

Categoría	Salario base Pesetas	Artículo 48 Pesetas	Complemento Pesetas	A. Convenio sin dedicación Pesetas	Total Pesetas	A. Convenio con dedicación Pesetas	Dedicación Pesetas	Total Pesetas
Oficial primera conductor	86.688	--	--	87.009	173.697	83.242	55.530	225.460
Agente de ventas	86.688	--	--	74.060	160.748	72.976	55.530	215.194
Telefonista de primera	86.688	--	--	85.988	172.676	88.144	55.530	230.362
Telefonista de segunda	86.688	--	--	62.357	149.045	66.666	55.530	208.884
Jefe subalternos	86.688	--	7.231	94.778	188.697	96.294	55.530	245.743
Jefe de limpiadoras	86.688	--	3.011	61.141	150.840	55.940	55.530	201.169
Conserje	86.688	--	6.185	77.480	170.353	72.087	55.530	220.490
Ordenanza	86.688	--	--	73.045	159.733	68.087	55.530	210.305
Cuartillero	86.688	--	--	73.045	159.733	65.018	55.530	207.236
Limpiadora	86.688	--	--	59.109	145.797	54.792	55.530	197.010
Auxiliar técnico	86.688	--	--	74.060	160.748	72.976	55.530	215.194

17950 RESOLUCION de 13 de julio de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la «Compañía Española de Gas, Sociedad Anónima» (CEGAS).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Compañía Española de Gas, Sociedad Anónima» (CEGAS) (código de convenio número 9001142), que fue suscrito con fecha 10 de mayo de 1994, 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, apartado 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente registro de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 13 de julio de 1994.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE GAS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPITULO PRIMERO

Ambito del Convenio

Artículo 1. Ambito funcional y territorial.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la «Compañía Española de Gas, Sociedad Anónima», y el personal que presta sus servicios en los centros de trabajo de la empresa, dentro del territorio nacional.

Artículo 2. Ambito personal.

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores de la empresa que están prestando sus servicios o que se contraten durante su vigencia, salvo el personal directivo y ejecutivo, cuya relación laboral está regulada por contrato individual.

Artículo 3. Ambito temporal.

Independientemente de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», los efectos económicos del presente Convenio se retrotraerán al 1 de enero de 1993, y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1993.

Artículo 4.

Las condiciones contenidas en este Convenio se establecen con carácter de mínimas, por lo que el personal que por cualquier circunstancia viniese disfrutando de condiciones que consideradas en su conjunto resulten más favorables que las establecidas en el presente Convenio Colectivo, continuarán en su disfrute, sin que esta situación se haga extensiva al resto del personal.

Dichas condiciones forman un todo armónico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, por lo que la impugnación de algunas de ellas que motivara su nulidad, produciría también la anulación total del mismo.

CAPITULO SEGUNDO

Clasificación del personal y organización del trabajo

Artículo 5. Clasificación del personal.

El personal de la empresa, salvo el directivo, se encuadra en las categorías profesionales comunes a los grupos profesionales Técnico, Administrativo y Comercial que se especifican en el anexo I de este Convenio, que sustituyen a las establecidas en la Ordenanza Laboral, según la tabla de equivalencias que figura en dicho anexo.

Artículo 6. Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección, respetando las normas y legislación vigentes y, por tanto, podrá adoptar libremente las medidas que estime precisas en cuanto se refiere a la determinación, clasificación, modificación y supresión de los servicios y departamentos de la empresa, pudiendo, asimismo, implantar cuantos sistemas crea necesarios en orden a su estructura, racionalización y automatización de las labores, previo informe a los representantes de los trabajadores.

En aquellas materias que supongan modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el apartado 2 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, de no ser aceptadas por los representantes legales de los mismos, habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral.

Artículo 7. Relaciones de trabajo.

Podrán ser encomendadas a un solo trabajador funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de igual o inferior nivel al suyo propio, dentro de la jornada laboral, siempre que ello no se oponga a las disposiciones legales.

El personal tendrá los deberes de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo, respetando los horarios y sometiéndose a los controles que la Dirección tenga establecidos o establezca en el futuro.

Artículo 8.

Los trabajadores que realicen la totalidad de las funciones correspondientes a una determinada categoría superior durante cuatro meses continuados u ocho meses de forma discontinua en el período de un año, pasarán automáticamente a ostentar dicha categoría. En el caso de realizar durante los mismos periodos de tiempo alguna de tales funciones, tendrán que superar, para pasar a ostentarla, un examen que comprenda la totalidad de conocimientos que la definen, ante un tribunal compuesto por:

- Un trabajador de la misma categoría a la que aspira el examinado.
- Un jefe de la categoría inmediata superior.
- Un representante de la empresa.
- Un representante del comité de empresa.

Artículo 9. Provisión de vacantes.

El personal de la empresa tendrá preferencia para ocupar las vacantes de categoría inmediata superior que se produzcan y no sean amortizadas,

mediante el oportuno ascenso, cuando el trabajador reúna condiciones probadas para ello.

En cualquier caso, el régimen de ascensos seguirá sujeto a lo establecido en los artículos 33, 34 y 35 de la Ordenanza Laboral y de acuerdo con la tabla de equivalencias de categorías que figura en el anexo I.

Artículo 10. *Jornada anual.*

Se establece con carácter general una jornada anual de mil setecientas noventa horas de trabajo efectivo que entrará en vigor el 1 de enero de 1994. La distribución de dicha jornada se hará por la dirección de cada centro, en atención a las necesidades del servicio y de acuerdo con la representación de los trabajadores. Dicha distribución horaria se efectuará con arreglo al calendario laboral vigente en cada centro de trabajo.

También podrá establecerse la posibilidad de disfrutar de una reducción de la jornada diaria de dos horas cuarenta minutos con ocasión de fiestas locales hasta un máximo de tres veces anuales, siempre que no se cause perjuicio al servicio ni necesidad de horas extraordinarias y, sin que ello pueda suponer disminución de la jornada anual de trabajo. Asimismo se establece que los días 24 y 31 de diciembre el horario de trabajo será de ocho a catorce horas.

En ningún caso tendrá la consideración de tiempo efectivo el de descanso o bocadillo.

Las jornadas de trabajo serán las siguientes:

Continuada de mañana: Afectará solamente al personal que no realice jornada partida o turnos.

Jornada especial de personal técnico y administrativo en régimen de jornada continuada de mañana: En el caso concreto del personal administrativo y técnico (con trabajo en oficinas) su jornada se establece en seis horas cuarenta minutos de trabajo efectivo por día laborable y con el fin de que el mismo pueda disfrutar por mitades y siempre que ello sea posible, desde el 15 de junio al 15 de septiembre, de cuatro sábados libres alternos, recuperará diariamente doce minutos desde el 17 de junio y hasta el 31 de diciembre para compensar dichos sábados, que se añadirán a su jornada diaria hasta conseguir la recuperación.

En el caso de que por necesidades del servicio no se pudiera disfrutar de alguno de estos sábados libres, se establecerá de mutuo acuerdo con el personal afectado el disfrute de otro día compensatorio.

