

sobre las materias que a ambos incumban, y se establece la obligación a cargo de los superiores de contestar a las peticiones a la mayor brevedad.

18.2 Procedimiento.—A todos los efectos previstos en la disposición anterior, los interesados formularán ante su jefe superior inmediato las consultas, quejas o reclamaciones referidas. De acuerdo con sus atribuciones, el jefe superior inmediato, por sí o previo al agotamiento de la vía jerárquica cuando proceda, deberá, en el plazo máximo de quince días, contestar al interesado. Dicho plazo podrá ampliarse por quince días más cuando la complejidad o naturaleza lo requiera.

Comités de Empresa y secciones sindicales

A. Comités de Empresa

1. El Comité de Empresa es el órgano representativo de todos los trabajadores. Sus funciones serán las que legalmente tenga atribuidas actualmente o las que puedan reconocerse legalmente en el futuro.

La estructura interna del Comité se regulará de acuerdo con las normas que sus propios miembros establezcan.

2. Las reuniones del Comité se celebrarán en los locales de la Empresa habilitados al efecto, de conformidad con sus normas internas y sin otro requisito que comunicar la celebración de la reunión a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo circunstancias extraordinarias.

3. El Comité dispondrá de tablones de anuncios situados en lugares bien visibles y de dimensiones suficientes para que pueda fijar las comunicaciones e informaciones que estime de interés para el personal. De dichas comunicaciones deberá hacer entrega previamente a la Dirección de la Empresa, con suficiente antelación, a efectos de simple conocimiento.

4. Los miembros del Comité dispondrán de hasta cuarenta horas retribuidas al mes para el cumplimiento de las obligaciones derivadas de su cargo. El disfrute de tales horas se hará moderando las ausencias de forma que se produzca la menor perturbación en el trabajo y anunciándolo a sus jefes respectivos con la mayor antelación posible.

5. El cauce normal entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa es el Director Gerente o la persona u órgano que designe.

6. La Dirección y el Comité de Empresa podrán mantener reuniones con el fin de tratar cuestiones propias de su competencia:

a) Estas reuniones no serán públicas, salvo que previamente se haya acordado lo contrario, y podrán celebrarse a petición de la Dirección o del Comité de Empresa.

b) La fecha y hora de la reunión será fijada de mutuo acuerdo por la Dirección de la Empresa y la Secretaría del Comité de Empresa. En el orden del día figurarán relacionados los asuntos a tratar en la reunión, acompañados de una descripción sucinta de los mismos.

c) De cada reunión se levantará acta correspondiente, siempre que ambas partes así lo consideren necesario, en la que se consignarán los acuerdos adoptados sobre cada uno de los asuntos del orden del día. El acta deberá ser firmada por la persona designada por la Dirección de la Empresa y por el Secretario del Comité de Empresa.

7. Cuando el Comité de Empresa precise la asistencia a sus reuniones de uno o más miembros de la plantilla de la Empresa para prestar su asesoramiento, lo comunicará con antelación suficiente a la Dirección de la Empresa, a fin de que se prevea lo necesario para que dicho miembro pueda ausentarse del departamento al que pertenezca y acudir a la reunión de que se trate.

8. Las asambleas del personal serán presididas por los miembros del Comité de Empresa, quienes se responsabilizarán del orden de las mismas. Aunque como norma general no se permitirá la asistencia de personas ajenas a la Empresa, el Comité de Empresa, por mayoría, podrá acordar la presencia de algún asesor para que pueda aclarar asuntos técnicos concretos; en este supuesto, el Presidente del Comité de Empresa comunicará a la Dirección de la Empresa, al menos con cuarenta y ocho horas de antelación a la fecha de celebración de la asamblea, el nombre o nombres de los asesores, así como el o los temas concretos sobre los que informarían.

Estas asambleas se podrán celebrar cada tres meses, dentro de las jornadas laborales, siempre que no perjudiquen la marcha general de la producción o puedan incidir normalmente en la salida del periódico.

Si el número de asambleas, dentro del referido período, fuera superior al señalado, éstas tendrán lugar fuera del horario de trabajo.

En todo caso, éstas no podrán celebrarse sin el acuerdo previo con la Dirección de la Empresa.

B. Secciones sindicales

1. Las Secciones Sindicales dispondrán igualmente de tablones de avisos, en los que se podrán fijar todo tipo de comunicaciones de carácter sindical. Cada comunicación deberá ser enviada a la Dirección de la Empresa a efectos de simple conocimiento. Su contenido se atenderá en todo momento al respeto debido a las personas e instituciones.

2. Podrán difundir publicaciones, avisos y folletos de carácter general, relacionados con la actividad sindical, evitándose cualquier información dolosa.

3. También podrán reunirse en los locales de la Empresa, especialmente habilitados para ello, fuera de las horas de trabajo, comunicándolo previamente a la Dirección de la Empresa.

4. Podrán constituir secciones sindicales los sindicatos que hayan obtenido representación en el Comité de Empresa o acrediten fehacientemente afiliación a un número de trabajadores del 10 por 100 de la plantilla.

Prevención de riesgos laborales

Ambas partes se comprometen a respetar y cumplir la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

Comité de Seguridad y Salud.

La representación de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud Laboral estará constituida de conformidad con lo previsto en la legislación de prevención de riesgos laborales.

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

Disposición general.

Todos los derechos del Comité de Empresa y Secciones Sindicales enumerados en el presente Anexo, no tienen carácter limitativo, subsistiendo en todo su contenido las disposiciones legales vigentes, cualquiera que sea su rango, y las futuras disposiciones que se promulguen o se pacten que no supongan menoscabo de los derechos reconocidos en el presente Convenio Colectivo.

11518 RESOLUCIÓN de 22 de mayo 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 Compañía Hispano-Marroquí de Gas y Electricidad (GASELEC).

Visto el texto del Convenio colectivo de la Compañía Hispano-Marroquí de Gas y Electricidad (GASELEC) (código de Convenio número 9002362), que fue suscrito con fecha 22 de enero de 2001 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la empresa y de otra por los Delegados de personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenio 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, 22 de mayo de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA «COMPAÑÍA HISPANO-MARROQUÍ DE GAS Y ELECTRICIDAD, S. A.» (GASELEC)

CAPÍTULO I

Extensión y ámbito del Convenio Colectivo

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio regirá todos los centros de trabajo que la «Compañía Hispano-Marroquí de Gas y Electricidad, Sociedad Anónima», en adelante GASELEC, tenga instalados en el territorio del Estado español.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio regulará las relaciones laborales entre GASELEC y todos los trabajadores que la integran, con exclusión del personal que ocupe puestos de alta dirección, conceptuándose como tales los recogidos en el Real Decreto 1382/1985, o disposición normativa que lo complementa o sustituya.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una vigencia de un año y se considerará en vigor desde el día 1 de enero del año 2000, terminando el 31 de diciembre del año 2000.

Hasta tanto no se logre acuerdo de Convenio que lo sustituya, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, manteniéndose vigentes todas sus cláusulas normativas.

CAPÍTULO II**Revisión del Convenio Colectivo****Artículo 4. *Revisión del Convenio.***

Se podrá solicitar la revisión del presente Convenio colectivo, por cualquiera de las partes, si durante la vigencia del mismo se produjesen modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo por disposición legal imperativa.

El presente Convenio, una vez agotada su vigencia, se prorrogará tácitamente por años naturales, si no es denunciado con un preaviso de tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento o de la pertinente prórroga, formalmente por cualquiera de las partes mediante escrito dirigido ante el órgano de la Administración competente y con una copia dirigida a la otra parte.

El presente Convenio colectivo sustituye y deroga en su integridad al Convenio que sucede.

CAPÍTULO III**La organización del trabajo****Artículo 5. *Normas generales.***

a. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, pudiendo establecer los sistemas de organización, racionalización, automatización, mecanización y dirección del trabajo que se consideren más convenientes, así como adoptar nuevos métodos y establecer y cambiar los puestos y turnos de trabajo, de acuerdo siempre con las normas legales vigentes.

b. La Dirección de la empresa prestará especial atención en mejorar las condiciones ambientales de trabajo en todas sus instalaciones, al objeto de conseguir siempre unas buenas condiciones de seguridad e higiene para los trabajadores.

Artículo 6. *Comunicaciones internas.*

Las comunicaciones, sugerencias, peticiones o reclamaciones que cualquier trabajador desee hacer llegar a la Dirección de la Empresa, deberán ser entregadas a su Jefe inmediato. En caso de no haber obtenido contestación, en un plazo de siete días, ésta podrá ser entregada directamente en Dirección, siendo considerada válida la fecha en que fue presentada al inmediato superior.

Artículo 7. *Relaciones con clientes y público.*

a. El personal tiene la obligación de guardar la máxima cortesía, corrección y consideración con los clientes y público en general, oyendo atentamente sus observaciones y reclamaciones.

b. El trabajador no podrá aceptar o recibir gratificaciones dinerarias o en especie, u obsequios por parte de personas o Entidades ajenas a la Empresa, por servicios realizados en el desempeño de su cargo o empleo.

