profesional, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio es la resultante de la aplicación de la tabla de clasificación profesional regulada en el artículo 5 del Convenio Colectivo, parte común.

En el Apéndice I se hace constar a nivel informativo la definición de las mismas, previa su integración en la referida nueva tabla de clasificación profesional.

Artículo 21. *Definición de puestos de trabajo.*

Con carácter enunciativo y no excluyente se recogen en el Apéndice II las definiciones de puestos de trabajo especiales, con referencia a las antiguas categorías profesionales mínimas.

Artículo 22. *Cambios de centro de trabajo.*

Con expresa referencia al contenido del artículo 10 del Convenio Colectivo, los cambios de centro de trabajo que no conlleven cambio de residencia, se regulan de la forma siguiente:

1. Con la voluntad de compensar el mayor tiempo invertido y coste de transporte, se establece el siguiente sistema de compensación que se rige por los siguientes principios de carácter general:

Como norma general dará derecho a compensación económica los cambios de centro de trabajo efectuados a distinto municipio del que este situado el centro de trabajo de origen (el inicialmente contratado).

Se establece una cantidad por kilómetro, que se multiplicará por la distancia entre municipios ida y vuelta. El importe resultante se devengará por día efectivo de trabajo y se abonará en nómina bajo el concepto de Compensación Mayor Gasto.

Los municipios a computar a efectos del cálculo serán por una parte el del centro de trabajo de origen, y por otra parte el municipio en donde se encuentre el centro de trabajo de nueva adscripción. De existir discrepancia en la distancia a computar, se solicitará información fehaciente a la Jefatura Provincial de Tráfico correspondiente.

En ningún caso la readscripción del trabajador al centro de trabajo de origen dará derecho al devengo de compensación.

El domicilio del empleado no será tenido en cuenta a la hora de determinar el importe de la compensación.

El personal que por su actividad efectúe periódicos cambios de centro, no por adscripción sino en el ámbito operativo y funcional (ejemplo, personal comercial itinerante) no devengará por los mismos Compensación Mayor Gasto.

2. El importe de la Compensación Mayor Gasto para el año 2000 es el indicado en pesetas/kilómetro en la tabla salarial correspondiente.

3. Con carácter voluntario por parte del empleado, como alternativa al sistema general antes indicado, podrá optar por una cantidad a tanto alzado, que compensaría por una sola vez el cambio de centro por la nueva adscripción. Dicha cantidad será el resultado de abonar el importe teórico de dos años en el momento de efectuarse el cambio de centro. En este caso, el empleado queda en disposición de cambio de centro sin compensación económica, en un radio kilométrico igual o equivalente desde el municipio del centro de trabajo de origen, durante los cuatro años siguientes.

4. Como excepción al sistema general, en los cambios de centro de trabajo dentro de un mismo municipio, siempre que se estimase la existencia de condiciones onerosas (falta de transporte público, distancia por estar sito en extrarradio, polígono industrial, etc.), una Comisión Paritaria que se constituye a tal efecto determinará objetivamente dicha circunstancia, aplicándose en dichos casos el importe resultante de la fórmula anteriormente indicada pero circunscrita en este caso a la distancia entre ambos centros, y multiplicado por el coeficiente corrector que se acordase dentro de una banda del 1,0 al 2,0.

Asimismo, en este caso, con carácter voluntario, el empleado podrá optar por una cantidad a tanto alzado, que compensaría por una sola vez el cambio de centro por la nueva adscripción. Dicha cantidad será el resultado de abonar el importe teórico de dos años en el momento de efectuarse el cambio de centro. En este caso, el empleado queda en disposición de cambio de centro sin compensación económica dentro del mismo municipio, o a otro municipio sito en un radio kilométrico igual o equivalente a la distancia existente entre los centros de trabajo objeto de esa compensación, durante los cuatro años siguientes.

De existir discrepancia en la distancia a computar, se solicitará información fehaciente al Ayuntamiento correspondiente.

En casos muy excepcionales y con carácter restringido, la Comisión antes indicada podrá acordar la aplicación de coeficientes por encima de la banda establecida, con un máximo del 2,5.

5. La Comisión Paritaria antes indicada estará integrada por cuatro miembros de la Representación de los Trabajadores —elegidos por el Comité Intercentros guardando la proporción de los resultados electorales— y una representación de la Dirección de la empresa.

6. La Comisión Paritaria será informada con carácter previo en los supuestos previstos en la legislación vigente. En los demás supuestos se informará previamente si las circunstancias lo permiten y se le facilitará información mensual de los cambios de centro efectuados en el período.

7. Se respetarán a titulo individual las situaciones pactadas existentes a la firma del presente Convenio, mientras se mantenga la situación de adscripción que justifique el devengo de la compensación mayor gasto que cada empleado esté actualmente percibiendo. En esta línea, se mantiene la vigencia de los Pactos de Cierre Fábricas de Barcelona/Manresa y el de Vilanova y la Geltrú, para el colectivo cerrado que en los mismos se prevé.

Artículo 23. *Régimen económico. Política general.*

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio constituyen garantías generales de carácter colectivo, pero las condiciones efectivas de remuneración de un productor determinado o de un grupo de productores, tanto en conceptos fijos como en conceptos variables, pueden venir en muchos casos influenciadas e incluso determinadas por circunstancias de carácter histórico o excepcional, así como otros aspectos relacionados con la eficacia, calidad y rendimiento en su trabajo individual por lo que dichas condiciones específicas no constituirán argumento válido ni procedente para peticiones de carácter comparativo.

A los efectos del presente Convenio se entenderán como aumentos generales aquellos que supongan una variación del salario base que afecten a todos los grupos salariales.

Artículo 24. *Remuneración.*

La remuneración del personal queda establecida en la siguiente forma:

a) Salario base: La asignación de un determinado nivel profesional significará para el productor, el derecho a disfrutar del salario correspondiente.

El salario base anual individual que tenga asignado cada trabajador de acuerdo con la Tabla Salarial adjunta, se abonará en quince pagas, todas ellas de la misma cuantía (doce mensualidades más las tres pagas extraordinarias indicadas en el artículo 25).

b) Antigüedad: Sea cual sea la categoría y salario base del empleado, los trienios se devengarán a partir del mes siguiente a la fecha de su cumplimiento, y su cuantía anual con carácter general, así como la cuantía de aplicación exclusiva al personal que se incorpore en la empresa con motivo de la escisión de Enagás, de acuerdo con lo regulado en el Acuerdo de 14 de junio de 1999, son las que se indican en la tabla adjunta.

Para la aplicación de dichos trienios, se tendrá en consideración la última fecha en que se devengó alguna cantidad por concepto de antigüedad.

El importe anual de la antigüedad se abonará en la misma forma especificada para el salario base.

c) Complemento estabilizado: Hechas las correspondientes aplicaciones del concepto de Complemento Estabilizado, al personal que venía percibiendo a la firma del Convenio Colectivo de la empresa del año 1980-1981, los pluses de turno rotativo laborable, conducción, mantenimiento de vehículos y dedicación comercial, así como Guardias de Utilización les será de aplicación según la forma y condiciones que en dicho texto fueron pactadas.

La permanencia de dicho concepto, en la estructura retributiva queda sometida a las condiciones siguientes:

a) Este concepto mantendrá su denominación específica en la hoja de salarios del personal que lo tenga consolidado, en tanto no se den las circunstancias de absorción previstas en el punto b) (párrafo siguiente) del presente apartado.

b) Su absorción podrá ser siempre total o parcial en el salario base y/o retribución complementaria en los casos de aumento de categoría o aumento salarial por cualquier motivo, excepto los de carácter general regulados en los apartados a) y b) sobre salario base y antigüedad respectivamente, del presente artículo.

c) La cantidad que pueda existir por este concepto se abonará por doce mensualidades.

d) Retribución complementaria: Las percepciones de carácter fijo a que puede tener derecho o puedan ser asignadas a cada productor a título individual, que excedan de su salario base propio, tendrán la consideración de retribución complementaria, sin que la empresa asuma ninguna obligación de carácter colectivo respecto a la misma.

En el supuesto de existir tal retribución complementaria, podrá ser absorbida total o parcialmente en el salario base en los casos de aumento de los mismos por cambio de categoría por cualquier razón, pero no en los casos de aumento del salario base con carácter general definido en el apartado a) del presente artículo, ni tampoco en los casos de vencimientos individuales de antigüedad. La cantidad que pueda existir por este concepto se abonará en doce mensualidades.

e) Pago de firma de Convenio: Se mantiene con carácter general el complemento salarial, creado a partir del 1 de enero de 1990, denominado Pago de Firma de Convenio, el cual tiene carácter consolidado si bien no será computable a los efectos de lo previsto en el Capítulo 6 del presente Convenio.

La asignación de un determinado nivel salarial y profesional significará para el trabajador, el derecho a disfrutar del pago de firma de Convenio del nivel salarial correspondiente.

El Pago de Firma de Convenio anual individual que tenga asignado cada trabajador de acuerdo con la tabla salarial adjunta, se hará efectivo de una sola vez entre los meses de julio y agosto.

Para el año 2000 el importe de pago de firma de Convenio será el equivalente al 1,65 por 100 de la tabla de salario base de cada nivel actualizada, más 41.000 pesetas.

Artículo 25. *Gratificaciones extraordinarias y participación en resultados favorables.*

Las tres gratificaciones previstas, se harán efectivas el 1 de enero, el 1 de julio y el 1 de diciembre, y su cuantía queda fijada para cada devengo en el importe de una mensualidad y se calculará de acuerdo con el salario base incrementado en la antigüedad que proceda.

La gratificación extraordinaria de julio se abonará proporcionalmente al número de días de trabajo desde el 1 de enero al 30 de junio del año en curso.

La gratificación extraordinaria de diciembre se abonará proporcionalmente al número de días de trabajo desde el 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.

La paga de participación en resultados favorables se abonará proporcionalmente al número de días de trabajo desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Por consiguiente, al cesar al servicio de la Empresa, procederá liquidar la parte proporcional de las gratificaciones y paga citadas, en los términos expuestos.

Artículo 26. *Pluses.*

Son pluses las cantidades que puedan asignarse a los trabajadores que ocupen determinados puestos de trabajo o ejerzan determinadas tareas, por razón de los requerimientos específicos de la función o de las circunstancias de tiempo y lugar en que ésta se desarrolle. Salvo los expresamente determinados por disposiciones legales, el establecimiento o anulación de pluses es facultad de la Empresa, previa información, consulta y diálogo con la representación de los trabajadores.

Dado que los pluses son de índole funcional, su percepción dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad para la que fueron creados, por lo que no tienen carácter consolidable, y en consecuencia, el derecho a la percepción de un plus cesará automáticamente para cada productor en cuanto dejen de afectar al mismo las circunstancias establecidas para su devengo.

El plus se devengará por día efectivamente trabajado. No se percibirá por tanto, en los casos de no asistencia al trabajo cualquiera que fuese la causa, con la única excepción de las vacaciones, en cuyo caso, el plus correspondiente en proporción a los días de trabajo del año en que lo haya devengado, será acumulado durante el año y satisfecho en la nómina de enero siguiente.

Los pluses que se reconocen en la actualidad son los siguientes:

a) Plus de turno rotativo regular: Devengará este plus todo el personal que ocupe puestos de trabajo a desempeñar en turnos consecutivos y rotativos de mañana, tarde y noche, durante todos los días del año sean festivos o no.

El horario de trabajo del personal adscrito a turnos rotativos, será el que corresponda de acuerdo con el régimen de trabajo establecido para los mismos. En circunstancias especiales, a petición y con la conformidad de todos los afectados, el mando podrá autorizar sin que signifique dejación

de derecho alguno, alteraciones particulares en el régimen de rotación del personal pero debiéndose restablecer el régimen normal de turno cuando cesen las citadas condiciones de excepcionalidad o las exigencias del servicio así lo requieran.

La Empresa, en uso de la facultad de organización del trabajo, podrá, en casos excepcionales, acomodar la consecutividad de los turnos a las necesidades temporales del servicio, e incluso suspenderlos en los períodos que sea preciso, si bien en estos casos continuará teniendo derecho el trabajador a la percepción del plus en tanto se mantenga su vinculación al mismo puesto de trabajo.

Cualquiera que sea el nivel salarial del empleado, este plus se devengará por día trabajado y su cuantía será la señalada en la tabla salarial correspondiente, la cual incluye la compensación por aquellas posibles fiestas que puedan concederse esporádicamente por circunstancias especiales, así como la eventual indemnización a que pudiera haber lugar en los casos de imposibilidad de disfrutar el período de descanso previsto en los casos de trabajo en jornada continuada.

Al personal sujeto a este plus le será de aplicación lo previsto en el anexo VII.

b) Plus de nocturnidad: Cualquiera que sea el nivel salarial del empleado, este plus se devengará por día efectivo trabajado y su cuantía será la señalada en la tabla salarial correspondiente.

Dicho plus lo percibirán aquellos empleados que su jornada habitual de trabajo la desarrollen durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis horas y se devengará por hora efectivamente trabajada.

Cuando por necesidades del servicio deban realizarse horas extraordinarias durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis horas, las mismas se retribuirán de acuerdo con los valores pactados en la tabla salarial adjunta y con el recargo que en la misma se indica.

c) Plus de Alternancia: El Plus de Alternancia lo percibirá el personal de Mantenimiento con acuerdo suscrito de régimen de jornada de trabajo de alternancias de mañana y tarde.

El Plus de Alternancia podrá ser percibido por todo el personal con régimen de jornada de alternancia, y se devengará por día efectivamente trabajado en dicho régimen, siendo su valor el regulado en la tabla salarial correspondiente.

d) Plus de Disponibilidad: El Plus de Disponibilidad lo percibirá el personal que a continuación se define.

Tendrá derecho a este plus, el personal que tras su designación por la Dirección y aceptación por el interesado, quede en situación de disponibilidad para cubrir puestos de trabajo a Turno Rotativo Regular, con motivo de absentismo de cualquier clase, no cubierto por el propio personal a TRR en situación de sobrante, y como refuerzo de los equipos titulares en día festivo por situación de emergencia. Asimismo, tendrá derecho a este plus aquél personal que sea designado para cubrir otros puestos de trabajo de atención de urgencias.

La cobertura de un puesto de trabajo a TRR originará la percepción del Plus de TRR no devengándose, en este caso, el Plus de Alternancia.

El valor del Plus de Disponibilidad, que se devengará por día efectivamente trabajado, es el regulado en la tabla salarial correspondiente.

e) Plus de Retén: Devengará este plus el personal que esté o sea adscrito por la Dirección al sistema de retén. Los retenes se efectuarán en días laborables, en sábados y/o domingos/festivos, teniendo un valor distinto según caso.

Dado que la función principal del retén es la rápida actuación ante situaciones de seguridad de personas e instalaciones propias o de terceros, y para garantizar la continuidad del suministro en situación de urgencia, siniestro o accidente, dicho sistema implica al personal la obligación de ser localizable (mediante los medios técnicos que la Empresa ponga a su disposición) en condiciones que aseguren su llegada al centro de trabajo, en un tiempo inferior a treinta minutos después del aviso.

Se entiende por día laborable el día de prestación efectiva de trabajo, de acuerdo con el calendario establecido al efecto en cada Base Operativa de Intervención o en cada Centro de Mantenimiento. Se entiende por día no laborable el día en que no hay prestación efectiva de trabajo, de acuerdo con el calendario establecido al efecto.

El importe de pesetas/hora retén retribuye la situación de retén, por lo que (al igual que sucede con el importe de pesetas/día), no será absorbible por las cantidades que puedan devengarse como Horas Extraordinarias motivadas por actuación directa en situación de retén. Dicho importe es el regulado en la tabla salarial correspondiente.

Artículo 27. *Trabajo fuera de jornada a precio convenido.*

Derogado.

Artículo 28. *Horas extraordinarias.*

Ambas representaciones conscientes de la necesidad de disminuir el número de horas extraordinarias en favor de una política general de creación de empleo y teniendo en cuenta el carácter del servicio público que la Empresa presta dentro de su finalidad social, establecen los siguientes principios en materia de Horas Extraordinarias:

a) Los valores que regirán para retribuir las Horas Extraordinarias, serán los pactados en la tabla salarial adjunta, tomando para ello como base de referencia el valor hora ordinaria fijado como módulo en dicha tabla para cada Grupo salarial, e incrementándolo en un 75 por 100 a los efectos de obtener el valor retributivo de la Hora Extraordinaria.

b) Se consideran Horas Extraordinarias de obligado cumplimiento o motivadas por causa de Fuerza Mayor, las necesarias por:

Período punta de la producción.
Ausencias imprevistas.
Dificultad imprevista para la sustitución de personal a turno.
Trabajos extraordinarios de mantenimiento en instalaciones.
Atención y prevención de averías.

Quedando sujetas las Horas Extraordinarias realizadas por estos motivos, a la cotización que en cada momento se fije para las mismas.

c) La Empresa informará a la representación legal de los Trabajadores sobre el número de Horas Extraordinarias realizadas, así como la calificación de las mismas, de acuerdo con la legislación vigente.

d) En cualquier caso y por acuerdo de la Empresa con el interesado, se podrán compensar las Horas Extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de su retribución monetaria.

e) En todos los casos será preceptivo, antes de realizar las Horas Extraordinarias, que las mismas hayan sido expresamente autorizadas por la línea de mando correspondiente.

Artículo 29. *Dietas.*

a) Dieta por desayuno: Se tendrá derecho a ella cuando la entrada al trabajo, en jornada de mañana, tenga lugar dos o más horas antes de lo normal, o cuando la jornada de noche se prolongue dos o más horas de la normal de salida, con la salvedad prevista en el párrafo segundo de la dieta de comida.

b) Dieta por comida: Se tendrá derecho a ella cuando el tiempo al servicio de la Empresa se prolongue dos o más horas después de lo establecido. También se devengará cuando por necesidades del servicio en los casos de jornada continuada, sólo se concede una hora para comer a partir del momento de finalización de la jornada normal de mañana y antes del inicio de la extraordinaria de tarde. Asimismo se devengará cuando se inicie la jornada cuatro o más horas antes de la normal de entrada.

También se percibirá la dieta de comida, cuando por emergencias o por no haberse realizado la sustitución por el turno entrante, deba trabajarse la jornada de mañana, después de haber realizado el turno de noche como jornada normal de trabajo.

c) Dieta por cena: Se tendrá derecho a ella cuando el tiempo al servicio de la Empresa se prolongue hasta después de las veintidós horas, siempre que la jornada normal de tarde no concluya normalmente entre las veintiuna y veintidós horas, en cuyo caso se devengará dieta solamente si dicha jornada se prolonga dos o más horas. También se devengará cuando se inicie la jornada de noche cuatro o más horas antes de la normal de entrada. En el supuesto de que se efectúen horas extraordinarias, para devengar dieta de cena será condición indispensable haber iniciado el trabajo antes de las dieciocho horas y que se prolongue hasta después de las veintidós horas.

Las dietas reguladas anteriormente quedan establecidas en los importes que constan en la tabla salarial correspondiente.

Por otra parte, en los casos de desplazamiento con pernocta regulados en la Normas interior 81/6 2.1, la compensación «Otros Gastos» que no requiere justificación queda establecida en las cuantías asimismo señaladas en la tabla salarial correspondiente.

Artículo 30. *Cotización a la Seguridad Social.*

De acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente, la cotización a la Seguridad Social se efectuará con arreglo a las bases establecidas en la misma.

La asimilación de la nueva tabla de clasificación profesional a los Grupos de Cotización, se efectuará tomando como base la regulación anterior de categorías profesionales, si bien en caso de discrepancia entre el Grupo de Cotización a aplicar en un mismo nivel y grupo profesional, se aplicará el Grupo de Cotización más alto de entre las antiguas categorías que integran el grupo y nivel profesional de que se trate.

Artículo 31. *Régimen de ascensos de categoría.*

El presente artículo 31 y siguientes, que regulan el régimen de ascensos y Formación, son de aplicación exclusivamente en el año 2000. A partir del 1 de enero de 2001 se estará a lo dispuesto en el artículo 7 Disposición Transitoria del texto común.

El régimen de ascensos responde a la necesidad de cobertura de plazas que exija el desarrollo de la organización, y se fundamenta en el principio básico de la aptitud y capacidad del trabajador para el desempeño de las funciones propias de cada categoría profesional y el de su idoneidad al puesto de trabajo en que las desarrolla. Tales exigencias tienen especial significación en las categorías y puestos de mando por la confianza que requiere la gestión que tienen delegada y por la responsabilidad que supone la supervisión y administración de los recursos que se les asignan.

Para mayor garantía de que el ascendido a una categoría profesional (nivel) superior desempeñará las funciones encomendadas con la máxima eficacia, se establece con carácter general un período de prueba en la nueva categoría (nivel) igual al que correspondería a un trabajador de nuevo ingreso. En el supuesto de que el trabajador no supere el período de prueba señalado, quedará con su anterior categoría (nivel) profesional y retribución volviendo a su anterior puesto de trabajo si no estuviese ocupado, o en otro caso, adscrito al puesto disponible lo más afín posible al que venía desempeñando con anterioridad.

