

La decisión del voto en el seno del grupo sindical se adoptará por mayoría de las tres cuartas partes de sus representantes.

Cualquier organización firmante podrá abstenerse en las votaciones. En dicho supuesto, se seguirá el procedimiento descrito en los párrafos anteriores para la formación de las decisiones del voto en cada grupo, sin computarse la abstención.

Si un grupo se abstuviera en su totalidad, la CPS adoptará la decisión del otro grupo.

3. Reglamento. Se mantiene en vigor el reglamento aprobado en su día por todas las partes de fecha 2 de Octubre de 2001 y podrá prever la existencia de una Comisión Permanente y grupo de trabajo con las funciones que el propio Reglamento le asigne.

4. Funciones. La Comisión Paritaria Sectorial tendrá entre otras, las siguientes funciones:

- a) Velar por el cumplimiento del Acuerdo en el sector de Comercio.
- b) Establecer los criterios orientativos para la elaboración de los Planes de Formación correspondientes a su ámbito, y que afectará exclusivamente a las siguientes materias:

Criterios de prioridad sectoriales con respecto a las iniciativas de Formación Continua a desarrollar en este ámbito.

Orientación respecto a los colectivos de trabajadores destinatarios de las acciones.

Enumeración de los centros disponibles de impartición de la formación. A tal efecto deberá tenerse en cuenta el idóneo aprovechamiento de los centros de formación actualmente existentes (centros propios, centros públicos, centros privados, o centros asociados, entendiéndose por tales aquellos promovidos conjuntamente por las correspondientes organizaciones empresariales y sindicales y con participación de las distintas Administraciones Públicas).

Criterios que faciliten la vinculación de la Formación Continua Sectorial con el sistema de clasificación profesional y su conexión con el Sistema Nacional de Cualificaciones, a los efectos de determinar los niveles de la Formación Continua del Sector y su correspondencia con las modalidades de certificación que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones.

Establecer criterios orientativos en relación al nivel de la formación: Básica, media o superior.

c) Proponer criterios para la realización de estudios e investigación de detección de necesidades formativas y la elaboración de herramientas y/o metodologías aplicables a la Formación Continua en su sector, a efectos de su consideración en la correspondiente convocatoria de medidas complementarias y de acompañamiento a la Formación.

d) Intervenir en el supuesto de discrepancias surgidas en relación con lo dispuesto en el artículo 10 del Real Decreto 1046/2003 de 1 de agosto 2003.

e) Efectuar el seguimiento de la formación continua en el sector Comercio.

f) Establecer los criterios orientativos para el acceso de los trabajadores a la formación.

g) Elaborar una Memoria anual sobre la Formación realizada en el sector comercio.

h) Conocer de la agrupación voluntaria de empresas incluidas en el sector Comercio.

i) Atender y dar cumplimiento a las solicitudes y requerimientos que le puedan ser trasladados por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

j) Elaborar estudios e investigaciones. A tal efecto, se tendrá en cuenta la información disponible tanto en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, como en el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes y especialmente los estudios sectoriales que sobre Formación Profesional hayan podido elaborarse.

k) Aprobar su Reglamento de funcionamiento interno.

l) Formular propuestas en relación con el establecimiento de niveles de Formación Continua a efectos de su correspondencia con las modalidades de certificación que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones.

m) Establecer acuerdos que posibiliten la suscripción de Contratos Programas para la ejecución de Planes de Formación Continua sectoriales, en las CCAA según lo establecido en la Orden TAS 2783/2004, de 30 de Julio.

n) Cualquier otro, que pueda estimarse por oportuno.

## CAPÍTULO VI

### Infracciones y sanciones

#### Artículo 12. *Infracciones y sanciones.*

Las infracciones y sanciones derivadas de la aplicación de la prórroga de este Acuerdo serán objeto de tratamiento de conformidad con lo esta-

blecido en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, así como en la normativa específica que se apruebe al efecto.

#### Disposición adicional primera.

Las decisiones que adopte la Comisión Paritaria relativas al establecimiento de criterios orientativos para la elaboración de los Planes de Formación del sector, a que se refiere el artículo 12.3.b) anterior, se trasladará a las partes firmantes de la prórroga del Acuerdo para su posterior tramitación y aprobación conforme al artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Disposición final.

1. Independientemente de la fecha de esta prórroga del Acuerdo, sus efectos se aplicará a partir del 1 de Enero de 2005.

2. En todo lo no previsto en la prórroga del Acuerdo se estará a lo que disponga en el real decreto 1046/2003 del 1 de agosto del 2003 y el la Orden TAS 500/2004 que regula el nuevo subsistema de formación profesional continua y las decisiones tanto de la Comisión Mixta Estatal de dicho Acuerdo como de la Comisión Tripartita de Formación Continua en el Empleo.

**15283** *RESOLUCIÓN de 26 de agosto de 2005, 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 Comercializadora, S.A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Gas Natural Comercializadora, S.A. (Código de Convenio n.º 9015742), que fue suscrito con fecha 1 de julio de 2005, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma 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 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, 26 de agosto de 2005.-El Director General P. S. (Disposición adicional quinta del Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio), la Subdirectora General de Programación y Actuación Administrativa, María Antonia Diego Revuelta.

## PRIMER CONVENIO COLECTIVO GAS NATURAL COMERCIALIZADORA, S. A.

### CAPÍTULO I

#### Objeto y ámbito de aplicación

##### Artículo 1. *Objeto y eficacia del Convenio.*

1. La Empresa Gas Natural Comercializadora, S.A. y los Representantes de los trabajadores acuerdan celebrar el siguiente Convenio Colectivo (en adelante el Convenio) de acuerdo con lo previsto en la legislación aplicable a Convenios del ámbito de empresa, a fin de regular las relaciones laborales entre el personal afecto al Convenio y la referida empresa.

