

de Oriente, número 6, así como el Patronato cuya composición figura en el número cuarto de los antecedentes de hecho.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 2 de agosto de 1996.—P. D. (Orden de 31 de mayo de 1996), la Secretaria general del Protectorado de Fundaciones, Soledad Díez-Picazo Ponce de León.

Ilma. Sra. Secretaria general del Protectorado de Fundaciones.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**20363** RESOLUCIÓN de 12 de agosto de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Compañía Española de Gas, Sociedad Anónima» y sus trabajadores de los centros de Valencia, Castellón, Murcia y Cantabria.

Visto el texto del Convenio Colectivo para la empresa «Compañía Española de Gas, Sociedad Anónima» y sus trabajadores de los centros de Valencia, Castellón, Murcia y Cantabria (código de Convenio número 9001142), que fue suscrito con fecha 25 de enero de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y de otra, por los Comités de Empresa y Delegados de Personal de los distintos centros de trabajo en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General 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, 12 de agosto de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

#### CAPÍTULO I

##### Ámbito del Convenio

#### Artículo 1. *Ámbito 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. *Ámbito 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. *Ámbito 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 1994 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1996.

#### 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.

#### CAPÍTULO II

##### Clasificación profesional y organización del trabajo

#### Artículo 5. *Clasificación profesional.*

El personal de la empresa, salvo el directivo, se encuadrará en los grupos profesionales siguientes: Grupo Técnico, Grupo Comercial, Grupo Administrativo y Grupo Operario.

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

Cada grupo profesional estará a su vez subdividido en tres subgrupos relativos a la cualificación global, aptitudes de funciones y posición en el entorno del trabajo. Estos factores determinarán la inclusión de los trabajadores en los subgrupos profesionales.

#### Artículo 6. *Descripción de grupos profesionales.*

Se establecen, en función del contenido general de la prestación, los siguientes grupos profesionales:

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

Comercial.—Los trabajadores encuadrados en este grupo desempeñan funciones de atención comercial de los clientes, de información, promoción, venta y otras análogas respecto a aparatos, servicios, etc. inherentes a la actividad comercial de «Compañía Española de Gas, Sociedad Anónima».

Administrativo.—En este grupo se realizan las funciones administrativas, contables u otras análogas.

Operario.—Realizan funciones propias de un oficio o tarea, relacionadas con instalaciones fabriles, redes de distribución y sus elementos de regulación y control, instalaciones receptoras de clientes, ya sean comunes o individuales, así como funciones de apoyo a otras unidades de la empresa, ya sean relacionadas con clientes, almacenes, gestiones burocráticas, mantenimiento de instalaciones generales, etc.

#### Artículo 7. *Subgrupos profesionales.*

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

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

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

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

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

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

La promoción desde un nivel salarial a otro superior se realizará en los términos y condiciones previstos en el presente Convenio, así como el acceso al Subgrupo de Alta Cualificación.

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

c) Subgrupo Alta Cualificación: Los constituyen los niveles superiores de la tabla salarial y están relacionados con la alta especialización, amplitud de funciones y coordinación de equipos de trabajo.

La promoción dentro del subgrupo se rige por lo previsto en el Programa de Desarrollo Profesional.

Titulación/aptitudes profesionales: Para los incluidos en los niveles A y B, formación universitaria de grado superior o experiencia profesional equivalente. Para los niveles C y D, formación universitaria de grado medio o experiencia profesional equivalente.

Para los restantes niveles la formación académica adecuada o experiencia profesional equivalente.

En el anexo I-A y I-B del presente Convenio, se recoge la estructura de la clasificación profesional con los grupos, subgrupos y niveles salariales a ellos asignados.

Corresponde a la empresa la definición funcional de los puestos de trabajo y la determinación de las bandas retributivas que les corresponden.

La banda retributiva podrá comprender varios niveles salariales, sin que pueda superarse el subgrupo profesional, en la determinación de la misma.

Si en la banda retributiva se estableciera sólo el nivel salarial mínimo del puesto, se entenderá que el nivel salarial máximo es el del subgrupo en el que se encuentra.