Turnos rotativos: Afectará al personal de fabricación, averías, portería, guardias, etc.

Jornada partida con sábados libres durante todo el año: El horario de dicho personal será de ocho a catorce y de quince treinta a diecisiete treinta horas, salvo en el período comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, en el que el horario será de ocho a quince horas.

Las recuperaciones que procedan para alcanzar la jornada anual se realizarán durante todo el año, preferentemente a continuación del horario de tarde, incluso los correspondientes al tiempo de descanso o bocadillo.

Artículo 11. *Fiestas de Convenio.*

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 10 se considera como días no laborables en la empresa el Sábado Santo y el segundo día de Navidad (26 de diciembre), dadas las especiales circunstancias que concurren en los mismos.

Los trabajadores que disfrutan de jornada partida dispondrán de otro día no laborable en compensación del Sábado Santo. Este día no laborable será el que de común acuerdo establezca el comité de empresa y la Dirección.

Se acuerda asimismo que cuando el segundo día de Navidad (26 de diciembre) coincida con sábado o festivo se canjeará por otro día laborable, establecido de igual modo que para el Sábado Santo.

Artículo 12. *Descanso dominical.*

Cuando por necesidades del servicio, el trabajador no pueda disfrutar el descanso dominical, festivo o sustitutivo, tendrá derecho a su disfrute dentro de los seis días anteriores o posteriores al que le correspondía. En caso de que por razones ineludibles del servicio no se pudiera disfrutar dicho descanso en los períodos indicados, será optativo del trabajador acumularlo a vacaciones o que le sea abonado como horas extraordinarias.

Artículo 13. *Permisos.*

1. Permiso retribuido de quince días naturales por matrimonio.
2. Permiso retribuido de cuatro días naturales por nacimiento de hijos.
3. En caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso retribuido será

de hasta tres días naturales. Dicho permiso será de hasta cuatro días cuando con tal motivo el trabajador necesite desplazarse a localidad distante, más de 75 kilómetros y menos de 250, y de hasta cinco días cuando el desplazamiento sea superior a 250 kilómetros.

4. El trabajador podrá disfrutar de un permiso de hasta diez días naturales sin retribución, para la realización de exámenes, previa justificación de los mismos, y avisando, siempre que ello sea posible, con una antelación de quince días.

5. Cuando un trabajador, por causas justificadas, solicite un día de permiso que sea anterior o posterior a festivo se le descontará un solo día de vacaciones, pudiéndose plantear esta situación una sola vez al año.

Artículo 14. *Vacaciones.*

1. El período anual de vacaciones será de veintidós días laborables de lunes a viernes, para los trabajadores en régimen de jornada partida, y de veintiséis días laborables de lunes a sábado, para aquellos que la tengan continuada.

2. Su disfrute se hará preferentemente en el período estacional de baja producción, pudiendo ser fraccionado, previa conformidad de la empresa, hasta un máximo de tres períodos.

3. El régimen de disfrute de las mismas entre el personal adscrito a un mismo servicio tendrá carácter rotativo anual, pudiendo establecer la Dirección el calendario de vacaciones en aquellos servicios cuyas características lo aconsejen. Dicho calendario, que se establecerá con la debida antelación, podrá ser modificado por causa de enfermedad, accidente o cualquier otra circunstancia no previsible en el momento de su confección que imponga su modificación total o parcial.

4. El disfrute de las vacaciones no será compensable en metálico. Los haberes correspondientes al período de vacaciones podrán hacerse efectivos al personal que lo solicite, antes del comienzo de las mismas.

Artículo 15. *Puentes.*

Podrán establecerse durante la vigencia de este Convenio hasta dos puentes que se recuperarán, con carácter general, canjeándolos por días de vacaciones, o por días que siendo fiesta de Convenio coincidan con sábado o festivos.

No obstante, la Dirección de cada explotación, de acuerdo con la representación de los trabajadores, podrá establecer para la totalidad de la plantilla la recuperación de estos puentes mediante el trabajo de tardes, acordando la Dirección las fechas más adecuadas y comunicándolas con la debida antelación a los interesados.

En cualquier caso se garantizará la atención al público durante dichos puentes.

CAPITULO TERCERO

Condiciones económicas

Artículo 16. *Norma general.*

Las retribuciones de cualquier carácter pactadas en el presente Convenio, establecidas reglamentariamente o bien individualmente, se entienden que, en todo caso, lo son con carácter bruto, siendo a cargo del empleado el pago a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, la cuota de cotización del trabajador a la Seguridad Social y cualquier otra carga que exista o pueda legalmente establecerse sobre el salario.

Las retribuciones a las que hace referencia el párrafo anterior son fijadas en razón de la jornada completa de trabajo. En consecuencia, el personal que tenga establecido un régimen de trabajo en jornada parcial percibirá las indicadas retribuciones en proporción a la jornada que realice comparada con la jornada completa correspondiente a su categoría.

Artículo 17. *Salario anual.*

Será el establecido en función de las categorías y régimen de jornada del personal en las tablas salariales II-A y II-B anexas a este Convenio. Dicho salario anual está calculado en función de:

Doce mensualidades de salario base.

Cuatro pagas extraordinarias (abril, julio, octubre y diciembre).

Una paga de participación en beneficios, computada al 16 por 100, por lo que podría verse modificado por aplicación del artículo 76 de la Ordenanza Laboral de no proceder dicho porcentaje.

En cualquier caso, la participación de beneficios, aunque devengada en cada año, se hará efectiva en el siguiente.

Artículo 18. Antigüedad.

El valor de cada quinquenio será el que se establece para cada nivel salarial en el anexo III de este Convenio.

A tales efectos se considera que el quinquenio vencerá en el mismo mes de su cumplimiento.

Artículo 19. Plus de trabajo en sábado y festivo.

El plus especial por trabajo en sábado y festivos, a percibir por el personal que presta sus servicios durante estos días y que se devengará por sábado o día festivo trabajado, tendrá la cuantía que se especifica en el anexo IV-A de este Convenio, si no se requiere la presencia física del trabajador en su puesto de trabajo. En el caso de que la prestación de servicios implique la presencia física en el puesto de trabajo, dicho plus especial se acomodará al anexo IV-B.

Este plus se abonará también al personal que trabaje los días que el resto de la plantilla disfrute como puente, para garantizar la atención al público.

Artículo 20. Plus de turnos.

El personal que realice su trabajo en régimen de turnos rotativos, como mínimo del 25 por 100 de su tiempo mensual, percibirá el plus de turnos que se especifica en el anexo VII por jornada de ocho horas de trabajo, durante el tiempo que preste el trabajo en dichas condiciones, cuando dichos turnos rotativos sean los de mañana y tarde.

Si fueran los de mañana, tarde y noche la cuantía del plus será la que se especifica en el mismo anexo.

El personal que realice su trabajo esporádicamente en régimen de turnos percibirá doble el plus que le corresponda cada vez que entre en el turno respectivo, con la limitación de que nunca podrá superar la percepción mensual que por este concepto le corresponda al trabajador que está de forma continuada en el turno.

