

26428 RESOLUCION de 14 de noviembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de «Gas Natural de Castilla y León, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Gas Natural Castilla y León, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9009082), que fue suscrito con fecha 16 de septiembre de 1994, 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 del colectivo laboral afectado, 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 Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General, 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, 14 de noviembre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «GAS NATURAL CASTILLA Y LEON, SOCIEDAD ANONIMA»

PREAMBULO

De conformidad con lo establecido en el artículo 82 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, los representantes de los trabajadores y de la empresa han acordado la aprobación del presente Convenio Colectivo, como expresión de su voluntad libremente adoptada.

Su ámbito de aplicación es el de la empresa «Gas Natural Castilla y León, Sociedad Anónima», según acuerdo que expresamente las partes hacen constar de conformidad con el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la determinación del ámbito territorial y personal, que se prevé en los artículos del propio texto del Convenio.

Como Convenio Colectivo de empresa que es, y a los efectos previstos en el artículo 85.2, a), del Estatuto de los Trabajadores, las partes que lo conciertan, con la legitimidad que establece el artículo 87 del mismo texto legal y reconocida mutuamente, son las siguientes:

Por la representación unitaria de los trabajadores: Don Angel Arroyo Martínez y don Melchor Zapatera Sánchez.

En representación de la empresa: Don Angel Larraga Palacios y don José Antonio Saras Aranda.

TITULO I

Objeto, alcance y garantías

CAPITULO I

Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la plantilla de «Gas Natural Castilla y León, Sociedad Anónima», y la referida empresa, y afectará a todos los trabajadores no excluidos en los artículos siguientes.

Artículo 2. Ambito territorial.

Las normas del presente Convenio afectarán a todos los centros de trabajo de la empresa ya existentes, o que sean de nueva creación, y estén ubicados en las provincias de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Artículo 3. Ambito personal.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio afectarán a todos los trabajadores de la empresa integrados en los centros de trabajo en que sean de aplicación, sin otras excepciones que el personal directivo, y quienes acuerden una relación laboral con condiciones especiales pactadas aceptando voluntariamente su exclusión del ámbito de aplicación del Convenio, y siempre que se ostente un nivel como mínimo de alta cualificación en los términos regulados en el artículo 15 del presente Convenio.

Artículo 4. Ambito temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de un año, entrando en vigor el día 1 de enero de 1994, y extenderá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 1994, excepto en aquellas materias para las que se establezca una vigencia diferente.

Artículo 5. No discriminación.

La negociación del presente Convenio, su posterior interpretación y gestión se rige por el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

CAPITULO II

Revisión

Artículo 6. Denuncia.

El presente Convenio podrá ser denunciado con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, implicando el no hacerlo en ese plazo la prórroga tácita del mismo de año en año, en su contenido normativo.

La denuncia se comunicará de forma fehaciente a la parte contraria para que en el término de treinta días naturales, desde dicha notificación y con los requisitos formales establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, se inicien las deliberaciones tendentes a su revisión.

CAPITULO III

Garantías

Artículo 7. Compensación y absorción.

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Son por ello compensables en su totalidad, con las que anteriormente rigieran por norma pactada unilateral o globalmente concedida por la empresa, a excepción de las disposiciones que expresamente se determinarán en este texto.

Artículo 8. Garantía personal.

Aquellos trabajadores que tuvieran condiciones de trabajo superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, las mantendrán a título individual y a extinguir, mediante su compensación con las mejoras o incrementos que se pacten en los sucesivos Convenios.

TITULO II

Duración y clasificación del contrato

CAPITULO I

Duración

Artículo 9. Contratación.

La contratación de nuevo personal se realizará por tiempo indefinido o por una duración determinada, en cuyo caso habrá de celebrarse en los términos, condiciones y requisitos legalmente previstos.

Como condiciones de mejora en «Gas Natural Castilla y León, Sociedad Anónima», se acuerdan las siguientes:

a) En el caso del trabajador contratado en interinidad que desempeñe sus funciones por un tiempo superior a dos años, salvo en el supuesto de sustitución por excedencia especial, tendrá derecho en el momento del cese a una indemnización de veinte días de salario por un año de servicio o fracción.

b) En el caso del contrato de aprendizaje, la representación de los trabajadores podrá, en cualquier momento de la vigencia de estos contratos, comprobar que el trabajador recibe la formación adecuada, en los términos previstos en la ley.

La retribución establecida para estos contratos será el 80, 90 y 100 por 100 del salario mínimo interprofesional.

c) En el supuesto del contrato en prácticas, «Gas Natural Castilla y León, Sociedad Anónima», abonará un 70 y un 85 por 100 del salario de entrada para el primer y segundo años, respectivamente.

La empresa entregará a la representación de los trabajadores copia básica de los contratos.

CAPITULO II

Ingresos y ceses

Artículo 10. *Ingresos.*

El ingreso de trabajadores en «Gas Natural Castilla y León, Sociedad Anónima», se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las específicas relativas a mayores de cuarenta y cinco años, minusválidos y beneficiarios de prestaciones por desempleo.

«Gas Natural Castilla y León, Sociedad Anónima», a través de la persona en quien delegue, determinará las pruebas selectivas para el ingreso y la documentación precisa que debiera aportarse.

Artículo 11. *Períodos de prueba.*

El ingreso de los trabajadores en «Gas Natural Castilla y León, Sociedad Anónima», se considerará hecho a título de prueba y cuyo período será el que a continuación se fija o el que se pacte por escrito en el contrato correspondiente, y que no podrá exceder del tiempo de:

- Personal técnico y titulado: Seis meses.
- Personal técnico no titulado: Tres meses.
- Personal administrativo: Dos meses.
- Especialistas: Un mes.
- Trabajadores no cualificados: Quince días.

Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador, podrán resolver libremente el contrato, sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

El tiempo del período de prueba, superado éste, se computará a todos los efectos.