#### Artículo 8. 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 determinación, clasificación, modificación y suspensión de los servicios y departamentos de la empresa, pudiendo, asimismo, implantar cuantos sistemas crea necesario 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 segundo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, éstas deberán ser acordadas con los representantes legales de los trabajadores. En caso de no llegarse a un acuerdo, dichas medidas no serán de aplicación hasta tanto no se hayan agotado los procedimientos previstos en el mencionado artículo 41 y demás disposiciones legales.

#### Artículo 9. Relaciones de trabajo.

Podrán ser encomendados a un trabajador funciones correspondientes a varios puestos de trabajo, dentro del mismo grupo profesional, que correspondan a las bandas retributivas cuyos niveles salariales sean iguales, superiores o inferiores al nivel salarial del trabajador.

Los trabajadores que realicen la totalidad de las funciones correspondientes a un nivel superior durante cuatro meses continuados u ocho meses de forma discontinua en el período de un año, pasarán automáticamente a ostentar dicho nivel superior.

En el caso de realizar durante los mismos períodos de tiempo alguna de tales funciones tendrá que superar, para poder acceder al mismo, un examen que comprenda la totalidad de conocimientos que definan el referido nivel ante un tribunal previsto en el apartado g) del artículo 17.3.

#### Artículo 10. Jornada anual.

Se establece con carácter general una jornada anual de mil setecientas ochenta horas de trabajo efectivo que entrará en vigor el 1 de enero de 1996. La distribución de dicha jornada se hará por la Dirección de cada centro, en atención a las necesidades del servicios 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.

Con ocasión de fiestas locales la jornada diaria se reducirá en dos horas cuarenta minutos, 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:

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

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

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

Jornada continuada de mañana: Es aquella en la que la prestación del trabajo diario se realiza de forma continuada de lunes a sábado.

Esta jornada se establece en seis horas cuarenta minutos de trabajo efectivo por día laborable y el personal sujeto a la misma disfrutará desde el 16 de junio al 15 de septiembre de cuatro sábados libres alternos, recuperando diariamente veinte minutos a partir del 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.

#### 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, debiendo establecerse el mismo de mutuo acuerdo, prevaleciendo, en todo caso, dicho disfrute en las fechas inmediatamente anteriores o posteriores a domingo, festivo o días de descanso del trabajador.

#### 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 sólo día de vacaciones, pudiéndose plantear esta situación una sola vez al año.

#### Artículo 14. Vacaciones.

1. El período anual de vacaciones será de veintitrés días laborables de lunes a viernes, para los trabajadores en régimen de jornada partida, y de veintisiete días laborables de lunes a sábado, para aquéllos 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 periodos.

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 Delegación, 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.

### CAPÍTULO III

#### Desarrollo profesional

#### Artículo 16. Principios generales.

1. El régimen de ascensos y carrera profesional que se establece en el presente Convenio Colectivo corresponde a la necesidad de capacitación profesional de los trabajadores que exige el desarrollo de la organización y se fundamenta en el principio básico de la aptitud, capacidad y práctica en cada grupo profesional, y el de su adecuación al puesto de trabajo en que se desarrolla. Tales exigencias tienen especial significación en los Niveles de Alta Cualificación por la confianza que requiere la gestión que tienen delegada y por la responsabilidad que supone la supervisión y administración de los recursos que se les asignan.

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

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

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

La realización de los sistemas indicados, en cuanto a la integración y preparación del personal para los mismos y la definitiva realización de las acciones de promoción o capacitación, se articulan en los Programas de Desarrollo Profesional.

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

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

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

4. Consecuentemente con lo expuesto:

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

b) Las coberturas de puestos vacantes por nueva creación, rotación o baja del titular se realizarán:

Primero, por asignación de la Dirección a cualquier trabajador que pertenezca al mismo grupo profesional siempre que no implique modificación sustancial de las condiciones de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y segundo, por acciones del Programa de Desarrollo Profesional a este fin.

c) 1. Cuando se trate de cobertura de vacantes por acciones de desarrollo profesional, se realizará primero el proceso de cobertura interna pudiendo presentarse a ella trabajadores de los Subgrupos General o de Alta Cualificación con nivel salarial igual o inmediato inferior al de la

plaza convocada. En el caso de no resultar cubierta, se convocará entre el personal del Subgrupo de Entrada.