Artículo 21. Plus nocturno.

Los trabajadores a turnos cuando trabajen durante el período comprendido entre las veintidós y las seis horas, devengarán el plus nocturno en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. Plus de trabajos especiales e inaplazables.

Cuando por circunstancias excepcionales haya que realizar trabajos inaplazables o especiales en producción, distribución o utilización, que exijan el llamamiento de trabajadores que ya habían concluido su jornada laboral, el personal afectado, además de las horas extraordinarias realizadas percibirá una cantidad de 1.447 pesetas si el llamamiento se produce antes de las veintidós horas y de 2.894 si el llamamiento se produce después de las veintidós horas, procediendo también al abono de dietas al que se refiere el artículo 26, si ello fuera razonable.

En caso de que entre la finalización de tales trabajos y la fecha prevista para la iniciación de la jornada normal de trabajo siguiente no hayan transcurrido doce horas, su incorporación a la misma se producirá una vez transcurridas dichas doce horas.

Si el llamamiento se produce en día víspera de festivo o festivo, la cuantía de dicho plus se incrementará en un 50 por 100.

Artículo 23. Plus especial de guardia.

En todas las explotaciones, excepto en la de Valencia, existirá una guardia permanente de personal que pueda atender urgentemente, en caso necesario, las incidencias que se produzcan en la red de distribución, cámaras de regulación, instalaciones de utilización, plantas de aire metañado o propanado, etc., que será organizada por la Dirección de cada explotación en atención a las distintas peculiaridades de las mismas, estableciendo las cualificaciones profesionales que deberán tener los trabajadores que se integren en ellas. En todos los supuestos de intervención, deberá atenderse a lo dispuesto en el procedimiento operativo correspondiente.

El personal adscrito a esta guardia deberá estar en situación de disponibilidad, es decir, localizable, durante el tiempo que el resto del personal a jornada ordinaria no se encuentre prestando servicio dentro de la misma, ya sea de verano o de invierno, acudiendo en el plazo máximo de media hora al lugar donde se produzca la avería para proceder a su inmediata reparación, y percibirá un plus de 1.400 pesetas/día laborable y 3.200

pesetas/día si la situación de disponibilidad comprendiese las veinticuatro horas de un sábado o festivo.

Si como consecuencia de la adscripción a esta guardia se produjera algún llamamiento, el personal afectado tendrá derecho a la remuneración de las horas extraordinarias realizadas, y en el caso de que entre la finalización de los trabajos que lo motivaron y la fecha prevista para la iniciación de la jornada normal de trabajo siguiente no hayan transcurrido doce horas, su incorporación a la misma se producirá una vez transcurridas dichas doce horas.

Este plus es incompatible con el de trabajo en sábado y festivo y con el de trabajos especiales e inaplazables.

Para la explotación de Valencia y a partir del año 1993 se crea una guardia de presencia en régimen de turnos continuados (incluso sábados y festivos) de mañana, tarde y noche, compuesta por Oficiales 1.ª y Supervisores suficientemente capacitados y polivalentes, integrando en la misma el control de los sistemas de teledirigida y telemando, formando así el departamento de dispatching y avisos, y que realizará los siguientes trabajos:

Atender los avisos de averías de todo tipo.

Reparación de fugas de red, tanto la obra mecánica como la civil.

Control de dispatching de las cámaras de regulación, plantas de AM y actuación ante emergencias en éstas.

Cualquier otro trabajo relacionado con el mantenimiento de instalaciones, aparatos, etc.

Ello supone, en dicha explotación de Valencia, la desaparición de las guardias localizadas, cuyas funciones serán desempeñadas directamente por el personal adscrito a la guardia de presencia que incluso realizará, normalmente, sin apoyo de empresas externas, la obra civil necesaria en los trabajos de emergencias y todo ello en virtud del acuerdo de fecha 14 de enero de 1993.

Artículo 24. Plus de quebranto de moneda.

El personal de recaudación destinado habitualmente al cobro de recibos, percibirá 1.684 pesetas mensuales en concepto de plus de quebranto de moneda respetándose las condiciones más beneficiosas.

Artículo 25. Desplazamientos.

La empresa facilitará bonos de transporte al personal cuyas funciones impliquen desplazamientos lo suficientemente alejados del centro de trabajo que lo justifique, quedando obligado dicho personal a rendir cuentas de su utilización.

Cuando por necesidades de la empresa el trabajador tuviera que emplear vehículo propio, tendrá derecho a una compensación de 29 pesetas por kilómetro realizado al servicio de la misma.

Los gastos de aparcamiento que se originen por motivos de trabajo y se justifiquen documentalmente serán abonados por la empresa.

Artículo 26. Dietas por prolongación de jornada.

Las dietas de desayuno, comida y cena se abonarán cuando la prestación de trabajos fuera de los horarios establecidos se produzca en las siguientes circunstancias:

Para el desayuno, dos horas antes de la entrada al trabajo, o dos horas después de la salida, en el caso del turno saliente.

Para la comida, cuando se rebase en una hora el horario de salida, tanto de la jornada ordinaria como la de verano.

Para la cena, cuando se trabaje entre las veintiuna y las veintitrés horas, excepto los turnos.

El personal adscrito a la jornada de turnos tendrá derecho a percibir la dieta por comida o cena cuando sea requerido, fuera de su jornada habitual, a realizar trabajos más de una hora antes de su entrada al turno (catorce y veintidós horas) o a prolongarla más de una hora después de su salida de los mismos (catorce y veintidós horas).

Las cuantías de las dietas que por este concepto correspondan son para todas las categorías laborales las siguientes:

Por desayuno: 360 pesetas.

Por comida: 1.391 pesetas.

Por cena: 1.391 pesetas.

Artículo 27. Horas extraordinarias.

Ambas partes están de acuerdo con reducir las horas extraordinarias al mínimo posible.

Serán consideradas como tales aquéllas que excedan de la jornada establecida en el presente Convenio. Pueden ser debidas a fuerza mayor, estructurales y no estructurales.

Son horas extraordinarias debidas a fuerza mayor las de inexcusable cumplimiento para reparación de averías graves o prevención de las mismas o cualquier otra incidencia que pueda suponer riesgo o irregularidad en el suministro.

Son horas extraordinarias estructurales aquéllas que se trabajen en exceso sobre la jornada laboral para atender períodos punta de producción, distribución o servicio de abonados durante el tiempo estrictamente necesario, así como las ocasionadas por vacantes debidas a enfermedad, accidente, obligaciones sindicales o de carácter público, vacaciones, descanso, cambio de turno o trabajos de inaplazable necesidad.

Por horas extraordinarias no estructurales, las no comprendidas en los apartados anteriores.

La valoración de las horas extraordinarias es la que figura en los anexos V y VI del presente Convenio.

Artículo 28. *Trabajos fuera de jornada a precio convenido.*

Como modalidad alternativa de remuneración de las actividades que por razones coyunturales o derivadas de la organización práctica del trabajo, deban o puedan realizarse fuera de la jornada laboral, previo acuerdo entre la empresa y sus trabajadores, se establece el sistema de remuneración a precio convenido fuera de jornada.