Artículo 12. *Derogaciones.*

De manera expresa, quedan derogados:

a) El artículo 23 del IV Acuerdo Marco Laboral de 25 de marzo de 1992, referido al epígrafe «Cese por jubilación».

No obstante, los trabajadores provenientes de la plantilla de «Gas Madrid, Sociedad Anónima», a los que se reconocía su derecho en el artículo ahora derogado, lo mantendrán con carácter de «ad personam», a cuyos efectos la dirección de la empresa entregará documento acreditativo de tal derecho.

Con posterioridad a la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión integrada por dos representantes de la dirección y otros dos empleados, en representación del personal afectado, para intentar alcanzar un acuerdo, individual o colectivo, para transformar el actual sistema, en otro alternativo.

b) El artículo 63, párrafo 2.º del citado IV Acuerdo Marco Laboral relativo al régimen de seguros del personal proveniente de «Gas Natural Castilla y León, Sociedad Anónima», sin perjuicio del reconocimiento con carácter «ad personam» del derecho reconocido en el referido párrafo, a cuyo efecto, la dirección entregará documento acreditativo al personal afectado.

c) Se suprime el concepto «Ayuda de estudios» que al margen de lo acordado en el Convenio venía satisfaciendo la compañía.

No obstante, el personal que ingresó en «Gas Natural Castilla y León, Sociedad Anónima», antes de 1 de enero de 1994 continuará recibiendo dicho concepto en los términos y condiciones en que se ha venido devengando hasta esta fecha.

CAPITULO III

Clasificación profesional

Artículo 13. *Clasificación profesional.*

1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio serán clasificados en grupos profesionales de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente.

2. Las actuales clasificaciones profesionales se ajustarán, en todo caso, a los grupos profesionales y niveles de cualificación regulados en el presente Convenio, de acuerdo con lo establecido en el anexo I.

Artículo 14. *Descripción de grupos profesionales.*

A) Grupo técnico.—Funciones de gestión técnica de la empresa, cuyo correcto desempeño exige una titulación específica y adecuada y que permite al trabajador una autonomía en su labor. Se incluyen aquí tanto las funciones técnicas propias de la industria del gas directamente relacionadas con la producción y tratamiento de materia prima, transporte, distribución y utilización del producto, como las conexas e independientes de carácter técnico, precisas para la adecuada prestación de los servicios de suministros de gas a los clientes.

B) Grupo comercial.—Funciones de atención comercial de clientes, venta o promoción de bienes y servicios, estudios de mercado e información y asesoramiento a clientes y similares.

C) Grupo operario.—Funciones de mantenimiento, supervisión, operación directa, instalación, corrección o reparación, atención de urgencias, y otras similares relacionadas con instalaciones fabriles, redes de distribución y sus elementos de regulación y control, así como instalaciones receptoras de clientes ya sean comunes o individuales.

D) Grupo administrativo.—Funciones administrativas de apoyo a la gestión y tareas de oficina desarrolladas mediante manejo de herramientas ofimáticas y con especialización, o no, en las diversas áreas de gestión empresarial. Se utilizarán medios y soportes técnicos permanentemente actualizados.

Artículo 15. *Niveles.*

1. Dentro de los citados grupos profesionales se establecen tres niveles de cualificación funcional que serán independientes de las actividades que de forma accesoria, temporal u ocasional se pueden asignar a los trabajadores:

a) Nivel de alta cualificación: Es el referido a alta especialización profesional, amplitud de funciones y/o coordinación de equipos de trabajo.

b) Nivel general: Se corresponde con el resto de funciones y su distribución por categorías vigentes con anterioridad al sistema de clasificación profesional que aquí se establece.

c) Nivel de acceso: Es el referido al inicio y consolidación de las prestaciones funcionales básicas en el grupo profesional correspondiente.

2. El acceso a los distintos niveles de cualificación funcional y su correspondiente nivel salarial se determina por el grado de desarrollo profesional del empleado que aprecie la empresa y en función de sus necesidades organizativas.

Artículo 16. *Errores en la clasificación.*

Si algún trabajador se considerara incurso en un grupo profesional y/o nivel distinto del que le correspondiera, deberá presentar su reclamación a la dirección de la empresa, que de ser denegada, podrá dar origen a las acciones que legalmente procedan.

En el anexo I se recoge la tabla de conversión de las antiguas categorías a nuevo sistema de clasificación profesional.

En caso de discrepancia la resolución corresponderá a la jurisdicción laboral competente.

Artículo 17. *Personal con capacidad disminuida.*

Fiel a su línea de asistencia social y procurando la mayor identificación posible con sus empleados, «Gas Natural Castilla y León, Sociedad Anónima», intentará, siempre que sus condiciones organizativas y plantillas se lo permitan, adecuar a puestos acordes a su situación, a aquellos trabajadores que hayan visto disminuidas sus aptitudes físicas para desempeñar el trabajo para el que fueron contratados.

La dirección de la empresa oír al respecto las sugerencias que puedan ser formuladas por los Delegados de Personal.

Artículo 18. *Estructura de plantilla.*

Dentro de los tres primeros meses de cada año la empresa entregará a la representación de los trabajadores la relación nominal de trabajadores, ordenados por sistema alfabético, en la que se hará constar nombre del trabajador, tipo de contrato, antigüedad, grupo profesional y nivel en cada grupo.

Artículo 19. *Organigrama.*

La empresa comunicará a los Delegados de Personal, las personas que ocupen los puestos de responsabilidad en cada momento.

Artículo 20. Movilidad funcional.