Sobre estos principios, y como procedimiento más adecuado a la realidad de la Empresa se establece el siguiente régimen de modalidades para ascensos de categoría:

a) Se realizará la promoción por libre designación de la Empresa para alcanzar las categorías incluidas en los niveles que a continuación se relacionan:

Personal Técnico: 1-2 y 3.
Personal Administrativo: 1-2 y 3.

En los puestos correspondientes al grupo salarial 3, antes de procederse a la libre designación, la Empresa anunciará la plaza correspondiente.

b) Para las antiguas categorías incluidas en los niveles que a continuación se relacionan, los accesos a las mismas se realizarán cuando exista vacante y mediante concurso, al objeto de otorgar mayores oportunidades al personal de la Compañía:

Personal Técnico: 4-5.
Personal Administrativo: 4-5.
Personal de Oficio: 5.
Personal especialista práctico: 6.
Personal auxiliar subalterno: 5.

c) El ascenso de nivel será automático al cumplir el interesado los dieciocho años de edad en los siguientes casos, incluidos en el nivel 10:

Personal Administrativo (Meritorio).
Personal Auxiliar Subalterno (Botones).
Personal Profesional Oficio (Aprendiz).

siempre que el interesado haya completado su formación profesional a juicio de la Empresa.

d) Para el personal comprendido en las antiguas categorías que a continuación se relacionan, el ascenso se realizará por Concurso-Oposición asegurándose anualmente un número de plazas equivalente al 20 por 100 de la plantilla de trabajadores adscritos a la categoría de origen.

Del número de plazas correspondientes a la aplicación del porcentaje del 20 por 100, se deducirá el número de plazas que por aplicación de los ascensos automáticos por antigüedad puedan producirse de acuerdo con lo regulado en el Convenio Colectivo de 1977 a 1978. Para el ascenso por antigüedad en las condiciones reguladas, solamente regirá para el personal ingresado en la Compañía con anterioridad al 31 de diciembre de 1978.

Personal técnico:

Auxiliar técnico de 2.ª a Auxiliar técnico de 1.ª
Calcador a Delineante de 2.ª
Delineante de 2.ª a Delineante de 1.ª
Inspector de 2.ª a Inspector de 1.ª
Auxiliar técnico de 1.ª a Técnico especialista de 2.ª

Personal administrativo:

Oficial 2.ª a Oficial 1.ª

Personal profesional de oficio:

Oficial 2.ª a Oficial 1.ª

Personal especialista y peonaje:

Auxiliar EP a Especialista de 2.ª
Especialista de 2.ª a Especialista de 1.ª

Personal auxiliar y subalterno:

Mozo a Subalterno.
Subalterno a Subalterno de 1.ª

Los ascensos que por razón del régimen previsto en este apartado, puedan producirse, no implicarán necesariamente la obligación por parte de la Empresa de asignarle nuevas funciones o trasladarle de puesto de trabajo, y cuando estos se realicen por antigüedad no estarán sujetos al período de prueba regulado en el párrafo segundo del presente artículo.

e) Para las antiguas categorías de Oficial 3.ª PO y Auxiliar Administrativo y al objeto de que puedan promocionar al nivel inmediato, la Empresa se compromete a convocar, cada año concurso-oposición para cubrir un número de plazas equivalente al 15 por 100 de la plantilla de trabajadores que figuran adscritos a las citadas categorías.

f) Para la antigua categoría de Técnico Administrativo, actualmente Administrativo Nivel 5, el acceso a la misma se realizará siguiendo la modalidad del párrafo anterior, y el porcentaje será del 15 por 100.

Todo el personal que alcance dicho nivel, será asignado a un puesto de trabajo acorde con la misma, o bien podrá continuar desempeñando las actuales funciones hasta que exista un puesto de trabajo acorde con la citada categoría. El cambio de puesto no implicará el traslado a un centro de trabajo de distinto municipio salvo que exista mutuo acuerdo.

g) Con independencia de lo anterior, cuando a criterio de la empresa resulte probado que un empleado ha venido desarrollando con el tiempo suficiente y plena eficacia y responsabilidad las funciones de un puesto de trabajo que le hagan merecedor de un cambio de nivel, la Empresa podrá libremente asignarle uno de los niveles que amparan las antiguas categorías comprendidas en los apartados b) y d) del presente artículo, dando cuenta al Comité de Empresa.

Artículo 32. *Normativas para los concursos-oposición.*

Se establece la siguiente normativa:

Primera.—Las plazas se anunciarán mediante aviso al personal, estableciendo:

a) Las características del puesto, tanto funcionales como de condiciones de trabajo, y demás aspectos que definan las responsabilidades y circunstancias a asumir.

b) Las condiciones económicas y de carácter profesional que corresponderán a los que resulten designados.

c) Los requisitos indispensables para la admisión al concurso y plazo de solicitud.

d) Indicación de los temarios de las pruebas teóricas y prácticas de clasificación que versarán sobre materias básicas e indispensables para un normal desempeño del cometido característico de la plaza a cubrir, atendiendo, además, a los factores de cultura general y personalidad.

e) Las fases aproximadas de realización de las pruebas.

f) Los períodos de entrenamiento, adaptación y prueba.

Segunda.—Una vez publicado el anuncio, se constituirá el Tribunal calificador del concurso, compuesto por un presidente, nombrado por la Empresa y dos vocales, uno en representación del personal y que será designado por la representación de los Trabajadores de la Comisión de Formación y Promoción, y otro designado por la representación de la Dirección en la citada Comisión. Actuará de Secretario, sin voto, el titular de Contratación y Empleo.

Serán funciones del Tribunal:

a) Aplicar, corregir y puntuar las pruebas, y determinar el nivel mínimo de exigencia par superarlas. En la ponderación total habrá de tenerse en cuenta el factor antigüedad.

b) La supervisión de la aplicación práctica de las pruebas, en las fechas que se determinen, a los aspirantes que reúnan los requisitos de admisión.

c) La calificación de las pruebas y clasificación de los concursantes, formulando propuestas de designación.

Tercera.—Si para la misma plaza se produjesen vacantes en el plazo de veinticuatro meses siguientes al de una convocatoria resuelta por concurso-oposición, podrán cubrirse las mismas con los concursantes que habiendo superado la puntuación mínima exigida, no hubieran obtenido plaza en éste.

Cuarta.—Si no se presentasen aspirantes, o en el caso de haberlos, no reuniesen las condiciones de admisión exigidas, no superasen las pruebas de suficiencia o no sobrepasasen la puntuación mínima exigida, la Empresa podrá cubrir libremente la plaza sin otro requisito.

Quinta.—Para el personal de nuevo ingreso no será precisa la formalización de concurso-oposición en las categorías inferiores de cada escalafón ni en las de libre designación, regulando la Empresa su admisión de acuerdo con las necesidades del momento.

Artículo 33. *Porcentaje de plantilla.*

Se establece la estructuración de plantilla de los escalafones que se indican:

Personal administrativo:

Las antiguas categorías comprendidas en los niveles 5 y 6 (Oficial 1.ª, Subjefe de Negociado y Técnico Administrativo) reunirán, como mínimo, el 31 por 100 de los empleados pertenecientes al escalafón administrativo, excluidos los Meritorios.

La antigua categoría a que se refiere el grupo salarial 8 (Auxiliar) reunirá como máximo el 34 por 100 de dicho escalafón.

Personal profesional de oficio:

Las antiguas categorías comprendidas en los grupos salariales 5 y 6 (Oficial 1.ª y Capataz PO) reunirán, como mínimo, el 30 por 100 de los obreros pertenecientes al grupo de profesionales de oficio, excluidos los Aprendices.

La antigua categoría a que se refiere el grupo salarial 8 (Oficial 3.ª) reunirá, como máximo, el 35 por 100 de dicho grupo.

Artículo 34. *Cambio de funciones.*

Al objeto de no limitar las posibilidades de promoción y ascenso de nivel, ni coartar su idónea adecuación al puesto de trabajo al que esté adscrito, el personal afectado podrá, previas las acciones de formación, entrenamiento o readaptación profesional, oportunas, ser cambiado de nivel y grupo salarial que corresponda por sus nuevas funciones, efectuándose la redistribución de su anualidad -excluidos los conceptos variables- de tal forma que se ajuste a la nueva situación sin perjuicio económico para el productor, previo mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa, en los términos pactados entre ambas partes. También en este sentido se reconocen como causas suficientes para el cambio de un trabajador de un puesto a otro, las siguientes:

1. Necesidades derivadas de la organización del trabajo, del desarrollo de las aptitudes y capacidades individuales, y del mejor aprovechamiento de los recursos humanos, en términos de adecuar las cargas de trabajo y las dotaciones de plantillas de las distintas Unidades de la Compañía mediante el cambio de funciones.
2. Disminución de la aptitud para el desempeño de un puesto.

En el apartado 1 se estará a lo establecido en el primer párrafo de este artículo, y en el apartado 2 a lo dispuesto legalmente.

Artículo 35. *Promoción.*

Las vías ordinarias de promoción seguirán la línea determinada por las antiguas categorías profesionales referenciadas en el presente Convenio dentro de cada escalafón y rama. Serán consideradas también vías normales de promoción, aunque representen cambio de escalafón, las que a continuación se detallan:

De Botones a Auxiliar Administrativo o Auxiliar Técnico de 2.ª
De Lector especial o Lector cobrador a Inspector de 2.ª o de 1.ª
De Inspector de Cobro y Lectura a Inspector de 1.ª
De Capataz PO a Contramaestre.

Los planes de formación profesional del personal de la Empresa tendrán en cuenta el contenido del presente artículo, así como también deberán abrirse las posibilidades de participación que procedan en consonancia con el mismo en las eventuales convocatorias de concurso-oposición.

Artículo 36. *Formación Profesional.*

La Empresa, mediante la programación anual de un Plan General de Formación, incrementará la realización de cursos de formación profesional con la finalidad de atender, tanto las necesidades de preparación del personal en las nuevas técnicas y sistemas de trabajo que exijan la evolución y desarrollo de la Compañía, como de facilitar la promoción del personal.

El planteamiento de esta formación se basa en los principios de participación e igualdad de oportunidades, concibiéndola como una medida de realización individual y mejora colectiva y como vehículo para promover el desarrollo personal y profesional, adaptación a nuevas técnicas y actividades y, en consecuencia, como un derecho y un deber de colaboración activa de los trabajadores en los programas de formación.

Asimismo, con el fin de promover la preparación del personal en previsión de futuras vacantes, especialmente para aquellos puestos en que sean frecuentes, o hacia los cuales evolucionen las necesidades de la Empresa, tanto por reestructuración funcional como avance tecnológico, la Empresa convocará a través de la Comisión de Formación y Promoción la realización de cursos específicos de capacitación.

El Certificado de Asistencia con Aprovechamiento a dichos cursos, oída la Comisión de Formación y Promoción, podrá tener carácter de condición necesaria de admisión a Concurso, siempre que hubiera tenido lugar dentro de la jornada laboral.

Artículo 37. *Comisión de Formación y Promoción.*

Se establece una Comisión integrada por ocho miembros designados cuatro por la Dirección y cuatro por los Representantes de los Trabajadores. La presidencia se desempeñará por orden rotativo en cada sesión y el secretario será elegido en la primera reunión que se celebre. Esta Comisión se reunirá, como mínimo, una vez cada dos meses.

La Comisión de Formación y Promoción, con carácter decisorio, tiene como misión estudiar y programar los Planes y Cursos a los que aluden los artículos 32 y 36 del presente Convenio Colectivo, la supervisión y control de la ejecución del Plan General de Formación, así como en lo referente a los programas, temarios y cuestionarios básicos a utilizar en los Concursos-oposición, teniendo a su disposición toda la información necesaria para realizarlos. Asimismo, con carácter consultivo, tiene como misión analizar las bases de los Concursos regulados en el artículo 31 de este Convenio.

Las partes firmantes acuerdan solicitar y promover conjuntamente la obtención de cuantas ayudas oficiales o de instituciones públicas o privadas puedan conseguirse para cualquiera de los programas incluidos en el citado Plan General de Formación.

En este sentido, los Sindicatos firmantes del presente Convenio se comprometen a informar favorablemente y apoyar a la Empresa en sus solicitudes de ayudas y subvenciones a los programas y acciones de formación contemplados en este Convenio, con cargo a fondos públicos o privados, nacionales o extranjeros, y en los cuales hayan participado a través de la Comisión de Formación y Promoción.

En concreto, y en lo referente al «II Acuerdo tripartito sobre formación continua», firmado el 19 de diciembre de 1996 («Boletín Oficial del Estado» de 16 de mayo de 1997) por las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas, la Comisión de Formación y Promoción gestionará las acciones contempladas en el mismo, velará por su más adecuada adaptación a las necesidades de la Empresa y garantizará el derecho de los trabajadores a la formación.

Artículo 38. *Ámbito de las condiciones aplicables sobre previsión social.*

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones.

Artículo 39. *Personal jubilado y pensionista a 12 de marzo de 1996.*

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones.

Artículo 40. *Ayuda pensionistas y garantías complemento de pensión.*

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones.

Artículo 41. *Colectivo A.*

Incluyen este colectivo los trabajadores acogidos al presente Convenio que, habiendo ingresado en la Empresa con anterioridad a 12 de marzo de 1996, tuvieran cumplidos los cincuenta y cinco años de edad a 31 de diciembre de 1995 y pudieran llegar a alcanzar las condiciones y requisitos establecidos en el artículo 40 del anterior Convenio Colectivo para 1987-1990 sobre jubilación anticipada con derecho a prestación a cargo de la Empresa. Para dichos trabajadores se establece la obligación de jubilarse a la edad mínima en que alcancen los referidos requisitos y condiciones para acceder a la jubilación anticipada.

Artículo 42. *Colectivo B.*

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones.

Artículo 43. *Colectivo C.*

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones.

Artículo 44. *Colectivo D.*

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones.

Artículo 45. *Compensación por la jubilación anticipada voluntaria.*

Para los trabajadores del colectivo B referido en el Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones que, por edad, antigüedad y cotizaciones a la Seguridad Social, hubieran podido, según el último Convenio Colectivo vigente al aprobarse este Convenio, acceder a la jubilación anticipada entre sesenta y sesenta y cinco años con derecho a complemento a cargo de la Empresa, ésta les costeará, a través de un seguro colectivo de vida del que será directamente tomadora, la cobertura de una prestación por jubilación anticipada, compatible con la percepción de la prestación por jubilación que les corresponda del Plan de Pensiones, de acuerdo con las siguientes reglas:

Se incluirán en el seguro los trabajadores en activo de este colectivo que conforme al último Convenio Colectivo hubieran podido llega a cumplir las condiciones para la jubilación anticipada entre los sesenta y sesenta y cinco años con derecho a complemento de empresa.

De acuerdo con la legislación vigente, la Empresa se compromete a no imputar fiscalmente a los asegurados las primas del seguro hasta el momento en que, en su caso, se cumplan las condiciones de percepción y efectivamente se perciban las prestaciones aseguradas. Igualmente se compromete al establecimiento del trámite de información previa a los Representantes de los Trabajadores al objeto de que éstos puedan conocer la correcta cobertura de las obligaciones contraidas por la empresa.

En consecuencia, para causar derecho a la prestación asegurada será necesario hacer efectiva la jubilación en la Empresa, una vez reunidas las referidas condiciones para la jubilación anticipada, antes de cumplir los sesenta y cinco años de edad.

En el caso de que el trabajador cause baja en la Empresa antes de alcanzar la edad mínima necesaria para causar derecho a la prestación asegurada por jubilación anticipada, tendrá derecho al valor de rescate que en ese momento le corresponda según la póliza de seguro colectivo de vida contratada para esta contingencia, exceptuándose los casos de baja voluntaria, despido disciplinario declarado procedente por el órgano jurisdiccional competente, fallecimiento o invalidez permanente del trabajador, en los que no se generará derecho alguno.

La prestación asegurada por jubilación anticipada estará integrada por los siguientes conceptos:

1) Una renta vitalicia constante y no reversible por la cuantía que en la pensión de la Seguridad Social deje de percibir el trabajador por motivo de su anticipación de la jubilación.

2) Una renta temporal hasta que el trabajador cumpla los sesenta y cinco años consistente en:

Las aportaciones corrientes de ahorro al Fondo de Capitalización que le hubiera efectuado el Promotor en su condición de partícipe del Plan de Pensiones si hubiera permanecido en activo en dicho Plan hasta los sesenta y cinco años. Dichas aportaciones se calcularán sobre la base del salario computable a efectos de Plan vigente en el momento de hacer efectiva la jubilación anticipada.

Las aportaciones del coste del seguro de vida anual que le hubiera efectuado el Promotor en su condición de partícipe del mencionado Plan de Pensiones para la contingencia de fallecimiento si hubiera permanecido en activo en dicho Plan hasta los sesenta y cinco años. El capital asegurado durante este período será igual al último que tenía vigente en el Plan de Pensiones para la citada contingencia en el momento de causar baja por jubilación anticipada.

3) Una renta temporal, a percibir desde el momento de ejercitar la jubilación anticipada hasta que el trabajador cumpla los sesenta y cinco años, cuyo importe anual sea equivalente al importe anual de la renta vitalicia que, conforme a las bases del seguro, pudiera haberse constituido para el mismo trabajador con la cuantía de sus derechos consolidados en el referido momento de ejercitar la jubilación anticipada. El importe de esta renta no podrá exceder de la diferencia, en el momento de la jubilación anticipada, entre el salario computable que tuviera el trabajador en el Plan de Pensiones referido en la Sección anterior del presente Convenio y la suma de la pensión por jubilación que le señale la Seguridad Social más el importe de la renta vitalicia que perciba conforme al anterior número 1 del presente artículo.

Las cantidades referidas se percibirán por el causante de la prestación en su forma de rentas. No obstante lo anterior, para supuestos debidamente justificados de posterior necesidad sobrevenida del perceptor de las rentas, se establecerá en el seguro de rentas la posibilidad de percepción de una sola vez de un valor de rescate en sustitución de dichas rentas.

Artículo 46. *Situación del personal jubilado y pensionista.*

Sin contenido.

Artículo 47. *Situación del personal comprendido en el colectivo A.*

Sin contenido.

Artículo 48. *Situación del personal comprendido en el colectivo B.*

Para el personal comprendido en el Colectivo B referido en el Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones se aplicará el siguiente régimen provisional:

1) Las cantidades individuales que han sido asignadas a cada uno de los trabajadores de este colectivo sobre la cantidad global inicial reconocida por el Promotor a 31 de diciembre de 1995, referidas en el presente Convenio, se mantendrán por la Empresa dentro de una provisión interna, donde se irán actualizando al tipo de interés anual del 6 por 100. Durante este período, las cantidades individuales actualizadas correspondientes a cada empleado en cada momento mantendrán la consideración de compromisos por pensiones directamente asumidos por la Empresa, de modo que tales cantidades deberán ser abonadas a los empleados que se jubilen o invaliden con carácter permanente o a sus beneficiarios en caso de fallecimiento. También tendrán derecho sobre estas cantidades, a percibir en la forma que se pacte, los empleados que causen baja en la Empresa en el mismo período por causa distinta a la jubilación, la invalidez permanente o el fallecimiento.

Artículo 48 bis. *Situación del personal comprendido en el colectivo C.*

Para el personal comprendido en el colectivo C referido en el Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones se aplicará las mismas reglas previstas en el punto 1 del artículo 48 del presente Convenio.

Disposición adicional a las secciones primera a quinta del presente capítulo VI.

Para el desarrollo de la integración, cambio de denominación del Plan, composición de la futura Comisión de Control y demás temas regulados en el mismo, se estará al acuerdo suscrito por las representaciones de la Dirección de la Empresa y las representaciones sociales conjuntas de Madrid y Barcelona, de fecha 17 de diciembre de 1996.

Artículo 49. *Servicio militar.*

Al personal que cause baja temporal para cumplir sus obligaciones militares y no le sean de aplicación las condiciones previstas en el párrafo siguiente, le serán abonadas durante el tiempo de Servicio Militar, la cantidad que para cada año se indica en el anexo VII, que quedará en suspenso en los de tiempo mínimo de quince días, en que las obligaciones militares permitan al trabajador asistir a sus tareas durante toda o parte de la jornada establecida por la Empresa, percibiendo el salario correspondiente.

Cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes, el personal tendrá derecho a percibir la cantidad del salario real que se indica en cada uno de los casos.

Empleado casado y sin hijos: 50 por 100 del salario real.

Empleado casado y con 1 hijo: 75 por 100 del salario real, y dicha cantidad se incrementará en un 10 por 100 más por cada familiar adicional a su cargo, sin que en ningún caso supere el 100 por 100 del salario real.

En los casos previstos en el artículo 50 de la Ordenanza de Trabajo, la asignación en él prevista del 50 por 100 del salario real, pasará a ser del 75 por 100 del mismo, y se incrementará en un 10 por 100 más por cada familiar adicional a su cargo, sin que en ningún caso se supere el 100 por 100 del salario real.

Artículo 50. *Remuneración en casos especiales.*

En el caso de baja con parte oficial por incapacidad laboral o accidente de trabajo, la Empresa completará las percepciones establecidas en los vigentes regímenes de Seguridad Social, hasta alcanzar el 100 por 100 del salario base, antigüedad, retribución complementaria, prima congelada y complemento estabilizado, que corresponda al productor afectado.