A través de este sistema, la empresa compensará la labor desarrollada según el número de operaciones o tareas realizadas correctamente por los trabajadores, fuera de la jornada laboral, con independencia del tiempo invertido en las mismas y del nivel retributivo del trabajador. Como condición general previa para ejecutar trabajos convenidos bajo este régimen, se requerirá que el trabajador haya alcanzado un rendimiento normal dentro de su jornada laboral.

Quedan encuadrados dentro de este régimen los siguientes trabajos:

1. Lectura de contadores y cobro de recibos: Se conceptuarán como trabajo convenido todas las lecturas o cobros que excedan de la tarea diaria establecida en cada caso, en cómputo mensual, subsistiendo la obligación de completar diariamente toda finca iniciada. El valor de cada operación será el que se viene aplicando hasta la fecha incrementado en un 5,9 por 100.

2. Corte de suministro y cobro de recibos morosos: El valor de cada operación será el que viene aplicándose hasta la fecha incrementado en un 5,9 por 100.

3. Operaciones de utilización o red: El valor de cada operación realizada fuera de jornada en régimen de trabajo convenido se determinará en cada caso concreto.

4. Colaboraciones: Se incluyen bajo este concepto la realización de operaciones y tareas propias de una unidad de trabajo, en circunstancias de necesidad o de trabajos no habituales en la unidad de referencia, por personal no adscrito a la misma, pero que por sus condiciones personales y capacidad accede a efectuarlas una vez finalizada la jornada laboral en su propia unidad. En estos casos se compensará económicamente la labor realizada por trabajo convenido en el servicio de destino y con total independencia de la categoría laboral del trabajador que preste su colaboración, manteniéndose el valor de las colaboraciones ya establecidas hasta la fecha incrementado en un 5,9 por 100.

Artículo 29. *Retribución complementaria.*

La empresa podrá fijar o modificar un complemento personal individual, consolidando éste, a título personal en su cuantía, salvo que se pacte individualmente por escrito lo contrario, sin que, en ningún caso, asuma ninguna obligación de carácter colectivo respecto a dicha retribución complementaria, que de acuerdo con el apartado a) del artículo 5.º del Decreto de 17 de agosto de 1973 tiene el carácter de complemento salarial.

Esta retribución complementaria podrá ser absorbida total o parcialmente en el salario base en los casos de aumento del mismo o por cambio de categoría.

La cuantía que pueda corresponder por dicho concepto se abonará en doce mensualidades.

Las diferencias salariales que puedan producirse por aplicación del concepto salarial regulado, no constituirán argumento válido ni precedente para peticiones de carácter comparativo, debido a que el mismo se asigna a título individual en razón a la responsabilidad y eficacia en el trabajo.

CAPITULO CUARTO

Otras condiciones

Artículo 30. *Confección nóminas.*

Con el fin de facilitar la confección de las nóminas, se establece para todo el personal una sola hoja de salarios mensual, en la que se recogerán todas las percepciones que se devenguen hasta la fecha de la confección de la misma.

Se pagará mediante transferencia bancaria o talón nominativo.

Artículo 31.

El pago de las gratificaciones extraordinarias de los meses de abril y octubre se efectuará prorrateando su importe en doceavas partes e incorporándolas a la retribución mensual.

Artículo 32. *Anticipos.*

Por causa justificada el trabajador tendrá derecho a que se le anticipe el importe correspondiente a una mensualidad de su salario base incluida la antigüedad, pudiéndose, en caso de necesidad perentoria, ampliarse hasta dos mensualidades, comprometiéndose a su devolución en el período no superior a un año. El número de anticipos vigentes de esta segunda mensualidad no podrá superar el 20 por 100 del número de empleados pertenecientes a las plantillas de todas las explotaciones de la compañía. Hasta que se amorticen las citadas cantidades no se le concederá otro anticipo.

Artículo 33. *Bonificación en el combustible.*

En las condiciones establecidas en la vigente Ordenanza Laboral, la empresa concederá a sus trabajadores que por disponer de la instalación adecuada sean usuarios del servicio de gas ciudad, una bonificación en el suministro del 75 por 100.

En las mismas condiciones, la empresa concederá a sus trabajadores que, por no disponer de las instalaciones adecuadas, no puedan hacer uso del servicio de gas canalizado, una asignación mensual equivalente al precio en cada momento, de dos botellas de gas Butano de uso doméstico durante los meses de octubre a mayo, ambos inclusive, y de una botella durante los restantes.

Esta bonificación se hará extensiva a las viudas/os del personal que haya fallecido a partir del primero de enero del año en curso y dado su carácter de asistencia social está exenta de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 34. *Complemento por enfermedad, accidente y maternidad.*

En el caso de enfermedad o accidente, previo dictamen por parte del servicio médico o, en su caso, del facultativo designado por la empresa de que efectivamente la baja producida es susceptible de ser considerada larga enfermedad, la empresa completará la indemnización concedida por la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del salario base que venía percibiendo el trabajador afectado, durante el tiempo que éste sea perceptor de la prestación por incapacidad laboral transitoria. Igual complemento se establece en caso de baja por maternidad.

Artículo 35. *Prestaciones por hijos con discapacidad física o psíquica.*

Todo trabajador que tengan un hijo que no se pueda valer por sí mismo, habiendo sido declarado como tal por la Seguridad Social, percibirá una prestación complementaria extrasalarial a cargo de la empresa de 9.610 pesetas mensuales.

Artículo 36. *Compensación por retirada del permiso de conducir.*

Cuando a un trabajador, con ocasión de estar conduciendo un vehículo propiedad de la empresa y por motivos excepcionales y no imputables a su voluntad, se le retire el permiso de conducir, la empresa le respetará la categoría y puesto de trabajo en la misma. Para discernir la calificación de imputable o no, se crea una comisión mixta empresa-comité de empresa. Cuando se dé el supuesto de no imputable, la empresa abonará el pago de las sanciones impuestas.

Asimismo, esta comisión determinará la compensación económica que percibirá el trabajador afectado por la retirada del permiso de conducir.

Dicha compensación se percibirá mensualmente durante el período máximo de un año y hasta un límite de 7.308 pesetas.

Artículo 37. Fondo de auxilios extraordinarios.

La cuantía del fondo de auxilios extraordinarios se elevará en un 5,9 por 100 y continuará funcionando como lo establece la Circular número 754, de 22 de abril de 1972.

Artículo 38. Préstamo de vivienda.

Para facilitar al personal la compra de la vivienda propia, la empresa avalará la concesión de un préstamo de 1.500.000 pesetas con tal fin, ante la entidad financiera correspondiente, por un plazo máximo de dos años y subvencionará dos puntos del interés que ésta exija.

El número máximo de avales concedidos durante la vigencia del Convenio será de seis.

Artículo 39. Ropa de trabajo.