La movilidad entre los diferentes grupos profesionales se realizará en los términos y condiciones previstos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La asignación de actividades al trabajador dentro de cada grupo profesional se hará en base a lo previsto en el artículo 15 del presente Convenio, respecto a los diferentes niveles de cualificación funcional de cada grupo. En el caso de que el trabajador entienda que se le encomiendan funciones inferiores o superiores, se estará a lo establecido en los apartados 3 y 4, respectivamente, del citado artículo 39, con las salvedades siguientes:

En el caso previsto en el artículo 39, número 3, del Estatuto de los Trabajadores el plazo de desempeño de las funciones será de dos meses ininterrumpidos.

En el caso previsto en el artículo 39, número 4, del Estatuto de los Trabajadores, el plazo de desempeño será de cuatro meses ininterrumpidos.

TITULO III**Modificación del contrato****CAPITULO I****Promoción****Artículo 21. Política de ascensos.**

El sistema de ascensos que se establece en el presente Convenio se basa en principios de aptitud, capacidad, antigüedad, expediente personal y asiduidad. Dichos factores serán los principales a tener en cuenta en «Gas Natural Castilla y León, Sociedad Anónima», aunque no los únicos.

Artículo 22. Puestos de libre designación.

Son puestos de libre designación de la empresa los excluidos de Convenio y aquellos integrados en los niveles de alta cualificación de cada grupo profesional.

Artículo 23. Régimen de promociones.

Anualmente la empresa, teniendo en cuenta la dotación presupuestaria establecida, anunciará las plazas de promoción en ese ejercicio.

Cuando la cobertura no corresponda por libre designación, conforme a lo previsto en el artículo anterior, se formará un Tribunal con dos miembros designados por la dirección y otros dos por los representantes de los trabajadores, al cual corresponderá establecer para cada caso:

Régimen y calendario de convocatoria.

Contenido de las pruebas a desarrollar.

Sistema de evaluación.

Cualquier otra circunstancia que estime necesaria para el correcto desarrollo del proceso.

Artículo 24. Promoción profesional.

Al margen de lo establecido anteriormente en todo este capítulo sobre política de ascensos y aprendizaje, «Gas Natural Castilla y León, Sociedad Anónima», facilitará a todos los trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico y profesional, los permisos necesarios para concurrir a exámenes, siempre que acrediten convenientemente la convocatoria y asistencia a los mismos.

«Gas Natural Castilla y León, Sociedad Anónima», procurará igualmente y dentro de las necesidades de producción y con aceptación de aquellos compañeros que estuvieran implicados en el cambio de turno, adecuar a aquellos trabajadores que estuvieran siguiendo cursos para la obtención de un título académico o profesional, en aquel turno que más se acomode al horario del curso que estuviera siguiendo.

CAPITULO II**Excedencias y licencias sin sueldo****Artículo 25. Excedencias y licencias sin sueldo.**

a) Excedencias.—En materia de excedencias se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Licencias sin sueldo.—Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de tres meses, los trabajadores fijos que, habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la empresa más de seis meses. La concesión estará condicionada a las necesidades organizativas.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo cuatro años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

TITULO IV**Jornada de trabajo****CAPITULO I****Aspectos cotidianos****Artículo 26. Duración de la jornada.**

La duración de la jornada laboral para 1994 será de mil setecientas veintidós horas efectivas anuales.

Con carácter general, el horario de trabajo, durante el período de jornada continua, será de lunes a viernes, de ocho a catorce cuarenta horas. El resto del año, la jornada será de lunes a viernes, la siguiente:

Mañana: Entrada, de ocho treinta a nueve horas; salida, de trece treinta a catorce horas.

Tardes: Entrada, de quince treinta a dieciséis horas; salida, de dieciocho treinta a diecinueve horas.

No obstante, se adjunta, como parte de este Convenio, el calendario laboral vigente para 1994.

Si existieran probadas razones técnicas u organizativas la empresa podrá modificar el horario actual de trabajo, en cuanto a su hora de comienzo y terminación, siempre que no exceda del cómputo anual anteriormente establecido y con las limitaciones y descansos de la legislación vigente. Dicha modificación no podrá ser por período superior a un mes, salvo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Artículo 27. Jornada especial.

Quedan excluidos del régimen de jornada anteriormente establecido, el personal afecto a turnos.

Dichos puestos tendrán la jornada especial pactada con la representación de la empresa y con los límites anuales globalmente considerados de la legislación aplicable (en el presente caso, mil setecientas veintidós horas anuales), debido a las características inherentes a su propio cometido.

Artículo 28. Relevos.

La empresa determinará en cada momento las señales indicativas del comienzo y terminación de la jornada laboral, debiendo encontrarse en ese instante el trabajador entrante y el saliente de los respectivos turnos, en el puesto de trabajo.

Artículo 29. Salidas durante el horario de trabajo.

El personal que compone la plantilla de «Gas Natural Castilla y León, Sociedad Anónima», podrá solicitar la salida cuando, precisando efectuar alguna gestión personal durante el horario de trabajo, previamente lo solicite y justifique a su jefe inmediato superior, que otorgará el permiso de salida cuando las circunstancias lo permitan, y sin perjuicio de la posterior recuperación del tiempo destinado a aquella gestión.

CAPITULO II**Aspectos esporádicos****Artículo 30. Permisos y licencias.**

El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresa:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Tres días naturales por nacimiento de hijo, que podrán ser prorrogados por otros dos, en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesita realizar un desplazamiento al efecto.
3. Dos días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos, que podrá ampliarse a otros dos, cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.
4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de la celebración de la ceremonia.
5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga, en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

7. Por el tiempo establecido para efectuar exámenes en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

Tendrá la consideración de exámenes también, el específico para la obtención del carné de conducir.

En cuanto a los supuestos señalados en los números 1 a 3 de este mismo artículo, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo mediar, o no, percepción de haberes.

Artículo 31. *Consulta médica.*

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, «Gas Natural Castilla y León, Sociedad Anónima», concederá, sin pérdida de su retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificar el mismo, con el correspondiente volante visado por el facultativo, sin cuyo requisito no se procederá al devengo del haber resultante.