2. La aplicación de las condiciones y contraprestaciones previstas en este Convenio de empresa, excluye la aplicación total o parcial de otros Convenios, en tanto que las partes consideran que el convenio de empresa establece mejores condiciones en su conjunto.

##### Artículo 2. *Comisión de conciliación y de interpretación.*

La Comisión Paritaria de Conciliación y de Interpretación, integrada por dos representantes de la Dirección de la Empresa y dos de la representación de los trabajadores, se convocará para resolver las controversias colectivas que pudieran surgir entre las partes, desempeñando las siguientes funciones:

1. Prevenir o en su caso encauzar las diferencias que pudieran suscitarse entre las partes por motivos inherentes a las relaciones laborales colectivas, procurando solucionarlas adecuadamente, con carácter previo al inicio de cualquier demanda o reclamación antes instituciones públicas.

2. La interpretación con alcance general del Convenio Colectivo.

#### Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El Convenio será de aplicación a lo trabajadores de Gas Natural Comercializadora, S.A. que prestan sus servicios en los centros o establecimientos que la empresa tiene en España o que, trabajando principalmente desde sus domicilios, se encuentran asignados a aquéllos.

#### Artículo 4. *Ámbito personal.*

El Convenio se aplicará, sin perjuicio de las reglas más abajo descritas, al personal que presta directamente servicios retribuidos a Gas Natural Comercializadora, mediante contrato de trabajo celebrado con esta empresa y bajo su potestad organizativa.

El personal Directivo registrará sus relaciones laborales con la empresa por su contrato individual de trabajo y así constará expresamente en dicho contrato.

Los trabajadores que ocupan puestos de jefes de unidad, técnicos superiores o puestos de especial confianza podrán ser excluidos mediante acuerdo con la empresa que regulará las condiciones en las que el empleado pueda volver a quedar incluido en el ámbito del convenio.

El Código de Conducta y el Régimen Disciplinario afecta a todos los empleados de la empresa.

#### Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El plazo de vigencia del Convenio será de cuatro años computados desde el 1 de enero de 2.005 hasta el 31 de diciembre de 2.008. Si hasta sesenta días antes de la fecha de vencimiento del Convenio ninguna de las partes lo denunciare, el mismo se considerará prorrogado por períodos de 12 meses.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 6. *Dirección y organización.*

Es potestad exclusiva de la Dirección de la Empresa la organización y dirección del trabajo que incluye, entre otras potestades, la creación y modificación de estructuras organizativas y normas de funcionamiento, la creación y asignación de puestos de trabajo y funciones y la asignación de trabajadores a dichos puestos.

#### Artículo 7. *Condiciones generales de trabajo.*

Gas Natural Comercializadora, S.A. desea lograr un entorno de cooperación y trabajo en equipo que permita un mejor aprovechamiento de todas las capacidades y recursos.

Todos los empleados deberán actuar con espíritu de colaboración, poniendo a disposición del resto de personas que integran la empresa o el Grupo Gas Natural los conocimientos que puedan facilitar la consecución de los objetivos e intereses de la empresa.

#### Artículo 8. *Grupos profesionales.*

Los trabajadores afectados por el Convenio se clasifican en grupos profesionales, y subgrupos de cualificación que se describen en éste y en el Artículo siguiente.

Se denomina Grupo Profesional, a la unidad clasificatoria de los recursos humanos que agrupa unitariamente a determinados trabajadores por la realización de determinadas funciones con carácter principal, en función de sus aptitudes profesionales, titulaciones, contenido general de la prestación.

En virtud de lo anterior se establecen tres grupos profesionales: Grupo Técnico, Grupo de Gestión y Grupo Operativo como principio básico de clasificación profesional de los trabajadores.

Descripción de grupos profesionales:

1. Grupo Técnico: Personal con titulación académica de grado superior o medio o excepcionalmente, con experiencia profesional suficiente que desempeña funciones propias de su titulación.

2. Grupo de Gestión: Los trabajadores encuadrados en este grupo profesional desempeñan funciones administrativas, y de gestión de los distintos procesos de la Empresa (promoción, ventas, contables, etc.).

3. Grupo Operativo: Los trabajadores encuadrados en este grupo profesional desempeñan funciones propias de un oficio o tarea, de forma manual o automatizada, ya sean relacionadas con clientes, almacenes, mantenimiento y seguridad de instalaciones generales y equipos, etc.

#### Artículo 9. *Cualificación profesional.*

Cada grupo profesional estará, a su vez, subdividido en subgrupo General y de Alta Cualificación, conforme a los criterios de aptitud profesional, cualificación académica en su caso, amplitud de funciones, nivel de responsabilidad exigida, coordinación de equipos y competencias profesionales. Estos factores determinan la inclusión de los trabajadores en los subgrupos de cualificación profesional.

General: Se corresponde con el desempeño general y pleno de las funciones propias de cada grupo profesional. Los trabajadores en él incluidos podrían, en determinadas circunstancias, ejercer supervisión sobre otros trabajadores.

Alta Cualificación: Se corresponde con la alta especialización la mayor responsabilidad, amplitud y autonomía en el desempeño de las funciones propias del grupo profesional. Los trabajadores en él incluidos pueden ejercer supervisión de tareas y mando de equipos de trabajo.

La Dirección de la empresa atendiendo a las necesidades de la actividad determinará las personas, que por razón de sus funciones y capacidad profesional estarán clasificadas en el Subgrupo de Alta Cualificación.

## CAPÍTULO III

### Calidad de empleo: Formación y desarrollo profesional

#### Artículo 10. *Período de prueba.*

Con el fin de potenciar la contratación, la Empresa podrá utilizar toda modalidad de contratación que se adecue a sus requerimientos. En concordancia con lo dispuesto en el Artículo 14 del Estatuto de los trabajadores, se establece que:

1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses con cualquier trabajador.

2. Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo y nivel profesional, pudiendo producirse la resolución de la relación laboral a instancia de cualquiera de las partes.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo.