Si en algún momento se modificase el régimen de subsidio por maternidad en perjuicio de la trabajadora, la empresa complementaría las diferencias oportunas hasta alcanzar el 100 por 100 de los conceptos retributivos señalados en el párrafo anterior.

Artículo 51. *Excedencia.*

Todo empleado con una antigüedad en la Empresa al menos de dos años, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años.

Dicha situación se reconocerá para terminación o ampliación de estudios o por causas familiares y en ningún caso la misma será compatible para ejercer actividades relacionadas con las actividades propias de la Compañía.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto y la petición de reingreso habrá de formularse con la antelación mínima que a continuación se detalla antes de finalizar la misma, y el reingreso como máximo se producirá en el tiempo que se indica, asignándose al empleado la primera plaza que exista de su categoría o de otra inferior si así le conviniese.

Preaviso antes de la finalización — Meses	Perído máximo — Meses
3	6
2	8
1	10

Artículo 52. *Diligencia profesional.*

Es política de la Compañía la defensa del buen hacer y diligencia del personal a su servicio, en el desempeño de sus funciones, salvo que estas circunstancias notoriamente no concurran.

De acuerdo con tales principios, la Empresa asumirá la defensa de sus empleados en los procedimientos civiles y penales que pudieran incoarse contra ellos por hechos realizados dentro de la jornada laboral y en el lícito ejercicio de las funciones que les estén encomendadas, asegurando la cobertura de las indemnizaciones pecuniarias y las fianzas de carácter civil o penal que pudieran corresponder.

De no concurrir dichas circunstancias la Empresa se reserva el ejercicio de las acciones legales que en cada caso correspondan.

Artículo 53. *Permisos por nacimiento, adopción y lactancia.*

Los derechos regulados en los artículos 37 apartado 4) y 48 apartado 4) del Estatuto de los Trabajadores, serán de aplicación indistintamente del estado civil del trabajador.

Expresamente se extiende a un año el período de ausencias por lactancias previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Los períodos de treinta minutos regulados en el artículo 37 apartado 4) del Estatuto de los Trabajadores, podrán aplicarse al inicio y final de la jornada, salvo en aquellos en que la interesada solicite la acumulación de los mismos al principio o final de la jornada laboral.

Artículo 54. *Fondo social.*

La dotación del fondo social para cada año se establece en el anexo VI.

Los criterios de distribución de las diferentes actividades sociales, culturales o recreativas que componen el Fondo Social, se efectuarán de acuerdo con la administración realizada de conformidad con el Convenio Colectivo de 1985-86.

La modificación de los Reglamentos para cada actividad social, cultural, o recreativa se establecerán de común acuerdo con la Dirección de la empresa.

La Comisión de Gestión, integrada por las Secciones Sindicales en la proporción que corresponda, deberá presentar a la Dirección un presupuesto acorde con la dotación asignada, periodificada de acuerdo con las previsiones de gasto, al objeto de poder retirar de Tesorería, con la firma del representante del personal designado para tal fin y el de la empresa, la cantidad que corresponda al período de liquidación de acuerdo con la previsión realizada.

Artículo 55. *Seguro de vida colectivo.*

Se estará a lo dispuesto en el apartado a) del punto 3.º del Acuerdo de 17 de diciembre de 1996, suscrito entre la representación de la Dirección de la Empresa y las representaciones sociales conjuntas de Madrid y Barcelona.

Artículo 56. *Suministro de gas.*

Los productores de plantilla de la Empresa que tengan suministro de gas continuarán disfrutando del precio actual de 0,25 pesetas metro cúbico de gas de 4.200 Kcal o su equivalencia cuando el gas suministrado sea de diferente poder calorífico.

Artículo 57. *Créditos viviendas.*

La presente regulación de los créditos vivienda se establece con efectos del 12 de marzo de 1996, estándose en las fechas anteriores a lo establecido en la normativa anterior.

Estos créditos tienen como finalidad ayudar al personal fijo en la empresa a afrontar los gastos de adquisición de su primera vivienda y, en consecuencia, no podrán ser destinados a la adquisición de segunda residencia. Asimismo, también podrán tener la finalidad de rehabilitación o reparación de daños ocasionados por siniestro grave.

Se fijan en 12 el número máximo de este tipo de créditos, para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, y la contribución de la empresa será de 2 puntos sobre un máximo de 3.000.000 de pesetas por cada crédito.

La adjudicación de dichos créditos correrá a cargo de la Comisión del FAE, por una sola vez a cada trabajador que lo solicite, con justificación documental que acredite dicha solicitud.

Artículo 58. *Conducción de vehículos.*

Por aplicación del artículo 26.º d) del Convenio Colectivo 1980-81, todo el personal que venía percibiendo el plus de conducción, vendrá obligado en lo sucesivo a conducir vehículos de motor de la Compañía, haciendo uso correcto de los mismos, pudiendo ser relevado de dicha obligación solamente en el caso de retirada de carnet de conducir por la Autoridad competente o cuando por prescripción médica resulte razonablemente probada la incapacidad para la realización de tal cometido, todo ello mientras subsistan las causas que hayan motivado la suspensión de la obligación.

Artículo 59. *Anticipos.*

Todo el personal podrá solicitar un anticipo por importe máximo de tres mensualidades de su salario base, reintegrable en el periodo máximo de doce meses, mediante retención en todas las pagas ordinarias, extraordinarias y de beneficios, por iguales cantidades, hasta la total amortización del mismo.

El trabajador que hubiese solicitado un anticipo, no podrá proceder a una nueva solicitud, hasta la total devolución del anticipo en curso. Asimismo, en el supuesto de que por no existir remanente una solicitud tuviese que estar temporalmente en «lista de espera», tendrá preferencia la solicitud de un empleado que no hubiese solicitado anticipo alguno con anterioridad, sobre la de un empleado que sí hubiese solicitado algún anticipo anteriormente.

A estos efectos, se estable un fondo máximo de 40 millones de pesetas que en ningún caso, podrá ser sobrepasado.

Artículo 60. *Comité de Seguridad y Salud Laboral.*

Sin contenido.

Artículo 61. *Representación y ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores en la empresa.*

Sin contenido.

Artículo 62. *Comité Intercentros.*

Sin contenido.

Artículo 63. *Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

Sin contenido.

Artículo 64. *Secciones sindicales.*

Sin contenido.

Artículo 65. *Garantías sindicales.*

Sin contenido.

Artículo 66. *Derecho de Asamblea.*

Sin contenido.

Artículo 67. *Revisión salarial.*

Sin contenido.

Artículo 68. *Indemnización por retirada del permiso de conducir.*

Se establece la indemnización por los posibles perjuicios que pudieran causarse por una eventual retirada del carnet de conducir, cuando como consecuencia directa del desarrollo del trabajo habitual un empleado venga obligado por su función a conducir vehículos de la empresa o de su propiedad, durante la jornada laboral.

Dicha indemnización sólo se abonará en los casos que la retirada del carnet de conducir sea producida por:

a) Sentencia judicial firme, recaída a consecuencia de accidente de circulación originado exclusivamente por imprudencia, culpa o negligencia del asegurado.

b) Por decisión gubernativa.

No será de aplicación dicha indemnización cuando la retirada del permiso de conducción sea a causa de conducir bajo la influencia de bebidas alcohólicas o estupefacientes, o aquellas cuya retirada de carnet se haya efectuado por una infracción en la que se haya producido un abandono de víctima.

Tampoco se abonará dicha indemnización cuando el empleado estuviera percibiendo la misma, y quebrantase dicha orden de retirada y fuera de nuevo sancionado con mayor tiempo de privación del permiso de conducir. En este último caso, el empleado solamente percibirá la indemnización correspondiente al tiempo de la primera sanción, y con los límites establecidos en el último párrafo.

No se abonará dicha indemnización cuando la privación del permiso de conducción fuera consecuencia de una acción derivada fuera de la jornada laboral y en el uso y ejercicio directo de la utilización particular de dicho permiso de conducción.

La cuantía de la indemnización mensual se indica para cada año en el anexo VI.

Dicha indemnización sólo se abonará durante el período máximo de doce meses, cuyo conjunto de inicio será a partir de la fecha de aplicación de la sentencia o decisión gubernativa.

Artículo 69. *Interpretación.*

Sin contenido.

Artículo 70. *Modificación de las condiciones de trabajo.*

Para que la empresa pueda imponer modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, habrá de dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 41.º del Estatuto de los Trabajadores y artículo 19 del texto común general del Convenio.

ANEXO I

Jornada continuada

Primero.—El horario de trabajo para el personal administrativo y técnico de oficinas, en régimen de jornada continuada será el siguiente:

De 1 de enero a 30 de junio y de 16 de septiembre a 31 de diciembre: De ocho horas a quince horas, de lunes a sábado.

De 1 de julio a 15 de septiembre: De ocho horas a catorce cuarenta horas, de lunes a viernes.

Segundo.—Para el personal que a la entrada en vigor de la presente regulación de horario iniciaba su jornada de trabajo con anterioridad a la regulada en el punto precedente pero también en régimen de jornada continuada, el horario quedará establecido como sigue:

De 1 de enero a 30 de junio y de 16 de septiembre a 31 de diciembre:

La prolongación de jornada hasta completar las siete horas, se realizará al final de la misma. En los casos de alternancia, la jornada de siete horas se realizará de manera que en la jornada de mañana la prolongación se efectuará al final de la misma y el inicio de la jornada de tarde coincidirá con el final de la mañana y se prolongará hasta completar la jornada de siete horas.

Para el período comprendido entre el 1 de julio y 15 de septiembre: Será el mismo que regía en 1978, pero de lunes a viernes.

Tercero.—A los efectos de cómputo de días laborables, los sábados comprendidos durante el período de 1 de julio y 15 de septiembre, no tendrán dicha consideración para el personal afecto a los pactos primero y segundo del presente acuerdo, en función del cómputo de horas anuales.

Dadas las características del presente acuerdo se mantendrán las programaciones de vacaciones al objeto de poder atender en cada momento las exigencias del servicio.

Cuarto.—Los pactos establecidos en los anteriores apartados, en cuanto a su aplicación tendrán las excepciones que a continuación se exponen, en base a mantener el principio de atención indispensable a las solicitudes de nuestros servicios, generados por nuestros abonados y público en general, durante los sábados que se especifican en el apartado tercero.

Excepciones: Durante los sábados hábiles comprendidos entre el 1 de julio y el 15 de septiembre, deberán atenderse los puestos de trabajo que a continuación se relacionan con los empleados que en cada caso se indican.

Barcelona.

Caja: Dos personas.
Telefonistas: Una persona.
Portería Pta. Ángel: Una persona.
Portería Córcega: Una persona (1).
Ordenanzas: Dos personas.
Mantto. y Serv. Barna: Una persona (2).
Expogás Pta. Ángel: Una persona.
Atención Abonados: Seis personas.
Recaudación: Nueve personas.
Servicios Generales: Una persona (Conductor vehículos).

Quinto.—De manifestarse la necesidad de incrementar la dotación numérica o cualitativa del personal de servicio en sábados durante los períodos señalados, se producirán las modificaciones de la plantilla adscrita que se consideren imprescindibles para la atención del servicio y el orden interno previa información razonada y justificada a los representantes del personal. Igualmente podrán considerarse aquellas modificaciones que pueda proponer la representación del personal siempre que las mismas no contravengan lo dispuesto en el apartado cuarto del presente acuerdo.

Sexto.—Por parte de la empresa se facilita el que a petición de los trabajadores, por sus delegados, y a través de la línea, se negocien por bloques funcionales, acuerdos que posibiliten la aplicación de la jornada conveniente para sus intereses y los del servicio, dentro de las modalidades de horario vigentes.

ANEXO II

Jornada partida

1. *Horario*

1.1 Jornada de mañana.

La hora de entrada podrá realizarse entre las ocho horas y las nueve horas de la mañana y en ningún caso, salvo causa justificada con posterioridad a la citada hora.

Es obligada la presencia del personal adscrito a dicho horario en sus respectivos puestos de trabajo o ejerciendo funciones que son propias del mismo en el lugar que corresponda entre las nueve horas y las trece horas.

1.2 Jornada de tarde: Es obligada la presencia del personal en sus respectivos puestos de trabajo o ejerciendo funciones que son propias del mismo, en el lugar que corresponda, entre las quince horas y las diecisiete horas, debiéndose prolongar en los casos que sea preciso dicha hora de finalización, hasta completar la jornada diaria de ocho horas, así como el tiempo preciso para obtener la recuperación regulada en el punto tercero.

1.3 Interrupción: El período de interrupción para comida y descanso se efectuará entre las trece horas y las quince horas, no siendo posible la duración del mismo inferior a cuarenta y cinco minutos ni superior a dos horas (2h.).

(1) En caso de acogerse al horario de Gas Natural SDG las empresas Gas Natural Informática, no se cubriría este puesto, cerrando el edificio de Córcega.

(2) La cobertura será entre el personal electricista-lampista.

2. *Horario de verano*

(De 16 de junio a 15 de septiembre): El personal que se halle en régimen de jornada partida; tendrá derecho a la realización de la jornada continuada de ocho horas a catorce horas cuarenta minutos de lunes a viernes, durante el período de referencia, compensándose el déficit de horas de trabajo, del periodo comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre ambos inclusive, mediante su recuperación durante el resto del año, en el que se realiza la jornada partida.

3. *Recuperación*

De acuerdo con lo previsto en el punto 2.º, el déficit de horas que se produce en el horario de verano, deberá recuperarse de acuerdo con lo siguiente:

3.1 Por prolongación de la jornada partida, en régimen de autoadministración durante el período comprendido entre el 16 de septiembre y el 15 de junio.

No tendrán consideración de recuperación los tiempos siguientes:

Los registrados con anterioridad a las ocho horas.

Los registrados en el período de interrupción inferiores a las cero horas cuarenta y cinco minutos previstos en el punto 1.3, dado que dicho período tiene la consideración de mínimo obligado.

3.2 En aquellos casos en que la empresa establezca con carácter formal turnos rotativos de guardia en sábado durante todo el año, se aplicará a la compensación del déficit de horas trabajadas en verano el cómputo de horas correspondientes a los sábados de guardia realizados por las personas incluidas en tales turnos.

3.3 En ningún caso, salvo que las partes así lo acordasen, se podrá obligar a realizar trabajos extraordinarios fuera del límite máximo de la jornada de ocho horas, a cuenta de las horas de recuperación, dado que las mismas son de libre administración y en consecuencia la ejecución de dichos trabajos deberá realizarse en régimen de horas extraordinarias, siempre y cuando existan a través de la línea las autorizaciones pertinentes.

3.4 Asimismo el régimen de autoadministración de las horas de recuperación se aplicará de manera que en ningún caso se pueda prolongar más de dos horas la jornada de ocho horas diarias.

3.5 Cuando por necesidades de trabajo deban realizarse viajes, fuera del ámbito de la provincia de Barcelona, de uno o más días de duración y en los casos en que el inicio y final del viaje tengan una ausencia total del centro de trabajo propio, se computarán para cada día, 9 horas de trabajo efectivo.

3.6 Las horas de exceso en el cómputo global de la recuperación en ningún momento tendrán la consideración de horas extraordinarias.

4. *Adscripción al horario*

La concesión del régimen de jornada partida regulada en la presente norma, al personal que, a la entrada en vigor de la misma no estuviese afectado por la misma, se efectuará en aquellos casos en que a criterio de la Dirección sea posible concedérsele de acuerdo con las necesidades del servicio, sea a título individual, sea por todo el servicio a petición de la mayoría absoluta del personal afectado al mismo.

4.1 La persona interesada en realizar el horario regulado en la presente norma deberá solicitarlo por escrito.

4.2 La línea de mando estudiará la petición de acuerdo con los criterios enunciados anteriormente y determinará la conveniencia del cambio.

En caso negativo lo comunicará al solicitante exponiéndole las razones que determinen la decisión.

5. *Compensación comidas*

5.1 Tendrá derecho a percibir la compensación por comida el empleado que interrumpa su jornada entre cuarenta y cinco minutos y dos horas en el período de comida y descanso, previsto en el apartado 1.3 del presente anexo.

5.2 El abono de dicha compensación se efectuará a través de la nómina, igual que los demás conceptos variables y su importe será para cada año el que se establece en el anexo VI.

ANEXO VII

Turno rotativo regular

(Ref. al art. 26 apart. a.).

Primero.—Todo empleado adscrito al régimen de trabajo de turno rotativo regular podrá solicitar la salida de dicho régimen de trabajo, cuando concurran en el mismo circunstancias de salud que imposibiliten objetivamente al empleado desarrollar sus cometidos profesionales en su puesto de trabajo y en el régimen de trabajo requerido.

Dicha solicitud deberá cursarse a la Comisión Paritaria que al efecto se establecerá, compuesta por tres representantes de los trabajadores que serán designados por la representación legalmente elegida, tres representantes designados por la Dirección de la empresa y actuando todos ellos con voz y voto, asimismo será miembro de dicha Comisión con voz, pero sin voto, un Médico del Servicio Médico de la empresa que tendrá como misión informar a la citada Comisión de las circunstancias que concurran en el empleado, al objeto de que pueda tomarse la decisión correspondiente.

En el supuesto de que dicha Comisión no alcanzase el acuerdo absoluto, ésta requerirá el diagnóstico y dictamen correspondiente al Centro de Seguridad e Higiene de Barcelona, o Sevilla, según corresponda en cada caso, al objeto de que después del preceptivo examen médico y contraste con las exigencias del puesto de trabajo, proceda al correspondiente dictamen.

En el supuesto de que el empleado no aceptase el acuerdo absoluto de la Comisión Paritaria, por mediación de la misma el interesado podrá recurrir al diagnóstico y dictamen del Centro de Seguridad e Higiene remitiéndose a dicho organismo las correspondientes actuaciones.

Una vez emitido por dicho centro el dictamen, en virtud del mismo, la Comisión procederá a dictar la correspondiente resolución.

En el supuesto de que el dictamen de dicho centro considerase que no existen motivos suficientes para que el empleado solicitante dejase de prestar sus servicios en dicho régimen de trabajo, se comunicará al empleado y se sobreseerá la petición.

En los casos en que la resolución de la Comisión, bien sea en su primera fase o como consecuencia del dictamen emitido por el Centro de Seguridad e Higiene, fuese favorable a la solicitud del empleado, este tendrá derecho a:

Dejar de prestar sus servicios en régimen de turno rotativo regular y en consecuencia a cambiar de funciones de acuerdo con lo previsto en el artículo 34.º del vigente Convenio Colectivo.

Percibir el valor del plus de turno rotativo regular en la cuantía que resulte por aplicación de la fórmula y circunstancia personal que más adelante se detalla, recogiéndose dicho concepto en el recibo de salarios como complemento estabilizado, a título individual y al mismo le serán de aplicación, a todos los efectos, los preceptos regulados en el presente Convenio Colectivo para dicho concepto.

Circunstancias personales:

Hasta diez años de antigüedad en trabajo a turno rotativo regular, 50 por 100.

Más de diez años de antigüedad en trabajo a turno rotativo regular, 75 por 100.

Fórmula:

(VPTRR × 245) × CP: 12 = Valor mensual

VPTRR = Valor del plus de turno rotativo regular en el momento de aprobarse la solicitud.
245 = Días de trabajo anual efectivo en turno rotativo regular, incluidas vacaciones.
CP = Coeficiente en función de antigüedad:

Hasta diez años: 0,50.
Más de diez años: 0,75.

12 = Número de meses.

Cuando se observen en un empleado circunstancias objetivas como las previstas en el presente pacto, la solicitud a la Comisión podrá ser presentada, también a iniciativa de la representación de la empresa.

Segundo.—Cuando por necesidades de organización sea preciso reconsiderar el actual régimen de trabajo a turno rotativo regular, en uno o varios puestos de trabajo en condiciones de homogeneidad, bien sea por cambio tecnológico o evolución de necesidades de los mismos, se actuará de acuerdo con lo siguiente:

En primer lugar se desarrollarán por la compañía aquellas acciones de formación necesarias que permitan el acoplamiento y adaptación del personal afectado a las nuevas necesidades tecnológicas o de organización, al objeto de que el personal afectado pueda seguir desarrollando su cometido profesional en condiciones similares dentro del régimen de trabajo

contemplado. En base al principio de reciprocidad del pacto que se suscribe, el personal acepta seguir con el máximo interés todas las acciones de formación y sus efectos consecuentes, descritos anteriormente.

En el supuesto de que el personal afectado, concurran circunstancias que no permitan asimilar las acciones descritas en el párrafo anterior o no sea posible adecuar a dicho personal en puestos de trabajo a turno rotativo regular acorde con sus características profesionales o similares, dicho personal dejará de prestar sus servicios en dicho régimen de trabajo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 34º del vigente Convenio Colectivo, y al mismo le serán de aplicación las condiciones económicas previstas y reguladas en el pacto 1º. En cualquier caso y como consecuencia de este pacto, se garantiza al personal afectado un puesto de trabajo en la Compañía.

Tercero.—Cuando un empleado acredite veinte o más años de trabajo en régimen de turno rotativo regular, podrá solicitar a la Comisión prevista en el pacto 1.º, la salida del turno de trabajo que se contempla.