CAPITULO III

Aspectos anuales

Artículo 32. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores de «Gas Natural Castilla y León, Sociedad Anónima», disfrutarán de veintidós días laborables en concepto de vacaciones. En el cómputo de días laborables no se consideran los sábados.

Las vacaciones podrán ser divididas en dos períodos como máximo, no pudiendo cualesquiera de ellos ser inferior a cinco días laborables.

El disfrute de las mismas se realizará preferentemente durante el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, salvo casos de fuerza mayor.

El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo superior a medio mes.

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico y el derecho a la misma, caducará al término del año natural, salvo acuerdo entre las partes.

Cuando durante el disfrute de sus vacaciones un trabajador sufre una enfermedad o accidente que dificulte de forma grave y prolongada el descanso objeto del período vacacional, la dirección de la empresa, valorando las circunstancias de cada caso y atendiendo al puesto de trabajo del empleado, podrá, en su caso, prolongar dicho período vacacional, con la duración que se estime adecuada, fijando el período de disfrute cuando las necesidades del servicio lo permitan, oídos previamente los representantes de los trabajadores.

Artículo 33. *Calendario laboral.*

Todos los años, en el plazo de un mes, contando a partir de la publicación del calendario oficial en el «Boletín Oficial del Estado», la dirección de la empresa, de mutuo acuerdo con los Delegados de Personal, redactará el calendario laboral para dicho período.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, si pudiera ya conocerse.

El calendario resultante será de aplicación a la totalidad de la plantilla, excepto al personal afecto al artículo 27 de este Convenio, cualquiera que fuera la fecha de ingreso en la empresa, sin que por dicho concepto se arrastren cómputos individuales.

TITULO V

Retribuciones

CAPITULO I

Aspectos generales

Artículo 34. *Principios generales.*

Los impuestos y cargas sociales que graven o puedan gravar en un futuro las percepciones del personal serán satisfechos conforme a la norma legal que los establezca.

Las percepciones que figuran en el presente título vendrán siempre referidas a ingresos brutos, por lo que sobre las mismas deberán considerarse los descuentos legales que en cada caso correspondan.

Artículo 35. *Pago de salarios.*

El pago de la retribución salarial se efectuará como se venía haciendo, es decir, a través de banco, recibiendo anteriormente el trabajador la nómina correspondiente.

Artículo 36. *Anticipos.*

Todo trabajador tendrá derecho a percibir anticipos hasta una cantidad igual al importe de tres mensualidades de su salario base más antigüedad, reintegrando el mismo en un período máximo de veinticuatro meses, mediante la retención de la parte idéntica correspondiente en cada una de las pagas ordinaria y extraordinaria.

El personal con contrato de trabajo de duración determinada y con fecha de extinción cierta, amortizará el anticipo en el plazo máximo de tiempo que reste de cumplimiento del contrato al momento de su solicitud.

En los contratos de duración determinada pero con fecha de extinción no conocida, la concesión del anticipo estará condicionada a la presentación de aval bancario a favor del trabajador solicitante.

En el caso de reintegro adelantado, podrá concederse un segundo y último anticipo durante cada período natural del 1 de enero a 31 de diciembre, que podrá destinarse a la extinción previa del anterior.

CAPITULO II

Conceptos y cuantías salariales

Artículo 37. *Tabla de salarios anuales brutos.*

1. Tablas.

Escala salarial	Nivel de categoría	Grupo Técnico — pesetas	Grupo Comercial — Pesetas	Grupo Administración — Pesetas	Grupo Operario — Pesetas
A	Alta cualific. (Técnicos)	2.972.500	2.972.500	2.972.500	2.972.500
B		2.788.000	2.788.000	2.788.000	2.788.000
C		2.627.000	2.627.000	2.627.000	2.627.000
D	General (Oficiales)	2.476.400	2.476.400	2.476.400	2.476.400
E		2.331.875	2.331.875	2.331.875	2.331.875
F		2.192.475	2.192.475	2.192.475	2.192.475
G		2.106.375	2.106.375	2.106.375	2.106.375
H		2.000.400	2.000.400	2.000.400	2.000.400
I	Acceso (Auxiliares)	1.940.600	1.940.600	1.940.600	1.940.600
J		1.882.925	1.882.925	1.882.925	1.882.925
Mínimo legal	C. prácticas. C. aprendizaje.	El nivel salarial para la aplicación de los coeficientes reductores es el J. Importes según el artículo 9, b), del Convenio.			

2. Los salarios se abonarán en 14 pagas anuales de igual importe, de las cuales dos son de carácter extraordinario, y se harán efectivas los meses de junio y diciembre.

La paga extraordinaria de junio se percibirá el día 15, en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de enero y 30 de junio de ese mismo año.

La paga extraordinaria de diciembre se percibirá el día 15, en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de ese mismo año.

Complementos: Quedan suprimidos todo tipo de complementos y pluses de cualquier contenido y denominación, con excepción de los que se describen en el artículo siguiente.

Complemento personal de antigüedad: Los trabajadores continuarán percibiendo el importe consolidado a la fecha de firma del Convenio por el concepto de antigüedad.

Los trabajadores de «Gas Natural Castilla y León, Sociedad Anónima», procedentes de «Gas Madrid, Sociedad Anónima», continuarán percibiendo por el concepto de antigüedad la cantidad que tuvieran consolidada en su anterior empresa, en valor congelado, y que quedó recogida en el anexo IV del Acuerdo Marco Laboral de 25 de marzo de 1992.

Los trabajadores incorporados a «Gas Natural Castilla y León, Sociedad Anónima», hasta el día 31 de diciembre de 1993, devengarán este concepto mediante trienios y quinquenios, con valores fijados para 1994, en 5.135 y 8.550 pesetas mensuales, abonables en 14 pagas, respectivamente, y ello en atención al carácter de derecho adquirido. Para el cálculo de la antigüedad en el caso de tener devengados trienios y quinquenios se aplicará el cálculo más ventajoso para el trabajador.