#### Artículo 11. *Formación.*

1. La Empresa programará la realización de cursos de formación con la finalidad de atender tanto las necesidades de preparación de su personal en las nuevas tecnologías y sistemas de trabajo exigidas para la evolución y desarrollo de la compañía como la de facilitar la promoción individual, dentro de los programas de desarrollo profesional.

2. La empresa dará conocimiento anualmente a la representación legal de los trabajadores, de los importes aplicados a la formación durante el ejercicio económico.

3. Todos los trabajadores tendrán acceso a los cursos de formación en la medida que reúnan los requisitos exigidos en la correspondiente convocatoria.

#### Artículo 12. *Desarrollo profesional.*

1. Pautas de conducta y principios del Desarrollo Profesional.—La selección y promoción de los empleados se fundamenta en las competencias y en el desempeño de las funciones profesionales que requieren los puestos de trabajo.

La empresa no acepta ningún tipo de discriminación en el ámbito laboral o profesional por motivos de edad, raza, sexo, ascendencia nacional o discapacidad.

Todos los empleados deben participar de manera activa en los planes de formación y desarrollo que la Empresa pone a su disposición, con el fin de aportar valor a los clientes y accionistas y a la sociedad en general.

2. Dentro de cada subgrupo de cualificación profesional existirán los siguientes niveles de desarrollo profesional:

Niveles de Entrada.—Son los niveles que, con carácter general, se asignarán a los trabajadores de nuevo ingreso, en la empresa o en el subgrupo de cualificación profesional por promoción, reclasificación o cambio de puesto de trabajo.

Se corresponden con los tres niveles salariales inferiores de su correspondiente tabla salarial.

Dentro de los niveles de entrada, el paso de un nivel salarial al siguiente se producirá de forma automática por cada año completo de actividad laboral.

Nivel Básico.—Es el nivel salarial fijado como contraprestación a un normal desempeño de las funciones inherentes a su clasificación profesional.

El acceso al nivel básico se producirá automáticamente, al comienzo del cuarto año de actividad laboral.

Niveles de Desarrollo.—Dentro de cada subgrupo profesional existen varios niveles salariales de desarrollo, superiores al general, a los que podrán acceder progresivamente los trabajadores que cumplan los requisitos de capacitación, experiencia y grado de desempeño fijados para cada grupo profesional, tiempo de permanencia, etc.

Periódicamente la Empresa establecerá programas de desarrollo profesional a estos efectos, en función de sus necesidades organizativas y disponibilidad presupuestaria.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores sobre los programas de desarrollo, su presupuesto y resultados.

#### Artículo 13. *Jubilación de los trabajadores.*

En atención a los principios de calidad en el empleo recogidos en el presente capítulo, así como con el fin de procurar una renovación paulatina de la plantilla, siempre que exista habilitación legal para ello los trabajadores se jubilarán cuando alcancen la edad ordinaria de 65 años prevista en la legislación de Seguridad Social, o cuando esté cubierto el período mínimo de cotización y demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

### CAPÍTULO IV

#### Tiempo de trabajo conciliación de la vida familiar y laboral

##### Artículo 14. *Jornada laboral.*

1. La jornada de trabajo anual efectiva será de 1750 hs. La jornada semanal de invierno será de 40 hs. y la diaria de ocho horas en régimen de jornada partida, desde el día 1 de enero al 30 de junio y desde el día 1 de septiembre al 31 de diciembre. La jornada semanal de trabajo de verano será de 35 hs y la diaria de 7 horas continuadas desde el día 1 de julio hasta el día 31 de agosto.

Existirá una flexibilidad de entrada o de salida de una hora, siendo el horario de entrada de 8:00 9:00, y el de salida, en todo caso, desde las 17:30 horas en adelante, en función de la hora de entrada y de la duración de la interrupción de comida, que será de una hora de interrupción como mínimo y un máximo de dos horas, y se realizará con carácter general a partir de las 13:00 h.

En la jornada estival (meses de julio y de agosto) se realizará jornada continuada, con horario de entrada de 8:00 a 9:00 y de salida de 15:00 en adelante.

Durante el período de jornada partida y siempre que se garanticen las necesidades del servicio, los trabajadores podrán efectuar una jornada continuada de 6 horas los viernes ampliando su jornada diaria de lunes a jueves, hasta completar las dos horas de reducción.

Se fija en 21 el número total anual de viernes en los que se podrá ejercitar esta facultad.

2. Con el fin de garantizar el cumplimiento de la jornada anual reflejada en el apartado 1 de este Artículo la Empresa anualmente establecerá el calendario laboral aplicable que se calculará con los criterios que se establecen en el Anexo 2 de este convenio.

3. Todo trabajador desplazado temporalmente a otra empresa del grupo, se atenderá al horario del puesto de trabajo de destino, si bien, en cuanto al cómputo de las horas trabajadas, se respetarán las existentes en su empresa de origen.

##### Artículo 15. *Vacaciones.*

Los trabajadores disfrutarán de veintidós días laborables de vacaciones anuales retribuidas, para disfrutar preferentemente en período de verano, más dos días de libre disposición.

A estos efectos el sábado no tendrá la consideración de laborable.

##### Artículo 16. *Permisos laborales para la conciliación de la vida laboral y familiar.*

1. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en los casos de nacimiento de hijo, accidente o enfermedad graves u hospitalización o por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (salvo cónyuge, padres o hijos). Cuando, con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Cuatro días en los casos de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

2. Los trabajadores tendrán derecho a modificar su jornada laboral cuando por razón de guarda legal tengan a su cuidado algún menor de 6 años o minusválidos físico, psíquico o sensorial, o quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, acogiéndose a una de estas posibilidades:

- Reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un quinto y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- Realización de jornada continuada, siempre que no se cause un perjuicio acreditable para la empresa.
- Para los supuestos de cuidado directo de familiar de primer grado, que por razón de mayor edad, accidente o enfermedad, estén al cuidado del trabajador, realización de jornada flexible, siendo necesario en esta modalidad que exista acuerdo previo entre trabajador y empresa y que se recoja por escrito el horario a realizar.