Para los trabajadores manuales se dispondrá de equipos de ropa de trabajo y calzado con arreglo a las condiciones específicas de su puesto de trabajo, reponiéndose en caso de deterioro evidente. También se facilitará calzado al personal de cobro, lectura y mediciones en zanja en las mismas condiciones que al personal obrero.

Artículo 40. Jubilación.

Cuando se produzca la jubilación de un trabajador y a los solos efectos de practicar la liquidación de las partes proporcionales que puedan corresponderle, se tendrá en cuenta la antigüedad todavía no consolidada en el momento de producirse la jubilación, es decir, no incluida ya en los quinquenios que se estén disfrutando.

Artículo 41. Jubilación a los sesenta y cuatro años.

Durante la vigencia del Convenio, los mayores de sesenta y cuatro años podrán acogerse a la jubilación anticipada en las condiciones previstas en el Acuerdo Nacional sobre Empleo y Acuerdo Interconfederal, entendiéndose que el cómputo de plazas a cubrir como consecuencia de las jubilaciones anticipadas se hará a nivel de la totalidad de los centros de trabajo de la empresa.

Artículo 42. Previsión social.

La previsión social privada de empresa en materia de prestaciones adicionales a las de la Seguridad Social por jubilación, viudedad de jubilados, fallecimiento en activo e invalidez permanente estará constituida, para todo el personal, por el plan de pensiones voluntario del sistema de empleo de «Cegás, Sociedad Anónima», acogido a la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, con sustitución de todas las condiciones sobre la misma materia existentes en previos Convenios Colectivos.

Artículo 43. Plan de pensiones.

Modalidad:

El plan de pensiones estará acogido a la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, y será del sistema de empleo en razón de los sujetos constituyentes y de la modalidad de plan mixto en razón de las obligaciones estipuladas.

Promotor y partícipes:

El promotor del plan de pensiones será «Compañía Española de Gas, Sociedad Anónima», siendo partícipes de dicho plan los empleados del promotor que se adhieran al mismo en las condiciones estipuladas conforme a la legislación vigente.

Régimen de aportaciones:

Aportación por servicios prestados hasta el 31 de diciembre de 1993.

Para los empleados ingresados en la empresa hasta el 31 de diciembre de 1993 que se adhieran al plan de pensiones, el promotor aportará una cantidad por servicios prestados según las siguientes reglas:

1.^a La cantidad máxima global a aportar por el promotor por este concepto es de 40.000.000 de pesetas.

2.^a Con carácter general, para el cálculo de la cuantía correspondiente a cada partícipe se toma en cuenta el 1 por 100 de la suma algebraica de sus salarios históricos hasta el año 1993 inclusive, descontados los salarios de los siete primeros años de permanencia en la empresa. Los empleados de este colectivo con menos de siete años completos de antigüedad en la empresa no tendrán, por tanto, aportación por este concepto.

3.^a Por excepción, cuando se supere la cuantía obtenida conforme a la regla anterior, se toma en cuenta el importe de la provisión matemática individual a 31 de diciembre de 1992, por servicios prestados, que le hubiera correspondido al partícipe por el sistema de jubilación y viudedad de jubilados establecido en el anterior Convenio Colectivo para 1992, proyectada hasta 31 de diciembre de 1993 con el tipo de interés técnico utilizado para la determinación de la provisión matemática anterior, y sumada la aportación corriente que le hubiera correspondido para este último año, todo lo cual ha sido determinado por una firma de actuarios de reconocida solvencia profesional elegida por la empresa y los representantes legales de los trabajadores de mutuo acuerdo.

4.^a La cantidad individual obtenida para cada partícipe conforme a las reglas anteriores se multiplicará por un coeficiente del 0,9357089, constituyendo el resultado así alcanzado el importe final a aportar para dicho partícipe por el concepto de servicios prestados.

5.^a Los empleados que no puedan acceder a la condición de partícipes del plan, por haberse jubilado entre el 1 de enero de 1994 y la fecha de entrada en vigor del mismo, se incluyen en los cálculos de cantidades a reconocer por servicios prestados referidos en las reglas anteriores, y la cantidad bruta que corresponda a cada uno de ellos conforme a la anterior regla 4.^a les será liquidada por la empresa con cargo a la cifra global referida en la regla 1.^a

A cada uno de los restantes empleados ingresados en la empresa hasta el 31 de diciembre de 1993, siempre que se inscriban como partícipes en el plazo de un mes a contar desde la entrada en vigor del plan de pensiones, se les aportará a dicho plan las cantidades por servicios prestados que individualmente les correspondan conforme a las presentes reglas, hasta alcanzar su totalidad, con un máximo anual por partícipe igual a la diferencia entre los siguientes conceptos:

a) La cantidad menor entre el límite máximo de aportación a planes de pensiones que esté vigente en cada ejercicio y el 15 por 100 de los rendimientos netos del trabajo del partícipe a efectos del IRPF en dicho ejercicio que sean conocidos.

b) Las aportaciones corrientes al plan que individualmente correspondan a dicho partícipe en el ejercicio, incluyendo tanto las aportaciones de ahorro efectuadas para el mismo al Fondo de Capitalización como la aportación anual para su coste de la prima del seguro de vida contratado por el plan.

Si por aplicación del anterior máximo anual, en el momento de causar baja en la empresa el partícipe, por cualquier causa, no se hubiera alcanzado la aportación al plan en la cuantía total que se le haya reconocido por servicios prestados a 31 de diciembre de 1993 según las presentes reglas, la cantidad bruta pendiente de aportar en dicho momento le será liquidada por la empresa.

Aportaciones corrientes.—Aportaciones de ahorro o capitalización:

Para cada partícipe el promotor realizará mensualmente una aportación al Fondo de Capitalización consistente en un porcentaje de su salario computable a efectos del plan en dicho periodo.

Se entiende por salario computable a efectos del plan correspondiente a cada periodo mensual a la doceava parte de la retribución del partícipe en cómputo anual, vigente en cada momento, integrada exclusivamente por los siguientes conceptos:

Salario base incrementado con la antigüedad.

Las cuatro gratificaciones extraordinarias incrementadas con la antigüedad.

Una participación en beneficios equivalente al 16 por 100 del salario base incrementado con la antigüedad.

Retribución complementaria.

El porcentaje de aportación al Fondo de Capitalización será el siguiente:

a) Para cada partícipe ingresado en la empresa hasta 31 de diciembre de 1993, el mayor de los siguientes porcentajes:

El 1 por 100.

El porcentaje, constante en lo sucesivo, que se obtenga de dividir su coste individual en el último ejercicio por el anterior sistema de jubilación y viudedad de jubilados que estaba a cargo de la empresa (determinado por la firma de actuarios anteriormente referida) entre su retribución vigente para dicho ejercicio integrada por los conceptos que forman parte del salario computable a efectos del plan.

b) Para cada partícipe ingresado en la empresa con posterioridad a 31 de diciembre de 1993, el 1 por 100, requiriéndose a estos partícipes para el inicio de aportaciones de ahorro a su favor al menos dos años de antigüedad en la empresa.