Para el personal incorporado desde el día 1 de enero de 1994 se establece un sistema de devengo por el concepto de antigüedad regido por el principio de trienios y con un valor para 1994 de 3.000 pesetas mensuales, abonables en 14 pagas.

Complementos funcionales:

1. Son complementos funcionales de puesto de trabajo las cantidades que puedan asignarse a los trabajadores por razón de los requerimientos específicos de las funciones que ejerzan o de las circunstancias de tiempo o lugar en que éstas deban desarrollarse.

2. Dado su carácter de índole funcional, su compensación o percepción dependerá exclusivamente del ejercicio efectivo de las funciones o desempeño del puesto para las que están regulados por lo que no tienen carácter consolidable y, en consecuencia, el derecho a su devengo por el día efectivamente trabajado, cesará automáticamente para el trabajador en cuanto le dejen de afectar los requerimientos exigidos o las circunstancias de tiempo, lugar y condición de trabajo predeterminadas para su percepción.

Los complementos funcionales no se perciben en vacaciones ni en pagas extraordinarias.

3. Se establecen los siguientes complementos funcionales:

1. Guardias: Se define como trabajo de guardia todo aquel necesario para asegurar la continuidad del servicio público de suministro de gas, previniendo y corrigiendo las anomalías que pudieran perturbarlos y, especialmente, los accidentes susceptibles de causar daños a las personas o las cosas. La duración normal de las guardias será de veinticuatro horas diarias durante una semana completa.

La empresa designará a los trabajadores que deban realizar el trabajo de guardia. Cuando la guardia se realice fuera del horario normal, así como en sábados o festivos, no se exigirá la presencia del empleado en su puesto de trabajo en tanto no se precise su intervención, pero sí la disponibilidad inmediata en el lugar requerido para lo cual la empresa facilitará los medios de localización necesarios.

El importe de la guardia será de 3.771 pesetas por día laborable, y de 7.542 pesetas en sábados, domingos y festivos, y compensa la disponibilidad inherente al servicio de guardia, así como las horas extraordinarias que pudieran realizarse si el trabajador tuviera que personarse en su puesto de trabajo fuera de su jornada laboral ordinaria.

El trabajador que por turno le corresponda realizar la guardia durante el período de jornada partida, y una vez finalizada la semana en que la misma se haya realizado, tendrá derecho a dos tardes de permiso, que deberá disfrutar dentro del mes siguiente a la misma, como compensación suplementaria de la cuantía económica anteriormente fijada, sin que dichas tardes de descanso puedan acumularse.

Aquellas guardias que coincidan en días festivos (excepto domingos) se librarán en cualquier otro día laborable.

2. Turnos:

a) Turno de mañana y tarde: Cuando los trabajadores asignados por la empresa realizan sus funciones en jornada continua de mañana o de tarde, rotando entre sí.

b) Turno de mañana, tarde y noche: Cuando los trabajadores designados por la empresa realizan sus funciones en jornada de mañana, de tarde o de noche, rotando entre sí.

En estos turnos ningún trabajador estará de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

En ambos casos, el turno se retribuye mediante 816 pesetas diarias por día laborable de trabajo efectivo en este régimen de prestación. En el turno de noche o en día festivo el valor indicado se incrementará un 25 por 100.

3. Quebranto de moneda: Se percibirá por el empleado que se encuentre en funciones de cajero de ventanilla, manejando dinero en metálico o billetes, y respondiendo personalmente del cuadro diario de la caja.

En consecuencia, dicho quebranto de moneda tiene un carácter indemnizable o compensador, y se establece en un valor de 36.924 pesetas anuales.

4. Situaciones de incapacidad laboral transitoria: La empresa complementará a los trabajadores con contrato indefinido, con contrato en prácticas o de fomento de empleo, con un año de antigüedad como mínimo, la prestación pública por incapacidad laboral transitoria hasta el 100 por 100 de su sueldo y complemento personal de antigüedad.

El complemento se percibirá durante todo el período ordinario de incapacidad laboral transitoria, salvo que la empresa, previo dictamen médico elaborado por un facultativo de su elección, considere que el trabajador podría estar de alta, en cuyo caso, el complemento se suprimirá en cualquier momento del proceso de incapacidad laboral transitoria.

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

Cuando en un período de un año, tres o más trabajadores fueran considerados aptos para el trabajo a consecuencia del examen médico descrito anteriormente, la empresa y los representantes de los trabajadores se comprometerán a adoptar medidas que eviten el absentismo laboral.

5. Bonificación del gas: A los empleados en activo que tuvieran en su domicilio contratado el suministro de gas con «Gas Natural Castilla y León, Sociedad Anónima», se les concederá un 80 por 100 de bonificación de la facturación de la empresa.

Esta bonificación sólo es aplicable en el domicilio particular del empleado y para usos domésticos.

TITULO VI

Comunicaciones

CAPITULO UNICO

Información y comunicaciones

Artículo 38. *Información y comunicaciones.*

Los trabajadores podrán elevar a la dirección las consultas que estimen necesarias, así como presentar, por vía de su superior jerárquico, reclamaciones cuando estimen que se vulneran los derechos que le corresponden, y todo ello sin perjuicio de las acciones que pudieran corresponderle ante la Administración laboral y/o judicial.

Por su parte, la dirección informará al personal de todas aquellas cuestiones que estime de general interés.

TITULO VII

De los derechos de los trabajadores

CAPITULO I

De los derechos en general

Artículo 39. *Derechos laborales.*

Los trabajadores de «Gas Natural Castilla y León, Sociedad Anónima», tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga la normativa vigente, los de:

Libre sindicación.

Negociación colectiva.

Adopción de medidas plurales y colectivas.

Huelga.

Reunión.