Al objeto de poder atender las peticiones del personal y las necesidades de organización de la Empresa, y básicamente el poder adecuar a dicho personal en un nuevo puesto de trabajo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 34.º del vigente Convenio, toda solicitud resuelta favorablemente por la Comisión será efectiva en el plazo de seis meses, con la excepción de no existir un puesto de trabajo de igual o similar contenido funcional en la misma localidad, en cuyo caso el plazo podrá ser prorrogado hasta existir una vacante de dichas características, o alternativamente a opción del interesado, este podrá ser asignado a un puesto de trabajo de las mismas condiciones en la localidad más próxima a la de procedencia. Todo ello, salvo en los casos que a continuación se indican:

Dado que no existe obligatoriedad de acogerse a lo previsto en el párrafo 1.º del presente pacto, y al objeto de evitar situaciones que pudieran dificultar la buena marcha de la organización, ambas representaciones establecen que por dicho motivo sólo podrán producirse anualmente un número máximo de salidas equivalente al 15 por 100 de empleados adscritos a dicho régimen de trabajo. Esta condición se refiere a cada puesto de características homogéneas.

Con el fin de no perjudicar a ningún empleado en sus expectativas, las solicitudes por el motivo regulado en el presente apartado, se administrarán por riguroso orden de petición.

Los efectos económicos que corresponderán serán los que a continuación se indican, de acuerdo con la fórmula que más adelante se detalla y a los mismos se les aplicará el porcentaje decreciente correspondiente.

Primer año:

Al momento de salir del turno y durante los doce meses siguientes:

(VPTRR × 245) × 0,60: 12 = Valor mensual primer año (VM).

Segundo año: A partir del mes 13 y hasta el mes 24 de la salida del turno la cantidad a devengar será la resultante de:

$$\frac{VM \times 2}{3} = \text{Valor mensual segundo año}$$

Tercer año: A partir del mes 25 y hasta el mes 36 de la salida del turno la cantidad a devengar será la resultante de:

$$\frac{VM}{3} = \text{Valor mensual tercer año}$$

Cuarto año: A partir del mes 37 no se percibirá cantidad alguna por dicho concepto.

VPTRR = Valor del plus de turno rotativo regular en el momento de acogerse a la opción prevista en este apartado.
245 = Días de trabajo anual efectivo en turno rotativo regular incluidas vacaciones.
0,60 = 60 por 100 del valor del plus de turno.
12 = Número de meses.
VM = Valor resultante mensual para el primer año.

La cantidad resultante en cada momento se recogerá a título individual en el recibo de salarios como compensación transitoria decreciente, y al mismo le serán de aplicación a todos los efectos los preceptos regulados en el vigente Convenio Colectivo para el concepto definido en el artículo 24.c).

Cuarto.—Cuando en un empleado a turno rotativo regular concurran circunstancias de carácter personal no incluidas en los apartados anteriores, podrá solicitar a través de su línea de mando la posibilidad de cambio de puesto de trabajo no sujeto a este régimen horario pero de igual o similar contenido funcional, de acuerdo con el artículo 34 del vigente Convenio Colectivo. Todo ello en la misma equidad y tratamiento homogéneo que debe tener la Dirección en circunstancias de similitud con todos los empleados de la empresa.

Quinto.—En base y como consecuencia de las mejoras pactadas en el conjunto de los acuerdos generales que se suscriben, se establece que a partir de la fecha, en cualquier anuncio de plaza de un puesto de trabajo en régimen de turno rotativo regular, al margen de las pruebas teórico-prácticas que en el mismo se exijan, deberá superarse también el correspondiente examen médico.

ANEXO VIII

Festividades artículo 17

Acta de la Comisión de Interpretación Convenio Colectivo (1985-1986)

En Representación de los trabajadores:

Don Luis Porral López.
Don Ferrán Carreño Tafalla.
Don Leonardo Navarro Abrio.

En Representación de la Dirección:

Don Luis Ribas Figueras.
Don Manuel Serrano Herrero.
Don José Luis Tapia Molins.

Reunidos los señores antes relacionados, componentes de la Comisión de Interpretación del Convenio Colectivo 1985-86, siendo las doce horas del día 13 de junio de 1986, a los efectos de tratar la interpretación del artículo 17 del texto del Convenio Colectivo, las partes después de exponer sus respectivos argumentos acuerdan

Interpretar el contenido de la letra del segundo párrafo del mencionado artículo 17, en el sentido siguiente:

Bajo los principios organizativos y de salvaguarda del servicio establecidos en dicho artículo, los cuatro días laborables a disfrutar como festivos por el personal de la empresa, podrán realizarse en la siguiente forma:

Un día festivo, tomado individualmente.
Dos días festivos, tomados acumuladamente.
Preavisando a la línea de mando con una semana de antelación.
Tres o cuatro días festivos, tomados acumuladamente.
Preavisando a la línea de mando con cuatro semanas de antelación.

En ningún caso dichos días, serán acumulables a períodos de vacaciones.

Este criterio de interpretación se considerará incorporado al texto del Convenio Colectivo.

Se hace constar a petición expresa de la Representación del Personal:

El régimen de turnos seguirá su administración específica.

Firmando por ambas representaciones los señores al encabezamiento relacionados.

APÉNDICE I

Definición de categorías

0. *Jefes Superiores y Jefes de División*

Jefes Superiores: Son aquellos que ejercen de manera permanente y con responsabilidad directa, las funciones de alta dirección de áreas fundamentales de la empresa, sean de carácter territorial muy extenso o funcional amplio con gran diversidad de técnicas y actividades. También podrán clasificarse en esta categoría aquellos que por su elevado grado de conocimiento o experiencia en amplitud de materias, ejerzan funciones de estudio y asesoramiento en los más altos niveles, con plena responsabilidad en sus dictámenes o propuestas.

Jefes de División: Son aquellos que ejercen de manera permanente y con responsabilidad directa las funciones directivas en áreas territoriales limitadas o en ámbitos funcionales importantes pero con menor diversidad de técnicas y actividades. Podrán también clasificarse en esta categoría aquellos que por su nivel importante de conocimientos o experiencia en determinadas materias especializadas, ejerzan funciones de estudio y asesoramiento en la Empresa en relación con las mismas, con plena responsabilidad.

I. *Personal Técnico*

Se considerará como tal el que realiza una función relacionada directamente con la producción, tratamiento, transporte, distribución, utilización, venta de gas y auxiliares de las mismas y que requieren la aplicación de conocimientos superiores a los exigidos a los profesionales de oficio.

a) Rama de mando:

Jefes de Departamento: Son aquellos que ejercen de manera permanente y con responsabilidad directa, las funciones directivas propias de una importante rama o función especializada o con elevado grado de homogeneidad en sus técnicas y actividades. Podrán clasificarse también en esta categoría aquellos que por su dominio de conocimientos o técnicas singulares, tengan a su cargo el desarrollo y la ejecución de las mismas.

Tendrán derecho a integrarse en esta categoría aquellos en quienes concurran las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para la categoría de Ingeniero o Licenciado Jefe.

Jefes de Grupo Técnico: Son aquellos que con los conocimientos técnicos necesarios y bajo la supervisión de personas incluidas en categoría superior, ejercen mando y responsabilidad directa con carácter permanente, en funciones de tipo técnico o comercial de importancia media, o que colaboran con los Jefes de Departamento en las misiones que aquéllos tienen encomendadas pudiendo sustituirlos con plena eficacia y responsabilidad en sus ausencias o por delegación de aquéllos.

Tendrán derecho a ser clasificados en esta categoría aquellos en quienes concurran las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para la categoría de Ingeniero o Licenciado Subjefe.

Jefes Técnicos: Son aquellos que con los conocimientos técnicos necesarios y bajo la supervisión de persona incluidas en cualquier categoría superior, ejercen mando y responsabilidad directa con carácter permanente en funciones muy concretas y poco diversificadas de una rama técnica o comercial.

Tendrán derecho a ser clasificados en esta categoría aquellos en quienes concurran las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para la categoría de Ayudante de Ingeniero o de Licenciado de Primera.

Subjefe Técnico: Son aquellos que con formación técnica de grado medio y bajo la supervisión de personas incluidas en cualquiera de las categorías superiores, ejercen de manera permanente funciones de mando y responsabilidad directa en funciones muy limitadas de carácter técnico o comercial.

b) Rama técnica, de organización, jurídica y sanitaria:

Técnicos Superiores: Son aquellos que estando en posesión del título de Ingeniero o Licenciado expedido por una Escuela Técnica Superior o Facultad Universitaria, desempeñan las funciones técnicas propias de su formación sin tener responsabilidad de mando sobre el conjunto de la rama donde presten sus servicios, sino la de colaboración y cooperación.

Se podrá asignar esta categoría a otro personal técnico que a juicio de la empresa reúna los méritos apropiados para ello.

Tendrán derecho a ser clasificados en esta categoría aquellos en quienes concurran las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para las categorías de Ingeniero o Licenciado Complementario, Letrado o Médico.

Técnico Especialista de 1.ª: Son aquellos que con formación técnica de grado medio han alcanzado el grado máximo de perfeccionamiento en sus funciones, y las desarrollan con plena eficacia sin tener asignadas responsabilidades de mando de manera permanente, aunque sí puedan ejercerlas de manera ocasional o contar con colaboradores en su trabajo.

Se podrá asignar esta categoría a otro personal técnico que a juicio de la empresa reúna los méritos apropiados para ello.

Tendrán derecho a integrarse en esta categoría aquellos en quienes concurran las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para la categoría de Ayudante de Ingeniero o Licenciado de segunda, Técnico de Organización de 1.ª, Maestro delineante o Proyectista y Ayudante técnico sanitario.

Técnico Especialistas de 2.ª: Son aquellos que con formación técnica de grado medio, ejecutan las funciones específicas de su profesión, que les encomienden en cada caso sus superiores.

Se podrá asignar esta categoría a otro personal técnico que a juicio de la empresa reúna los méritos apropiados para ello.

Tendrán derecho a ser clasificados en esta categoría aquellos en quienes concurran las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para las categorías de Ayudante de Ingeniero o de Licenciado complementario y Técnico de Organización de 2.ª

Auxiliar Técnico de 1.ª: Son aquellos que, sin proceder de oficio, poseen los conocimientos teórico-prácticos necesarios en relación con los trabajos técnicos que se les encomienden.

Tendrán derecho a ser clasificados en esta categoría aquellos en quienes concurran las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para la categoría de Analista.

Auxiliar Técnico de 2.ª: Son los que colaboran en trabajos técnicos elementales a las órdenes de sus superiores.

Tendrán derecho a ser clasificados en esta categoría aquellos en quienes concurran las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para las categorías de Auxiliar Comercial y de Ventas, Auxiliar de Analista y Auxiliar Técnico de Organización.

c) Rama técnico-comercial

Promotores Técnico-Comerciales: Son aquellos que con los conocimientos técnicos y legales necesarios, tienen primordialmente a su cargo la promoción y consecución de consumos comerciales e industriales, además de los domésticos, así como la resolución con plena responsabilidad de los problemas técnico-comerciales referentes a la distribución, medición y utilización doméstica e industrial del gas, y la inspección y certificación de las correspondientes instalaciones de utilización, pudiendo asumir la plena responsabilidad de un territorio y ejercer funciones de mando sobre personal de inferior categoría.

El personal que clasificado en esta categoría, realice tareas comerciales, acomodará su jornada de trabajo para el desarrollo de sus funciones a las exigencias de horario que, eventualmente, comporte las conveniencias del mercado.

Tendrán derecho a ser clasificados en esa categoría aquellos que, estando en posesión de un título oficial técnico de grado medio, desarrollen funciones técnico-comerciales de promoción, asesoramiento o inspección en utilización doméstica de gas.

Peritos Inspectores: Son aquellos que con los conocimientos técnicos y legales necesarios, tienen a su cargo primordialmente la promoción de consumos domésticos además de los comerciales e industriales de complejidad media, así como la resolución con plena responsabilidad de los problemas técnico-comerciales referentes a la distribución, medición y utilización doméstica del gas, y la inspección y certificación de las correspondientes instalaciones de utilización.

El personal que clasificado en esta categoría, realice tareas comerciales, acomodará su jornada de trabajo para el desarrollo de sus funciones a las exigencias de horario que, eventualmente, comporte las conveniencias del mercado.

Se podrá asignar esta categoría a otro personal técnico que a juicio de la empresa reúna los méritos apropiados para ello.

Inspectores de 1.ª: Son los que tienen a su cargo:

a) La inspección de las instalaciones de utilización de gas, resolviendo las reclamaciones que formulen los abonados.

b) Los trámites y gestiones cerca de los consumidores para la contratación de suministros de venta, realización de nuevas instalaciones o modificación de las existentes.

Deberán para ello poseer los conocimientos necesarios en relación a la contratación de suministros y aplicación de tarifas e información sobre aparatos de utilización, así como controlar y proyectar instalaciones en las debidas condiciones prácticas y legales de seguridad, formulando los correspondientes presupuestos y certificaciones.

El personal que clasificado en esta categoría, realice tareas comerciales, acomodará su jornada de trabajo para el desarrollo de sus funciones a las exigencias de horario que, eventualmente, comporte las conveniencias del mercado.

Inspector de 2.ª: Son los que, de características, atribuciones y conocimientos similares a los de primera, realizan inspecciones, trabajos y gestiones de menor importancia que aquéllos.

d) Rama delineación:

Delineante de 1.ª: Son los que, teniendo los conocimientos teórico-prácticos necesarios para el desempeño de sus funciones, dan realización por medio de planos a las ideas detalladas que les sugieren sus jefes, dibujan o copian planos de conjunto y detalle, precisos y acotados, efectuando cubicaciones, croquización del natural, proyecciones, acotamientos, despieces, secciones, rotulaciones, perspectivas propias del dibujo industrial y dibujo de detalle.

Delineante de 2.ª: Son los que, teniendo los conocimientos necesarios para el desempeño de su función, dibujan o copian planos de conjunto y detalle. También conocerán lo referente a cubicaciones, acotaciones, secciones, rotulaciones y croquizaciones de menor importancia.

Calcador: Son aquellos cuya misión se reduce a copiar los dibujos, calcas y litografías, ya preparadas, así como realizar croquis sencillos, claros y bien interpretados.

e) Rama técnico-profesional:

Contramaestre principal: Son los que asumen la jefatura de los Contramaestres.

Se podrá asignar esta categoría a los Contramaestres que a juicio de la empresa reúnan los méritos apropiados para ello.

Contramaestre: Son aquellos que, con capacidad suficiente, poseen todos los conocimientos teórico-prácticos sobre las profesiones y oficios que abarca el desarrollo de la función que les está encomendada. Tendrán plena responsabilidad del trabajo a realizar, correspondiéndoles al propio tiempo su organización, distribución, así como la interpretación de planos, croquización y cuantos datos se les solicite para el estudio del coste. Tendrán mando directo sobre el personal de inferior categoría a la suya, siendo responsables de la disciplina del mismo.

II. *Personal administrativo*

Tiene tal carácter el que ejerce trabajos de índole económica, financiera, administrativa o de oficina.

Jefes de Departamento: Son aquellos que ejercen de manera permanente y con responsabilidad directa, las funciones directivas propias de una importante rama o función especializada o con elevado grado de homogeneidad en sus técnicas y actividades. Podrán clasificarse también en esta categoría aquellos que por su dominio de conocimientos o técnicas singulares, tengan a su cargo el desarrollo y la ejecución de las mismas.

Jefes de Grupo Administrativo: Son aquellos que con la formación y conocimientos precisos, y bajo la supervisión de personas incluidas en categorías superiores, ejercen mando y responsabilidad directa con carácter permanente en funciones administrativas de importancia media, o que colaboran con los Jefes de Departamento en las misiones que aquellos tienen encomendadas, pudiendo sustituirlos con plena eficacia y responsabilidad en sus ausencias o por delegación de aquellos.

Tendrán derecho a ser clasificados en esta categoría, aquellos en quienes concurran las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para la categoría de Licenciado, Intendente Mercantil o Actuario, contratados como tales.

Jefes Administrativos: Son aquellos que con los conocimientos necesarios y bajo la supervisión de personas incluidas en cualquier categoría superior, ejercen mando y responsabilidad directa con carácter permanente en funciones muy concretas y poco diversificadas de una rama administrativa.

Se podrá asignar esta categoría a otro personal administrativo que a juicio de la empresa reúna los méritos apropiados para ello. Tendrán derecho a ser clasificados en esta categoría aquellos en quienes concurran las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para la categoría de Profesores Mercantiles contratados como tales.

Subjefes Administrativos: Son aquellos, que con la adecuada formación administrativa, experiencia práctica consolidada y desarrollando con plena eficacia funciones operativas incluidas en el ámbito de la administración de la empresa, ejercen, además, supervisión y mando de personal de forma permanente.

Técnicos Administrativos: Son aquellos que con formación especializada de grado medio y experiencia práctica consolidada, desarrollan con plena eficacia todas las funciones operativas incluidas en el ámbito de la administración de la empresa.

Podrá asignarse esta categoría al personal que a juicio de la empresa acredite poseer los conocimientos y experiencias necesarias para tener a su cargo el diseño de nuevos procesos y aplicaciones administrativas y colaborar en su implantación.

Subjefes de Negociado: Son aquellos que con la adecuada formación administrativa y bajo la supervisión de personas incluidas en cualquiera de las categorías superiores, ejercen de manera permanente mando y responsabilidad directa en funciones muy limitadas de carácter administrativo, pudiendo encargarse al propio tiempo de una especialidad determinada.

Podrá asignarse esta categoría al personal administrativo que por sus conocimientos o experiencia en cometidos específicos o singulares ejecutan los trabajos de máxima responsabilidad relacionados con los mismos, aún sin ejercer funciones de mando permanente.

Tendrán derecho a ser clasificados en esta categoría aquellos en quienes concurran las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para la categoría de Programador de Ordenadores.

Oficial 1.ª: Son los que, a las inmediatas órdenes de una persona de las incluidas en categoría superior, ejecutan los trabajos de máxima responsabilidad relacionados con el servicio que desempeñan así como cuantos otros cuya total y perfecta ejecución requieran la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido.

Tendrán derecho a integrarse en esta categoría aquellos en quienes concurran las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para la categoría de Operador de ordenador.

Oficial 2.ª: Son los empleados de oficina que, a las órdenes de sus superiores, desarrollan trabajos de mediana responsabilidad correspondientes al servicio a que pertenezcan.

Tendrán derecho a integrarse en esta categoría aquellos en quienes concurran las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para la categoría de Operador de máquinas contables convencionales.

Auxiliares: Son los que, con la capacidad necesaria, colaboran con los Oficiales en los trabajos de menor importancia que se les encomienden.

Tendrán derecho a integrarse en esta categoría aquellos en quienes concurran las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para la categoría de Perforistas y Telefonistas.

Meritorios: Son los empleados menores de dieciocho años que han ingresado al objeto de adquirir la competencia necesaria para desempeñar en su día el cargo de auxiliar, realizando trabajos elementales de oficina. Pasarán automáticamente a Auxiliares al cumplir la edad de dieciocho años.

III. *Personal profesional de oficio*

Comprende el personal obrero que asume las funciones siguientes:

De Oficios clásicos: Ajustadores, Caldereros, Soldadores, Torneros, Cerrajeros, Verificadores, Hojalateros, Lampistas, Moldeadores de función, Broncistas, Electricistas, Relojeros, Albañiles, Carpinteros, Pintores, Jardineros, Encuadernadores, Mecánicos-Conductores, Fontaneros, Bomberos, Guarnicioneros, Aparatistas, etc.

De Oficios propios de la Industria: Operarios de instalaciones de redes de distribución, Operarios instaladores de Utilización de gas, Operarios de instalaciones de producción de gas.

Capataz PO: Son los que, a las órdenes de sus superiores y habiendo alcanzado un grado de perfeccionamiento en su oficio correspondiente, realizan trabajos especiales y tienen a su cargo un grupo de trabajadores de inferior categoría, siendo responsables de la buena ejecución de aquéllos, así como de la disciplina y seguridad del personal.

Se podrá asignar esta categoría a aquellos operarios que, por sus conocimientos singulares en técnicas específicas o por las misiones de responsabilidad que se les encomienden, sean acreedores a ello, a juicio de la empresa.

Oficial 1.ª: Son los operarios de oficios clásicos o de oficios propios de la Industria indicados en la vigente Ordenanza, que habiendo alcanzado el grado completo de eficiencia, poseen y aplican conocimientos prácticos correspondientes a su especialidad, trabajando individualmente o en equipo según lo requiera la naturaleza de la funciones en cada caso encomendadas.

Oficial 2.ª: Son los operarios que poseen y aplican conocimientos de tipo medio dentro de su especialidad, por no haber adquirido la necesaria experiencia o completa capacitación en su cometido, pudiendo trabajar individualmente o en equipo según los requiera la naturaleza de las funciones en cada caso encomendadas.

Oficial 3.ª: Son aquellos operarios que poseen conocimientos elementales de su especialidad y cuyo cometido esencialmente consiste en cooperar con el trabajo de los Oficiales de 1.ª o de 2.ª, aunque pueden realizar solos las tareas de menor responsabilidad que preceptivamente no tengan que ser realizadas en equipo.