Artículo 8. *Actividades no permitidas.*

Expresamente se reconoce por el presente Convenio la total prohibición de que los trabajadores de plantilla puedan efectuar bien de forma autó-

noma o al servicio de terceras personas físicas o jurídicas, realizaciones comerciales o industriales que alguna forma puedan estar conexas con las actividades empresariales de la propia compañía.

Dichas realizaciones comerciales o industriales incluirán tanto las efectuadas a título lucrativo, como gratuitamente.

Artículo 9. *Asistencia, puntualidad y disciplina.*

a. La Dirección de la empresa vigilará y controlará que sus empleados cumplan con los horarios establecidos y tengan obligatoriamente una presencia efectiva en el trabajo.

En este sentido se cumplirán las normas dadas por la empresa relativas al registro y control de entradas y salidas, siempre y cuando dichas normas no contradigan la legislación vigente.

b. Se entiende por presencia efectiva, encontrarse en el puesto de trabajo realizando las tareas asignadas en el mismo instante del inicio de la jornada laboral y realizar las tareas propias hasta el mismo instante de la finalización de la jornada, teniéndose en cuenta lo estipulado en el artículo 39 apartado c. del presente Convenio Colectivo.

c. El personal desempeñará su cometido profesional cumpliendo celosamente las órdenes, normas e instrucciones que reciba de sus superiores y colaborará con ellos sin reserva alguna en el trabajo.

Artículo 10. *Equipos, utillajes y materiales asignados.*

a. El personal velará celosamente por el cuidado de la maquinaria, utillaje, vehículos y herramientas puestos a su disposición, comunicando inmediatamente cualquier incidencia que se produzca en los mismos.

b. Los vehículos se consideran herramientas, por tanto, es obligación de todos los que se encuentren habilitados, por la autoridad administrativa competente, su uso.

c. El vestuario y prendas de trabajo entregadas por la empresa se hacen en condición de depósito, por lo cual el trabajador se hace responsable de conservarlo y usarlo debidamente, quedándose obligado a devolver el mismo cuando sea requerido por la Empresa.

Los trabajadores que reciban prendas de vestuario, las usarán obligatoriamente durante toda la jornada laboral.

Dichas prendas de trabajo y vestuario, al ser un signo corporativo e identificativo de la Empresa, no podrán ser usadas fuera de la jornada laboral.

d. Todo personal que tenga a su disposición equipos, vehículos, utillajes, materiales o vestuario, será responsable del mismo.

Las Pinzas de Precinto, por ser una autorización implícita de la compañía a las instalaciones verificadas, son un instrumento de una alta responsabilidad pública y empresarial y por tanto deberán ser vigiladas y usadas con una cautela extrema.

Artículo 11. *Rendimiento laboral.*

Se entiende por rendimiento laboral normal, el que corresponde a un trabajador o equipo de trabajo que, con perfecto conocimiento de su labor, actúa con competencia en el desempeño del mismo. La retribución total del trabajador se corresponde a ese rendimiento normal.

Artículo 12. *Productividad.*

a. La Dirección y los trabajadores se comprometen a mantener e incrementar, si fuera posible, el actual nivel de rendimiento y productividad en el trabajo.

b. A este fin la empresa realizará los estudios cuantitativos y cualitativos necesarios para la definición, valoración e incremento de la productividad de los puestos de trabajo. Aspirando, en este sentido, a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el empleado más idóneo, por sus cualidades profesionales, técnicas y humanas.

c. De producirse una vacante, será estrictamente potestativo de la Dirección de la empresa el proceder o no a su amortización.

Artículo 13. *Asignación y simultaneidad de tareas.*

a. Debido al tamaño de nuestra empresa y sin perjuicio de que el personal realice su trabajo habitual en el puesto que tenga asignado, deberán prestar sus servicios, dentro de su grado de preparación y competencia, donde en caso de necesidad y a indicación de la jefatura resulte preciso, cuando por su categoría tengan aptitud para realizarlo y siempre que ello no suponga una vejación o menoscabo de su aptitud profesional o un

riesgo para el empleado, para otras personas o para las instalaciones, según queda regulado por el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores 1/1995, de 24 de marzo.

b. Cuando sea necesaria la realización simultánea o sucesiva de tareas correspondientes a varios puestos de trabajo de igual o inferior categoría, podrán encomendarse a un solo trabajador, de acuerdo con la normativa legal vigente.

Artículo 14. *Personal con mando.*

a. Es obligación del personal con mando velar por la disciplina de sus subordinados y conseguir la mayor eficacia y rendimiento en el trabajo, para lo cual gozará de la autoridad suficiente. Dicha obligación la conjugará con el deber de procurar elevar el nivel técnico, profesional, y la seguridad de los trabajadores, en un clima de respeto a los principios que rigen las relaciones humanas.

b. En todo trabajo o servicio corresponderá la responsabilidad de su ejecución al empleado que esté al frente del mismo. Tendrá siempre autoridad sobre el personal que se encuentre a sus órdenes y deberá dar cuenta inmediata y detallada a su jefe superior de todas las incidencias que ocurran en el trabajo que realicen. En ausencia del Jefe le sustituirá el profesional que sea designado por la empresa.

c. El personal con mando que encubra las faltas de sus subordinados, ante la Dirección de la empresa, incurrirá en la misma responsabilidad que su subordinado.

Artículo 15. *Clasificación de grupos y categorías profesionales.*

Como sistema de clasificación profesional del personal de GASELEC, se crea un nuevo sistema de clasificación de Grupos y Categorías Profesionales, el cual sustituye al actual.

Los tres grupos profesionales que integran a todo nuestro personal son los siguientes:

- Grupo profesional de Titulados de Grado Superior.
- Grupo profesional de Titulados de Grado Medio.
- Grupo profesional de Profesionales Especialistas.

Cada uno de los grupos profesionales descritos, será de aplicación tanto a nuestra Área Técnica, como a nuestra Área Administrativa-Comercial, siendo el desglose de sus categorías profesionales la siguiente:

1. Titulados de Grado Superior:

- Nivel A.
- Nivel B.

2. Titulados de Grado Medio:

- Nivel A.
- Nivel B.

3. Profesionales especialistas:

Oficial 1.ª:

- Nivel A (Capataz).
- Nivel B.

Oficial 2.ª:

- Nivel A.
- Nivel B.

Auxiliar Especialista (oficinas).

Artículo 16. *Grupo profesional de Titulados de Grado Superior.*

a. Quedarán adscritos a este grupo profesional aquellos profesionales que, con la titulación universitaria adecuada, impartida en centros de formación reconocidos oficialmente, o a ella equiparada con convalidación oficial, sean contratados en función de la misma.

b. Como criterio general, desarrollarán tareas de coordinación, responsabilidad y mando, en niveles Gerenciales y sus funciones (dependiendo del Área: de carácter Técnico o asimiladas con la Administración y Gestión) estarán relacionadas con tareas de alta complejidad y heterogeneidad, estableciendo objetivos, coordinando, supervisando y tomando decisiones con alto nivel de autonomía.

c. En este grupo profesional se considerará una única Categoría Profesional, la cual se denominará con el mismo nombre que su Grupo.

Dentro de esta categoría profesional existirán dos niveles:

Nivel A: Se adscribirán a este nivel aquel personal que además de haber desarrollado una dilatada y adecuada experiencia en el nivel B, reúnan las condiciones exigidas por la empresa.

Asimismo, podrán estar bajo dependencia directa de la Dirección de la empresa y/o de profesionales del nivel A.

Nivel B: Se adscribirán a este nivel aquel personal, que cumpliendo con los requisitos mencionados para ésta categoría, se incorporen a la misma.

Asimismo, podrán estar bajo dependencia directa de la Dirección de la empresa y/o de profesionales del nivel A y/o B.

A criterio de la Dirección, personal de este nivel B, podrá sustituir a profesionales de nivel A en las funciones y tareas que se le asignen. Y ello sin perjuicio de lo regulado tanto en el Estatuto de los Trabajadores, como en el presente Convenio en su artículo 13.

Artículo 17. *Grupo profesional de Titulados de Grado Medio.*

a. Quedarán adscritos a este grupo profesional aquellos profesionales que con Título Universitario de Grado Medio, impartido en centros de formación reconocidos oficialmente, o a él equiparado con convalidación oficial, hayan sido contratados en función del mismo.

b. Como criterio general, desarrollarán funciones (dependiendo del Área: de carácter Técnico o asimiladas con la Administración y Gestión), relacionadas con tareas de alta complejidad y heterogeneidad, que impliquen el mas alto nivel de competencia dentro de su especialidad, y/o funciones de integración coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores.

A continuación se exponen una serie de tareas (diferenciando el Área Técnica, del Área Administrativa y Comercial), las cuales no supondrán limitación alguna a las funciones a desempeñar por esta categoría profesional, teniendo solo un carácter ejemplificativo.

1.º Tareas en el Área Técnica:

Quedan incluidas, por tanto, todas aquellas actividades que, por analogía sean asimilables a:

Coordinación, supervisión y mando directo sobre un conjunto de profesionales y Auxiliares Especialistas, y/o sobre colaboradores con un nivel de conocimientos de FP2 o similar y con amplia experiencia.