Ocupación efectiva.

Promoción y formación profesional en el trabajo.

A la no discriminación.

A su integridad física.

A una política adecuada de higiene y seguridad.

Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.

A la percepción puntual de la remuneración en este Convenio establecida.

Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato.

A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

CAPITULO II

Derechos sindicales

Artículo 40. *Representación y ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores en la empresa.*

El ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores de la empresa corresponderá a:

- a) Comité Intercentros y representantes de los trabajadores.
- b) Secciones sindicales.
- c) Asamblea de trabajadores.

A) Comité Intercentros: Al amparo de lo establecido en la legislación vigente se constituye el Comité Intercentros como órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores ante la dirección de la empresa.

El Comité Intercentros lo compondrán cinco miembros, a elegir entre los representantes de los trabajadores, proporcionalmente entre las centrales sindicales y agrupaciones independientes que hubieran obtenido un mínimo del 10 por 100 de miembros electos.

Además de las funciones y competencias reconocidas en la legislación vigente, el Comité Intercentros será interlocutor válido de la empresa para el tratamiento de los asuntos de carácter general. Estarán especialmente capacitados para la denuncia, iniciación y deliberación de la negociación colectiva.

Funciones del Comité Intercentros y representantes de los trabajadores:

a) De información: El Comité Intercentros tendrá derecho a ser informado por la dirección de la empresa en los supuestos siguientes:

Anualmente sobre el Balance, la Cuenta de Resultados y la Memoria de la sociedad, así como de cuantos documentos se den a conocer a los accionistas de la misma.

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

Con quince días de antelación, en la implantación o reestructuración de servicios y sistemas de trabajo.

Trimestralmente sobre la evolución en la realización de horas extras e incentivos.

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

b) De audiencia previa para su ejecución por la dirección de la empresa: Los miembros del Comité Intercentros tendrán derecho a ser oídos, previamente a su ejecución por la dirección de la empresa, en los siguientes supuestos:

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

En el establecimiento de nuevos servicios en régimen de turno.

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

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

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

Traslados originados por necesidades del servicio.

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

c) De participación: Colaborarán el Comité Intercentros y representantes de los trabajadores con la dirección de la empresa para conseguir unas relaciones de trabajo adecuadas.

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

El Comité Intercentros designará a los representantes de los trabajadores que deban participar en los órganos que a continuación se relacionan:

Comité de Seguridad e Higiene.

Tribunales de concurso-oposición.

d) De vigilancia: El Comité Intercentros y representantes de los trabajadores ejercerán una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

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

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

Para el ejercicio de las funciones que han quedado detalladas en el número anterior, cada representante de los trabajadores dispondrá de quince horas mensuales como máximo, excluyéndose de dicho tiempo el de reunión, a instancia de la empresa, así como las reuniones previamente concertadas con la misma y las convocatorias cursadas por la autoridad laboral o judicial, y de una licencia anual no retribuida de hasta treinta días naturales de duración.

A los representantes de los trabajadores que trabajan en turno se les facilitará la asistencia a las reuniones a que se refiere el párrafo anterior, sustituyéndoles en el turno que proceda, sea de mañana, tarde o noche, otro compañero, pero cumplido el preaviso en tiempo suficiente para hacer posible tal sustitución.

Las ausencias por motivos sindicales se computarán por la duración que efectivamente tengan.

Todas las ausencias deberán ser comunicadas al mando con la antelación suficiente, mínimo veinticuatro horas, al objeto de que las mismas no repercutan en el servicio correspondiente. Todo ello, salvo reales excepciones de urgencia que no permitan cumplir el plazo señalado, en las que a pesar de ello se dará la oportuna comunicación al mando.

Para tratar de facilitar el ejercicio de las repetidas funciones podrán acumularse, para sumar a las quince antes señaladas, hasta un máximo de cinco horas mensuales en cada uno de los miembros de los representantes de los trabajadores que, además de ser miembros del Comité de Seguridad e Higiene lo sean también del Comité Intercentros.

Mensualmente este Comité notificará a la empresa los nombres de los miembros en que haya de practicarse tal acumulación y el de los otros miembros a quienes se reducen las repetidas cinco horas.

Se facilitará un local permanente para que el Comité Intercentros y representantes de los trabajadores puedan ejercitar el derecho de reunión que les es propio.

Dicho local estará dispuesto para funcionar tanto en las horas de trabajo como fuera de ellas, prefijándose como horas hábiles totales las comprendidas entre las siete y las veintitrés treinta horas, que se podrán prolongar en casos excepcionales expresamente autorizados por la empresa.

El citado local estará dotado del mobiliario y equipamientos necesarios.

Al objeto de que el Comité Intercentros pueda ejercitar el derecho que le asiste de comunicación e información a los trabajadores, la dirección de la empresa pondrá a su disposición los tabloneros de anuncios necesarios en los lugares establecidos de común acuerdo.

Estarán dotados de las medidas necesarias que permitan garantizar la autenticidad de los comunicados del Comité y estarán bajo su control.

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

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

Cualquier modalidad de reglamentación o instrumentación interna de funcionamiento de la representación del personal deberá estar de acuerdo y supeditada al desarrollo normativo legal vigente en cada momento, debiendo dar conocimiento de los mismos a la autoridad laboral y a la dirección de la empresa.

En cualquier caso el Comité Intercentros podrá delegar en los representantes de los trabajadores.

Los asesores de los trabajadores podrán acceder a los locales destinados para el Comité Intercentros y secciones sindicales, cumpliendo éstos los requisitos que en cada momento puedan regir para las visitas del personal ajeno a la empresa.

B) Secciones sindicales: Para el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores, los afiliados a un mismo sindicato legalmente constituido y que acredite una afiliación mínima del 10 por 100 de la plantilla en la provincia correspondiente podrá constituir la correspondiente sección sindical.