3. Se equiparan los derechos entre cónyuge y persona en convivencia de hecho a efectos de designación de beneficiarios de prestaciones del Plan de Pensiones y de permisos retribuidos con ocasión del nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado.

La convivencia como pareja de hecho debe acreditarse con certificación del Registro municipal o autonómico, si existiera. En otro caso acreditando un empadronamiento en el mismo domicilio durante el plazo mínimo de seis meses.

4. Los trabajadores que se encuentren en situación de solicitar la reducción de la jornada en media hora por lactancia de un hijo menor de 9 meses, podrán optar por disfrutar de este derecho en los términos previstos en la Ley, o bien, previo acuerdo entre trabajador y empresa, optar por acumular dichos permisos y sustituirlos por días de permiso retribuido, hasta un máximo de 7, para atender a las necesidades del menor, a disfrutar dentro del primer año de vida del hijo.

### CAPÍTULO V

#### Retribuciones

##### Artículo 17. *Salario base y otros conceptos retributivos.*

1. Tienen el carácter de salario base a todos los efectos el nivel salarial que a cada trabajador corresponda, según la tabla que se adjunta, y el salario base inter-nivel que pueda acordar con la Empresa.

El Salario Base Internivel no podrá superar el importe de la diferencia entre el nivel salarial del trabajador y el nivel salarial inmediatamente superior en la tabla.

El salario base se incrementará siempre en los términos previstos en el Convenio.

La Dirección de la Empresa no establecerá retribuciones individualizadas equivalentes al Salario Base fuera de lo previsto para el Salario Base Internivel.

2. La Dirección de la Empresa podrá implantar otros conceptos retributivos complementarios como sistemas de retribución vinculados al cumplimiento de objetivos predeterminados, dirigidos a mejorar la cantidad y calidad de trabajos efectuados; también podrá establecer sistemas de retribución diferida, mediante contribuciones a Planes de Pensiones.

La tabla de niveles salariales es la siguiente:

**NIVELES SALARIALES**  
**(€/año brutos) valores a 31-12-2004**  
*Tabla base para valores 2005 y sucesivos*

Tabla salarial	Nivel salarial	Grupo profesional					
		Subgrupo cualificación profesional					
		Operativo		Gestión		Técnico	
		General	Alta cualific.	General	Alta cualific.	General	Alta cualific.
46.374,00 en adelante	24						46.374,00
44.718,00	23						44.718,00
43.061,00	22					43.061,00	43.061,00
41.339,00	21					41.339,00	41.339,00
39.616,00	20					39.616,00	39.616,00
37.722,00	19					37.722,00	37.722,00
35.827,00	18					35.827,00	35.827,00
34.277,00	17					34.277,00	34.277,00
32.727,00	16		32.727,00		32.727,00	32.727,00	32.727,00
31.177,00	15		31.177,00		31.177,00	31.177,00	31.177,00
29.627,00	14		29.627,00		29.627,00	29.627,00	29.627,00
27.904,00	13	27.904,00	27.904,00	27.904,00	27.904,00	27.904,00	27.904,00
26.182,00	12	26.182,00	26.182,00	26.182,00	26.182,00	26.182,00	26.182,00
24.803,00	11	24.803,00	24.803,00	24.803,00	24.803,00	24.803,00	24.803,00
23.425,00	10	23.425,00	23.425,00	23.425,00	23.425,00	23.425,00	23.425,00
22.048,00	9	22.048,00	22.048,00	22.048,00	22.048,00	22.048,00	22.048,00
21.187,00	8	21.187,00	21.187,00	21.187,00	21.187,00	21.187,00	21.187,00
20.325,00	7	20.325,00	20.325,00	20.325,00	20.325,00	20.325,00	20.325,00
18.948,00	6	18.948,00	18.948,00	18.948,00	18.948,00	18.948,00	18.948,00
17.913,00	5	17.913,00	17.913,00	17.913,00	17.913,00	17.913,00	17.913,00
17.225,00	4	17.225,00	17.225,00	17.225,00	17.225,00	17.225,00	17.225,00
16.536,00	3	16.536,00	16.536,00	16.536,00	16.536,00	16.536,00	16.536,00
15.503,00	2	15.503,00	15.503,00	15.503,00	15.503,00	15.503,00	15.503,00
14.469,00	1	14.469,00	14.469,00	14.469,00	14.469,00	14.469,00	14.469,00

- Niveles de entrada (1<sup>er</sup>, 2.<sup>o</sup> y 3<sup>er</sup> año en automático).
- Nivel básico / general.
- Niveles de desarrollo.

Artículo 18. *Horas extraordinarias.*

Con carácter general, ambas partes acuerdan la eliminación de horas extraordinarias.

Se mantienen las horas extraordinarias que surjan por causas especiales de plazos de entrega o puesta en marcha, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de la empresa.

La compensación de las horas extraordinarias, como criterio general y preferente será mediante el otorgamiento de tiempo libre retribuido incrementado en un 25% al realizado, y en un plazo de tres meses desde su realización.