Aprendices: Son aprendices los obreros mayores de dieciséis años que ingresan en el trabajo para iniciarse en las prácticas de las operaciones que realizan las empresas comprendidas en esta industria, con objeto de adquirir la preparación necesaria para el ejercicio de las labores propias de un oficio determinado.

IV. *Personal especialista*

Incluye aquel personal que, mediante la práctica de una o varias actividades de un proceso operativo de fabricación, manejo de máquina, operación manual, etc., y que no son específicos de un oficio determinado, con responsabilidad directa o personal sobre la función ejecutada, han adquirido en un período de tiempo determinado, según su categoría, los conocimientos necesarios para realizar dicha labor con plena eficacia y rendimiento.

Capataz EP: Son los que, con perfecta capacitación, tienen a su cargo la responsabilidad y control de trabajo de un grupo de especialistas, siendo responsables de la disciplina, rendimiento y seguridad del personal a sus órdenes.

Se podrá asignar esta categoría a aquellos especialistas que, a juicio de la empresa, por índole del cometido que desempeñan, reúnan méritos para ello aunque en determinados casos no ejerzan mando efectivo.

Especialista de 1.ª: Quedan comprendidos en esta categoría los siguientes especialistas definidos en la vigente Ordenanza: Fogoneros, Horneros, Gasistas, Operadores y Maquinistas de primera, Encargados de Central.

Tendrán derecho a integrarse en esta categoría aquellos en quienes concurran las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para la categoría de Subcapataces y Capataces de peones.

Especialista de 2.ª: Quedan comprendidos en esta categoría los siguientes especialistas definidos en la vigente Ordenanza:

Fogoneros, Horneros, Gasistas, Operadores y Maquinistas de segunda, Niveladores o Revisores de Contadores, Faroleros operarios, Conductores de automóviles.

Auxiliar EP: Quedan comprendidos en esta categoría los siguientes especialistas definidos en la vigente Ordenanza:

Auxiliares de Fogoneros, Horneros, Gasistas, Maquinistas, etc., Revisores de Canalización, Faroleros.

También se incluirán en la misma aquellos en quienes concurran las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para las categorías de Peón y Personal femenino de limpieza.

V. *Personal auxiliar y subalterno*

Tiene tal carácter el personal que dentro o fuera de las oficinas desempeña funciones para cuyo cumplimiento se requiere solamente una cultura elemental, tales como lectura de contadores, cobros y pagos, vigilancia de los locales, etc., pudiendo un mismo trabajador completar su jornada con otras misiones propias de su clasificación y categoría cuando por el reducido número de abonados existentes u otras análogas causas quede ello justificado.

a) Rama auxiliar:

Inspectores de Cobro y Lectura (CL): Son aquellos trabajadores que realizan el control y comprobación del servicio exterior de cobro y lectura que además tienen a su cuidado el cobro y gestión de los recibos especiales o de índole delicada, pudiendo asimismo ostentar la jefatura de cobradores y lectores de la empresa.

Tendrán derecho a integrarse en esta categoría aquellos en quienes concurran las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para la categoría de Encargado de personal auxiliar.

Lectores especiales: Son los que cuidan de las tomas de lecturas de los contadores de gas, registrándolas en los libros y fichas de lectura y libretas de los abonados, pudiendo además efectuar el asiento de las lecturas en los documentos de facturación. Tendrán obligación expresa de recoger y transmitir cuantas anomalías e incidencias se les indiquen u observen en el domicilio de los abonados, dando cuenta de las mismas a sus Jefes inmediatos, entregando diariamente el resumen de su labor. Asimismo cuidarán de transmitir e informar a los abonados sobre todas las cuestiones que se susciten y en especial sobre aquellas para las que expresamente sean requeridos sus Jefes.

Cobradores: Son los encargados de cobrar en el domicilio de los abonados o bien en ventanillas los recibos, realizando después la liquidación del cargo, de acuerdo con las normas propias de la organización de la Empresa, con obligación de recoger y comunicar debidamente cuantas incidencias y observaciones formulen los abonados.

Lectores-Cobradores: Son aquellos que en pequeñas distribuciones o por necesidades de la organización del servicio, desempeñan simultánea o sucesivamente funciones correspondientes a la categoría de Lector especial y de Cobrador.

b) Rama subalterna:

Encargados: Son aquellos a quienes las empresas otorgan funciones de mando sobre la totalidad o parte del personal subalterno.

Se podrá asignar esta categoría al personal subalterno o auxiliar que desempeñando funciones incluidas en cualquiera de las categorías de ambas ramas, a juicio de la empresa, reúna méritos para ello aunque no ejerza mando efectivo.

Oficiales Subalternos: Se podrá asignar esta categoría al personal que desempeñando funciones de las incluidas en cualquiera de las categorías inferiores de personal subalterno a juicio de la empresa, reúna méritos para ello.

Tendrán derecho a integrarse en esta categoría aquellos en quienes concurran las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para la categoría de Conserje y Almacenero.

Subalterno 1.ª: Tienen tal carácter aquellos que desempeñen funciones para cuyo cumplimiento se requiere solamente una cultura elemental.

Tendrán derecho a integrarse en esta categoría aquellos en quienes concurran las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para la categoría de Pesador-basculero y Listero.

Subalterno: Se incluirán en esta categoría todos aquellos empleados que desempeñan funciones auxiliares para cuya realización se requieren solamente conocimientos elementales.

Mozos: Son los que realizan la carga, descarga y acomodo de mercancías y material en los distintos almacenes y dependencias de la empresa, se ocupan de su custodia en su transporte y auxilian al personal de superior categoría en trabajos elementales.

Botones: Son los trabajadores mayores de dieciséis años y menores de dieciocho encargados de transmitir cuantos mensajes, recado o misiones de tipo similar a las asignadas a los subalternos que se les confíen, tanto en el interior como en el exterior de las dependencias de la empresa.

Al cumplir los dieciocho años de edad, se integrarán automáticamente al escalafón general de los subalternos.

APÉNDICE II

Definición puestos de trabajo

Operador Principal de Plantas de Fabricación: Es el puesto de trabajo desempeñado por personal a turno rotativo regular que con pleno conocimiento de las instalaciones de Emisión, Producción y Servicios y Almacenamiento, se responsabilizan de las operaciones de puesta en marcha, conducción, parada, mantenimiento, reparación, registro y control de datos de los dispositivos de tales instalaciones y cumplimentación de los partes previstos con plena disponibilidad para desarrollar su cometido en las instalaciones de su especialidad, radicadas en un mismo centro de trabajo. Podrán asumir funciones de supervisión y mando de personal, con carácter ocasional.

Categoría mínima: Técnico Especialista de 1.ª (escalafón técnico).

Electricista Fábricas Barcelona-Nivel D: Es el puesto de trabajo desempeñado por personal a turno rotativo regular que ha alcanzado el Nivel B en el puesto de Electricista de Fábricas Barcelona y además ha adquirido pleno conocimiento y habilidad para realizar las operaciones de puesta en marcha, conducción, parada, mantenimiento, reparación, registro y control de datos de los dispositivos correspondientes a las instalaciones de Emisión y Producción, o Emisión y Servicio, o Producción y Servicio, radicadas en una de las Fábricas de Barcelona.

Atenderán con preferencia las operaciones de urgencia que se produzcan en los sistemas eléctricos de las Fábricas y con criterio de plena ocupación, todas aquellas tareas que, dentro del marco de sus conocimientos, les sean encomendadas por sus superiores jerárquicos, acordes a su categoría profesional.

Categoría mínima: Técnico Especialista de 1.ª (escalafón técnico).

Operador de 1.ª de Plantas de Fabricación: Es el puesto de trabajo desempeñado por personal a turno rotativo regular que, con pleno conocimiento de las instalaciones de Emisión y Producción, Emisión y Servicios, y Producción y Servicios y Almacenamiento, se responsabiliza de las operaciones de puesta en marcha, conducción, parada, mantenimiento, reparación, registro y control de datos de los dispositivos de tales instalaciones y cumplimentación de los partes previstos, con plena disponibilidad para desarrollar su cometido en las instalaciones de su especialidad, radicadas en un mismo centro de trabajo.

Categoría mínima: Técnico Especialista de 2.ª (escalafón técnico).

Electricista Fábricas Barcelona-Nivel C: Es el puesto de trabajo desempeñado por personal a turno rotativo regular que ha alcanzado el nivel B en el puesto de Electricista de Fábricas Barcelona y además ha adquirido pleno conocimiento y habilidad para realizar las operaciones de puesta en marcha, conducción, parada, mantenimiento, reparación, registro y control de datos de los dispositivos correspondientes a las instalaciones de Emisión, o Producción, o Servicios y Almacenamiento, radicadas en una de las Fábricas de Barcelona.

Atenderán con preferencia las operaciones de urgencia que se produzcan en los sistemas eléctricos de las Fábricas y con criterio de plena ocupación, todas aquellas tareas que, dentro del marco de sus conocimientos, les sean encomendadas por sus superiores jerárquicos, acordes a su categoría profesional.

Categoría mínima: Técnico especialista de 2.ª (escalafón técnico).

Ayudante Jefe Operaciones Dispatching: Es el puesto de trabajo ocupado por personal a turno rotativo regular que poseyendo los conocimientos técnicos y la práctica precisa, analiza la información recibida y apoya al Jefe de Operaciones en su gestión, lleva la explotación de la red de gas manufacturado, según instrucciones concretas.

Categoría mínima: Técnico Especialista de 2.ª (escalafón técnico).

Inspector de Reseguimiento: Es el puesto de trabajo ocupado por aquellos productores que, poseyendo la capacidad suficiente y reuniendo los conocimientos teórico—prácticos necesarios para la realización de su cometido, cuidan de la cumplimentación con el equipo a sus órdenes, de los planes de trabajo establecidos para el reseguimiento de las redes de alta, media y baja presión, en todo el ámbito de la empresa.

Categoría mínima: Técnico Especialista de 2.ª (escalafón técnico).

Operario Patrullas Dispatching-Nivel C: Es el puesto de trabajo desempeñado por operarios a turno rotativo regular que tienen pleno conocimiento y realizan los trabajos necesarios para la operación, mantenimiento y reparación de las instalaciones de Utilización, Redes de transporte y Redes de distribución, incluidas las estaciones de regulación y todos los elementos complementarios propios de este tipo de instalaciones en las citadas redes.

Atenderán con preferencia las operaciones que tengan carácter de urgencia, y con criterio de plena ocupación de la jornada de trabajo, desarrollarán todas aquellas tareas que, acordes con su categoría profesional, establezca, de forma programada, la línea de supervisión.

Categoría mínima: Capataz PO.

Operario de Distribución-Nivel B: Es el puesto de trabajo desempeñado por operarios a turno rotativo regular que en el desempeño de las misiones, tareas y operaciones establecidas para los operarios de distribución han alcanzado el máximo grado de perfeccionamiento en el conocimiento y ejecución de todas y cada una de ellas.

Categoría mínima: Capataz PO.

Operario Inspector de Utilización: Es el puesto de trabajo ocupado por operarios que además de realizar todas las funciones propias de las instalaciones de Utilización del gas, tienen a su cargo la inspección de las mismas para determinar con plena responsabilidad si reúnen las condiciones exigidas por las normas y reglamentos oficiales, señalando los posibles defectos u omisiones, a cuyo efecto ha de haber seguido los cursillos y superado las pruebas pertinentes de capacidad. Deberán librar las certificaciones que les sean requeridas a tal fin.

Categoría mínima: Inspector de 2.ª (escalafón técnico).

Operario Patrullas Dispatching-Nivel B: Es el puesto de trabajo desempeño por operarios a turno rotativo regular que tienen pleno conocimiento de dos de las tres partes que se han indicado en el caso del Nivel A. Es decir, deben atender a los trabajos necesarios para la operación, mantenimiento y reparación de Redes de transporte y Redes de distribución o Redes de transporte y utilización o Redes de distribución y utilización.

Atenderán con preferencia las operaciones que tengan carácter de urgencia y con criterio de plena ocupación de la jornada de trabajo, todas aquellas tareas que, acordes con su categoría profesional, de forma programada establezca la línea de supervisión.

Categoría mínima: Oficial 1.ª PO.

Operario de Distribución-Nivel A: Es el puesto de trabajo ocupado por operarios en cualquier régimen de jornada que tienen la misión de atender los trabajos necesarios para efectuar las operaciones de utilización y/o operaciones y tareas de mantenimiento de las redes de transporte y distribución de gas, así como de las instalaciones que puedan afectar a dichas redes.

En general atenderán con preferencia las operaciones que tengan la consideración de urgentes, y con criterio de plena ocupación de la jornada de trabajo, de todas aquellas tareas que, acordes con su categoría profesional, de forma programada establezca la línea de supervisión.

Categoría mínima: Oficial 1.ª PO.

Operador de 2.ª de Emisión.

Operador de 2.ª de Producción.

Operador de 2.ª de Servicios y Almacenamiento: Es el puesto de trabajo desempeñado por operarios a turno rotativo regular que, con pleno conocimiento de las instalaciones de Emisión, o Producción, o Servicios y Almacenamiento, se responsabilizan de las operaciones de puesta en marcha, conducción, parada, mantenimiento, reparación, registro y control de datos de los dispositivos de tales instalaciones y cumplimentación de los partes previstos con plena disponibilidad para desarrollar su cometido en las instalaciones de su especialidad, radicadas en un mismo centro de trabajo.

Categoría mínima: Oficial 1.ª PO.

Electricista Fábrica Barceloneta-Nivel B: Es el puesto de trabajo a turno rotativo regular desempeñado por operarios que han alcanzado el grado completo de eficiencia en su especialidad para la reparación y mantenimiento de las instalaciones eléctricas, trabajando individualmente o en equipo según lo requiera la naturaleza de las funciones encomendadas. Igualmente será de aplicación lo previsto en el 2º párrafo de la descripción del de Electricista Fábricas Barcelona-Nivel C.

Categoría mínima: Oficial 1.ª PO.

Operario cierre-lector-Cobrador: Es el puesto de trabajo ocupado por personal, que con los conocimientos teóricos y la práctica precisa, efectúa visitas a los clientes morosos para cobrar los recibos atrasados y en su defecto cerrar o retirar el contador. Efectuará también lecturas de contadores, cuando se le indique de una forma explícita.

Categoría mínima: Oficial 1.ª PO.

Operador de 3.ª: Es el puesto de trabajo desempeñado por operarios a turno rotativo regular que no han adquirido pleno conocimiento y habilidad en el manejo de la totalidad de las instalaciones incluidas en alguna de las especialidades de Emisión, o Producción, o Servicios y Almacenamiento, y se responsabilizan de las operaciones de puesta en marcha, conducción, parada, mantenimiento, reparación, registro y control de datos de los dispositivos de parte de tales instalaciones, o colaboran en su conducción con los operadores de superior nivel con disponibilidad para desarrollar su cometido en las instalaciones por él conocidas, radicadas en un mismo centro de trabajo.

Categoría mínima: Oficial 2.ª PO.

Electricista Fábricas Barcelona-Nivel A: Es el puesto de trabajo desempeñado por operarios a turno rotativo regular que bajo las instrucciones de sus superiores, realizan los trabajos de mantenimiento y reparación de las instalaciones y equipos eléctricos existentes en Fábricas Barcelona.

Asimismo y con criterio de plena dedicación al trabajo, atenderán a todas aquellas tareas que dentro de su especialidad eléctrica les sean encomendadas por sus superiores jerárquicos, acordes a su categoría profesional.

Categoría mínima: Oficial 2.ª PO.

Secretario/a: Es el puesto desempeñado por personal que con pleno conocimiento y práctica de mecanografía y taquigrafía, colabora en el trabajo personal de un mando con categoría de Jefe de División o Superior, desarrollando los trabajos de toma de escritos al dictado, mecanografía, archivo, atención al teléfono y relaciones públicas, «planning» personal, organización de viajes, preparación de datos y gestiones diversas ajustando su jornada de trabajo a la del mando en cuestión, pudiendo en casos especiales ser más de uno los mandos atendidos.

Categoría mínima: Oficial 1.ª Admtva.

En el caso de que el puesto requiera pleno conocimiento escrito y hablado de algún idioma extranjero, la categoría mínima aumentará en un Grupo Salarial dentro del escalafón administrativo por cada idioma, sin exceder de dos.

Administrativo Atención Abonados: Es el puesto de trabajo que desempeñado por personal con los conocimientos teóricos-prácticos y los específicos del teleproceso, administración abonados y sistema tarifario, atiende al abonado real o potencial, directamente o por teléfono, en cuestiones de información, contratación, consultas, reclamaciones, cobro de recibos, etc., efectuando además los trabajos básicos de oficina propios de la Unidad, trabajando bajo la supervisión directa de personal de superior categoría o en centros aislados con una supervisión lejana, aunque siempre bajo procedimientos e instrucciones de actuación concretas.

Categoría mínima: Oficial 1.ª Admtva.

Administrativo Procesos de Gestión: Es el puesto de trabajo ocupado por personal que con los conocimientos teórico-prácticos precisos, efectúa con plena responsabilidad la ejecución y verificación de todas las tareas que constituyen el soporte administrativo, económico-contable y de gestión, ya sean mediante procesos manuales o mecanizados. Para ello realiza la elaboración de los documentos base, imputaciones, registro, verificaciones, valoraciones, cuadres y balances, elaboración de estadísticas e información de datos para confección de la nómina, efectuando, además, los trabajos básicos de oficina, propios de la Unidad. Trabajará bajo la supervisión de personal de superior categoría.

Categoría mínima: Oficial 1.ª Admtva.

Operador-Vigilante gasómetros esféricos: Es el puesto de trabajo ocupado por productores a turno rotativo regular encargados de realizar las maniobras necesarias para el servicio de Gasómetros Esféricos, de acuerdo con las instrucciones recibidas atendiendo al mantenimiento y limpieza de los elementos de la instalación, y al cumplimiento de los partes y hojas de servicio previstos.

Le corresponde asimismo la vigilancia del recinto y el control de entrada y salida de personal y materiales.

Categoría mínima: Especialista de 1.ª

Inspector de Red: Es el puesto de trabajo ocupado por aquellos productores que, bajo la supervisión de sus superiores realizan la vigilancia de los trabajos efectuados por la diferentes Entidades y Servicios Públicos, al objeto de que no dañen a la red o instalaciones de la empresa, cuidando de la correcta ejecución de las instrucciones señaladas, a los Encargados de obra y dando parte de las anomalías detectadas.

Categoría mínima: Capataz EP.

Vigilante/Portero: Es el puesto de trabajo ocupado por empleados con la función primordial de ejercer durante el día o la noche la vigilancia de recintos, instalaciones, centros, etc. y/o, en su caso, el control de entradas y salidas de personal y vehículos de la empresa o ajenos, así como la recepción de paquetería. Podrá también tener la misión de informar al público para hacerle llegar a las distintas dependencias de la empresa.

Categoría mínima: Subalterno.

Ordenanza: Es el puesto de trabajo desempeñado por personal que tiene por objeto el reparto de documentos y correspondencia dentro y fuera de las oficinas de la empresa, copia de documentos a prensa, fechar

y numerar éstos, franqueo de correspondencia, preparación y distribución de paquetes, hacer recados, orientar al público en los locales de la empresa, así como cualquier otro trabajo secundario análogo a los especificados, sin que sea de su incumbencia lo relacionado con la limpieza en general. Podrán encomendárseles pequeñas gestiones en domicilio o de relaciones públicas, así como funciones correspondientes al puesto de vigilante/ portero, en suplencia de aquéllos o turnos de guardia.

Categoría mínima: Subalterno.

ANEXO II

Artículos y anexos de aplicación exclusiva en ámbito Madrid

Artículo 1. *Objeto.*

Sin contenido.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Sin contenido.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Sin contenido.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

Sin contenido.

Artículo 5. *Tramitación del Convenio.*

Sin contenido.

Artículo 6. *Sustitución de condiciones.*

Sin contenido.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

1. La organización, control y dirección del trabajo, de acuerdo con lo establecido en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa.

En tal sentido, establecerá la estructura organizativa más adecuada que se manifiesta mediante el organigrama, como representación formal de la ordenación de actividades, que incluirá los puestos y sus bandas retributivas de referencia, de acuerdo con lo establecido en el Convenio. La potestad organizativa de la empresa se ejercerá respetando los derechos reconocidos a los trabajadores en el Convenio y normas vigentes en la Empresa y, en especial, los reconocidos a los Representantes de los Trabajadores referidos a negociación de condiciones de trabajo colectivas.

El Comité Intercentros tendrá derecho a ser informado anualmente del organigrama al que se refiere el párrafo anterior.

2. Las partes acuerdan el acatamiento, en el marco de relaciones laborales pactado, de los principios y normas establecidos en la legislación vigente, y comprometen su colaboración en cuantas mejoras en sistemas y métodos de prestación del trabajo puedan implantarse para alcanzar un oportuno desarrollo tecnológico y de calidad de servicio.

3. Se establecen como principios de general aplicación, el trabajo en equipo y la colaboración, la delegación y participación, y el desarrollo profesional y humano de todos los trabajadores de «Gas Natural SDG, Sociedad Anónima», dedicando especial atención a la formación y preparación del personal, para el desarrollo de sus cometidos con eficacia y seguridad.