Responsabilidad sobre operaciones, mantenimiento y montajes de instalaciones relacionadas con la Red General de Distribución (Subestación, Centros de Transformación, Puestos de Seccionamiento, Red General de M.T., Red General de B.T.).

Responsabilidad sobre la aplicación de medidas de seguridad y prevención de accidentes.

Responsabilidad de un conjunto de actividades que constituyendo una unidad funcional suponen el desarrollo de tareas heterogéneas (por ejemplo Red de M.T., Red de B.T., Almacén... y otras unidades organizativas de naturaleza parecida).

Realización de proyectos de instalaciones y acometidas, para la cual sea necesario el nivel de conocimiento y autonomía establecidos para esta categoría.

Realización de estudios y valoración económica y técnica de derechos de acometidas.

Realización de estudios, proyectos y dirección de obra de todo tipo de inversiones en infraestructura eléctrica en nuestra Red General de Distribución (Subestación, Centros de Transformación, Red de M.T. y Red de B.T.).

Análisis y control de materiales relacionados con las inversiones efectuadas en nuestra Red General de Distribución.

Representación del Área Técnica de la empresa, tanto ante Instituciones Públicas y/o Administrativas, como ante personas físicas y/o jurídicas de carácter privado.

2.º Tareas en el Área Administrativa y Comercial:

Quedan incluidas, por tanto, todas aquellas actividades que, por analogía sean asimilables a:

Coordinación, supervisión y mando directo sobre un conjunto de profesionales y Auxiliares Especialistas, y/o sobre colaboradores con un nivel de conocimientos de FP2 o similar y con amplia experiencia.

Desarrollo de sistemas y procesos, administración, actividades comerciales, etc.

Funciones de análisis informático, con responsabilidad sobre el desarrollo parcial de aplicaciones.

Funciones de análisis e implantación de sistemas de gestión y aplicaciones informáticas.

Funciones de tipo comercial que supongan el análisis, estudio técnico, negociación y supervisión de ejecución de proyectos de instalaciones solicitadas por los clientes.

Responsabilidad sobre un conjunto de actividades que, constituyendo una unidad funcional, suponen el desarrollo de tareas heterogéneas (por ejemplo Atención al Cliente, Departamento Consumos de Clientes, Departamento Técnico-Comercial, etc., y otras unidades organizativas de naturaleza parecida).

Realización de tareas relacionadas con el análisis, estudios, valoraciones y planificación.

Tareas de gestión de compras y aprovisionamientos y bienes normalizados, con capacidad de decisión final, o de aprovisionamiento y bienes complejos sin autoridad sobre la misma.

Representación del Área Administrativa de la empresa, tanto ante instituciones públicas y/o administrativas, como ante personas físicas y/o jurídicas de carácter privado.

c. En este grupo profesional se considerará una única categoría profesional, la cual se denominará con el mismo nombre que su grupo.

Dentro de esta categoría profesional existirán dos niveles:

Nivel A.—Se adscribirán a este nivel aquel personal que además de haber desarrollado una dilatada y adecuada experiencia en el nivel B, reúnan las condiciones exigidas por la empresa.

Asimismo, podrán estar bajo dependencia directa de profesionales del nivel A y/o de categoría superior.

Nivel B. Se adscribirán a este nivel aquel personal, que cumpliendo con los requisitos mencionados para esta categoría se incorporen en la misma.

Asimismo, podrán estar bajo dependencia directa de profesionales del nivel A y/o B, y/o de superior categoría.

A criterio de la Dirección, personal del nivel B, podrá sustituir a Profesionales de nivel A en las funciones y tareas que se le asignen. Y ello sin perjuicio de lo regulado tanto en el Estatuto de los Trabajadores, como en el presente Convenio en su artículo 13.

Artículo 18. Grupo profesional de Profesionales especialistas.

a. Quedarán adscritos a este grupo profesional aquellos profesionales que:

En el caso de la categoría de Oficiales, dispongan de una titulación FP1, FP2 o equivalente, y en su caso titulación universitaria, impartida en centros de formación reconocidos oficialmente, o titulación similar con convalidación oficial y hayan sido contratados en función del mismo o de sus conocimientos.

En el caso de la categoría de Auxiliares Especialistas, deberán poseer una formación mínima de Graduado Escolar o equivalente.

b. Aportarán su trabajo con conocimiento perfecto de las Normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como de la Reglamentación Eléctrica.

c. Como criterio general, desarrollarán funciones (dependiendo del Área: De carácter Técnico o de carácter Administrativo-Comercial), relacionadas con tareas de carácter homogéneo e instrumental.

A continuación se exponen una serie de tareas las cuales (clasificadas en las propias del Área Técnica y del Área Administrativa-Comercial), no supondrán limitación alguna a las funciones a desempeñar por los mismos, teniendo solo un carácter ejemplificativo.

c.1. Categorías profesionales y tareas en el Área Técnica:

De Oficios Clásicos: Son los profesionales que, en posesión de los conocimientos y práctica propia de las artes y oficios clásicos, realizan en la Empresa los trabajos propios de su especialidad, tales como Electricista, Electrónico, Mecánico, Delineante, Pintor, Albañil, Carpintero, etc.

De Oficios Especiales: Son los profesionales que, además de poseer los conocimientos prácticos de algunos oficios clásicos, tienen los que requieren las especialidades de las actividades reglamentadas.

Estos profesionales tienen la competencia y perfecto conocimiento de los reglamentos y normas de la Empresa e interpretan planos y esquemas de instalaciones eléctricas y de sus elementos auxiliares, lo que les permite asumir con total responsabilidad y capacidad, trabajos en Subestaciones, Centros de Transformación, Puestos de Seccionamiento, Red General de M.T., y Red General de B.T.

Sin ser una exposición exhaustiva, y aunque por categoría profesional se pormenorice en ello, el personal técnico integrado en este grupo profesional, desarrollará entre otras las siguientes tareas:

Nuevas instalaciones y trabajos de mantenimiento con cables subterráneos o aéreos en alta y baja tensión (tales como, tendidos, confección de empalmes, derivaciones, cajas terminales, etc.).

Colocación de postes y torres metálicas, tendidos de líneas de alta y baja tensión y montajes de las instalaciones accesorias.

Instalaciones de estaciones transformadoras, aéreas, interiores o subterráneas, con sus aparatos complementarios.

Montaje y reparación de distribución de baja tensión, acometidas e instalaciones de contadores.

Comprobación, diagnóstico, y reparación de averías, tanto en M.T., como en B.T., como en el resto de instalaciones.

Verificación y lectura de contadores, revisión e inspección de instalaciones.

Instalación y desconexión de equipos de medida y control.

Informar sobre las anomalías observadas en la Red General de Distribución, así como en equipos de medida y/o control.

Suspensiones y/o reconexiones de suministro.

Oficial de 1.ª:

En esta categoría profesional y como criterio general, desarrollarán funciones relacionadas con tareas técnicas que suponen la integración, coordinación, supervisión y mando, con contenido homogéneo, realizadas por un grupo de colaboradores. También se incluyen en esta categoría aquellas actividades que sin implicar responsabilidad de mando requieran el más elevado grado de autonomía en su ejecución, siendo el nivel de conocimientos y experiencia necesario el más alto dentro del grupo profesional de Profesionales especialistas.

Los profesionales adscritos a esta categoría podrán desarrollar cualquier tipo de trabajo relacionado con los oficios especiales o clásicos, mencionados anteriormente.

Las tareas que a continuación se exponen no supondrán limitación alguna a las funciones a desempeñar por esta categoría profesional, teniendo solo un carácter ejemplificativo, quedando incluidas, por tanto, todas aquellas actividades que, por analogía sean asimilables a:

Tareas de coordinación, supervisión y mando en todo lo referente a trabajos en la Red General de Distribución (Subestaciones, Centros de Transformación, Puestos de Seccionamiento, Red General de M.T., Red General de B.T.).

Tareas de Profesionales de Oficio en todas sus especialidades, resolviendo todos los requerimientos de su especialidad.

Tareas de coordinación de grupos de colaboradores, de diversas unidades funcionales, en todo lo relativo al abastecimiento y preparado de materiales, equipos, herramientas, etc., realizando el control de las mismas.

Oficial de 2.ª:

En esta categoría profesional y como criterio general, desarrollarán funciones relacionadas con tareas técnicas que suponen realización y ejecución de tareas y cometidos, tanto de carácter homogéneo, como instrumental, bajo la dirección o encomienda de profesionales de nivel o Categoría Superior.

Los profesionales adscritos a esta categoría podrán desarrollar cualquier tipo de trabajo relacionado con los Oficios Especiales o Clásicos, mencionados anteriormente.

Las tareas que a continuación se exponen no supondrán limitación alguna a las funciones a desempeñar por esta categoría profesional, teniendo solo un carácter ejemplificativo, quedando incluidas, por tanto, todas aquellas actividades que, por analogía sean asimilables a:

Tareas de mantenimiento, conservación y limpieza de instalaciones de la Red General de Distribución (Subestaciones, Centros de Transformación, Puestos de Seccionamiento, Red General de M.T. y Red General de B.T.), del Centro de Trabajo Técnico, así como de la maquinaria, herramientas y utillaje que en los mismos se encuentre.