Subsidiariamente se podrán compensar las horas extraordinarias económicamente, conforme a los importes reflejados en la siguiente Tabla:

**HORAS EXTRAORDINARIAS**  
**(€/hora extra) valores a 31-12-2004**  
*Tabla base para valores 2005 y sucesivos*

Tabla salarial	Nivel salarial	Grupo profesional					
		Subgrupo cualificación profesional					
		Operativo		Gestión		Técnico	
		General	Alta cualific.	General	Alta cualific.	General	Alta cualific.
32,57	24						
31,40	23						
30,24	22					30,24	
29,03	21					29,03	
27,82	20					27,82	
26,49	19					26,49	
25,16	18					25,16	
24,07	17					24,07	
22,98	16		22,98		22,98	22,98	22,98
21,89	15		21,89		21,89	21,89	21,89

Tabla salarial	Nivel salarial	Grupo profesional					
		Subgrupo cualificación profesional					
		Operativo		Gestión		Técnico	
		General	Alta cualific.	General	Alta cualific.	General	Alta cualific.
20,81	14		20,81		20,81	20,81	20,81
19,60	13	19,60	19,60	19,60	19,60	19,60	19,60
18,39	12	18,39	18,39	18,39	18,39	18,39	18,39
17,42	11	17,42	17,42	17,42	17,42	17,42	17,42
16,45	10	16,45	16,45	16,45	16,45	16,45	16,45
15,48	9	15,48	15,48	15,48	15,48	15,48	15,48
14,88	8	14,88	14,88	14,88	14,88	14,88	14,88
14,27	7	14,27	14,27	14,27	14,27	14,27	14,27
13,31	6	13,31	13,31	13,31	13,31	13,31	13,31
12,58	5	12,58	12,58	12,58	12,58	12,58	12,58
12,10	4	12,10		12,10			
11,61	3	11,61		11,61			
10,89	2	10,89		10,89			
10,16	1	10,16		10,16			

	Niveles de entrada (1 <sup>er</sup> , 2. <sup>o</sup> y 3 <sup>er</sup> año en automático).
	Nivel básico / general.
	Niveles de desarrollo.

#### Artículo 19. *Forma de pago.*

El Salario Base contemplado en las tablas salariales y el salario ínter nivel se abonará, dividido en 14 pagas anuales de igual importe, de las cuales doce son pagas mensuales ordinarias y dos son de carácter extraordinario, haciéndose efectivas en los meses de junio y diciembre, junto con la paga ordinaria.

La paga extraordinaria de junio se percibirá en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 30 de junio de ese mismo año.

La paga extraordinaria de diciembre se percibirá en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de julio y el día 31 de diciembre de ese mismo año.

El pago se efectuará a través de banco no más tarde del penúltimo día hábil de cada mes, recibiendo el trabajador el recibo de la nómina en soporte telemático o en papel.

Los complementos salariales de carácter variable, situaciones de I.T. y horas extraordinarias, se liquidarán en la nómina del mes siguiente al de su realización.

#### Artículo 20. *Incremento salarial.*

Los salarios base de los empleados sujetos al Convenio y las horas extras se incrementarán anualmente en los importes que seguidamente se especifican.

Para el año 2.005 y 2006, con efectos del 1 de enero de cada año, se aplicará un incremento del porcentaje que resulte según la previsión de IPC determinada por el Gobierno de la Nación para dicho año, más un 0,4%.

Para el año 2007 y 2008, con efectos del 1 de enero de cada año, se aplicará un incremento del porcentaje que resulte según la previsión de IPC determinada por el Gobierno de la Nación para dicho año.

Se entiende por «previsión de IPC» la previsión de incremento del Índice General de Precios al Consumo, establecido por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado o Ley de Acompañamiento, o en las disposiciones legales que establecen anualmente el Salario Mínimo Interprofesional o las Bases de Cotización a Seguridad Social (con independencia de los incrementos que se apliquen al SMI o a las bases de cotización).

#### Artículo 21. *Revisión salarial.*

Si el 31 de diciembre de cada año de vigencia del convenio (2005 a 2008) el IPC real fuera distinto del previsto se aplicará la cláusula de revisión salarial, por desviación del IPC real con respecto al previsto en la forma siguiente:

Si el IPC real es superior al previsto, la diferencia tendrá efectos retroactivos, a uno de enero del año de que se trate y se modificarán al alza los valores de los conceptos objeto de incremento salarial, que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente.

Si el IPC real es inferior al previsto, la diferencia no tendrá efectos retroactivos, y se modificarán a la baja, en el 50% de la desviación, los valores de los distintos conceptos, que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente.

La aplicación de la revisión salarial se producirá dentro de los 45 días siguientes a la publicación del IPC.

#### Artículo 22. *Compensación y absorción.*

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo la empresa, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos o contratos individuales de trabajo, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente convenio.

### CAPÍTULO VI

#### Prestaciones sociales complementarias

#### Artículo 23. *Complemento de la prestación pública de incapacidad temporal y baja por maternidad.*

1. La Empresa complementará a los trabajadores con contrato vigente, la prestación pública por I.T. hasta el 100% de su sueldo base desde el primer día de baja tanto si dicha baja deriva de enfermedad común o accidente no laboral, como si deriva de accidente laboral o enfermedad profesional.

El complemento se percibirá durante el período ordinario de I.T., salvo que la empresa, previo dictamen médico considere que el trabajador podría estar dado de alta, en cuyo caso el complemento se suprimirá en cualquier momento del proceso de I.T.

Los trabajadores que perciban el complemento tendrán obligación de someterse al examen médico que pueda establecerse a los efectos indicados en el párrafo anterior.

Cuando en un período de un año más de un trabajador fuera considerado apto para el trabajo a consecuencia del examen médico descrito anteriormente, la Empresa y los representantes de los trabajadores se comprometen a adoptar medidas que eviten el absentismo laboral incluyendo, entre otras, una disminución del porcentaje del complemento de I.T. con respecto al salario base.

2. La empresa complementará hasta el 100% de su sueldo base igualmente, la prestación pública por maternidad, de aquellos trabajadores

que, con al menos un año de antigüedad en la empresa, causen baja por dicho motivo, de acuerdo con los requisitos establecidos en la legislación vigente en cada momento.

#### Artículo 24. *Plan de pensiones.*

En el Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones del Sistema de Empleo se regulan todas las prestaciones sociales complementarias.