La aportación global anual del promotor al Fondo de Capitalización, con excepción de la parte correspondiente a la amortización de servicios prestados, no podrá exceder del 2 por 100 de la suma de los salarios computables a efectos del plan del conjunto de los partícipes.

Aportaciones para el coste del seguro de fallecimiento e invalidez.

Además de las aportaciones al Fondo de Capitalización reguladas en los apartados anteriores, la empresa aportará para cada partícipe el coste anual de la prima que le corresponda en el seguro de vida para caso de fallecimiento e invalidez permanente, de la modalidad anual temporal renovable, que estará contratado por el plan de pensiones, no requiriéndose para el inicio de esta aportación una antigüedad mínima en la empresa en ningún caso.

Estas aportaciones serán adicionales a las de ahorro e iguales, para cada partícipe, a su coste individual en la prima del seguro de vida que cubra los capitales que deben estar asegurados para caso de fallecimiento e invalidez permanente, limitándose el coste anual global del seguro al tope máximo que se establezca por mutuo acuerdo en el futuro Reglamento del Plan de Pensiones.

En todo caso, por imposición legal, la contribución anual para cada partícipe con cargo del promotor, por todos los conceptos, no podrá exceder del límite máximo absoluto de aportación permitida a planes de pensiones por partícipe y año. Cuando sea de aplicación el límite legal, se reducirá la aportación del promotor hasta ajustarla al mismo.

Las diferenciaciones de aportaciones se fundamentan en criterios objetivos aceptados por la plantilla, como resultado de la negociación colectiva, basados en la prestación de servicios con carácter previo a un momento determinado.

Régimen de prestaciones.—Jubilación y viudedad de jubilados:

La prestación del plan por jubilación se obtiene a partir de los derechos consolidados que se hayan generado a la fecha del hecho causante por la acumulación financiera de las aportaciones de ahorro efectuadas al Fondo de Capitalización. La jubilación podrá tener lugar a los sesenta años. En caso de contratarse una renta con cargo a dichos derechos consolidados, ésta podrá ser reversible en el cónyuge viudo.

Fallecimiento en activo.—La prestación del plan por fallecimiento en activo se obtiene de la suma de los siguientes conceptos:

1.º El capital que estará asegurado cada mes por la diferencia positiva, si la hubiera, entre las sumas de referencia que se exponen en el siguiente párrafo y los derechos consolidados del partícipe al principio de dicho mes, incluida la cantidad pendiente de amortizar por servicios prestados anteriores a 31 de diciembre de 1993.

Las mencionadas sumas de referencia son: una anualidad, con el mínimo de 2.315.243 pesetas, para el supuesto de fallecimiento por accidente laboral, y dicha anualidad exclusivamente para el supuesto de fallecimiento por otras causas. La cuantía mínima por accidente laboral antes referida se revisará al principio de cada anualidad con el Índice de Precios al Consumo del 1 de enero al 31 de diciembre del año concluido.

2.º Los derechos consolidados por el partícipe hasta la fecha del hecho causante de la prestación.

Invalidez permanente.—La prestación del plan por invalidez permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez será idéntica a la de fallecimiento, según dicha invalidez se deba a accidente laboral o a otra causa, y se encontrará cubierta del mismo modo.

La prestación correspondiente a la situación de invalidez permanente total para la profesión habitual se regulará atendiendo a si dicha situación da lugar a baja en la empresa o, por el contrario, a reclasificación y permanencia en la misma.

Para tener derecho a los capitales asegurados por fallecimiento e invalidez permanente se requerirá no encontrarse en situación de suspensión de aportaciones al plan, ya sea esta suspensión por decisión voluntaria del partícipe o por suspensión del contrato de trabajo en supuestos distintos de la incapacidad laboral transitoria o la invalidez provisional.

Todas las prestaciones obtenidas conforme a las reglas anteriores podrán percibirse de una sola vez, en forma de capital, o bien en forma de rentas equivalentes, reversibles o no, o una combinación de ambas.

Régimen de acuerdos básicos.—La compañía aseguradora con la que se contratará inicialmente la póliza para la cobertura de los capitales asegurados por fallecimiento e invalidez permanente será la que presente la mejor oferta técnica y económica, a juicio de todas de las partes integradas de la comisión promotora del plan, de entre cuatro compañías concurrentes, dos propuestas por los representantes de los partícipes y dos por el promotor.

Según el proyecto de la empresa, la entidad gestora inicial del Fondo de Pensiones en que se integrará el plan de pensiones deberá ser Vidacaixa

y la entidad depositaria de dicho Fondo la Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona.

Conforme al proyecto del promotor, en el Reglamento del Plan de Pensiones que se apruebe deberán requerirse en todo caso mayorías cualificadas en el seno de la comisión de control del plan de pensiones para la adopción de los siguientes acuerdos básicos:

1. Cambio de aseguradora de prestaciones del plan.
2. Movilización de la cuenta de posición del plan en el Fondo, incluido el supuesto de necesidad de ratificación de la sustitución de las entidades gestora y/o depositaria que puedan venir decididas por la comisión de control del Fondo de Pensiones en que se integra el plan.
3. La designación de actuarios del plan.
4. La modificación y terminación del plan.

Formalización y entrada en vigor del plan de pensiones.—El plan de pensiones entrará en vigor en la fecha de su formalización conforme al procedimiento previsto en la vigente Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, en su Reglamento aprobado por Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre, y demás normas de desarrollo.

A la entrada en vigor del plan, el promotor realizará las aportaciones corrientes al Fondo de Capitalización que deberían haber tenido lugar desde 1 de enero de 1994.

Artículo 44. Comité de seguridad e higiene y vigilantes de seguridad.

Se regirán por lo dispuesto en la Ordenanza General vigente.

Artículo 45. Revisión médica anual.

Seguirá practicándose en todos los centros con carácter obligatorio.

Artículo 46. Publicidad del Convenio.

La empresa facilitará una fotocopia del Convenio Colectivo al personal que lo solicite.

Artículo 47. Garantías sindicales.

Se respetarán las garantías sindicales que la legislación vigente en cada momento establece.

Los representantes de los trabajadores podrán acumular entre ellos el crédito de horas que la legislación les conceda a efectos sindicales, con un tope máximo del doble de las que personalmente les corresponda, computándose por períodos mensuales.

Artículo 48. Comité intercentros.

Se mantiene el comité intercentros compuesto por dos miembros del comité de empresa o delegados de personal de Valencia, uno de Cantabria, uno de Murcia y uno de Castellón, con la exclusiva finalidad de homogeneizar las relaciones laborales de dichas explotaciones. El hecho de pertenecer a dicho comité no producirá en ningún caso incremento del crédito de horas mensuales concedido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 49. Recaudación cuota sindical.

La empresa colaborará en la recaudación de la cuota sindical, en los términos previstos en el ANE.

CAPITULO QUINTO

Denuncia del Convenio

Artículo 50.

La denuncia del presente Convenio deberá realizarse por escrito en el plazo de dos meses desde la fecha de su caducidad.