Tareas de Profesionales de Oficio en todas sus especialidades, resolviendo todos los requerimientos de su especialidad.

Recepción, clasificación, revisión, vigilancia, despacho de pedidos y toda la labor propia del movimiento de mercancías en Almacenes.

Registro de los movimientos de mercancías y mantenimiento de archivos, en el soporte que se determine.

Tareas que consistan en realizar encargos, transportar, llevar, recoger y distribuir.

Tareas de delineación en toda clase de trabajos, recogiendo la información precisa y realizando los tanteos y cálculos necesarios, a la vez que se eligen las soluciones adecuadas y se realizan los planos, en el soporte que se indique. Así como todo lo relacionado con el archivo y seguridad de planos y documentos con ellos relacionados.

c.2. Categorías profesionales y tareas en el Área Administrativa-Comercial:

Oficial de 1.ª:

En esta categoría profesional y como criterio general, realizarán funciones relacionadas con tareas administrativas y/o comerciales que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas, con contenido homogéneo, realizadas por un grupo de colaboradores. También se incluyen en esta categoría aquellas actividades que sin implicar responsabilidad de mando requieran el más elevado grado de autonomía en su ejecución, siendo el nivel de conocimientos y experiencia necesario el más alto dentro del grupo profesional de Profesionales especialistas.

Las tareas que a continuación se exponen no supondrán limitación alguna a las funciones a desempeñar por esta categoría profesional, teniendo solo un carácter ejemplificativo, quedando incluidas, por tanto, todas aquellas actividades que, por analogía sean asimilables a:

Coordinación, supervisión y mando sobre un conjunto de Profesionales y Auxiliares especialistas, de cualquiera de las unidades funcionales, en todo lo relativo a la comunicación entre las mismas, tanto en soporte documental, como informático y realizando un control sobre los mismos.

Funciones administrativas que supongan la ejecución de varias tareas encadenadas, de tipo: Tratamiento de textos, confección de expedientes, verificación de datos y otras tareas similares.

Tareas comerciales, como establecimiento de contratos preestablecidos, gestión cartera de impagados, información de tarifas y servicios, y otras de naturaleza análoga.

Tareas administrativas en todas sus especialidades, resolviendo todos los requerimientos de su especialidad.

Programación informática, que implique alteraciones de ficheros, elaboración de rutinas y de procesos informáticos.

Gestión de tramitaciones oficiales.

Oficial de 2.ª:

En esta categoría profesional y como criterio general, realizarán funciones relacionadas con tareas administrativas que suponen realización de tareas y cometidos, con carácter homogéneo, bajo la dirección o encomienda de profesionales de nivel o categoría superior.

Las tareas que a continuación se exponen no supondrán limitación alguna a las funciones a desempeñar por esta Categoría Profesional, teniendo solo un carácter ejemplificativo, quedando incluidas, por tanto, todas aquellas actividades que, por analogía sean asimilables a:

Tareas administrativas cuando se ejecuta alguna de las siguientes: Cumplimentación de documentos, pólizas de abonados, cálculos, verificación de datos, grabación de datos en soporte informático, facturación, archivo o similares, cuando requieran algún grado de iniciativa y conocimiento profundo de las condiciones y requisitos de su gestión.

Trabajo con ordenadores, utilizando las aplicaciones informáticas de la empresa, a nivel de usuario.

Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada.

Tareas relacionadas el análisis y gestión contable, estadístico, financiero y cumplimentación de Impuestos.

Tareas relacionadas con la facturación, cobro o gestiones relaciones con los mismos.

Tareas administrativas, en todas sus especialidades, resolviendo todos los requerimientos de su especialidad.

Auxiliar Especialista (Oficinas):

En esta categoría profesional y como criterio general, los Auxiliares Especialistas de Oficinas aportan conocimientos y/o experiencia administrativa básica, desarrollando funciones relacionadas con tareas instrumentales y de ejecución, siguiendo un método de trabajo preciso, concreto y preestablecido, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación.

Las tareas que a continuación se exponen no supondrán limitación alguna a las funciones a desempeñar por esta categoría profesional, teniendo solo un carácter ejemplificativo, quedando incluidas, por tanto, todas aquellas actividades que, por analogía sean asimilables a:

Lectura de equipos de medida y control en general. Registrando las mismas en el soporte que se indique.

Informar sobre las anomalías observadas, tanto en los consumos de los abonados, como de los equipos de medida.

Reparto a domicilio de documentación de la empresa.

Tareas relacionadas con el cobro o la gestión del mismo.

Tareas de atención y recepción a clientes.

Recepción, clasificación, vigilancia, revisión de mercancías, despacho de pedidos y toda labor propia del movimiento de mercancías en el Almacén.

Registro de los movimientos de mercancías, con control diario y mantenimiento de ficheros y archivos, en el soporte que se determine.

Tareas que consistan en realizar encargos, transporte manual, llevar, recoger y distribuir correspondencia, etc.

b. Niveles de las categorías profesionales mencionadas (Área Técnica y Administrativa-Comercial):

d.1. En los Oficiales de 1.ª se distinguirán dos niveles:

Nivel A (Capataz).—Se adscribirán a este nivel aquellos Profesionales especialistas que reúnan las condiciones exigidas por la empresa, realizando principalmente tareas de integración, coordinación, supervisión y mando.

Asimismo, podrán estar bajo dependencia directa de Profesionales del nivel A y/o de categoría superior.

Nivel B.—Se adscribirán a este nivel aquellos Profesionales especialistas, que cumpliendo con los requisitos mencionados para esta categoría, se incorporen en la misma.

Requiriéndose en este nivel la máxima cualificación y experiencia profesional del grupo profesional de los Profesionales especialistas.

Asimismo, podrán estar bajo dependencia directa de Profesionales de nivel A y/o B, y/o de superior categoría.

A criterio de la Dirección, personal de este nivel B, podrá sustituir a los Profesionales de nivel A en las funciones y tareas que se le asignen. Y ello sin perjuicio de lo regulado tanto en el Estatuto de los Trabajadores, como en el presente Convenio, en su artículo 13.

d.2. En los Oficiales de 2.ª se distinguirán dos niveles:

Nivel A.—Se adscribirán a este nivel aquellos profesionales especialistas que habiendo desarrollado una dilatada y adecuada experiencia en el nivel B, reúnan las condiciones exigidas por la empresa.

Asimismo, podrán estar bajo dependencia directa de Profesionales de Nivel A y/o de categoría superior.

Nivel B.—Se adscribirán a este nivel aquellos Profesionales especialistas, que cumpliendo con los requisitos mencionados para esta categoría, se incorporen en la misma.

Asimismo, podrán estar bajo dependencia directa de Profesionales del Nivel A y/o B, y/o de superior categoría.

A criterio de la Dirección, personal de este nivel B, podrá sustituir a los Profesionales de nivel A en las funciones y tareas que se le asignen. Y ello sin perjuicio de lo regulado tanto en el Estatuto de los Trabajadores, como en el presente Convenio, en su artículo 13.

Artículo 19. *Categorías profesionales.*

a. De acuerdo con lo dispuesto en este Convenio, a cada trabajador se le concederá la categoría profesional que le corresponda, atendiendo a su formación, responsabilidades asumidas y las condiciones de su tarea.

b. La clasificación del personal, realizada en este Convenio, es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertas todas las categorías profesionales, profesiones o tareas señaladas, ya que la empresa, teniendo en cuenta sus características especiales y sus previsiones, puede no tener manifestadas algunas de ellas. Igualmente pueden existir, aparte de las descritas, otras funciones diferentes en la empresa.

c. Debido a nuestro pequeño tamaño, como empresa, múltiples tareas y funciones, tanto en el plano técnico, como en el administrativo, no ocuparían la totalidad de la jornada laboral durante todo el año.

En este sentido las tareas y funciones mencionadas en la descripción de las categorías profesionales, se consideran como la que define el puesto de trabajo y por tanto su trabajo habitual, estándose sujeto a lo mencionado en el artículo 13 del presente Convenio Colectivo.

Por tanto, dentro del concepto de diligencia debida en la prestación laboral, deberán realizarse aquellas actividades auxiliares o instrumentales que constituyen elementos normales u ordinarios para la ejecución del trabajo, aunque no se expliciten detalladamente en el esquema funcional de la ocupación. Quedan comprendidas actividades tales como usar el teléfono, acciones lógicas de carga y descarga, transporte o traslación, utilización de terminales informáticos o máquinas de escribir, fotocopiado o introducción de documentos en fax, utilización de los vehículos de la empresa, limpieza y conservación de útiles o herramientas asociadas a actividades profesionales, etc.

d. El personal adscrito a las mencionadas categorías profesionales lo estará en base a las necesidades reales de la empresa, no existiendo

por tanto un mínimo o un máximo de trabajadores adscritos a funciones, tareas, responsabilidades o categorías.

e. Con carácter excepcional y único, el personal actual quedará asimilado a las nuevas categorías y niveles profesionales, aunque no se cumpliera en algún caso, el requisito de formación exigida para el acceso a la misma.