Al frente de cada sección sindical se designará, con arreglo al régimen y procedimiento que establezcan los Estatutos del sindicato correspondiente, los Delegados sindicales de sección reglamentarios, que deberán pertenecer a la plantilla de la empresa y tener superado el período de prueba.

Cada Delegado se responsabilizará de que su sección sindical desarrolle las actividades de acuerdo con las normas establecidas en la legislación vigente.

Las funciones de las secciones sindicales son las siguientes:

a) Fijar en los tabloneros de anuncios para información sindical todo tipo de comunicaciones, convocatorias y, en general, cualquier documento del sindicato.

b) Recaudar en los locales de la empresa y fuera de las horas de trabajo las cuotas sindicales de sus afiliados.

c) Difundir toda clase de avisos, comunicaciones y publicaciones de su sindicato en los locales de la empresa, antes o después de las horas de trabajo.

d) Presentar sus candidatos a las elecciones a representantes del personal.

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

Los Delegados sindicales tendrán derecho a una licencia anual no retribuida de dos períodos de hasta quince días naturales cada uno para atender a sus funciones representativas.

Las secciones sindicales podrán utilizar los mismos locales habilitados para el Comité Intercentros previo acuerdo de las distintas secciones y Comité sobre el sistema de uso.

Cada sección sindical que cumpla las condiciones del apartado 1 de este artículo podrá solicitar de la empresa el descuento en nómina de las cuotas a sus afiliados, facilitando la oportuna relación conformada.

El importe descontado le será reintegrado a las respectivas secciones sindicales al tiempo del abono de los haberes sobre los que se hace el descuento.

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

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves precediera a otras causas deberá tramitarse el correspondiente expediente con audiencia del trabajador y del Comité Intercentros, de acuerdo con cuanto se especifica antes al respecto.

La decisión de la dirección de la empresa será recurrible ante la jurisdicción laboral, de acuerdo con lo previsto en la Ley de Procedimiento Laboral.

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

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

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

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

b) El lugar de la celebración de Asamblea será dentro de los locales de la empresa y en las dependencias donde habitualmente se han celebrado las mismas.

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

d) Las Asambleas se celebrarán siempre fuera de las horas de trabajo.

Comité de Seguridad e Higiene.—Será competencia del Comité de Seguridad e Higiene, con independencia de las que tengan atribuidas de acuerdo con la legislación vigente, las siguientes:

Conocer la previsión de gastos e inversiones correspondientes a seguridad e higiene.

Conocer los programas de ejecución de mejoras de seguridad e higiene.

Seguir la ejecución de dichos programas y solicitar, en los casos en que se produzcan, las causas que originan las desviaciones.

Solicitar y recibir información sobre datos ambientales de trabajo, estudios higiénicos realizados en la empresa e informes médicos internos que la dirección pueda recibir relacionados con presumibles limitaciones de capacidad de trabajo, enfermedades profesionales, etc., de algún trabajador.

Esta acción puede ser emprendida por cualquier miembro del Comité, sea por propia iniciativa o porque se lo solicite razonadamente cualquier trabajador. En situaciones de posible gravedad, los hechos serán puestos en conocimiento del mando inmediato superior por si fuera precisa cualquier actuación correctora sin esperar al informe del Comité de Seguridad e Higiene.

En igual forma, en los casos de trabajo apremiante y en los que además se presuma peligrosidad inmediata, todo trabajador deberá exponer directamente y, en su caso, por escrito con acuse de recibo, ante su mando inmediatamente superior, las circunstancias observadas, con los argumentos que apoyen su opinión, y este mando decidirá sobre la ejecución del trabajo. Todo ello sin perjuicio de que los hechos sean puestos en conocimiento del Comité de Seguridad e Higiene.

Emitir informes previos y recomendaciones respecto a las mejoras o modificaciones que debieran introducirse al objeto de que puedan adoptarse las medidas preventivas necesarias.

Con independencia, asimismo, de las normas vigentes en materia de seguridad e higiene en general, que serán siempre aplicables en sus propios términos, y con el fin de que en todos los centros de trabajo de la empresa puedan alcanzarse niveles de seguridad e higiene y bienestar de los trabajadores, se convienen las siguientes normas adicionales:

Primera.—Los riesgos para la salud de los trabajadores se prevendrán evitando, por este orden, su generación, emisión y transmisión y, en última instancia, se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. Esta última medida habrá de ser considerada como provisional y transitoria, hasta que sea posible evitar dicha generación, emisión y transmisión.

Segunda.—Sin perjuicio del derecho del Comité a solicitar y obtener de la empresa la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre el medio ambiente en que los trabajadores prestan sus servicios y a las investigaciones sobre accidentes laborales y del de los trabajadores afectados por un accidente de trabajo, lesionado o no, a que les facilite una copia del parte del mismo, según establece la legislación vigente, los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a solicitar y a obtener los resultados de los exámenes médicos, diagnósticos y tratamientos que se les efectúen.

Tercera.—Se prestará especial atención a impedir la ocupación de los trabajadores en actividades especialmente peligrosas o penosas, como trabajos nocturnos, rotatorios, etc., cuando aquéllos sufran dolencias o defectos físicos tales como epilepsia, calambres, vértigos, sordera, anomalías de visión y otras análogas, o se encuentren en estados o situaciones que no respondan a las exigencias psicológicas de dichos puestos de trabajo. En tales supuestos, el Comité de Seguridad e Higiene propondrá a la empresa las medidas que estime oportunas, y ésta deberá ordenar, con carácter de urgencia, la comprobación de las circunstancias en que se base la propuesta y adoptar con rigor y exactitud las medidas que en cada caso resulten apropiadas.

Cuarta.—La parte social del Comité de Seguridad e Higiene podrá proponer la realización de estudios y encuestas sobre dichas materias en aquellas secciones donde existan riesgos para la salud y el Comité podrá recabar la colaboración y asesoramiento de técnicos especializados en la materia, cuando a su juicio lo aconseje la complejidad técnica de dichos estudios.