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

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

2. Si el proceso de cobertura de una vacante diera lugar a vacantes sucesivas, cuya cobertura pudiera alterar el normal funcionamiento de las unidades, podrá la empresa interrumpir el proceso en cualquier momento mediante contratación externa. En este caso, el nivel salarial que teóricamente se hubiera podido cubrir por proceso interno se considerará a efectos de acciones de capacitación y la Comisión de Desarrollo lo integrará dentro del programa más inmediato posible.

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

En los casos en que el nivel salarial inferior de la banda retributiva que tiene el puesto, se corresponda con el nivel mínimo del Subgrupo General, la contratación externa podrá realizarla la empresa por el Subgrupo de Entrada.

d) En todos los procesos de cobertura de vacantes será necesario un informe positivo de los servicios médicos de empresa sobre la adecuación psicofísica del trabajador al nuevo puesto.

#### Artículo 17. Programa de Desarrollo Profesional.

1. El Programa de Desarrollo Profesional regula y da cauce al derecho de los trabajadores a la promoción profesional y está destinado al conjunto de los trabajadores sujetos al presente Convenio.

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

3. Se constituye una Comisión de Desarrollo compuesta por tres miembros designados por la Dirección e igual número nombrado por el Comité Intercentros, a la que corresponde las siguientes competencias:

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

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

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

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

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

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

g) Designar los nombramientos del tribunal destinado a realizar las evaluaciones que correspondan.

#### Artículo 18. Metodología del Programa de Desarrollo Profesional.

El Programa de Desarrollo Profesional se regirá por las siguientes normas de procedimiento:

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

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

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

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

quedando determinado en todo caso el número de niveles máximo en cada convocatoria.

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

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

Contenidos teóricos desarrollados por monitores con asistencia a cursos.

Contenidos teóricos de estudios individual, con tutoría.

Aplicaciones teórico-prácticas de las funciones a desarrollar.

## 2. Selección de participantes:

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

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

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

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

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

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

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

## 3. Evaluación:

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

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

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

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

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

b) En el caso que dos o más participantes obtengan puntuaciones finales iguales, prevalecerá el criterio de mayor antigüedad, siempre que se hayan alcanzado los niveles mínimos de puntuación establecida previamente por el tribunal.

## 4. Resultados:

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

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

## CAPÍTULO IV

### Condiciones económicas

#### Artículo 19. 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 20. Salario anual.

Será el establecido en función de la clasificación profesional correspondiente y régimen de jornada del personal en las tablas salariales I-A y I-B anexas a este Convenio y, en su caso, al complemento de Desarrollo Profesional que se percibirá en el valor medio entre el nivel salarial que se encuentre el trabajador y el inmediato superior por separación de acciones establecidas en el Programa de Desarrollo Profesional, y en tanto el trabajador no consolide el nivel salarial superior, igualmente por superación de acciones del Programa de Desarrollo Profesional. Se percibe, al igual que el nivel salarial, en catorce pagas del mismo importe.

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 equivalente a 1,92 mensualidades.

#### Artículo 21. Antigüedad.

La antigüedad se percibirá por cada tres años de trabajo efectivo al servicio de la empresa. El valor de cada trienio será el que se establece para cada nivel salarial en el anexo III de este Convenio, y se abonará en las doce mensualidades ordinarias, en las cuatro pagas extraordinarias y en la paga de participación de beneficios, en igual proporción que ésta.

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

Se mantiene la situación más beneficiosa para quienes pudieran resultar perjudicados al cambio de quinquenios a trienios.

#### Artículo 22. Plus de trabajo en sábado y festivo.

El plus especial por trabajo en sábado y festivo, 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 23. 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, 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 24. Plus nocturno.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajo realizado entre las veintidós y las seis horas tendrá un incremento del 25 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.

#### Artículo 25. Plus de trabajos especiales e inaplazables.

Cuando, por circunstancias excepcionales hay 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 las cantidades en valores del año 1996, de 1.600 pesetas y 3.321 pesetas, si los llamamientos se producen respectivamente antes o después de las veintidós horas, procediendo también al abono de dietas, 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 26. *Plus especial de guardia.*

En todas las Delegaciones, excepto en la de Valencia, existirá una guardia permanente del 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 Delegación 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 en valores año 1996, de 1.606 pesetas/día laborable y 3.672 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 Delegación de Valencia y en virtud del acuerdo de fecha 14 de enero de 1993, se establece una guardia de presencia en régimen de turnos continuados (incluso sábados y festivos) de mañana, tarde y noche, compuesta por Oficiales de primera 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 Delegación 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.