Artículo 20. *Período de prueba.*

El personal que ingrese en la Empresa quedará sometido a un período de prueba de tres años de duración, interrumpiéndose el cómputo del mismo si sobreviniese situación de incapacidad temporal, maternidad u otras situaciones análogas.

No obstante la empresa y el trabajador, en pacto individual, podrán acordar un período de prueba inferior al anteriormente establecido.

Artículo 21. *Inspectores de fraude.*

Los Inspectores de fraude, podrán pertenecer a cualquiera de las categorías profesionales de la empresa, conservando su actual puesto y categoría.

La designación para este cargo, supuesta su aceptación por el interesado, y su cese en el mismo, es facultad de la Dirección de la empresa.

Artículo 22. *Movilidad funcional.*

Si como consecuencia de la movilidad funcional, se desarrollasen funciones superiores a las del grupo profesional o a la de la categoría profesional, se estará a lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, los plazos establecidos no serán aplicables a los casos de sustituciones por enfermedad, accidente, permisos u ocupaciones de cargos oficiales que no produzcan excedencia forzosa, si bien el trabajador, que desempeñe dichas funciones, percibirá la retribución correspondiente a las mismas.

Artículo 23. *Movilidad geográfica.*

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, se estará en lo legislado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores 1/1995, de 24 de marzo.

El trabajador percibirá en este caso, los gastos que suponga dicho traslado, tanto propios como de sus familiares, de primer grado que con él convivan y enseres, percibiendo además una indemnización por el traslado equivalente a tres mensualidades de su salario.

No tendrá el carácter de movilidad geográfica el traslado de personal entre centros de trabajo situados en la misma ciudad. Realizándose, ésta asignación, cuando la Dirección de la empresa lo estimase oportuno, para lograr una mayor operatividad en el servicio.

CAPÍTULO IV

Régimen económico

Artículo 24. *Retribución económica por categorías profesionales para el año 2000.*

Para este año 2000, la subida salarial bruta será del 5 por 100, es decir, la previsión gubernamental del IPC que es de un 4 por 100, más un 1 por 100 sobre ésta, la cual se aplicará sobre los conceptos salariales; quedando la tabla salarial como se expresa en el anexo primero.

Una vez operado el mencionado incremento, el concepto de plus de transporte se verá aumentado a la cantidad de 138.134 pesetas/ anuales. Dicho incremento queda recogido en la tabla salarial como se expresa en el anexo primero.

La revisión se aplicará con efectos desde 1 de enero del año 2000.

No obstante lo mencionado en el apartado anterior, en el caso que el índice de precios al consumo (IPC) registrase al 31 de diciembre de 2000, un incremento superior al porcentaje previsto, tomado como base para el cálculo del régimen retributivo en el año 2000, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente el exceso sobre dicha previsión, aplicándose esta como mejora, y debiendo ser abonada la cantidad resultante en una sola paga durante el primer trimestre del año natural siguiente al que corresponda.

Dicha cuantía no quedará incorporada a la vigésima tabla salarial o posteriores.

Artículo 25. *Proporcionalidad salarial.*

Todas las retribuciones que se regulan en el presente Convenio, se contraen y corresponden con la jornada plena, establecida por GASELEC.

Si se trabajase jornada inferior, los devengos se reducirán proporcionalmente a la jornada trabajada, respetándose en todo caso lo dispuesto en el artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 26. *Estructura retributiva.*

En cada categoría profesional, se distinguirán como mínimo dos niveles funcionales y retributivos, identificados con las letras A y B, siendo el nivel A el grado superior de dicha categoría.

Artículo 27. *Conceptos salariales.*

El salario está compuesto por el salario base y los complementos salariales que se mencionan.

1. Elemento salarial base: Será la cantidad principal del salario, la cual se refleja en la tabla salarial adjunta.

2. Complementos salariales: Se establecen los siguientes complementos salariales: De residencia, extraordinarios, personales, por puesto de trabajo, por cantidad y calidad de trabajo, colectivos.

2.1 Complemento salarial de residencia:

Plus de residencia: Su importe será el expresado en la tabla salarial adjunta. El importe resultante se abonará fraccionado en partes iguales, en las doce mensualidades naturales del año.

2.2 Complementos salariales extraordinarios:

2.2.1 Pagas extraordinarias: Existen cuatro pagas extraordinarias, siendo su importe el expresado en la tabla salarial adjunta, siendo su devengo anual y su pago el 31 de marzo, 31 de julio, 31 de octubre y 15 de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.

2.2.2 Paga de beneficios: La participación del personal en los resultados favorables del ejercicio se devengará por el ejercicio de la empresa y su percepción será el día 30 de abril, siguiente a la finalización de dicho ejercicio. Siendo su importe el expresado en la tabla salarial adjunta.

2.3 Complementos salariales personales:

2.3.1 Plus por antigüedad: Se otorga un plus personal por cada tres años de servicio en plantilla. Dicho complemento será del 3 por 100 sobre el salario base anual, expresado en la tabla salarial adjunta.

El importe resultante se abonará fraccionado en partes iguales en las doce mensualidades naturales del año.

La fecha de partida para la aplicación de los trienios será la de primero de enero o primero de julio, según que la causa que dé origen al nuevo trienio se produzca dentro del primero o del segundo semestre del año.

No se devengarán nuevos complementos por antigüedad, tanto cuando se cumplan los sesenta y cinco años de edad, como por hallarse en situación de jubilado.

2.3.2 Complemento por enfermedad y/o accidente: Los trabajadores de GASELEC, caso de enfermedad o accidente, percibirán de la empresa el importe de la diferencia entre la indemnización a cargo de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes y su normal retribución en activo, definida por la tabla salarial correspondiente, ello siempre que médico libremente designado por la Compañía dé su conformidad facultativa al tiempo de inactividad laboral, que en ningún caso podrá sobrepasar los 3 meses por año natural.

Igualmente en los tres primeros días de la primera enfermedad común, computada por el trabajador en el año natural, la empresa complementará hasta el 80 por 100 su normal retribución en activo, definida por la correspondiente tabla salarial, siendo igualmente potestad de la empresa verificar la inactividad laboral a efectos del pago de la misma, en idénticas condiciones a las recogidas en el párrafo anterior.

2.4 Complementos por puesto de trabajo:

2.4.1 Plus de trabajo nocturno: Tendrán derecho a este plus los trabajadores que desarrollen su trabajo entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente.

En este sentido, los Profesionales de Oficio que efectúen dicha prestación percibirán un 25 por 100 de su salario base, que corresponda a un día, y expresado en la tabla salarial adjunta.

Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el complemento exclusivamente sobre las horas trabajadas.

Quedará exceptuado de dicho complemento el personal que, por trabajar horas extraordinarias en período nocturno, perciba el recargo correspondiente a dichas horas del 75 por 100.

2.5 Complementos por cantidad y calidad de trabajo:

2.5.1 Horas extraordinarias: Se establece como principio general que los trabajadores habrán de desarrollar su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir un óptimo rendimiento durante su jornada ordinaria de trabajo.

La prestación de las horas extraordinarias es voluntaria, salvo que el contrato individual del trabajador disponga otra cosa.

No obstante, teniendo en cuenta el carácter de servicio público de la Empresa, ésta podrá imponer la realización de horas extraordinarias, cuando se trate de casos de fuerza mayor o de averías que requieran reparación urgente u otras análogas que por su trascendencia sean del todo inaplazables, aún cuando ello ocurriese fuera de la jornada laboral.

En cualquiera de las situaciones anteriormente mencionadas, la Empresa contactará con los trabajadores que sean precisos para su resolución, los cuales una vez localizados, por el medio que fuese, tendrán la ineludible obligación de presentarse en el lugar acordado, al objeto de realizar la prestación laboral que se precise.

Las horas extraordinarias se computaran por el tiempo efectivamente empleado en el lugar de trabajo, de sobrepasar los treinta minutos se computaran por hora completa.

La retribución por hora extraordinaria realizadas será: el cociente entre el salario base anual, expresado en la tabla salarial adjunta y, el número de horas laborales de cada año, el cual se multiplicará por el recargo del 75 por 100.

2.6 Complementos colectivos:

2.6.1 Complemento al salario base por adaptación a nueva estructura de grupos y categorías profesionales: Debido a la readaptación de grupos y categorías profesionales y su posible repercusión en la tabla salarial, con respecto al nivel de percepción anterior y por tanto para paliar la diferencia que pudiera, en algún caso individual, producirse, se otorga el presente complemento a aquél trabajador dado de alta en la empresa en el momento de entrada en vigor del presente Convenio.

Este complemento del salario base, diferencia entre el salario base anual del Convenio Colectivo vigente en 1.999 y el que corresponda en la nueva tabla salarial, tendrá a todos los efectos las mismas consideraciones que el salario base, siendo siempre la suma de ambos conceptos la que determine el salario base de todo trabajador a cualquier efecto.

Por tanto, no afectará bajo ningún concepto a sus retribuciones actuales o futuras.

Su concreción individualizada, caso por caso, se expresa en el anexo II, del presente Convenio.

Artículo 28. *Indemnizaciones y suplidos.*

Aparte de los conceptos salariales, mencionados en el artículo anterior, el trabajador percibirá las cantidades que como consecuencia de su actividad laboral le hallan ocasionado un gasto, recibiendo por tanto dicha indemnización por la empresa.