### CAPÍTULO VII

#### Salud laboral

#### Artículo 25. *Prevención de riesgos.*

1. Las partes firmantes del convenio, conscientes de la importancia de promover la protección de la salud de los trabajadores y evitar en lo posible los accidentes de trabajo, 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 dirección de la empresa y los trabajadores.

2. Todos los empleados deben conocer y cumplir las normas de protección de la salud y seguridad en el trabajo, y velar por la seguridad propia, así como por la de otros empleados, clientes, proveedores, colaboradores y, en general, de todas las personas que pudieran verse afectadas por el desarrollo de sus actividades.

3. Asimismo, la Empresa promueve la aplicación de sus normas y políticas de salud y seguridad en el trabajo por parte de las empresas colaboradoras y proveedores con los que opera.

#### Artículo 26. *Vigilancia de la salud.*

1. Según lo establecido en el Art. 22 de la LPRL la empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud mediante un reconocimiento médico anual en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, según protocolos específicos establecidos por el Servicio de Prevención.

La vigilancia de la salud del trabajador tendrá carácter voluntario por parte del interesado, salvo en aquéllos puestos o situaciones en los que la ley establece la obligatoriedad.

2. Periódicamente y según disponibilidad presupuestaria, la empresa pondrá a disposición de los trabajadores otras actividades orientadas a preservar y mejorar su salud, tales como campañas de detección precoz o prevención de enfermedades, de vacunación, etc.

3. 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.

### CAPÍTULO VIII

#### Disposiciones finales

#### Artículo 27. *Código de conducta.*

En el Anexo I del Convenio se regula el Código de Conducta y Régimen Disciplinario aplicable en Gas Natural Comercializadora S.A.

#### Artículo 28. *Disposición final.*

Las partes ratifican por el presente acuerdo que quedan sin efecto las normas internas, actas acuerdo, disposiciones internas, circulares y/o cualquier tipo de reglamentación de fecha anterior a la celebración de convenio colectivo, salvo que fueran expresamente aprobadas por Gas Natural Comercializadora, S.A.

### ANEXO I

#### Código de conducta

#### Artículo 1. *Contenido general.*

1. Objeto: Los Artículos siguientes, junto con los principios generales de no discriminación, trabajo en equipo, calidad de empleo y seguridad y salud en el trabajo, previstos en el conjunto del Convenio, integran aspectos del Código de Conducta del Grupo Gas Natural que tienen una especial trascendencia en la relación laboral.

El Código de Conducta tiene como finalidad establecer las pautas que han de presidir el comportamiento de los empleados y directivos de esta Empresa en su desempeño diario, en lo que respecta a las relaciones e interacciones entre los propios empleados, así como en todas las actuaciones relacionadas con los clientes, los proveedores y colaboradores externos.

Las modificaciones que se realicen al Código de Conducta del Grupo Gas Natural, en cuanto afecten a la regulación de las relaciones laborales previstas en el Convenio, se integrarán en éste previa comunicación a la Comisión Paritaria de Conciliación y de Interpretación.

2. Ámbito: Está dirigido a todos los empleados con independencia de la posición que ocupen, o del lugar en el que desempeñen su trabajo.

La Dirección pondrá todos los medios a su alcance para hacer cumplir las normas contenidas en este Código de Conducta.

3. Criterios rectores de la conducta de los empleados: Gas Natural Comercializadora espera de todos sus empleados un comportamiento íntegro y responsable en el desempeño de sus funciones.

La integridad se entiende como la actuación ética, honrada, de buena fe y alineada con los intereses del Grupo Gas Natural.

La responsabilidad profesional se define como la actuación proactiva, eficiente, diligente y enfocada a la excelencia, la calidad y la voluntad de servicio.

Nadie, independientemente de su nivel o posición, está autorizado para solicitar a un empleado que contravenga lo establecido en el presente código de conducta.

#### Artículo 2. *Pautas de conducta.*

1. Respeto a la legalidad.
2. Respeto a las personas.
3. Desarrollo de la actividad profesional y uso y protección de los activos.
4. Lealtad a la empresa y conflictos de intereses.
5. Rechazo de compensaciones impropias y tráfico de influencias.
6. Tratamiento de la información y del conocimiento:

Información profesional.

Protección de datos personales.

1. Respeto a la legalidad: Todos los empleados de Gas Natural Comercializadora deben cumplir las leyes vigentes en los países donde desarrollan su actividad, atendiendo al espíritu y la finalidad de las mismas, y observando en todas sus actuaciones un comportamiento ético.

Los empleados deberán actuar con honradez e integridad en todos sus contactos o transacciones con las autoridades y funcionarios de los diferentes gobiernos y administraciones, asegurando que toda la información y certificaciones que presenten, así como las declaraciones que realicen sean veraces, sin perjuicio de derechos o deberes concurrentes como pueden ser el deber de confidencialidad, derecho a no declarar contra sí mismo, presunción de inocencia, etc.

2. Respeto a las personas: Gas Natural Comercializadora rechaza cualquier manifestación de acoso físico, sexual, psicológico, moral o de abuso de autoridad, u ofensa, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos de las personas.

Los empleados deberán tratarse con respeto, propiciando unas relaciones cordiales y un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro.

Todos los empleados tienen la obligación de tratar de forma justa y respetuosa a sus compañeros, así como a sus superiores y subordinados.

Las relaciones entre los empleados de Gas Natural Comercializadora y los de las empresas o entidades colaboradoras externas estarán basadas en el respeto profesional, independencia empresarial y la colaboración mutua, todo ello dentro de los derechos y obligaciones previstos en los respectivos contratos mercantiles.

3. Desarrollo de la actividad profesional y uso y protección de los activos: Los empleados tienen la obligación de trabajar de forma eficiente durante la jornada laboral, rentabilizando el tiempo y los recursos que Gas Natural Comercializadora pone a su disposición, y tratando de aportar el máximo valor en todos los procesos en los que participan.