Artículo 8. *Garantías en el empleo.*

Se establece el principio de consulta y colaboración con los Representantes de los trabajadores, bajo las siguientes reglas:

a) Sin contenido.

b) Se comunicará al Comité Intercentros, con carácter previo, la amortización individual de cada vacante, incluidos los supuestos de excedencia, quedando ambas partes comprometidas a intentar llegar a un acuerdo.

c) Se comunicará al Comité Intercentros, con carácter previo, la renovación o no de los contratos de duración determinada o su conversión en indefinidos. La comunicación será motivada, teniendo el Comité un plazo de siete días para su contestación.

d) Se establece el derecho prioritario de recolocación de aquellos trabajadores que en algún momento pudieran verse afectados por situaciones de reestructuración interna por razones probadas económicas, organizativas, productivas o técnicas, según el procedimiento establecido para modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que se establece en el artículo 9 de este Convenio Colectivo. Este derecho a la recolocación sólo podrá ser excepcionado por causa de fuerza mayor. Para hacer eficaz el derecho de recolocación las partes podrán acordar, si así lo estiman, medidas de jubilación anticipada.

e) Se conviene que la empresa informará con carácter previo al Comité Intercentros de los planes previstos de contratación, puestos de trabajo a cubrir y modalidades contractuales a utilizar para que las plantillas de cada unidad sean las adecuadas para atender normalmente el trabajo y en todo caso las necesarias y suficientes para cubrir las bajas que se produzcan de acuerdo con un nivel normal de absentismo por motivos de enfermedad, permisos y reducción de horas extraordinarias.

f) Se garantiza a toda persona, con independencia del tipo de contrato que tenga suscrito con la empresa, la percepción del salario correspondiente al nivel salarial/profesional del puesto de trabajo que desempeña, según se especifica en el presente Convenio, así como todos y cada uno de los derechos específicos del Convenio y demás normas vigentes en «Gas Natural, SDG, Sociedad Anónima» (Madrid), no pudiendo ser discriminados por razón de sexo, edad, contrato de trabajo, afiliación política, sindical o creencias personales.

Artículo 9. *Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.*

1. Modificaciones sustanciales individuales.

Las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo individuales que afecten a un trabajador se comunicarán al Comité Intercentros previamente a su ejecución.

La comunicación a la que se refiere el artículo 41.3 del Estatuto de los Trabajadores, al trabajador afectado y al Comité, se realizará con una antelación mínima de cuarenta días naturales a la fecha de efectividad.

El Comité podrá designar un representante al objeto de intentar acordar con la empresa las modificaciones necesarias.

2. Modificaciones sustanciales colectivas.

a) A los efectos previstos en los apartados siguientes de este artículo, se entiende por modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo las que afecten a más de un trabajador por la misma causa o razón de la actuación empresarial, ya sean por su origen condiciones colectivas o no.

b) Las condiciones de trabajo que se consideran sustanciales o esenciales, así como las causas o razones de la actuación empresarial, son las previstas en el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores. Concretamente, se entiende que son condiciones esenciales las medidas que afecten, entre otras, a las siguientes materias: Jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistemas de trabajo y rendimiento y funciones, cuando exceda de la movilidad funcional regulada en este Convenio.

c) Se establece la comunicación previa al Comité Intercentros, emitiendo informe motivado de las causas y condiciones de los cambios, que incluirá el plan de formación, capacitación y adaptación necesarios.

Dentro del Comité Intercentros se nombrará una Comisión de tres personas que, junto con seis de la empresa, y otras tres en representación de los trabajadores afectados por los cambios de funciones, elegidos por ellos o bien confiriendo expresamente su representación por delegación en la Comisión del Comité Intercentros citada, emitirán informe motivado de modificación estructural por los cambios y en él se tendrán en cuenta, aparte de las circunstancias específicas concurrentes, los criterios generales sobre solicitudes voluntarias de los trabajadores a cambiar y prioridad de los mismos por circunstancias de antigüedad, categoría, capacitación y posible disminución de capacidad psicofísica. Este paso será obligatorio y previo a cualquier otra actuación reglamentaria y se instrumentará según los plazos que se fijen por parte de la Comisión Tripartita, atendiendo a la complejidad de los casos de que se trate.

Queda fijado, no obstante, un plazo de quince días para la comunicación previa al Comité Intercentros por parte de la empresa, que se hará por escrito y contemplará necesariamente cuantos requisitos se definen en los párrafos precedentes, estableciéndose otro plazo de siete días para la contestación al mismo.

d) La Comisión tendrá por objeto alcanzar un acuerdo entre las partes, mediante la negociación de buena fe, que versará sobre las medidas a adoptar al efecto de conseguir la menor alteración posible en las condiciones de trabajo de carácter esencial.

En el caso de no alcanzarse un acuerdo, la empresa notificará al Comité Intercentros las medidas a adoptar. Dichas medidas quedarán en suspenso si el Comité Intercentros presenta demanda de conflicto colectivo, y hasta la resolución de ésta, siempre que no exceda de dos meses desde su presentación.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 10. *Clasificación profesional.*

1. Desde los niveles de acceso al nivel salarial 12, se establecen cuatro grupos profesionales: Grupo técnico, grupo comercial, grupo administrativo y grupo operario, como principio básico de clasificación profesional de los trabajadores de «Gas Natural SDG, Sociedad Anónima», incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio.

2. En el nivel salarial 13, los grupos profesionales se reducen a dos: Grupo técnico de gestión y grupo técnico operativo.

3. La realización de unas determinadas funciones profesionales con carácter principal determinará la clasificación de los trabajadores en un grupo profesional concreto.

4. Cada grupo profesional estará, a su vez, subdividido en tres subgrupos: De entrada, general y de alta cualificación, relativos a la cualificación global, amplitud de funciones y posición en el entorno de trabajo. Estos factores determinan la inclusión de los trabajadores en los subgrupos profesionales.

Artículo 11. *Descripción de grupos profesionales.*

1. Se establecen, en función del contenido general de la prestación, los siguientes grupos profesionales, para los niveles de entrada y hasta el nivel salarial 12 inclusive:

Técnico: Los trabajadores encuadrados en este grupo profesional desempeñan funciones de gestión técnica de empresa, o funciones técnicas propias de la industria del gas, incluido el control de operaciones, con especialización y autonomía.

Comercial: Los trabajadores encuadrados en este grupo profesional desempeñan funciones de atención comercial, información, promoción, venta y otras análogas, respecto a aparatos, servicios, etc. propias de la actividad comercial de la empresa.

Administrativo: Los trabajadores encuadrados en este grupo profesional desempeñan las funciones administrativas, contables u otras análogas.

Operario: Los trabajadores encuadrados en este grupo profesional desempeñan funciones propias de un oficio o tarea, relacionadas con instalaciones fabriles, redes de distribución y sus elementos de regulación y control, instalaciones receptoras de clientes, ya sean comunes o individuales, así como funciones de apoyo a otras unidades de la empresa, ya sean relacionadas con clientes, almacenes, gestiones burocráticas, mantenimiento de instalaciones generales, etcétera.

2. En el nivel salarial 13, los grupos profesionales serán dos:

Técnico de gestión: Incluye todas las funciones habituales de gestión de empresa, referidas a actividades comerciales, técnicas o administrativas.

Técnico operativo: Incluye todas las funciones técnicas y operativas, propias de la industria del gas.

Por el carácter principal que tiene la función comercial en la Empresa, en este grupo podrán desarrollarse, complementariamente, funciones comerciales de promoción de productos y servicios y de atención al cliente.

Artículo 12. *Subgrupos profesionales.*

1. Para cada grupo profesional se establecen tres subgrupos, en función de los criterios que seguidamente se describen. Dentro de cada subgrupo rige el principio de multifunción o polivalencia.

a) Subgrupo de entrada: Corresponde a los niveles salariales inferiores de la tabla salarial, que se aplicarán, durante los tres primeros años, al personal de nuevo ingreso que acceda a la Empresa en los puestos básicos de los distintos grupos profesionales.

El paso de un nivel salarial al siguiente se producirá de forma automática cada año de actividad laboral y el paso al subgrupo general se producirá, automáticamente, al finalizar el tercer año, en las condiciones de formación previstas en el Programa de Desarrollo Profesional regulado en este Convenio.

Titulación/aptitudes profesionales: La consideración de la capacitación profesional de este subgrupo será la de prácticas, considerando que durante los tres años que permanece en este nivel está completando la formación necesaria para desarrollar plenamente las funciones del Subgrupo General.

La titulación máxima requerida por la Empresa para acceder a través de este subgrupo será el nivel académico de FPII (hasta módulo III) o titulación profesional equivalente.

b) Subgrupo general: Se corresponde con el desempeño pleno del puesto de trabajo.

La promoción desde un nivel salarial a otro superior se realizará en los términos y condiciones previstos en el Convenio, así como el acceso al subgrupo de alta cualificación.

Titulación/aptitudes profesionales: Formación a nivel FPI, FPII, BUP o experiencia profesional equivalente.

c) Subgrupo de alta cualificación: Lo constituyen los niveles superiores de la tabla salarial y está relacionado con la alta especialización, amplitud de funciones y/o coordinación de equipos de trabajo.

La promoción dentro del subgrupo se rige por lo previsto en el programa de desarrollo profesional.

Titulación/aptitudes profesionales: Formación a nivel de maestro industrial, titulación académica equivalente en cada grupo, estudios específicos de la especialidad requerida en cada caso o experiencia profesional equivalente.

En el artículo 23,1 del presente Convenio, se recoge la estructura de la clasificación profesional con los grupos, subgrupos y niveles salariales a ellos asignados.

2. (sin contenido).

CAPÍTULO IV

Movilidad funcional

Artículo 13. *Movilidad funcional.*

1. La prestación de cada trabajador quedará delimitada por su grupo profesional y se articula conforme a las siguientes reglas:

a) Cambio de puesto de trabajo a otro de banda retributiva cuyos niveles salariales comprendan el nivel salarial del trabajador.

En el caso de producirse una vacante, por nueva creación, rotación o baja del titular, la Dirección podrá asignar a ella a cualquier trabajador que pertenezca al mismo grupo profesional, siempre que no implique modificación sustancial de sus condiciones de trabajo.

Existiendo modificación de condiciones sustanciales de trabajo será precisa la conformidad del trabajador o, en su defecto, la tramitación establecida en el artículo 9 del presente Convenio.

b) Cambio de puesto de trabajo a otro de banda retributiva cuyo nivel salarial superior sea inferior al nivel salarial del trabajador.

La empresa podrá asignar a un trabajador del mismo grupo profesional, por el tiempo mínimo e imprescindible y sólo por necesidades perentorias e imprevisibles, para ocupar un puesto cuya retribución sea inferior a su nivel salarial, respetando en todo caso la retribución íntegra en todos sus conceptos que el empleado viniera percibiendo. Esta situación se comunicará por la empresa al Comité Intercentros.

El párrafo anterior no es aplicable a los supuestos en los que el trabajador haya superado la banda retributiva de su puesto al obtener niveles salariales superiores por acciones del Programa de Desarrollo Profesional.

c) Cambio de puesto de trabajo a otro de banda retributiva cuyo nivel salarial inferior sea superior al nivel salarial del trabajador.

La Empresa podrá asignar a un trabajador del mismo grupo profesional a otro puesto de trabajo cuya banda retributiva sea superior al nivel salarial del trabajador.

El trabajador tendrá derecho en ese caso a percibir, exclusivamente mientras dure esa situación, la remuneración correspondiente al nivel salarial más bajo de la banda retributiva que tenga el puesto.

Si esta situación perdurase seis meses continuados y ocho meses en períodos alternos durante dos años, el trabajador consolidará de forma automática el nivel salarial más bajo de la mencionada banda retributiva.

La empresa notificará inmediatamente la asignación a la Comisión de Desarrollo para promover las acciones de Desarrollo profesional que procedan, si así se estima.

2. Entre grupos profesionales: La movilidad entre grupos profesionales se considera que supera la movilidad funcional establecida en el

Convenio Colectivo, considerándose modificación sustancial de condiciones de trabajo.

3. Traslados voluntarios: Los trabajadores podrán solicitar, por escrito, el traslado a otro puesto de trabajo cuya banda retributiva englobe el nivel salarial del trabajador.

La empresa, en base a sus necesidades organizativas y a la adecuación del trabajador al puesto solicitado, decidirá sobre su concesión o denegación.

Las peticiones de traslado que se pudieran originar por vacantes anunciadas dentro del Programa de Desarrollo Profesional, se resolverán en el seno de la Comisión de Desarrollo.

4. Cambio de residencia motivado por movilidad funcional: A los efectos previstos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende que se produce cambio de residencia del trabajador cuándo éste, en virtud de lo regulado en el presente artículo 13, sea trasladado a un centro de trabajo distante más de 30 kilómetros del suyo de origen.

5. Movilidad funcional en puestos con remuneración por objetivos comerciales: Sin perjuicio de la movilidad funcional de carácter general y no obstante lo establecido en el número 2 anterior, cuando un trabajador adscrito al régimen de incentivos comerciales no supere, durante tres años consecutivos, el nivel del 70% de consecución de los objetivos establecidos, podrá ser adscrito a otro puesto, preferentemente dentro de su grupo profesional, que se ajuste a su nivel de experiencia y conocimientos, manteniéndose el nivel salarial que tenga en ese momento.

La movilidad funcional por esta causa no podrá realizarse cuando se compruebe que la falta de superación del 70% de los objetivos no es imputable a la actuación profesional del empleado.

La aplicación de lo dispuesto en el presente artículo se tratará en la Comisión de Desarrollo Profesional que analizará, sobre los trabajadores afectados, su nivel de consecución de objetivos y las causas estimadas que han ocasionado el incumplimiento.

Dicha Comisión emitirá una propuesta de actuación, de carácter no vinculante, a la Dirección de la empresa.

CAPÍTULO V

Desarrollo profesional

Artículo 14. *Desarrollo profesional.*

1. El régimen de ascensos y carrera profesional que se establece en el Convenio Colectivo corresponde a la necesidad de capacitación profesional de los trabajadores que exige el desarrollo de la organización. Se fundamenta en los principios básicos de aptitud, capacidad y práctica en el desempeño de las funciones de cada grupo profesional, y en el de la adecuación al puesto de trabajo en que se desarrolla la actividad. Tales exigencias tienen especial significación en los niveles de alta cualificación, por la confianza que requiere la gestión que tienen delegada y por la responsabilidad que supone la supervisión y administración de los recursos que se les asignan.

2. Bajo estos principios, existen dos vías o sistemas de carrera profesional:

a) La promoción o capacitación dentro del mismo subgrupo profesional.

b) La cobertura de vacantes en el mismo o en diferente grupo profesional al que se encuentre encuadrado el trabajador.

3. El Programa de Desarrollo Profesional tiene como objetivo favorecer y estimular la promoción profesional a través del propio trabajo, respetando los derechos profesionales del trabajador y tratando de lograr:

Un mayor desarrollo y competencia profesional en el puesto de trabajo, a fin de responder a la naturaleza cambiante de la propia organización.

Una mayor motivación profesional y laboral a través de un desarrollo profesional y promoción económica.

4. Consecuentemente con lo expuesto:

a) Las acciones de promoción o capacitación dentro del mismo subgrupo profesional, no conllevarán necesariamente el cambio de puesto de trabajo.

b) Las coberturas de puestos vacantes se realizarán primero por movilidad funcional y, en su defecto, por acciones del Programa de Desarrollo previstas para este fin.

c)

c.1) Cuando se trate de cobertura de vacantes por acciones de desarrollo profesional, se realizará primero el proceso de cobertura interna.

Si no se pudiera cubrir la vacante internamente, la empresa podrá realizar la cobertura externa.

Estos sistemas podrán simultanearse en una misma convocatoria, pero se resolverá siempre en el orden expuesto.

c.2) Si el proceso de cobertura de una vacante diera lugar a vacantes sucesivas, cuya cobertura pudiera alterar el normal funcionamiento de las unidades, podrá la empresa interrumpir el proceso en cualquier momento mediante contratación externa.

En este caso, el nivel salarial que teóricamente se hubiera podido cubrir por proceso interno se considerará a efectos de acciones de capacitación y la Comisión de Desarrollo lo integrará dentro del Programa más inmediato posible.

c.3) La cobertura externa, en el supuesto de agotamiento de los sistemas internos sin cubrirse la plaza, se realizará al menos por el nivel salarial mínimo que tenga la banda retributiva del puesto.

En los casos en que el nivel salarial inferior de la banda retributiva que tiene el puesto, se corresponda con el nivel mínimo del subgrupo general, la contratación externa podrá realizarla la Empresa por el subgrupo de entrada.

Artículo 15. *Programa y comisión de desarrollo profesional.*

1. El Programa de Desarrollo Profesional regula y da cauce al derecho de los trabajadores a la promoción profesional y está destinado al conjunto de los trabajadores incluidos en el ámbito del Convenio.

2. La empresa elaborará anualmente un proyecto de programa sobre la base de sus necesidades organizativas y disponibilidad presupuestaria.

3. Se constituye una Comisión de Desarrollo, compuesta por cuatro miembros designados por la Empresa e igual número nombrados por el Comité Intercentros, a la que corresponden las siguientes competencias:

a) Debatir, con carácter previo a su aprobación por la empresa, sobre el proyecto de acciones y contenido previstas dentro del programa anual y su distribución por grupos y subgrupos profesionales.

b) Desarrollar el diseño de las acciones en cuanto a requisitos, fases, programas básicos de formación, tratamiento económico de las mismas, seguimiento del programa y de las acciones y evaluación final del programa.

c) Comprobar que el cumplimiento de las distintas acciones se ajusta a lo acordado por las partes y a la programación previa realizada en cada caso.

d) Analizar y proponer soluciones a la empresa sobre las cuestiones que pudieran suscitarse en aplicación de las distintas acciones y sobre posibles mejoras en el desarrollo del sistema.

e) Realizar propuestas encaminadas a favorecer el desarrollo del sistema.

f) Velar por la no discriminación del trabajador para su acceso al sistema o por su pertenencia al mismo.

4. Metodología del Programa de Desarrollo Profesional. El Programa de Desarrollo Profesional se regirá por las siguientes normas de procedimiento:

4.1 Aprobación. La aprobación del Programa de Desarrollo Profesional deberá realizarse dentro del primer trimestre de cada año natural. El documento mediante el que se da publicidad al Programa, deberá constar de:

a) Una previsión de acciones de desarrollo profesional y de calendario.

b) El tratamiento económico de cada acción, que quedará referenciado a un nivel salarial concreto como norma general o, excepcionalmente, a una cantidad de pesetas, que se percibe en el valor medio de dos niveles salariales, y que se denominará Complemento de Desarrollo Profesional del trabajador. En este caso, cuando el empleado, por superación de dos acciones del Programa, alcance el valor del nivel salarial siguiente, consolidará éste de forma automática.

c) El carácter de oferta genérica, para un nivel salarial del Grupo Profesional sin referencia a un puesto de trabajo concreto o, en su caso, específica, relativa a la mejora en el contenido y/o desempeño de un puesto determinado. En el caso de oferta genérica, sólo se podrán presentar, como máximo, los trabajadores con tres niveles inferiores al convocado, quedando determinado en todo caso el número de niveles máximo en cada convocatoria.

d) Contenido de la acción. En la elaboración de cada acción del Programa se tendrá en cuenta su objetivo de formación progresiva y/o adaptación a las nuevas funciones del puesto, potenciando las competencias y aportación del individuo.

En este sentido, las acciones podrán incluir, en el transcurso del período en que se desarrollan:

Contenidos teóricos desarrollados por monitores con asistencia a cursos.

Contenidos teóricos de estudio individual, con tutoría.

Aplicaciones teórico prácticas de las funciones a desarrollar.

4.2 Selección de participantes.

a) El personal incluido en el Subgrupo de Entrada sólo podrá participar en las acciones de desarrollo previstas expresamente en el presente Convenio Colectivo.

b) La inclusión para el trabajador será voluntaria, solicitando el trabajador a la Dirección de Personal su participación en el Programa.

c) En la aprobación del Programa se establecerán los requisitos a cumplir por los trabajadores para su inscripción en cada acción: Grupo profesional, nivel salarial, formación mínima exigida, experiencia, etc.

d) La Comisión de Desarrollo valorará las solicitudes, analizando el cumplimiento de los requisitos y comunicará el resultado de la selección a los afectados.

Cuando se estime necesario para garantizar el mejor desarrollo de la acción, podrá establecerse un número máximo de participantes, en cuyo caso se preverá el sistema de selección correspondiente.

e) Cuando la oferta se encuentre referida a puestos cuya misión principal sea la atención a clientes, atención telefónica, comercial, o en los que no sean necesarios o determinantes únicamente los conocimientos teórico-prácticos para el desempeño de las funciones a desarrollar, sino otras características personales que permitan pronosticar una adaptación y desempeño adecuados, se realizarán, con carácter previo, pruebas psicotécnicas y de personalidad, de carácter eliminatorio, con el fin de garantizar la existencia de las características personales adecuadas a los perfiles de los puestos de tal naturaleza.