Estas son las siguientes:

1. Plus de transporte: Será para cada categoría profesional la que figura en la tabla salarial adjunta.

El importe total se abonará fraccionado en partes iguales, en las doce mensualidades naturales del año.

2. Plus por quebranto de moneda: Se establece un plus de 2.000 pesetas mensuales, para los trabajadores que ocupen puestos en los que por su función exista el riesgo de pérdida de dinero, que obviamente es asumido por el trabajador, como consecuencia de su manejo y siempre que se den las siguientes condiciones:

Manejar un efectivo igual o superior a 50.000 pesetas durante el desarrollo ordinario de la jornada laboral.

Dicho manejo deberá acontecer durante un mínimo de quince días al mes, para proceder a su devengo.

Se suspenderá su percepción cuando por motivos voluntarios o involuntarios dejen de prestarse dichas funciones.

3. Dietas: Los gastos de manutención y estancia, si llegan a producirse, en los desplazamientos por desempeño de su tarea profesional, habrán

de abonarse de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores 1/1995, de 24 de marzo.

Importes diarios establecidos:

Desayuno: 320 pesetas.

Comida: 1.200 pesetas.

Cena: 1.000 pesetas.

Alojamiento: 5.000 pesetas.

Desayuno: Se tendrá derecho a percibir dieta de desayuno cuando se inicie el desplazamiento o viaje dos o más horas antes del comienzo normal de la jornada, o se haya pernoctado en lugar diferente al de su residencia.

Comida: Se percibirá dieta por comida cuando se regrese al centro de trabajo una hora después de finalizada la jornada normal.

Cena: Se percibirá dieta por cena cuando se pernocte en ciudad diferente a la de residencia.

Habitación: Tendrá derecho a percibir esta dieta cuando a consecuencia de desplazamiento, se vea obligado el trabajador a pernoctar en localidad distinta de su centro de trabajo.

Los gastos de manutención y estancia, serán abonados a través de la nómina.

Artículo 29. *Retribuciones de carácter excepcional.*

Serán complementos excepcionales otorgados discrecionalmente por la Dirección de la empresa, con pactos individuales y expresos y siempre con carácter temporal, a través de su Consejo de Administración. Las mismas tendrán el carácter de retribución económica no consolidable, según lo referenciado en el artículo 26, apartado tercero del Estatuto de los Trabajadores 1/1995, de 24 de marzo.

Dichas retribuciones de carácter excepcional son:

1. Plus por dedicación.
2. Disponibilidad de vivienda.

Artículo 30. *Otros beneficios.*

1. Suministro de energía eléctrica: El personal de plantilla, jubilados/as, inválidos/as y viudos/as (de trabajadores fallecidos), disfrutarán de la energía eléctrica correspondiente a 14.000 KWh/año, que serán facturados sin T.º de Potencia y con 0,15 pesetas/KW. para el T.º de Energía.

Los viudos de los trabajadores jubilados fallecidos tendrán una bonificación del 80 por 100 sobre el precio oficial que afecte al T.º de Energía.

En todos los casos el suministro se efectuará en el domicilio habitual de los trabajadores en activo, jubilados y viudos correspondientes, siendo condición indispensable que se justifique debidamente ante la Compañía que dicho domicilio es suyo y que el consumo es para uso exclusivo del mismo, con familiares a su cargo o ascendientes que con él convivan.

La utilización de la energía eléctrica en las condiciones expuestas, expresamente determina la total imposibilidad de que personas ajenas a las indicadas puedan usufructuar tales beneficios. Comprobada contravención en ello se cancelaría tal beneficio y la compañía se reservará las correspondientes acciones legales al respecto.

Dadas las especiales circunstancias de esta mejora, únicamente será de aplicación en los centros de trabajo que radiquen en Melilla.

2. Póliza de seguro colectivo de vida e invalidez: La empresa seguirá manteniendo en beneficio de su personal de plantilla un seguro colectivo de vida, con primas a cargo de la empresa, a excepción de los trabajadores que se hayan jubilado o que hayan cumplido sesenta y cinco años.

Para la inclusión en el mencionado seguro, el trabajador tendrá que cumplir los requisitos exigidos por la compañía aseguradora correspondiente.

Este seguro cubrirá con un capital de 750.000 pesetas los casos de muerte natural o invalidez permanente laboral sobrevenida, y si el fallecimiento sobreviniese como consecuencia de accidente laboral, la cuantía correspondiente será de 1.500.000 pesetas.

En cualquier caso el trabajador deberá designar libremente el beneficiario de dicha cuantía.

El seguro de vida mencionado se vincula a la permanencia del asegurado en la empresa. El cese en la misma por cualquier motivo dará origen a la baja del trabajador en la póliza de este seguro, sin que por tanto, el mismo conserve derecho alguno a percibir el importe del capital en su día garantizado.

Artículo 31. Tabla salarial.

La escala salarial que corresponde a las diferentes categorías y niveles profesionales y que fijan las percepciones anuales brutas, para cada una de ellas, son las que se reflejan en la tabla salarial adjunta como anexo I, la cual mantendrá toda su estructura en toda la vigencia del Convenio.

Artículo 32. Impuestos y cuotas de la S.S.

En todos los conceptos salariales, indemnizaciones y suplidos, retribuciones de carácter excepcional y otros beneficios, mencionados en los artículos 27, 28, 29, 30 de este Convenio, y de conformidad con las normas vigentes en materia de legislación laboral y fiscal, los impuestos y cuotas de la S.S., cuyo objeto sea el trabajador, serán a cargo del mismo.

Artículo 33. Forma de pago de la nómina.

El abono de la nómina se efectuará por el sistema de transferencia bancaria a la Entidad que libremente designe el trabajador.

Las variaciones de salarios que se produzcan por ascensos o cualquier otra circunstancia -a excepción de lo establecido en el artículo 27, apartado 2.3.1, del presente Convenio Colectivo, respecto a la antigüedad- tendrá efecto económico desde la fecha en que realmente se haya producido dicha modificación.

Artículo 34. Anticipos.

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, un anticipo mensual, a cuenta del trabajo ya realizado.

El pago de los mismos serán realizados los días 15 de cada mes, o el siguiente laborable, y deberán ser solicitados al menos con siete días de antelación y por escrito, no pudiendo superar el 50 por 100 de su salario, entendiéndose como tal las prestaciones de vencimiento no superior al mes.

Dicho anticipo se abonará en su mismo centro de trabajo.

Las pagas extraordinarias y la paga de beneficios se abonarán en las fechas pactadas.

Artículo 35. Absorción y compensación de mejoras.

Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 26, apartado 5 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V**Jornada de trabajo, vacaciones, permisos y licencias****Artículo 36. Jornada de trabajo.**

a. La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales, para todo el personal.

La jornada laboral normal se distribuirá, en todos los centros de trabajo, de la siguiente forma:

Lunes a viernes: De ocho a quince horas.

Sábados: De ocho treinta a trece treinta horas.

Con las limitaciones propias de la naturaleza del servicio público que atiende la Empresa, continuará subsistente el régimen semanal de cinco días y medio de trabajo.

b. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de un día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado y el día completo del domingo.

El personal sujeto a turnos y en especial el del turno de noche, atemperará lo anterior dentro del periodo global de catorce días, legalmente establecido, al objeto de conjugar su derecho al descanso semanal de un día y medio, con la operatoria empresarial de servicio público.

Artículo 37. Trabajo a turnos.

Dadas las exigencias de servicio público de nuestra empresa, es obligado establecer un Servicio de Urgencias para la atención de avisos de nuestros abonados.

El personal que se halla integrado en el Área Técnica, y con la capacidad profesional para optar a tal fin, está incurso en la participación en dicho Servicio de Urgencias, y por tanto en los turnos que para su puesta en marcha se realicen.

Por tanto se podrán fijar turnos de distribución irregular, de turnos rotatorios, teniendo el turno de noche una jornada efectiva de trabajo de diez horas.

El horario de realización será en principio y sin perjuicio de otras necesidades futuras:

Lunes a domingos: De ocho a quince horas.

De quince a veintidós horas.

De veintidós a ocho horas.

La adscripción temporal, por muy dilatada en el tiempo que sea, a un determinado turno de trabajo, ya sea por refuerzo, especialización o por cualquier causa o motivo, no supondrá adscripción definitiva en el citado turno.

El servicio de recepción de avisos de abonados por averías adaptará su horario de forma que no sobrepase el cómputo quincenal establecido, en lo relativo a jornada máxima y períodos de descanso, siendo éste un horario que ambas partes establecen como flexible.

Artículo 38. Vacaciones.

a. Se establece un período vacacional de treinta días naturales, o la parte proporcional que corresponda, en el caso de que no llevara trabajando en la empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

Las vacaciones se disfrutarán de forma ininterrumpida comenzando las mismas en el primer día natural del mes, salvo pacto entre las partes.