Gas Natural Comercializadora pone a disposición de sus empleados los recursos necesarios para el desempeño de su actividad profesional.

Todos los empleados deben utilizar los recursos de la empresa de forma responsable, eficiente y apropiada en el entorno de su actividad profesional. Asimismo, deben protegerlos y preservarlos de cualquier uso inadecuado del que pudieran derivarse perjuicios para los intereses de la empresa.

4. Lealtad a la empresa y conflicto de intereses: Durante el desempeño de sus responsabilidades profesionales, los empleados de Gas Natural Comercializadora deben actuar con lealtad y atendiendo a la defensa de los intereses del Grupo. Asimismo, deben evitar situaciones que pue-

dan dar lugar a un conflicto entre los intereses personales y los de la empresa.

Los empleados deben abstenerse de representar a la empresa e intervenir o influir en la toma de decisiones en cualquier situación en la que directa o indirectamente tengan un interés personal.

Los empleados no podrán realizar trabajos o prestar servicios en beneficio de empresas que desarrollen actividades susceptibles de competir directa o indirectamente con el Grupo Gas Natural.

En el caso de que un empleado pudiera verse afectado por un conflicto de intereses, deberá comunicarlo a su superior jerárquico, previamente a la realización de la operación o compromiso de que se trate.

5. Rechazo de compensaciones impropias y tráfico de influencias: Gas Natural Comercializadora se declara contraria a influir sobre la voluntad de personas ajenas a la compañía para obtener algún beneficio, mediante el uso de prácticas no éticas. Tampoco permitirá que otras personas o entidades puedan utilizar esas prácticas con sus empleados.

Los empleados no podrán aceptar obsequios o compensaciones de ningún tipo que tengan por objeto influir de manera impropia en sus relaciones comerciales, profesionales o administrativas.

Asimismo, los empleados de Gas Natural Comercializadora no podrán hacer ni directa, ni indirectamente, pagos, obsequios o compensaciones de cualquier tipo, que no se consideren propios del curso normal de los negocios, para tratar de influir de manera impropia en sus relaciones comerciales, profesionales o administrativas.

Ante cualquier situación en la que pueda existir alguna duda, los empleados deberán informar a su superior jerárquico y evitar tomar una decisión de la que se pueda sospechar que ha obtenido un beneficio personal o que ha actuado en contra de los intereses de la empresa.

6. Tratamiento de la información:

a) Información profesional: Todos los empleados de Gas Natural Comercializadora deberán guardar la más estricta confidencialidad sobre toda aquella información reservada a la que accedan como consecuencia del desempeño de su actividad profesional.

Los empleados que dispongan de información reservada sobre la empresa o el Grupo Gas Natural o terceros clientes, o sobre aspectos importantes de la estrategia, política, planes o activos de la compañía, deberán preservarla para que no pueda ser utilizada de forma inadecuada, y abstenerse de utilizarla indebidamente en beneficio propio o de terceros.

Ante cualquier duda sobre las características de la información de que se dispone y sobre la posibilidad de hacerla pública o no, los empleados deberán considerar la información como reservada mientras su superior jerárquico no les autorice a lo contrario.

b) Protección de datos personales: Gas Natural Comercializadora cumple la legislación vigente en materia de protección de datos y pone especial cuidado en asegurar el derecho a la intimidad, protegiendo los datos personales confiados por sus clientes, proveedores, empleados e instituciones.

Los empleados deben ser especialmente cuidadosos en el manejo de la información y datos de carácter personal facilitados por los clientes, proveedores, empleados, administraciones públicas y público en general.

### Artículo 3. Régimen disciplinario.

1. Objeto y Competencia: Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud del incumplimiento de obligaciones laborales.

2. Procedimiento: La imposición de sanción por faltas leves, graves o muy graves requerirá comunicación previa escrita al trabajador, en la que se indiquen los hechos que se le imputan y el plazo de tiempo (no inferior a tres días hábiles) de que dispone para alegar en su descargo cuanto estime oportuno.

Si la Dirección de la Empresa, una vez analizados los hechos y los descargos presentados por el trabajador considerase que la conducta es merecedora de sanción impondrá ésta al trabajador mediante escrito motivado.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores, al mismo tiempo que al afectado, de toda sanción que imponga.

3. Graduación de faltas: Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendida su importancia, trascendencia y circunstancias que califiquen su conducta, en:

- Falta leve.
- Falta grave.
- Falta muy grave.

a) Faltas leves. Se calificarán como faltas leves, las siguientes:

1. Las tres primeras faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada superior a diez e inferior a treinta

minutos, cometidas dentro del período de un mes serán consideradas leves.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono, sin causa justificada, del trabajo, aún cuando sea por breve tiempo.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. La falta de aseo y limpieza personal.

6. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

7. Las discusiones que repercutan en la buena marcha del trabajo.

8. Faltar injustificadamente al trabajo un día en un período de treinta días.

9. Cualquier otra que suponga una transgresión leve de las pautas de conducta establecidas en el Artículo 2 del anexo I.

b) Faltas graves. Se calificarán como faltas graves, las siguientes:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en un período de treinta días, o una sola cuando tuviese que relevar a otro compañero.

2. Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un período de treinta.

3. Dedicarse a actividades impropias o ajenas al trabajo durante la jornada laboral.

4. La simulación de enfermedad o accidente en perjuicio de la prestación del trabajo o el normal rendimiento.

5. La mera desobediencia a sus superiores jerárquicos en cualquier circunstancia laboral.

6. Simular la presencia de otro trabajador.

7. La negligencia o desidia en el trabajo.

8. La imprudencia en el desempeño de sus funciones.

9. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios medios de trabajo de la empresa.

10) La embriaguez o drogadicción en jornada de trabajo.

11) El abandono sin causa fundada del puesto de trabajo cuando y como consecuencia del mismo se causare perjuicio a la Empresa o daño a otros compañeros.