CAPITULO SEXTO

Aplicación del Convenio

Artículo 51. Aplicación del Convenio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para la Industria de Producción, Transporte y Distribución de Gas Ciudad y Gas Natural y demás disposiciones legales reglamentarias.

En caso de que por disposiciones legales quedara derogada la Ordenanza Laboral aplicable a la empresa, las partes acuerdan la formación inmediata de una comisión mixta cuya función será la de pactar un anexo al presente Convenio que recoja todos los aspectos de la Ordenanza Laboral no contempladas expresamente en el mismo.

Durante el tiempo de negociación del anexo que sustituyera a la Ordenanza Laboral, las partes acuerdan que la misma, aún derogada, continuaría siendo el marco de referencia de las relaciones laborales en «Compañía Española de Gas, Sociedad Anónima».

Artículo 52.

La interpretación y aplicación de las normas de este Convenio y la resolución de las dudas que se susciten sobre el particular se someterán, previa y obligatoriamente, a una comisión mixta constituida por los señores:

Titulares: Don Isidro Gutiérrez Díaz, don Antonio Cuevas Gómez, don Juan Giménez Mandado y don Enrique Reyes Carapeto.

Suplentes: don Felipe de Torre Meca y don Luis Matarredona Alonso.

Disposición final única.

El presente Convenio Colectivo adquirirá firmeza y comenzará a desplegar sus efectos, de manera automática, al día siguiente de aquel en que tenga lugar la formalización y entrada en vigor del plan de pensiones que se prevé en el artículo 43. Dicho Convenio Colectivo, una vez haya alcanzado vigencia y eficacia conforme a la regla anterior, tendrá el ámbito temporal previsto en su articulado en cuanto a la retroacción de sus efectos económicos y a su período de vigencia.

En tanto no se produzca la anterior condición suspensiva de la entrada en vigor y eficacia del presente Convenio, seguirá rigiendo íntegramente el anterior Convenio Colectivo.

ANEXO I

La eliminación de los procesos de producción de gas, los avances tecnológicos y la necesidad de atender aceleradamente una zona concesional cada vez más amplia requieren una organización funcional más adecuada a estas circunstancias.

En consecuencia, y salvo el personal directivo, el resto del personal de la empresa se encuadra en las siguientes categorías comunes a los grupos profesionales Técnico, Administrativo y Comercial:

Nivel A.—Se incluyen en esta categoría a los trabajadores con titulación universitaria de grado superior o formación equivalente que, dentro de su área de actividad profesional, ejerzan, de manera permanente, cotidiana o individualizada, funciones directivas en zonas territoriales o en ámbitos funcionales muy importantes. Podrán también clasificarse en esta categoría los trabajadores que cumpliendo los mismos requisitos de titulación y de formación, desempeñen funciones de estudio y asesoramiento al más alto nivel de la empresa con plena responsabilidad.

Nivel B.—Se incluyen en esta categoría a los trabajadores con titulación universitaria de grado superior o formación equivalente que, dentro de su área de actividad profesional, ejerzan, con responsabilidad directa y de manera permanente, funciones de organización y/o mando y control, en zonas territoriales o en ámbitos funcionales muy importantes, cumpliendo directrices recibidas de la Dirección de la empresa o persona delegada de la misma, ante las que responderán de su labor.

Nivel C.—Se incluyen en esta categoría a los trabajadores con titulación universitaria de grado medio o formación equivalente que ejerzan, dentro de su área de actividad profesional, de manera permanente y con la debida subordinación jerárquica, funciones de organización, control y/o mando, en ámbitos funcionales o zonas territoriales poco desarrolladas.

Supervisor de primera.—Se incluyen en esta categoría a los trabajadores con titulación universitaria de grado medio o formación y experiencia equivalentes que dentro de su área de actividad profesional, desempeñan tareas de coordinación, inspección, supervisión y control, pudiendo asumir funciones de mando sobre grupos de trabajadores de inferior categoría, siendo responsables de la buena ejecución de las distintas tareas a ellos encomendadas, debiendo estar capacitados para implantar técnicas y métodos de trabajo.

Supervisor de segunda.—Se incluyen en esta categoría a los trabajadores con titulación académica adecuada o formación y experiencia equivalente que, dentro de su área de actividad profesional, posean las altas cualidades de capacidad, conocimientos y experiencias necesarias para organizar y controlar la ejecución de las tareas encomendadas a los trabajadores que

de él dependen, así como para sustituir, en caso necesario, a sus superiores inmediatos.

Oficial de primera.—Se incluyen en esta categoría a los trabajadores que con los adecuados conocimientos profesionales —académicos o adquiridos por la práctica— ejecutan, dentro de su área de actividad profesional y en base a las instrucciones recibidas, operaciones de máxima responsabilidad, estando plenamente capacitados para resolver por propia iniciativa cuantas dificultades surjan en el desarrollo de su cometido, pudiendo contar cuando sea preciso, con la colaboración de otros trabajadores de inferior categoría.

Oficial de segunda.—Se incluyen en esta categoría a los trabajadores que con los adecuados conocimientos profesionales —académicos o adquiridos por la práctica— ejecutan dentro de su área de actividad profesional y cumpliendo las instrucciones específicas recibidas al respecto, tareas de mediana responsabilidad, para las que podrán contar, cuando sea preciso, con la colaboración de otros trabajadores.

Oficial de tercera.—Se incluyen en esta categoría a los trabajadores que con los adecuados conocimientos profesionales —académicos o adquiridos por la práctica— ejecutan dentro de su área de actividad profesional, las tareas que les sean encomendadas y que deberán realizar siguiendo las instrucciones concretas recibidas al efecto y bajo la adecuada supervisión.

Subalterno.—Se incluyen en esta categoría a los trabajadores que efectúan dentro del área de actividad a la que están adscritos y bajo instrucciones muy concretas, tareas elementales (lectura de contadores, cobro de recibos, vigilancia de locales, portería, recepción, entrega, carga y descarga de materiales, manipulación y reparto de la correspondencia, orientación al público, recados, así como cualquier otro trabajo análogo a los especificados), las cuales requieren normalmente para su cumplimiento un conocimiento profesional de carácter práctico y una cultura equivalente a la enseñanza general básica.

Tabla de equivalencia de categorías profesionales

Nivel salarial	Nuevas categorías correspondientes a los grupos profesionales Técnico, Comercial y Administrativo	Antiguas categorías
1	Nivel A	Jefe de grupo.
2	Nivel B	Jefe técnico de primera, Técnico de primera, Promotor técnico comercial, Jefe de Sección administrativo.
3	Nivel C	Jefe técnico de segunda, Jefe técnico comercial de segunda, Técnico comercial de segunda, Jefe de Administración de segunda, Encargado de Sección.
4	Supervisor de primera	Subjefe de Sección, Subjefe de Sección técnico comercial, Subjefe de Sección administrativo, Contramaestre Pral., Delineante proyectista, ATS.
5	Supervisor de segunda	Capataz, Contramaestre, Encargado lecturas.
6	Oficial de primera	Inspector de primera, Delineante de primera, Agente de Ventas de primera, Oficial primera administrativo y P. O. (Operadores líneas Cifu).
7	Oficial de segunda	Delineante de segunda, Inspector de segunda, Agente de Ventas de segunda, Auxiliar técnico de primera, Analista, Oficial segunda administrativo y P. O., Especialista de primera.
8	Oficial de tercera	Auxiliar técnico de segunda, Auxiliar administrativo, Telefonista, Especialista segunda, Oficial tercera P. O. Auxiliar de Ventas.
9	Auxiliar y Subalterno	Especialista de tercera, Lector, Cobrador, Mozo de almacén, Ordenanza, Portero, Peón.