En todo caso, las vacaciones se disfrutarán antes del 31 de diciembre de cada año.

b. La empresa podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con el de mayor actividad productiva de cada centro de trabajo, e igualmente establecer el número máximo de trabajadores que estando asignados a un mismo servicio, puedan disfrutar de forma simultánea su período vacacional, según lo recogido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

c. En casos de coincidencia de peticiones, a efectos del disfrute del período vacacional e incompatibilidad de concederlas, se seguirán las siguientes pautas de prioridades:

1. De tener hijos, el disfrute en período no académico.
2. Haber disfrutado las mismas en el mismo mes en años precedentes.
3. Mayor antigüedad en la empresa.

Artículo 39. Permisos y licencias.

a. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y el tiempo legalmente establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

En caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal podrá ausentarse, el tiempo indispensable, salvo que exista norma legal o convencional que establezca un período determinado, en cuyo caso se estará a lo que tales normas dispongan, en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

El deber público mencionado, ha de ser personalísimo y por tanto no alcanza a aquellos que puedan cumplirse mediante representantes.

Para que puedan ser concedidos los permisos antes indicados, los trabajadores deberán presentar previamente, ante su jefatura, los justificantes y documentos legales que acrediten la existencia de la circunstancia alegada para la obtención del permiso. Si ello no fuera posible, deberá presentar imprescindiblemente aquella documentación, en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas a contar desde su reincorporación al trabajo después del permiso. Ello no obsta para que en todo caso se avise previamente.

Los permisos deben disfrutarse en la fecha en que se produce la necesidad.

b. Se reconoce el derecho de disfrutar, con carácter retribuido, cinco sábados, por año natural.

Siendo uno de los citados sábados el inmediatamente posterior al Viernes Santo, siempre que dicha fecha siga siendo establecida como festivo no recuperable por la autoridad competente.

Dichos sábados deberán ser solicitados a la Dirección de la empresa con tres semanas de antelación a la fecha pretendida; debiendo concederse siempre en el día elegido, salvo que por causas del servicio no fuere posible.

Este derecho, se entiende por año trabajado. En otro caso se calculará la parte proporcional que corresponda según lo efectivamente trabajado, excluyéndose los períodos en que la relación laboral no exista o se encuentre suspendida.

c. Se reconoce el derecho de los trabajadores a disfrutar de una pausa retribuida económicamente, de quince minutos dedicada al bocadillo, cuando la jornada laboral continuada supere las seis horas, es decir de lunes a viernes (según artículo 36 del presente Convenio).

Igualmente se reconoce la obligación del trabajador de que tanto al comienzo, como al final de dicho tiempo, de quince minutos, estará en su puesto de trabajo. Siendo aplicable, por tanto, el artículo 9 del presente Convenio.

d. Igualmente, se reconoce un permiso retribuido de doce horas anuales si los trabajadores tienen que acudir al facultativo de la Seguridad Social o Médico de la mutua patronal correspondiente, para recibir asistencia o consulta personal, si de ello no se derivase baja laboral.

e. Será potestativo de la Dirección otorgar licencias especiales, sin retribución, cuando medien causas discrecionalmente valorables por la misma, en caso de que el trabajador no pueda disponer de permisos ni de vacaciones.

Artículo 40. *Permisos por estudio.*

Cuando un trabajador curse con regularidad estudios, para la obtención de un título académico o profesional, podrá solicitar permiso para ausentarse a exámenes por el tiempo imprescindible, debiendo justificar dicha situación a su reincorporación.

En cualquier caso, ningún trabajador podrá abandonar un turno rotatorio por esta razón, si bien y en la medida de lo posible, y según las necesidades del servicio, se intentará adecuar al trabajador en el turno rotatorio que le permita la asistencia.

Los permisos serán otorgados en régimen económico no retribuido y exclusivamente para materias formativas y/o académicas en relación a la prestación laboral actual o futura en el ámbito de GASELEC.

CAPÍTULO VI

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 41. *La seguridad en el trabajo.*

Los Trabajadores y la Dirección de la empresa reconocen la gran importancia y atención preferente que tiene la Seguridad e Higiene en el Trabajo y todo lo relativo a la prevención de riesgos laborales, por ello tienen primacía las actuaciones cotidianas encaminadas a proteger al trabajador contra los posibles riesgos que puedan derivarse de las ejecuciones de sus trabajos.

De la Seguridad e Higiene en el Trabajo son responsables tanto la empresa, como sus trabajadores, no pudiendo por tanto, dejar de colaborar, ni uno solo de ellos en el estudio, vigilancia, control, aplicación y cumplimiento de las normas establecidas.

En este sentido, se tomarán las medidas apropiadas por parte de la empresa y de los trabajadores para que los nuevos procesos tecnológicos no supongan incremento del riesgo. Así pues todas las nuevas técnicas o procesos de trabajo, aparte de sus objetivos, tendrán normalizadas sus condiciones de seguridad e higiene.

Artículo 42. *Equipos de trabajo y medios de protección.*

La empresa facilitará el equipo de trabajo y protección adecuado al riesgo de cada actividad, siendo obligación de todos los empleados el uso del mismo, así como el respeto a las normas elaboradas para los trabajos específicos.

Igualmente usaran adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

Los trabajadores mantendrán en perfectas condiciones de conservación los elementos de protección que se les entreguen, haciendo adecuado uso de ellos, debiendo poner en conocimiento de sus superiores de inmediato, cualquier defecto que observen en los mismos.

Con objeto de evitar posibles accidentes, todos los trabajadores tendrán la obligación de denunciar las condiciones peligrosas existentes en su trabajo a su jefe asignado.

CAPÍTULO VII

Faltas y sanciones

Artículo 43. *Faltas.*

Los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador, atribuibles al mismo por su voluntad maliciosa o su conducta o actuar negligente, tendrán la consideración de faltas que, atendida su importancia, trascendencia y malicia, se clasificarán en: Leves, graves o muy graves.

a. Faltas leves: Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

1. El incumplimiento de la puntualidad en la asistencia al trabajo de hasta tres veces en un periodo de treinta días naturales, por tiempo inferior a treinta minutos, sin la debida justificación.

En este apartado se incluirán, con las mismas características, el incumplimiento en los tiempos asignados del bocadillo.

2. No cursar en tiempo oportuno el parte de incapacidad, legalmente establecido, cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio, sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

7. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como falta muy grave.

8. Faltar al trabajo un día en un periodo de treinta días naturales, a menos que exista causa que lo justifique.

Cuando se trate de personal a turnos, la ausencia injustificada sin preaviso, con un mínimo de dos horas de antelación, al Jefe del Servicio, será considerada como falta grave.

9. La falta ocasional de aseo, limpieza o incumplimiento de las normas usuales de convivencia, cuando ello ocasione reclamaciones y/o quejas de sus compañeros o clientes.

10. Hacer uso de las prendas de trabajo de la empresa fuera de la jornada laboral, sin la expresa autorización.

11. La manifiesta carencia de interés en las acciones formativas realizadas por la empresa.

b. Faltas graves: Serán consideradas como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas (no justificadas) de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días naturales.

2. Faltar dos días al trabajo durante un periodo de treinta días naturales, sin causa que lo justifique.

Cuando se trate de personal a turnos, la ausencia injustificada sin preaviso, con un mínimo de dos horas de antelación, al Jefe del Servicio, será considerada como falta muy grave.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social obligatoria o voluntaria o a las retenciones en concepto de IRPF. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a las instrucciones y órdenes del personal con poder de mando. Cuando de ello se derivase perjuicio notorio para la empresa o peligro de avería de las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

7. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

8. Simular la presencia de otro trabajador, alterando lo dispuesto por la normativa de registro y control de entrada y salida al trabajo.

9. La negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.

10. Cuando por una negligente custodia se produzca extravío o pérdida, se causen desperfectos o se inutilicen materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, materiales, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

Cuando se trate de las Pinzas de Precinto se considerará como muy grave.

11. La imprudencia en el desempeño del trabajo, así como la inobservancia de las normas sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, impuestos tanto por las normas legales, procedimientos o métodos de trabajo de carácter interno, como por indicación empresarial.

Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

12. No poner en conocimiento de sus superiores, y de forma inmediata, cualquier defecto que observen en los elementos de protección, tanto que se les entreguen, como que manipulen, siendo considerada como muy grave si de ello se derivase daño para personas o instalaciones.

13. Cuando localizado y avisado, un profesional, incluso fuera de su jornada laboral, de la necesidad de su presencia, por circunstancias de carácter extraordinario, definidas en el artículo 27, apartado 2.5.1., éste no se presentase en el lugar acordado.

14. El empleo de los medios de comunicación de la empresa (teléfono, fax, emisora de radio, conexión vía módem, etc...) para fines exclusivamente personales.

15. Facilitar el acceso a los centros de trabajo o instalaciones de la Empresa a personas no autorizadas.

16. La falta de respeto y consideración debidas a los clientes.

17. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

18. Las derivadas de lo previsto en las causas tercera y octava de las faltas leves.

c. Faltas muy graves: Serán consideradas como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez incumplimientos de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo cometidos en un período de seis meses naturales.

2. Faltar tres o más días durante un periodo de treinta días, sin causa que lo justifique.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier lugar donde éste se desarrolle.

4. La realización de actividades profesionales que incurran en la incompatibilidad profesional detallada en el artículo 8 del presente Convenio.

5. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios útiles, herramientas o vehículos de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

6. El hurto del fluido eléctrico, cooperación o complicidad con el mismo.

7. Cuando de forma dolosa se haga desaparecer, inutilice, destroce o cause desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, materiales, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

8. La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo.

9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

10. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada o falsificar o tergiversar datos o documentos.

11. La extracción y/o manipulación de datos y/o revelación de información procedente de los ordenadores de la empresa, de forma no autorizada.

12. Dedicarse a actividades contrarias a los intereses de la empresa o que pudieren incidir en desdoro o menoscabo del buen nombre o imagen de la misma.

13. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros de trabajo y subordinados o a sus familiares, como consecuencia de la relación laboral.

14. Causar accidente grave por negligencias o imprudencias inexcusables.

15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

16. Efectuar trabajos por cuenta propia o ajena durante la percepción de prestaciones de la Seguridad Social, siempre que exista la incompatibilidad, legal o reglamentariamente establecida.

17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

18. Las derivadas de lo previsto en las causas tercera y séptima de las faltas leves y en la segunda, tercera, sexta, décima, undécima y duodécima de las faltas graves.

Artículo 44. Sanciones.

a. Por faltas leves:

Amonestación de forma verbal o por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días.

c. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis hasta noventa días.

Despido con pérdida total de sus derechos en la empresa.

Las sanciones impuestas por incumplimientos laborales, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando el incumplimiento pudiera ser constitutivo de delito.

Artículo 45. Procedimiento sancionador.

La imposición de sanciones por la Dirección, consecuentes a la comisión de faltas leves, graves o muy graves, no estarán sometidas a más requisito formal que los especificados a continuación, excepción hecha de lo establecido por la ley para los representantes de los trabajadores.

a. En las faltas leves, graves y muy graves la empresa notificará por escrito al trabajador el hecho reputado como tal, dándole un plazo de cinco días naturales para alegar a la Dirección lo que en su derecho estime.

b. Al margen de lo establecido anteriormente, será preceptiva la notificación previa de toda falta muy grave al representante legal de los trabajadores.

c. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal de los trabajadores, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa.

d. De no aceptar el trabajador o en su caso el representante legal, firmar la recepción de la notificación indicada en el apartado a. de este artículo, o en su caso la correspondiente sanción, se considerará ésta válidamente efectuada si dicha negativa es presenciada por al menos un testigo.

e. Los plazos de prescripción para las faltas leves, graves y muy graves quedarán interrumpidos con las notificaciones mencionadas en los apartados a. y en su caso b. de este artículo y volverá a computarse por entero dicho plazo, una vez transcurridos los cinco días anteriormente indicados.

CAPÍTULO VIII

Disposiciones finales

Artículo 46. Normas complementarias.

En todo lo no expresamente pactado en este Convenio, se estará a lo establecido en las condiciones pactadas en los contratos individuales, así como a la normativa legal vigente.

Artículo 47. Vinculación a la totalidad.

Ambas representaciones convienen que, constituyendo lo pactado un todo orgánico indivisible, consideran el Convenio como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que por las autoridades competentes, en uso de sus facultades reglamentarias, no fuese aprobado en su totalidad y actual redacción, o fuese derogado posteriormente por cualquier causa. Debiendo ser examinado de nuevo su contenido.

Artículo 48. No repercusión en precios.

Las partes contratantes expresamente declaran que la puesta en práctica de este Convenio no implica alza alguna en los precios o tarifas.

Artículo 49. Cláusula derogatoria.

El presente Convenio sustituye y deroga los Convenios Colectivos vigentes hasta el 31 de diciembre de 1999 y sus normativas complementarias o subsidiarias.

Artículo 50. Comisión mixta interpretativa del Convenio.

La Comisión Mixta Interpretativa estará constituida por los trabajadores, a través de sus Delegados de Personal y por la Empresa por un número similar de libre designación.

La Comisión Mixta Interpretativa del Convenio se reunirá cuando motivadamente sea solicitada por al menos un 50 por 100 de cualquiera de las partes.

ANEXO I

Tabla salarial

Cuadro salarial por categorías

Año: 2000. Incremento: 5,000

Categorías	Salario base		P. residencia anual — Pesetas	P. transporte anual — Pesetas	P. extras anual — Pesetas	P. beneficio anual — Pesetas	Total anual — Pesetas
	Mensual — Pesetas	Anual — Pesetas					
Titulado Superior A	168.191	2.018.292	504.576	138.134	672.764	201.829	3.535.595
Titulado Superior B	161.723	1.940.676	485.172	138.134	646.892	194.068	3.404.942
Titulado Medio nivel A	155.503	1.866.036	466.512	138.134	622.012	186.604	3.279.298
Titulado Medio nivel B	149.521	1.794.252	448.560	138.134	598.084	179.425	3.158.455
Oficial de Primera nivel A	143.771	1.725.252	431.316	138.134	575.084	172.525	3.042.311
Oficial de Primera nivel B	140.832	1.689.984	422.496	138.134	563.328	168.998	2.982.940
Oficial de Segunda nivel A	138.221	1.658.652	414.660	138.134	552.884	165.865	2.930.195
Oficial de Segunda nivel B	134.948	1.619.376	404.844	138.134	539.792	161.938	2.864.084
Auxiliar Especialista	136.910	1.642.920	410.736	138.134	547.640	164.292	2.903.722

ANEXO II

Personal al que se le establece complemento en su salario base

Siendo de total conformidad de los comparecientes, el texto del presente Convenio Colectivo de la empresa «Compañía Hispano-Marroquí de Gas y Electricidad, Sociedad Anónima» (GASELEC), con su personal, lo suscriben y solicitan sea elevado a la Dirección General de Trabajo a los efectos legales.

11519 RESOLUCIÓN de 22 de mayo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del VI Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa «Servicios de Teledistribución (ST & HILO)».

Visto el texto del VI Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa «Servicios de Teledistribución (ST & HILO)» (código de Convenio número 9006382), que fue suscrito con fecha 28 de marzo de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y, de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 22 de mayo de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**SEXTO CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA
«SERVICIOS DE TELEDISTRIBUCIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA»**

INTRODUCCIÓN

Los firmantes del presente acuerdo hacen expresión de su voluntad de seguir avanzando en la línea marcada en la Introducción del Convenio Colectivo al que este sustituye, en el sentido de consolidar y optimizar los resultados alcanzados en el proceso de modificación de los sistemas de promoción profesional y de remuneración económica con el objeto de aproximar y armonizar los mismos con los objetivos de la empresa.

Dentro de la línea de actuación expuesta en el párrafo precedente, las partes coinciden en su valoración positiva de los logros personales y empresariales alcanzados a través de la política de formación continua iniciada en la etapa anterior, y en la referencia inexcusable en que la misma debe de convertirse para los nuevos sistemas de promoción profesional en los que se conjuguen adecuadamente el objetivo de crecimiento

empresarial con el reconocimiento de las aportaciones presentes y futuras de cada trabajador al esfuerzo colectivo.

Juntamente con tal objetivo de formación continua, es voluntad de las partes la consolidación de los adecuados sistemas de remuneración económica que, más allá de las meras variaciones del Índice de Precios de Consumo o de los incrementos salariales puramente vegetativos, tomen como principal referencia los incrementos de productividad, la consecución de los objetivos comerciales y de cualquier otro tipo que establezca para cada ejercicio el Consejo de Administración de la sociedad, y cuya consolidación en ningún caso resultará posible alcanzar sin contar con el indispensable esfuerzo individual y colectivo de las personas y grupos que conforman la empresa.

CAPÍTULO I

Normas generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones entre la empresa «Servicios de Teledistribución, Sociedad Anónima (ST&HILO)», y los empleados de todos sus centros de trabajo ubicados en el territorio del Estado español.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Las disposiciones de este Convenio Colectivo obligarán por igual a la empresa «Servicios de Teledistribución, Sociedad Anónima», y a todos los empleados de la misma, ya pertenezcan a su plantilla laboral en el momento de su firma o ya se incorporen con posterioridad a dicho momento.

En aquellos casos en que con anterioridad a la fecha de aprobación del presente Convenio Colectivo, la Dirección de la empresa, mediante voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo o en documento específico complementario de aquel (siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan resultar en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables —en su cómputo global— o contrarias a las disposiciones y/o a las prescripciones del presente Convenio Colectivo) hubiera pactado a título individual con alguno o algunos de sus empleados condiciones o sistemas retributivos diferentes a los que en el presente se establecen, las mismas permanecerán plenamente subsistentes, en las condiciones y con las únicas limitaciones que han quedado expuestas.

Artículo 3. *Vigencia, duración y denuncia.*

La vigencia del presente Convenio Colectivo se retrotrae al día primero de enero del año 2000, siendo su duración de cuatro años, contados a partir de dicha fecha.

Por tanto, finalizará el día 31 de diciembre del año 2003, si bien se considerará prorrogado tácitamente por períodos sucesivos de un año hasta tanto no se produzca la denuncia del mismo y la aprobación de uno nuevo que le sustituya. La denuncia deberá instrumentarse mediante escrito diri-