12) No atender a clientes o público en general con la corrección y diligencia debidas.

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

14) Otros incumplimientos de carácter grave de las obligaciones contenidas en las pautas de conducta descritas en el Artículo 2 del anexo I.

c) Faltas muy graves. Se calificarán como faltas muy graves, las siguientes:

1. Más de quince faltas de puntualidad injustificadas en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

2. La desobediencia a los superiores jerárquicos que implique quebranto manifiesto de la disciplina o cuando de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo a la Empresa, trabajadores o terceros dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos, bases de datos o programas de la Empresa.

5. La imprudencia en el desempeño de las funciones que conlleve riesgo de accidente para él mismo u otros trabajadores o terceras personas, o peligro de avería en instalaciones de la Empresa o de terceros ajenos a ella.

6. La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la Empresa, o por cualesquiera otras clases de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza para su autor. En todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por los Tribunales de Justicia con sentencia firme.

7. La embriaguez o drogadicción que conlleve perjuicio grave en el rendimiento del trabajo.

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

9. El uso en beneficio propio o ajeno de la información a la que tenga acceso o conozca por causa o con ocasión de su relación laboral con la Empresa.

10. La divulgación de información confidencial o propia de la Empresa, de sus clientes o proveedores que conozca por razón o con ocasión de las funciones desempeñadas.

11. Realizar por sí o indirectamente, mediante personas o sociedades interpuestas, trabajo o negocio relacionado directa o indirectamente con los fines industriales y comerciales de la Empresa, o que pueda afectar a la imagen pública de la misma, así como recibir gratificaciones de los clientes y proveedores por trabajos realizados en el desempeño de sus funciones.

12. Los malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a otros compañeros.

13. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

14. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

16. Realizar acciones que puedan deteriorar gravemente la imagen pública de la Empresa.

17. El acoso sexual y el acoso por razón de origen racial, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

18. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.

19. Otros incumplimientos de carácter muy grave de las obligaciones contenidas en las pautas de conducta descritas en el Artículo 2 del anexo I.

d) Sanciones: Atendida la mayor o menor gravedad de la falta y las circunstancias concurrentes en cada caso, las sanciones que a continuación se relacionan podrán imponerse discrecionalmente de acuerdo con la calificación que corresponda a la misma.

1. Sanciones por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Sanciones por falta grave:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Sanciones por falta muy grave:

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

Despido con pérdida de todos los derechos en la Empresa.

4. Prescripción de faltas:

La prescripción de las faltas laborales, computada en todo caso a partir de la fecha en que conste que la Dirección de la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, se producirá dentro de los siguientes plazos:

Graduación de la falta	Plazo de prescripción
Faltas leves .....	A los 10 días
Faltas graves .....	A los 20 días
Faltas muy graves .....	A los 60 días

En todo caso las faltas laborales prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

## ANEXO II

### Sistema de cómputo para la elaboración del calendario laboral

	Días	Horas	Total horas
Días año .....	365		
Festivos .....	14		
Fines de semana .....	105		
Total días hábiles .....	246		
Días hábiles jornada de verano .....	42	7	294
Días hábiles jornada de invierno .....	202	8	1.616
Días hábiles jornada invierno reducida .....	2	5	10
Total jornada .....			1.920
Vacaciones/libre disposición .....	22 verano	7	-154
	2 invierno	8	-16
Total jornada .....			1.750

Días de ajuste año: Los días festivos que caigan en sábado serán compensados con un día laborable libre.

A efectos de cálculo se considera de modo general que se disfrutan 22 días de vacaciones entre Julio y Agosto, así como que de los 14 festivos anuales dos de ellos están en el período de julio/agosto.

**15284** RESOLUCIÓN de 26 de agosto de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de la empresa Saint-Gobain Vicasa, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Saint-Gobain Vicasa, S.A. (Código de Convenio n.º 9006611), que fue suscrito con fecha 9 de junio de 2005 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Comités de empresa en representación de los trabajadores, 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, 26 de agosto de 2005.—El Director General, P. S. (disposición adicional quinta del Real Decreto 1600/2004 de 2 de julio), la Subdirectora General de Programación y Actuación Administrativa, María Antonia Diego Revuelta.

## CAPÍTULO PRIMERO

### Disposiciones generales

#### SECCIÓN I. OBJETO

Artículo 1. *Objeto del Convenio.*

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre S.G. Vicasa, S.A. y el personal incluido en el ámbito de aplicación, según la Sección siguiente.

#### SECCIÓN II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2. *Personal y territorial.*

El presente Convenio afecta al Personal Obrero de las fábricas de:

Alcalá de Guadaíra (Sevilla).  
Azuqueca de Henares (Guadalajara).  
Burgos.  
Jerez de la Frontera (Cádiz) y  
Zaragoza.

También es de aplicación al Personal Empleado de las fábricas de:

Alcalá de Guadaíra (Sevilla).  
Azuqueca de Henares (Guadalajara).  
Jerez de la Frontera (Cádiz) y  
Zaragoza.

En cualquier caso quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio quienes dentro de la organización de la Sociedad S.G. Vicasa estén clasificados dentro del grupo de «Cuadros» y «E.A.P.».

Artículo 3. *Duración.*

El presente Convenio tendrá una duración de dos años, comenzando su vigencia el 1 de enero de 2005 y finalizando el 31 de diciembre de 2006.

Artículo 4. *Prórroga.*

Una vez finalizado el plazo de duración del Convenio, se entenderá prorrogado de año en año, si no es denunciado por cualquiera de las partes en escrito dirigido a la otra parte, dentro del último mes de duración.

De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.

#### SECCIÓN III. GARANTÍA, ABSORCIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Artículo 5. *Compensación.*

Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituirán en su totalidad a las actualmente vigentes en los Centros de Trabajo y Colectivos afectados, ya que, examinadas en su conjunto, las disposiciones del