ANEXO II-A**SALARIO ANUAL 1993. JORNADA CONTINUADA**

1. Nivel A: 2.481.940 pesetas.
2. Nivel B: 2.068.284 pesetas.
3. Nivel C: 2.001.624 pesetas.
4. Supervisor de primera: 1.834.780 pesetas.
5. Supervisor de segunda: 1.668.039 pesetas.
6. Oficial de primera: 1.601.328 pesetas.
7. Oficial de segunda: 1.481.249 pesetas.
8. Oficial de tercera: 1.454.529 pesetas.
9. Auxiliar y Subalterno: 1.427.859 pesetas.

Nota: Los Oficiales de primera procedentes de las antiguas categorías de Delinquentes de primera, Agentes de Ventas de primera e Inspectores de zona que ya prestaban servicios como tales al producirse la equiparación de categorías, mantendrán el sueldo que venían disfrutando, incrementado el porcentaje de aplicación al resto del personal.

ANEXO II-B**SALARIO ANUAL 1993. JORNADA PARTIDA Y TURNOS**

1. Nivel A: 3.205.954 pesetas.
2. Nivel B: 2.671.638 pesetas.
3. Nivel C: 2.585.535 pesetas.
4. Supervisor de primera: 2.370.017 pesetas.
5. Supervisor de segunda: 2.154.634 pesetas.
6. Oficial de primera: 2.068.462 pesetas.
7. Oficial de segunda: 1.913.359 pesetas.
8. Oficial de tercera: 1.878.842 pesetas.
9. Auxiliar y Subalterno: 1.844.392 pesetas.

Nota: Los Oficiales de primera procedentes de las antiguas categorías de Delinquentes de primera, Agentes de Ventas de primera e Inspectores de zona que ya prestaban servicios como tales al producirse la equiparación de categorías, mantendrán el sueldo que venían disfrutando, incrementado el porcentaje de aplicación al resto del personal.

ANEXO III**VALOR DEL QUINQUENIO PARA 1993***Importe quinquenio mensual*

1. Nivel A: 5.290 pesetas.
2. Nivel B: 4.408 pesetas.
3. Nivel C: 4.266 pesetas.
4. Supervisor de primera: 3.911 pesetas.
5. Supervisor de segunda: 3.556 pesetas.
6. Oficial de primera: 3.415 pesetas.
7. Oficial de segunda: 3.156 pesetas.
8. Oficial de tercera: 3.101 pesetas.
9. Auxiliar y Subalterno: 3.045 pesetas.

Nota: Los Oficiales de primera procedentes de las antiguas categorías de Delinquentes de primera, Agentes de Ventas de primera e Inspectores de zona que ya prestaban servicios como tales al producirse la equiparación de categorías, mantendrán el sueldo que venían disfrutando incrementado el porcentaje de aplicación al resto del personal.

ANEXO IV-A**PLUS ESPECIAL POR TRABAJO EN SABADO Y/O FESTIVO, CUANDO NO SEA PRECISA LA PRESENCIA DEL PRODUCTOR EN EL PUESTO DE TRABAJO**

5. Supervisor de segunda: 1.626 pesetas.
6. Oficial de primera: 1.484 pesetas.
7. Oficial de segunda: 1.261 pesetas.
8. Oficial de tercera: 1.238 pesetas.

ANEXO IV-B**PLUS ESPECIAL POR TRABAJO EN SABADO Y/O FESTIVO, CUANDO SEA PRECISA LA PRESENCIA DEL PRODUCTOR EN EL PUESTO DE TRABAJO**

5. Supervisor de segunda: 2.258 pesetas.
6. Oficial de primera: 2.064 pesetas.

7. Oficial de segunda: 1.752 pesetas.
8. Oficial de tercera: 1.720 pesetas.
9. Auxiliar y Subalterno: 1.479 pesetas.

ANEXO V**VALOR DE LA HORA EXTRAORDINARIA ESTRUCTURAL Y DE FUERZA MAYOR (SIN INCLUIR LA ANTIGÜEDAD)**

3. Nivel C: 1.501 pesetas.
4. Supervisor de primera: 1.376 pesetas.
5. Supervisor de segunda: 1.250 pesetas.
6. Oficial de primera: 1.201 pesetas.
7. Oficial de segunda: 1.112 pesetas.
8. Oficial de tercera: 1.092 pesetas.
9. Auxiliar y Subalterno: 1.072 pesetas.

Para calcular la hora extraordinaria, habrá que añadir a los valores de la tabla el resultado de aplicar a estos la antigüedad que a cada trabajador corresponde.

Nota: Los Oficiales de primera procedentes de las antiguas categorías de Delinquentes de primera, Agentes de Ventas de primera e Inspectores de zona que ya prestaban servicios como tales al producirse la equiparación de categorías, mantendrán el sueldo que venían disfrutando, incrementado el porcentaje de aplicación al resto del personal.

ANEXO VI**VALOR DE LA HORA EXTRAORDINARIA NO ESTRUCTURAL (SIN INCLUIR LA ANTIGÜEDAD)**

3. Nivel C: 1.133 pesetas.
4. Supervisor de primera: 1.039 pesetas.
5. Supervisor de segunda: 944 pesetas.
6. Oficial de primera: 907 pesetas.
7. Oficial de segunda: 840 pesetas.
8. Oficial de tercera: 824 pesetas.
9. Auxiliar y Subalterno: 809 pesetas.

Para calcular la hora extraordinaria, habrá que añadir a los valores de la tabla el resultado de aplicar a estos la antigüedad que a cada trabajador corresponde.

Nota: Los Oficiales de primera procedentes de las antiguas categorías de Delinquentes de primera, Agentes de Ventas de primera e Inspectores de zona que ya prestaban servicios como tales al producirse la equiparación de categorías, mantendrán el sueldo que venían disfrutando, incrementado el porcentaje de aplicación al resto del personal.

ANEXO VII**Plus de turno rotativo regular**

	Mañana/tarde	Mañana/tarde noche
5. Supervisor de segunda	162	311
6. Oficial de primera	148	299
7. Oficial de segunda	144	291
8. Oficial de tercera	142	282
9. Auxiliar y Subalterno	140	279

17951 RESOLUCION de 13 de julio de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de «Marco Ibérica, Distribución de Ediciones, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Marco Ibérica, Distribución de Ediciones, Sociedad Anónima» (MIDES) (código de Convenio número 9008102), que fue suscrito con fecha 21 de junio de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los