Asimismo, las partes reconocen que cualquier mejora que en el campo de la seguridad sea establecida requiere, por parte del personal, una acep-

tación y, en consecuencia, un cumplimiento de las normas que las regulen, con el fin de conseguir el objetivo propuesto.

CAPITULO III

Seguro de vida y accidentes

Artículo 41. Constitución.

La dirección de «Gas Natural Castilla y León, Sociedad Anónima», se compromete a renovar la actual póliza de seguros de vida y accidente en las mejores condiciones posibles para toda la plantilla de sus trabajadores.

Artículo 42. Prestaciones por incapacidad física o psíquica.

Los trabajadores en activo que tengan algún hijo incapacitado físico o psíquico podrán solicitar una ayuda económica de la empresa. Será requisito mínimo imprescindible acreditar la incapacidad mediante certificado del INSERSO u órgano análogo competente, y que en el mismo conste un grado de discapacidad no inferior al 50 por 100.

La dirección de la empresa, o persona en quien delegue, examinará las peticiones para determinar el grado y naturaleza de la incapacidad, así como adecuación a la misma de la asistencia y formación que recibe el incapacitado y recabará informe de los Delegados de Personal respecto de las circunstancias económicas familiares.

A la vista de tal informe y de los demás datos que pueda disponer, la empresa decidirá, en definitiva, sobre la procedencia o improcedencia de otorgar la ayuda.

La ayuda a conceder en estos casos será de 20.000 pesetas mensuales.

La empresa podrá solicitar nueva acreditación en cualquier momento con el fin de constatar que continúan produciéndose las circunstancias que en su momento dieron origen a la ayuda.

Disposición final primera. Fuentes subsidiarias.

En todo lo no previsto y regulado en el presente Convenio se estará a lo previsto en la legislación vigente de ámbito general y estatal.

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo entre «Gas Natural Castilla y León, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, con exclusión de cualquier otro Convenio de ámbito nacional, provincial o de sector.

Disposición final segunda. Comisión Paritaria de Interpretación.

Se establece una Comisión, formada por un Delegado de Personal designado de entre los mismos y un representante de «Gas Natural Castilla y León, Sociedad Anónima», al objeto de que cualquier duda en la interpretación del presente Convenio sea resuelta por la misma.

En caso de no llegarse a un acuerdo en el seno de la misma, ambas partes se comprometen a intentarlo nuevamente, con la mediación de dos asesores, designados uno por cada parte, y, de no alcanzarse tampoco, adoptarán las acciones pertinentes que a su derecho convenga.

Disposición final tercera. Derogación Ordenanza.

De manera expresa se deroga la aplicación de la Ordenanza de Trabajo para la Industria de Producción, Transporte y Distribución de Gas Natural y Gas Ciudad, en el ámbito de «Gas Natural Castilla y León, Sociedad Anónima».

Se mantiene la actual regulación del régimen disciplinario que resulta aplicable en la empresa por disposición de la Ordenanza de Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes acuerdan comenzar a negociar, en un plazo no superior a un mes desde la firma del Convenio, la sustitución del citado régimen, con el fin de adecuarlo a la realidad social actual.

ANEXO I

Tabla de conversión de antiguas categorías a nuevo sistema de clasificación profesional

En el presente anexo se establece con carácter general la tabla de conversión de antiguas categorías reconocidas por Convenio Colectivo, pacto laboral, contrato individual de trabajo o bien y, subsidiariamente, por remisión a la clasificación profesional establecida en la Ordenanza de Trabajo para la Industria de Producción, Transporte y Distribución

de Gas Natural y Gas Ciudad, aprobada por Orden de 31 de enero de 1970, de 1970, al nuevo sistema de clasificación por grupos profesionales y niveles de cualificación.

Antiguas categorías	Nuevo nivel
Grupo Técnico	
Encargado de oficina técnica	A
Encargado de red	B
Administrativo polivalente oficina técnica	H
Grupo Comercial	
Agente de ventas	B
Grupo Administrativo	
Oficial 1.ª administrativo	D
Oficial 2.ª administrativo	E
Cobrador	F
Administrativo polivalente	H
Grupo Operario	
Operario de red de 1.ª	E
Operario de red de 2.ª	F
Inspector de Instalaciones	F

ANEXO II

«Gas Natural Castilla y León, Sociedad Anónima»

Calendario laboral año 1994

Horario laboral	Jornada partida			Jornada continuada		
	Horas y minutos	Horas y minutos	Suma	Horas y minutos	Horas y minutos	Suma
Mañana	8,30	13,30	5,00	8,00	14,30	6,51
Tarde	15,30	18,30	3,00	—	—	—
Total horas/día.	—	—	8,00	—	—	6,51

Valor medio de las vacaciones: (Horas/día) $6,5 \times 22$ días de vacaciones = 143,18.

Total horas trabajadas: 1.722.

Mes	Total días laborables	Jornada partida Número de días	Jornada cont. Número de días	Total horas
Enero	20	20,0	—	160,00
Febrero	20	20,0	—	160,00
Marzo	22	22,0	—	176,00
Abril	20	20,0	—	160,00
Mayo	21	21,0	—	168,00
Junio	22	—	22,0	143,18
Julio	20	—	20,0	130,16
Agosto	22	—	22,0	143,18
Septiembre	21	—	21,0	136,67
Octubre	20	20,0	—	160,00
Noviembre	21	21,0	—	168,00
Diciembre	20	20,0	—	160,00
Totales	249	164,0	85,0	1.865,18

Calendario festivos 1 y 6 de enero, 19 y 31 de marzo, 1 y 23 de abril, 13 de mayo, 25 de julio, 15 de agosto, 8 de septiembre, 12 de octubre, 1 de noviembre y 6 y 8 de diciembre.