En los puestos encuadrados en los subgrupos de Alta Cualificación, podrán establecerse pruebas de selección similares.

4.3 Evaluación.

a) Durante el desarrollo de las acciones se realizarán las evaluaciones pertinentes para asegurar el control del progreso de los participantes.

Estas evaluaciones y la final corresponderán a un Tribunal, cuyos miembros estarán designados por la Comisión de Desarrollo.

Los miembros del Tribunal deberán observar la más estricta reserva sobre las evaluaciones y resultados.

En el caso de puestos que estén encuadrados en el Subgrupo de alta cualificación y tengan responsabilidad de mando, confidencialidad o confianza especial de la Empresa, la evaluación corresponderá a ésta.

La determinación concreta sobre qué puestos reunen alguna de estas circunstancias, se realizará en la Comisión de Desarrollo.

b) Si dos o más participantes obtuvieran puntuaciones finales iguales, prevalecerá el criterio de mayor antigüedad, siempre que se hayan alcanzado los niveles mínimos de puntuación establecidos previamente por el Tribunal.

4.4 Resultados.

a) La empresa hará público el resultado de las diferentes acciones del Programa, aplicando el tratamiento económico previsto en la convocatoria desde esa misma fecha.

b) No obstante, se establece un período de prueba de tres meses durante el cual la percepción económica y/o el desempeño del nuevo puesto tendrán carácter provisional.

CAPÍTULO VI

Régimen de trabajo

Artículo 16. *Jornada Laboral.*

1. Se establece una jornada laboral anual de mil novecientas horas (incluidas vacaciones).

2. Con carácter general, el tiempo de trabajo diario de todos los empleados se establece en siete horas y cuarenta y cinco minutos de lunes a viernes, excepto en aquellos turnos en los que la atención continua del servicio en mañana, tarde y noche exija períodos de ocho horas de jornada diaria.

3. El horario establecido en el Convenio Colectivo para las diferentes jornadas, así como los horarios y sistemas de rotación y libranzas de los Servicios en régimen de turnos regulados por Acuerdos Colectivos específicos, sólo podrán modificarse por acuerdo entre la Representación de la empresa y de los trabajadores, cuando existan razones técnicas, organizativas, económicas o de producción.

4. Ajuste de calendario anual: La jornada de trabajo anual de mil novecientas horas, incluidas vacaciones, dividida entre el tiempo de trabajo diario general de siete horas y cuarenta y cinco minutos, ofrece un resultado de 245 días de trabajo anual de lunes a viernes.

Los días que fuera preciso librar por ajuste de calendario quedarán establecidos en el calendario anual con los siguientes criterios:

En el calendario anual se establecerán las fechas de posible libranza en número superior al de días a librar.

Como criterio de preferencia se fijarán los días 24 y 31 de diciembre y los puentes posibles.

Se disfrutarán los días libres distribuyendo al personal entre las fechas señaladas para ello, respetando las necesidades del servicio. En cualquier caso se garantizará la presencia del 50 por 100 de la plantilla de cada unidad, como mínimo, en los días señalados.

En las jornadas en régimen de turnos de ocho horas, el ajuste y la fijación de días libres se realizarán según lo establecido en los Calendarios de turnos o acuerdos colectivos de aplicación.

5. Reducción de jornada: Cualquier trabajador de la empresa, además de lo previsto en la legislación vigente, podrá solicitar una reducción del 50 por 100 de su jornada laboral por un período de tiempo no inferior a seis meses.

La concesión de la solicitud vendrá determinada por las necesidades del servicio, de la organización del trabajo o del proceso productivo.

La reducción de jornada conlleva la reducción proporcional en el mismo porcentaje de las retribuciones, en la cotización a la Seguridad Social y en los beneficios sociales.

Artículo 17. *Tipos de jornada.*

1. Jornada continuada: Es aquella en la que la prestación del trabajo diario se realiza de forma continua, salvo el descanso de quince minutos establecido en la ley, que se computa como trabajo efectivo.

Horario de jornada continuada:

De siete horas cuarenta y cinco minutos a quince horas treinta minutos, de lunes a viernes.

Sobre el horario se podrá aplicar una flexibilidad de quince minutos en la entrada y de quince minutos en la salida. En cualquier caso el ciclo de recuperación se cerrará semanalmente.

2. Jornada partida:

a) La jornada partida es aquella en que la prestación del trabajo diario se realiza de lunes a viernes, con una interrupción para comida de una hora como mínimo y una hora y media como máximo, aplicando el exceso de la hora a partir de la hora de salida. En ningún caso la hora de salida podrá ser anterior a las diecisiete horas treinta minutos.

La realización o no de esta jornada, no limitará ninguno de los derechos regulados en el presente convenio a cualquier trabajador, y en concreto, traslados voluntarios, desarrollo profesional, la imposibilidad de traslado forzoso y cualquier otro derecho que directa o indirectamente pueda ser afectado.

Lo anterior sin perjuicio de lo establecido en el párrafo c de este artículo.

b) Hasta el nivel salarial 12 inclusive, la jornada podrá ser partida mediante acuerdo expreso entre la empresa y cualquier trabajador. La iniciativa en la solicitud podrá corresponder a cualquiera de las partes. En todo caso constará por escrito la solicitud del trabajador dirigida a la Dirección de Personal y en su caso la libre aceptación de la empresa, la cual informará al Comité Intercentros sobre las solicitudes de jornada partida que reciba, así como de las que acepte.

Una vez aceptada la jornada partida por un período mínimo de un año natural, el trabajador podrá optar por volver a realizar la jornada continuada, siempre que lo solicite expresamente con una antelación mínima de seis meses.

c) En el nivel salarial 13, la jornada de trabajo será necesariamente en régimen de jornada partida, salvo que para el puesto de trabajo de que se trate se establezca un régimen de turnos.

d) Horario de jornada partida:

Entrada: Entre las ocho horas cuarenta y cinco minutos y las nueve horas quince minutos.

Salida: Entre las diecisiete horas treinta minutos y las dieciocho horas.

En el período comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, los trabajadores con jornada partida realizarán el horario de jornada continuada.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, se podrá realizar jornada partida en periodo de verano mediando acuerdo expreso entre el trabajador interesado y la empresa y causas objetivas que lo justifiquen.

Las causas objetivas citadas sólo pueden referirse bien a la concurrencia de situaciones o circunstancias imprevistas, que alteren excepcionalmente el ritmo habitual del trabajo, o bien a la adscripción del trabajador a determinadas unidades o puestos que requieran mantener habitualmente el horario de tardes para su eficaz desempeño: En mantenimiento de edificios, conductores o secretarias de dirección. Otros puestos que puedan plantearse se tratarán en la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio, donde la empresa deberá acreditar las causas objetivas de que se traten.

En cualquier caso, se requerirá la libre aceptación del trabajador.

La empresa informará al Comité Intercentros de los trabajadores que hayan convenido extender la jornada partida al período de verano, con carácter previo al inicio de su realización.

3. Jornada flexible de equipos comerciales: La jornada flexible de los equipos comerciales es aquella que se realiza normalmente de lunes a viernes para adaptarse a las acciones comerciales necesarias en la captación de clientes en el mercado y se caracteriza por lo siguiente:

La jornada diaria de trabajo se realizará en horario flexible, con una banda de coincidencia de obligado cumplimiento, de lunes a viernes, de nueve a catorce horas.

El resto de la jornada diaria se realizará por el trabajador en régimen de autoadministración, por razón de adecuación a las exigencias del mercado y efectivo cumplimiento de los objetivos marcados. Como excepción a la autoadministración, en este horario se podrá establecer por la empresa la asistencia de los técnicos y comerciales a ferias o exposiciones, con un máximo de dos al año. La designación de las personas concretas se realizará por zona geográfica de actuación.

En el cómputo de horas trabajadas se entiende incluido el tiempo de desplazamiento efectivo a las zonas de actuación.

La jornada diaria en régimen de autoadministración se cerrará en cómputo mensual.

4. Jornada a turnos.

1. Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

Se distinguen varios tipos de turnos:

a) Turno Total Rotativo Regular (T.T.R.R.): Se incluye en este tipo de turno a todo el personal que durante los 365 días del año ocupe puestos de trabajo en los que se guarde una rotación de mañana, tarde y noche de una manera regular, durante todos los días del año sean o no festivos.

b) Turno Parcial Simple (T.P.S.): Se incluye en este tipo de turno a todo el personal que ocupe puestos de trabajo en los que se guarde una rotación de mañana y tarde en días laborables exclusivamente y durante todo el año.

c) Disponibilidad: Se establece un sistema de disponibilidad horaria para los equipos de Intervención Urgente en Turno Total, así como para los operarios de Intervención Urgente en Turno Parcial Simple, en las siguientes condiciones:

El sistema de disponibilidad horaria consiste en la prolongación obligatoria de la jornada laboral, en casos de fuerza mayor, con un límite diario y anual.

La disponibilidad tendrá una duración máxima de dos horas día sobre la jornada normal. El tiempo de prolongación en una misma jornada laboral que exceda a estas dos horas de disponibilidad, se considerará horas extraordinarias.

El máximo de horas de disponibilidad por trabajador será de 60 horas año.

2. Todos los trabajadores a turno, al finalizar el año, deberán tener saldadas las horas anuales de trabajo establecidas en Convenio, salvo en lo que se refiere a las horas extraordinarias realizadas.

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

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

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

6. Retén: Por necesidades de seguridad de las personas o instalaciones propias o de terceros y para garantizar la continuidad del suministro de gas, se establecen retenes de disponibilidad mensafónica para atender accidentes, siniestros o situaciones de emergencia. En ningún caso significará la atención de necesidades diferentes a las indicadas anteriormente.

Estos retenes podrán ser implantados, siempre que las necesidades del servicio lo requieran, semanalmente durante todo el año.

El nombramiento de las personas será preferentemente voluntario y rotativo.

Las personas en retén deberán estar localizables con los medios técnicos que la empresa ponga a su disposición (teléfono, mensáfonos, etc.) en un radio no superior a 40 km del centro de trabajo y con la disposición de presentarse en el lugar de la incidencia en el plazo más breve posible en caso de llamada (unos 30 minutos aproximadamente). Tanto los tiempos de presencia como los kilómetros podrán ampliarse si las necesidades del servicio lo permiten.

Artículo 18. *Horas extraordinarias.*

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

En cualquier caso, toda hora de trabajo efectivo que exceda de la jornada diaria de distribución anual regular o irregular pactada que corresponda a cada unidad de trabajo será retribuida como extraordinaria o, a elección del trabajador, se podrá compensar por tiempo de descanso con el mismo porcentaje de recargo con que se retribuyen tales horas.

2. Se considerarán horas extraordinarias de fuerza mayor de inexcusable y obligado cumplimiento, las trabajadas por alguna de las siguientes causas:

Actuaciones de emergencia por excesos de presión, entrada de agua, cortes de suministro, etc., en las redes de transporte y distribución y elementos auxiliares de las mismas, que no puedan ser atendidas por los equipos que se encuentran prestando servicio.

Reparación o previsión de siniestros, accidentes o averías que:

a) Pongan en riesgo la seguridad de las personas o de las instalaciones.

b) Originen perturbaciones o determinen un corte de suministro que no pueda ser atendido por los equipos que se encuentren prestando servicio.

Las motivadas por suplencias en puestos de trabajo a turno, por ausencia del titular cuando no exista preaviso de la falta al trabajo con un margen de veinticuatro horas.

Atención a clientes que presten servicios públicos o de primera necesidad, por problemas de suministro, cuando no puedan atenderse por los trabajadores que se encuentren en servicio.

3. El resto de horas extraordinarias que se realicen tendrán el carácter de las antiguamente denominadas Horas extraordinarias Estructurales

Estas horas extraordinarias serán con carácter general de realización voluntaria por el trabajador. Sólo serán de obligado cumplimiento en los casos en que sea preciso cubrir un puesto de trabajo a turnos que no pueda ser cubierto por correturnos y sin perjuicio de un análisis posterior de las causas que lo motivaron. También será de obligado cumplimiento las necesarias para finalizar trabajos programados cuya interrupción no sea posible sin causar perjuicios importantes. En este último caso la Comisión Mixta velará porque se den las causas que determinen la obligatoriedad y que éstas no sean de fuerza mayor.

Las horas extraordinarias de obligado cumplimiento serán compensadas como de fuerza mayor.

4. En todos los casos, y siguiendo el criterio de rotatividad, será designado el número imprescindible de trabajadores, debidamente cualificados, que permitan garantizar la debida adecuación del servicio a realizar.

En los casos de horas extraordinarias de fuerza mayor de inexcusable y obligado cumplimiento trabajadas en exceso sobre la jornada ordinaria de forma continuada e ininterrumpida se respetarán, salvo excepciones, una vez corregidas las causas que las motivaron, doce horas de descanso hasta la jornada siguiente.

En cualquier caso, la empresa facilitará al Comité Intercentros la información que sobre realización de horas extraordinarias determine en forma específica la normativa aplicable. Concretamente con carácter mensual

la representación de los trabajadores recibirá relación nominal de los empleados que han realizado horas extraordinarias, su número y calificación.

Artículo 19. *Asistencia y puntualidad.*

Sin contenido.

Artículo 20. *Vacaciones anuales reglamentarias.*

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

En cualquier caso se tendrá en cuenta:

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

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

c) Que exclusivamente, a efectos de vacaciones, se considerarán días laborables aquellos que son de trabajo efectivo según los calendarios establecidos (no se contabilizarán sábados libres y festivos).

d) Se procurará concentrar el período máximo de vacaciones en todas las unidades en los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Cuando por razones del servicio la empresa estime que ello no es posible en alguna unidad, deberá tenerse en cuenta la opinión del Comité Intercentros.

CAPÍTULO VII

Remuneracion del personal

Artículo 21. *Remuneración de Convenio. Principios Generales*

1. La remuneración total anual o salario de Convenio de cada trabajador, se compone de los siguientes conceptos:

a) Doce mensualidades ordinarias y tres extraordinarias de salario base.
b) Complementos personales.
c) Complementos de puesto de trabajo.
d) Complementos de cantidad o calidad del trabajo.
e) Complementos generales de Convenio.

2. Todos los valores que se indican se refieren a la jornada normal pactada. Para aquellos otros casos de jornada menor que la normal que existan o puedan producirse, los salarios señalados se reducirán proporcionalmente al número de horas trabajadas.

Artículo 22. *Normas de pago.*

1. El abono de salarios se realizará en el modelo de recibo de nómina que se incluye como anexo I al Convenio.
2. El pago de salarios se realizará mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente o libreta de ahorro que comunique el trabajador, por escrito, a la Dirección de Personal. La anotación bancaria que acredite la realización de la transferencia sustituye a la firma del recibo de nómina.
3. El pago de salarios se realizará mensualmente, según los siguientes criterios:

Los conceptos fijos se abonan en el propio mes en el que se han devengado.

Los conceptos variables (horas extraordinarias, pluses nocturnos, de sábados y festivos etc.) se abonan al mes siguiente a su realización.

En ambos casos, el pago efectivo de haberes se realizará aproximadamente cinco días antes de la finalización del mes de que se trate.

Artículo 23. *Salario base.*

Se considera salario base, exclusivamente, el nivel salarial que en cada momento tenga el trabajador de que se trate y, en su caso, el complemento de desarrollo profesional.

1. Nivel salarial.

Es el salario base de todos y cada uno de los trabajadores atendiendo a su grupo, subgrupo profesional y puesto de trabajo, establecido en valor anual bruto y que se especifica en las tablas siguientes (valor 31 de diciembre de 1999).

TABLA DE NIVELES SALARIALES-31 DE DICIEMBRE DE 1999

(Pesetas/año brutas)

Subgrupo profesional	Grupo profesional						Nivel salarial	Grupo profesional	
	Grupo Técnico de Gestión							Grupo Técnico Operario	
	Pesetas			Euros				Pesetas	Euros
	3.883.208			23.338,08			13	3.883.208	23.338,08
Alta cualificación	Grupo técnico		Grupo comercial		Grupo administrativo			Grupo operario	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros		Pesetas	Euros
	3.718.654	22.349,11	3.718.654	22.349,11	3.718.654	22.349,11	12	3.718.654	22.349,11
	3.545.647	21.309,34	3.545.647	21.309,34	3.545.647	21.309,34	11	3.545.647	21.309,34
	3.364.006	20.217,67	3.364.006	20.217,67	3.364.006	20.217,67	10	3.364.006	20.217,67
General	3.184.191	19.136,99	3.184.191	19.136,99	3.184.191	19.136,99	9	3.184.191	19.136,99
	3.018.755	18.142,72	3.018.755	18.142,72	3.018.755	18.142,72	8	3.018.755	18.142,72
	2.968.444	17.840,35	2.968.444	17.840,35	2.968.444	17.840,35	7	2.968.444	17.840,35
	2.868.789	17.241,42	2.868.789	17.241,42	2.868.789	17.241,42	6	2.868.789	17.241,42
					2.771.049	16.654,00	5	2.771.049	17.241,42
					2.736.262	16.444,94	4	2.736.262	16.444,94
							3	2.692.784	16.183,63

Subgrupo profesional	Grupo profesional						Nivel salarial	Grupo profesional	
Entrada	2.771.049	16.654,00	2.771.049	16.654,00	2.692.784	16.183,63	Tercer año	2.656.639	15.966,40
	2.358.515	14.174,68	2.358.515	14.174,68	2.291.990	13.774,86	Segundo año	2.261.265	13.590,20
	2.077.750	12.487,28	2.077.750	12.487,28	2.019.051	12.134,50	Primer año	1.991.941	11.971,57

El nivel salarial se percibe en 15 pagas de igual importe, distribuidas en doce mensualidades ordinarias y tres pagas extraordinarias.

La primera paga extraordinaria se percibirá el día 15 de junio, proporcionalmente al número de días trabajados desde el 1 de enero al 30 de junio del año en curso.

La segunda paga extraordinaria se percibirá el día 15 de diciembre, proporcionalmente al número de días trabajados desde el 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.

La tercera paga extraordinaria, o paga de beneficios, se percibirá con la mensualidad de marzo y en proporción al número de días trabajados desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

2. Complemento de Desarrollo Profesional:

Se percibe entre el nivel salarial en que se encuentre el trabajador y el inmediato superior por superación de acciones establecidas en el Programa de Desarrollo Profesional, y en tanto el trabajador no consolide el nivel salarial superior, igualmente por superación de acciones del Programa de Desarrollo Profesional. Se percibe, al igual que el nivel salarial, en 15 pagas del mismo importe.

Artículo 24. *Complementos personales.*

1. Complemento personal de antigüedad.

La antigüedad se percibirá por cada tres años de trabajo efectivo al servicio de la Empresa (trienios).

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

El complemento personal de antigüedad se percibirá en quince mensualidades de igual importe, distribuidas en doce mensualidades ordinarias y tres extraordinarias.

Existen tres tipos de trienios, incompatibles entre sí:

a) Trienios por nivel salarial: El personal ingresado en la empresa hasta el 15 de diciembre de 1994, percibirá, en concepto de antigüedad, trienios correspondientes a su nivel salarial, según los siguientes valores anuales, por trienio y nivel:

Nivel salarial	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12 y 13
Valor trienio euros	387,61	394,65	400,28	416,09	432,20	440,34	467,11	496,20	525,58	553,56
Valor trienio pesetas	64.495	65.665	66.602	69.233	71.914	73.268	77.722	82.562	87.451	92.107

Todos los trienios estarán actualizados al nivel salarial que tenga el trabajador.

b) Trienios de valor único.—El personal ingresado en la Empresa desde el 15 de diciembre de 1994, percibirá, en concepto de antigüedad, por cada tres años de trabajo efectivo al servicio de la Empresa, un trienio por valor de 54.000 pesetas anuales (324,54 euros).

El sueldo base definido en el presente Convenio Colectivo y el complemento personal de antigüedad, forman el Salario Computable de los trabajadores sujetos al Convenio Colectivo a los efectos descritos en el Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones. La determinación de los conceptos que forman parte del salario computable sólo podrá realizarse por negociación colectiva.

c) Trienios personal de escisión de Enagás.—El personal que se incorporó en «Gas Natural SDG, Sociedad Anónima» ámbito Madrid, con motivo de la escisión de Enagás, en el Acuerdo de 14 de junio de 1999, percibirá en concepto de antigüedad por cada tres años de trabajo efectivo al servicio de la Empresa, un trienio de valor 66.912 pesetas anuales (402,14 euros).

2. Complementos personales especiales (ad personam).—Son aquéllos que tienen los trabajadores expresamente reconocidos a título individual o colectivo como consecuencia de la supresión o transformación de complementos salariales, establecida en Acuerdos Colectivos o Convenios.

Sin perjuicio de la regulación específica que puedan tener en el Acuerdo Colectivo o Convenio que los crea, se establecen las siguientes normas generales:

Se perciben en 12 mensualidades al año, de igual importe unitario, con cada una de las pagas ordinarias. No se percibe en pagas extraordinarias.

No son actualizables en su importe, pero no absorben los incrementos generales, de otros conceptos salariales, acordados en Convenio Colectivo.

En el caso de promoción económica, derivada de cobertura de vacantes por movilidad funcional, o de acciones del Programa de Desarrollo Profesional, se absorberá del complemento ad personam el incremento económico de la promoción.

El complemento ad personam del personal procedente de Enagás con motivo de la escisión de esta compañía de acuerdo con lo previsto en el Acuerdo de 14 de junio de 1999, creado para alcanzar la equivalencia global de su situación salarial en «Gas Natural SDG, Sociedad Anónima», con respecto a la que ostentaban en la Empresa de origen, tendrá carácter de no compensable ni absorbible por los incrementos generales de salario que se pacten en el futuro.

Por negociación colectiva podrá declararse su incompatibilidad con complementos salariales de puesto o de actividad, pero sólo en el importe del complemento ad personam, de tal modo que si el complemento de puesto o de actividad fuera de un importe superior en cómputo anual, o bien se percibirá la diferencia o bien se compensará totalmente el complemento personal.

Artículo 25. *Complementos de puesto de trabajo.*

Los complementos de puesto de trabajo retribuyen los requerimientos específicos del puesto de trabajo o de las circunstancias, lugar y tipo de jornada en que el mismo se desarrolla. En consecuencia, la percepción de los complementos cesará automáticamente con el cese de la actividad a la que es inherente.

1. Plus de Jornada Partida.—La realización de jornada partida en los términos previstos en el Convenio, se retribuye mediante el Plus de Jornada Partida, a percibir exclusivamente en nueve mensualidades (8 ordinarias del período en que se realiza esta jornada y abonándose en junio y septiembre la mitad del citado importe). No se percibe en pagas extraordinarias.

Este plus o complemento dejará de percibirse cuando el trabajador realice otro tipo de jornada.

Su valor mensual es el siguiente:

Nivel	Desde nivel de entrada 3.er año a nivel 13	Nivel entrada 2.º año	Nivel entrada 1.er año
Valor mensual en euros	167,97	142,77	125,97
Valor mensual en pesetas	27.949	23.755	20.960

2. Turno Total Rotativo Regular.—La realización del Turno Total Rotativo Regular en los términos previstos en el Convenio, se retribuye mediante el Plus del T.T.R.R. Se percibe en 15 mensualidades de igual importe, 12 ordinarias y tres extraordinarias, con valor mensual común para todos los niveles salariales de 37.903 pesetas (227,80 euros)

3. Plus de Turno Parcial Simple.—La realización de este turno en las condiciones previstas en el Convenio, se retribuye mediante el Plus del T.P.S. Se percibe en 15 mensualidades de igual importe (12 ordinarias y tres extraordinarias). Con carácter general, el valor mensual, común para todos los niveles es de 7.543 pesetas (45,33 euros).

Para el personal de Intervención Urgente, sujeto a la disponibilidad prevista en el artículo 17.4.E) de este Convenio, el valor mensual, común para todos los niveles será de 8.333 pesetas (50,08 euros).

4. Disponibilidad.—La disponibilidad horaria de los equipos de Intervención urgente en Turno Total y en Turno Parcial Simple, a la que se hace referencia en el artículo 17,4.E), será compensada con tiempos de descanso. Toda prolongación igual o inferior se considerará como hora completa; el resto, hasta completar las dos horas de disponibilidad se computará en tiempo real. La formula de cálculo de estas libranzas será la prevista en Convenio para la libranza de las horas extraordinarias de fuerza mayor.

5. Plus Nocturno.—De conformidad con lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores en sus números 1 (primer párrafo) y 2, el trabajo en horas nocturnas tendrá un incremento según se refleja en la siguiente tabla por niveles. Se percibirá en vacaciones en la media de los últimos seis meses. No se abona en pagas extraordinarias.

Se percibe por cada hora nocturna efectivamente trabajada, según la siguiente tabla (valor 31 de diciembre de 1999):

Plus nocturno

Nivel salarial	Entrada 1.er año	Entrada 2.º año	Entrada 3.er año	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12 y 13
Plus nocturno, valor hora (euros)	0,92	1,05	1,23	1,24	1,27	1,28	1,33	1,38	1,42	1,50	1,57	1,69	1,71
Plus nocturno, valor hora (pesetas)	153	174	204	207	211	213	221	229	236	249	262	281	284

6. Plus de Sábados y Festivos.—Se percibe exclusivamente por el personal que se encuentra en régimen de Turno Total Rotativo Regular, y sólo por cada sábado o festivo que no se libre en días de análogas circunstancias, respectivamente. Si coinciden en un sábado los dos conceptos del plus, se devengarán ambos. No se abona en vacaciones ni en pagas extraordinarias.

Se percibe en valor día, con un valor único para todos los niveles salariales de 3.272 pesetas (19,66 euros).

7. Plus de Guardia.—Se devengará exclusivamente por cada día trabajado en régimen de guardia (sin perjuicio del día de descanso reglamentario) por el personal designado previamente entre los componentes de los servicios. No se percibe en vacaciones ni en pagas extraordinarias.

El valor día, por niveles salariales, es el que se especifica en la siguiente tabla (valor 31 de diciembre de 1999):

Plus de guardia

Nivel salarial

	Entrada 1.er año	Entrada 2.º año	Entrada 3.er año	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12 y 13
Euros	12,63	14,32	16,85	17,10	17,41	17,67	18,36	19,07	19,44	20,61	21,90	23,19	24,42
Pesetas	2.101	2.382	2.803	2.846	2.897	2.940	3.055	3.173	3.234	3.430	3.644	3.859	4.064

8. Plus de Retén.—La realización del retén en los términos previstos en el artículo 17.7, se compensará con el plus de retén. Este plus tiene valor semanal de 25.725 pesetas (154,61 euros) en valores 31 de diciembre de 1999. El plus de retén no se percibe en vacaciones ni en pagas extraordinarias, al estar ya incluidos estos períodos en el precio pactado.

En caso de intervención efectiva del trabajador nombrado, el plus de retén incluye las dos primeras horas de trabajo por intervención, comenzando a contar desde el momento del aviso. Superadas estas horas el resto se perciben como horas extraordinarias de fuerza mayor.

9. Plus de Conducción de Vehículos.—Se abonará por día efectivo de trabajo a aquellos trabajadores que para el ejercicio normal de sus funciones fuera de los centros de trabajo, en actuaciones en la red de distribución de gas, plantas satélites o de asistencia técnica al cliente, tengan asignado un vehículo industrial de la empresa.

El personal que perciba el plus de conducción deberá estar capacitado para la conducción de vehículos con un peso máximo autorizado que no exceda de 3.500 kilogramos y ser declarado apto, previa solicitud, por los servicios técnicos de la Empresa, al superar las condiciones de conocimientos mecánicos, práctica de conducción, puesto de trabajo, etc., que se exijan según necesidades de cada servicio.

Este plus se percibe en vacaciones, en proporción a los seis meses anteriores de devengo. No se percibe en pagas extraordinarias.

El valor por día efectivo de trabajo, común para todos los niveles salariales es de 543 pesetas (3,26 euros).

9. Prima de Producción:

a) Se percibe por el personal de los Acuerdos Colectivos de Fábrica Norte y Asistencia Técnica a Clientes incluyendo también el plus de multifunción de los Acuerdos de mandos de Mantenimiento Contratado y Acuerdo Colectivo de operarios y mandos de Intervención Urgente y Explotación de la Red.

El importe de la prima de producción se establece en la siguiente tabla:

Nivel salarial	Desde nivel de entrada 3.er año a nivel 13	Nivel entrada 2.º año	Nivel entrada 1.er año
Valor mensual (euros)	22,57	19,89	16,93
Valor mensual (pesetas)	3.756	3.309	2.817

10. Quebranto de moneda.—El personal que realice funciones de cajero, en puestos de trabajo establecidos como tales por la Empresa, manejando dinero en metálico y respondiendo personalmente del cuadre diario de la Caja, percibirá en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 16.154 pesetas mensuales (97,09 euros), en las doce pagas ordinarias. No se percibe en pagas extraordinarias.

El personal que transitoriamente pueda suplir en sus funciones a un cajero, percibirá la parte proporcional del quebranto de moneda en relación a los días trabajados. En estos casos la responsabilidad económica máxima de dicho personal por descuadre de la caja, será el importe que perciba de quebranto de moneda.

Artículo 26. *Complementos por cantidad o calidad del trabajo.*

Son percepciones económicas de importe variable que reciben los trabajadores por razón de una mayor cantidad o calidad del trabajo realizado,

sobre un valor medio considerado normal, sin perjuicio de la regulación específica de las horas extraordinarias.

1. Incentivos.—La Empresa fijará anualmente los objetivos de los equipos técnico comerciales, comunicando por escrito a cada trabajador el número total que le corresponde, su ponderación y factores correctores por criterios generales y objetivos.

Una vez superados los objetivos mínimos se devengará el incentivo correspondiente, de acuerdo con las reglas e importes establecidos en el anexo 4 de este Convenio.

2. Horas extraordinarias.—Las horas extraordinarias, según lo dispuesto en el Convenio Colectivo, se retribuirán en dinero o se compensarán en descanso, con un recargo del setenta por ciento, en el caso de horas de fuerza mayor, o del cincuenta y cinco por ciento, en las estructurales y complementarias. Las horas realizadas en período nocturno y/o festivos, tendrán un recargo adicional del 25 por 100 en todos los casos.

Los recargos se aplicarán sobre el valor «hora base», cuya tabla por conceptos y niveles salariales se adjunta. La hora base se compone, exclusivamente, de los siguientes conceptos:

Valor hora general, más valor por cada trienio consolidado del trabajador de que se trate, más valor del turno parcial o total que, en su caso, realice el trabajador.

Cuando se trate de horas extraordinarias estructurales, la compensación se realizará en descanso, como norma general.

La compensación en dinero se realizará cuando cada trabajador individualmente lo solicite por escrito a la Dirección de Personal, que enviará copia del mismo a la Comisión de horas extraordinarias, del Comité Intercentros.

TABLAS DE COMPENSACIÓN EN DESCANSO DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Una hora extraordinaria de fuerza mayor equivale a una hora cuarenta y cinco minutos de descanso.

Una hora extraordinaria estructural equivale a una hora treinta y cinco minutos de descanso.

Una hora de fuerza mayor nocturna o festiva equivale a dos horas de descanso.

Una hora estructural nocturna o festiva equivale a una hora cuarenta y cinco minutos de descanso.

Cuando el trabajador alcance las setenta horas extraordinarias estructurales en el transcurso de un año, las sucesivas que realice, obligatoriamente se librarán con el mismo porcentaje de incremento ya indicado, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

TABLAS DE CONCEPTOS QUE CONFORMAN LA HORA BASE PARA EL CÁLCULO DE LA HORA EXTRAORDINARIA

Nivel salarial	Entrada 1.er año	Entrada 2.º año	Entrada 3.er año	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12 y 13
Hora general (euros)	6,25	6,25	6,25	7,36	7,48	7,58	7,87	8,17	8,31	8,80	9,35	9,88	10,39
Hora general (pesetas)	1.040	1.040	1.040	1.224	1.245	1.262	1.310	1.359	1.383	1.464	1.555	1.644	1.728
Antigüedad	31	31	31	35	36	36	38	39	40	42	45	48	50

El turno Parcial Simple se retribuye para todos los niveles con el valor común de 120 pesetas/hora (0,72 euros).

El turno Total Rotativo Regular se retribuye para todos los niveles con el valor común de 285 pesetas/hora (1,71 euros).

El valor hora de cada trienio reflejado en la tabla anterior se refiere al trienio por nivel salarial. En el caso del personal que perciba trienios de valor único, al precio de la hora general se le sumará 31 pesetas (0,18 euros) en concepto de antigüedad, por cada trienio.

3. Plus Normal de Prolongación de Jornada.—Se percibe por cada día en el que se realicen, por encargo de la Empresa, horas extraordinarias y hasta un máximo de cuatro horas (cuatro exclusive) o tres horas, en el caso de fuerza mayor (tres exclusive), sobre la jornada normal diaria y desde el primer momento. Su finalidad es compensar económicamente la comida que el trabajador vendrá obligado a realizar fuera de su domicilio.

En los supuestos de jornada continuada, según las necesidades del servicio, se podrá disponer que el trabajador interrumpa su jornada para comer, realizando posteriormente la jornada normal que reste y las horas extraordinarias necesarias, o sólo estas últimas.

El plus normal de prolongación de jornada no se percibe si el trabajador percibe en el mismo día algún tipo de dieta, vale de comida, o el plus especial de prolongación de jornada.

Su importe diario es de 1.040 pesetas (6,25 euros).

No se percibe en los días en los que no existe prolongación de jornada, ni en vacaciones, ni en pagas extraordinarias.

4. Plus Especial de Prolongación de Jornada.—Se percibe por cada día en el que se realicen cuatro o más horas extraordinarias sobre la jornada normal diaria. En el caso de que las horas extraordinarias realizadas sean de fuerza mayor, el plus especial se percibe desde tres o más horas extras.

Su finalidad es compensar las comidas que el trabajador tendría que realizar fuera de su domicilio.

Cuando por realizar las horas extraordinarias en la jornada laboral el trabajador devengue el derecho a percibir el plus especial de prolongación de jornada, ya no se percibirá el plus normal, que se considera incluido en el especial.

El valor diario (a 31 de diciembre de 1999) es de 4.472 pesetas (en euros 26,88). Es incompatible con la percepción de otro tipo de dietas para manutención y no se percibe en vacaciones, ni en pagas extraordinarias.

Artículo 27. *Complementos generales de Convenio.*

Sin contenido.

Artículo 28. *Compensación comida.*

Exclusivamente por cada día efectivo de trabajo en régimen de jornada partida, jornada comercial o jornada flexible de vendedores, se recibirá un vale de comida por importe unitario de 950 pesetas (5,71 euros)

Alternativamente, el trabajador podrá elegir la percepción en retribución dineraria, en la cantidad de 1.040 pesetas brutas al día (6,25 euros). Esta elección no podrá alterarse hasta pasado un año desde que se realizó.

La compensación comida no se recibe en vacaciones, ni en pagas extraordinarias.

Artículo 29. *Actualización de las remuneraciones para el año 2000.*

Sin contenido.

CAPÍTULO VIII

Prestaciones sociales complementarias

Artículo 30. *Anticipos.*

El personal afectado por el presente Convenio podrá solicitar un anticipo al año por importe máximo de cuatro mensualidades de su salario base más complemento de antigüedad, reintegrables en el período máximo de veinticuatro meses, mediante la retención en todas las pagas ordinarias, extraordinarias incluida la de beneficios, de cantidades idénticas hasta la total extinción del mismo.

Sin embargo, previo reintegro adelantado del anticipo, podrá concederse uno nuevo a partir de enero del siguiente año.

Artículo 31. *Percepción complementaria por enfermedad.*

El personal afectado por el presente Convenio con un año de servicio activo, como mínimo, devengará en caso de enfermedad y durante un

período máximo de doce meses una percepción complementaria por enfermedad que, sumada a la concedida por el Instituto Nacional de Seguridad Social, complete el total de sus retribuciones brutas de carácter fijo en el momento de ser dado de baja, de acuerdo con las siguientes normas:

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

b) A partir de los noventa días de la fecha de baja, ésta habrá de ser confirmada por los facultativos de la Empresa, de tal suerte que en todo caso para poder percibir la prestación complementaria por enfermedad será requisito indispensable dicha confirmación. En el caso de que, según el criterio del médico de la Seguridad Social, el trabajador deba continuar en situación de baja, en contra de la opinión del médico de la Empresa, a partir del alta de este último facultativo, el trabajador dejará de percibir la prestación complementaria por enfermedad.

c) Las retribuciones brutas de carácter fijo a las que se refiere el párrafo primero del presente artículo serán exclusivamente las que en cada caso correspondan por los siguientes conceptos retributivos: salario base, complementos personales, pluses de jornada partida y comercial, pluses de turno y prima de producción.

Artículo 32. *Préstamos.*

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

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

a) Un préstamo por importe de 400.000 pesetas, que será directamente abonado por la Empresa y le será devuelto mediante la retención del 50 por 100 del importe de las pagas extraordinarias, y de beneficios que haya de percibir el trabajador interesado hasta la total extinción del préstamo.

Se fija en 10 el número máximo de préstamos a conceder durante cada año de vigencia del Convenio.

b) Un préstamo por valor de 1.500.000 pesetas, cuya concesión por la Entidad Financiera que determine la Empresa, será avalado por «Gas Natural SDG, Sociedad Anónima». Devengará un interés del 6,5 por 100 a cargo del trabajador, siendo por cuenta de la Empresa el resto del interés hasta la cifra fijada en las condiciones del crédito. El plazo de devolución será el establecido en las condiciones citadas y la Empresa retendrá en cada una de las mensualidades la cantidad que corresponda.

Se fija en 20 el número máximo de este tipo de préstamos para cada año de vigencia del Convenio, siempre que los créditos totales vivos no superen los 40.000.000 de pesetas.

Cualquiera de los tipos de créditos descritos serán concedidos por la Empresa por una sola vez a cada trabajador que lo solicite con justificación documental de su destino, y no podrán utilizarse para la adquisición en propiedad de una segunda residencia.

En las dos modalidades de préstamos, el 60 por 100 de los mismos será, exclusivamente, para la adquisición de la primera vivienda y el 40 por 100 restante para atender circunstancias excepcionales, como pueden ser: cambio de domicilio sin conservar la propiedad anterior, necesidad de efectuar obras importantes por incremento de familiar directo y obligación de efectuar pagos aplazados y análogos para adquisición de primera vivienda sin percepción de préstamos para pago inicial.

En todos los casos, será previo el informe motivado del Comité Intercentros.

1.2 Préstamo para adquisición de vehículo.—El préstamo para adquisición de vehículo tiene por finalidad ayudar en la adquisición del mismo a los componentes de los equipos técnico comerciales, como contraprestación por la utilización obligatoria de vehículo propio en el desempeño de sus funciones, y sin perjuicio de la percepción del precio por kilómetro realizado, con el valor que tenga estipulado la compañía en cada momento con carácter general.

La Empresa concederá a los trabajadores afectados que lo soliciten un préstamo personal para la adquisición de vehículo, hasta un importe máximo de 2.500.000 pesetas.

El préstamo se amortizará en un período máximo de cuatro años y no podrá solicitarse otro hasta la completa cancelación del anterior. Para la amortización del préstamo se calcularán cuotas de igual importe, que comprenderán capital e intereses, y se descontarán de los haberes fijos del trabajador tanto en mensualidades ordinarias como extraordinarias.

El tipo de interés anual del préstamo será el fijado cada año como interés legal del dinero por la Ley de Presupuestos Generales del Estado. En los préstamos con amortización superior al año natural se revisará, a 1 de enero de cada ejercicio, el interés aplicable.

Artículo 33. *Bonificación por consumo de servicio de gas.*

A todos los trabajadores en activo o pensionistas que tengan contratado el suministro de gas con la Empresa, se les concederá una bonificación del 80 por 100 de sus recibos de consumo correspondientes, incluidos los impuestos, siempre que el 20 por 100 a cargo del empleado o pensionista resulte suficiente para cubrir íntegramente los impuestos aplicables a cada recibo, en cumplimiento con lo previsto en el artículo 26,4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. *Prestaciones por incapacidad física o psíquica.*

Los trabajadores, jubilados, viudas y viudos de trabajadores que tengan algún hijo incapacitado físico o psíquico, podrán solicitar de la Empresa la concesión de una ayuda, que se regirá por las siguientes normas:

a) Grados:

Grado 1.—Se reconocerá tal grado cuando el INSERSO, ú órgano administrativo competente reconozca, mediante certificación, una minusvalía comprendida entre el 33 y 64 por 100, ambos inclusive, de discapacidad.

Grado 2.—Cuando la discapacidad esté comprendida en el tramo entre el 65 y 74 por 100, ambos inclusive.

Grado 3.—Se producirá cuando la minusvalía sea igual ó superior al 75 por 100 de discapacidad.

b) Cuantías. Durante la vigencia del Convenio se establecen los siguientes importes, que se percibirán, exclusivamente, en las doce pagas ordinarias:

Grado 1: 8.910 pesetas mensuales.
Grado 2: 13.785 pesetas mensuales.
Grado 3: 18.638 pesetas mensuales.

c) Condiciones de la concesión. Los interesados deberán acompañar a la solicitud la documentación acreditativa necesaria, concediéndose la ayuda, si resulta procedente, por períodos anuales naturales, transcurridos los cuales y previa nueva solicitud se procederá a la oportuna revisión. El devengo se realizará con efectos a partir del día en que sean solicitadas por primera vez o principio de cada período.

Artículo 35. *Representación y ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores en la Empresa.*

Sin contenido.

Artículo 36. *Comité Intercentros.*

Sin contenido.

Artículo 37. *Crédito horario.*

Sin contenido.

Artículo 38. *Locales sindicales.*

Sin contenido.

Artículo 39. *Comunicación e Información sindical.*

Sin contenido.

Artículo 40. *Reglamentación Sindical.*

Sin contenido.

Artículo 41. *Secciones Sindicales.*

Sin contenido.

Artículo 42. *Garantías sindicales.*

Sin contenido.

Artículo 43. *Derecho a asamblea.*

Sin contenido.

Artículo 44. *Comisión de Trabajo en materia de Prevención de Riesgos Laborales, Salud Laboral y Empresa Colaboradora.*

Sin contenido.