#### Artículo 27. *Plus de quebranto de moneda.*

El personal de recaudación destinado habitualmente al cobro de recibos, percibirá 3.000 pesetas mensuales, a partir del año 1996, en concepto de plus de quebranto de moneda respetándose las condiciones más beneficiosas.

#### Artículo 28. *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 en valor del año 1996, de 33 pesetas por kilómetro realizado al servicio de las mismas.

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

#### Artículo 29. *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 de 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 en valores 1996 de las dietas que por este concepto correspondan son para todas las categorías laborales las siguientes:

Por desayuno 413 pesetas.

Por comida 1.596 pesetas.

Por cena 1.596 pesetas.

#### Artículo 30. *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 la 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 31. *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.

2. Corte de suministro y cobro de recibos morosos.

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 conveñido en el servicio de destino y con total independencia de la categoría laboral del trabajador que preste su colaboración.

Estas remuneraciones serán actualizadas en la misma proporción que los salarios.

#### Artículo 32. *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 artículo 26 punto 3 del Estatuto de los Trabajadores, 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.

### CAPÍTULO V

#### Otras condiciones

#### Artículo 33. *Confeción 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.

Las percepciones que tengan carácter variable se pagarán el mes siguiente del que se hubiesen devengado.

Se pagará mediante transferencia bancaria.

#### Artículo 34.

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

Los devengos de las pagas de abril, octubre y beneficios se abonarán a quienes correspondan junto con los atrasos derivados de los incrementos salariales pactados en el presente Convenio.

#### Artículo 35. *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, comprometiéndose a su devolución en el período no superior a un año, pudiéndose, en caso de necesidad perentoria, ampliarse hasta tres mensualidades. El número de anticipos vigentes de estas dos mensualidades adicionales no podrá superar el 20 por 100 del número de empleados pertenecientes a las plantillas de todas las Delegaciones de la compañía. Hasta que se amorticen las citadas cantidades no se le concederá otro anticipo.

#### Artículo 36. *Bonificación en el combustible.*

Se concederá una bonificación del 75 por 100 a todos los trabajadores que sean consumidores del gas suministrado por la compañía.

En las mismas condiciones, la empresa concederá a los 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 y viudos del personal y dado su carácter de asistencia social está exenta de cotización a la Seguridad Social.

#### Artículo 37. *Complemento por enfermedad y accidente.*

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 receptor de la prestación por incapacidad temporal.

#### Artículo 38. *Prestaciones por hijos con discapacidad física o psíquica.*

Todo trabajador que tenga 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 11.028 pesetas mensuales en valor año 1996.

#### Artículo 39. *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 creará 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 8.386 pesetas en valor año 1996.

#### Artículo 40. *Fondo de auxilios extraordinarios.*

La cuantía del fondo de auxilios extraordinarios se actualizará en la misma proporción que los salarios y continuará funcionando como lo establece la Circular número 754, del 22 de abril de 1972.

#### Artículo 41. *Préstamo vivienda.*

Para facilitar al personal la compra de la vivienda propia, la empresa avalará la concesión de un préstamo de 1.721.000 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 42. *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 aquéllos.

#### Artículo 43. *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 trienios que se estén disfrutando.

#### Artículo 44. *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 45. *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 está constituida, para todo el personal, por el plan de pensiones de «Compañía Española de Gas, 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 46. *Comité de Seguridad e Higiene y Vigilantes de Seguridad.*

Se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 47. *Revisión médica anual.*

Seguirá practicándose en todos los centros con carácter obligatorio.

Artículo 48. *Publicidad del Convenio.*

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

Artículo 49. *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 periodos mensuales.

Artículo 50. *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 finalidad de homogeneizar las relaciones laborales de dichas Delegaciones, siendo el interlocutor válido de la empresa para el tratamiento de los asuntos de carácter general, estando especialmente capacitado para la denuncia del Convenio Colectivo e iniciación de la negociación colectiva. 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 51. *Recaudación cuota sindical.*

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

## CAPÍTULO VI

## Denuncia del Convenio

Artículo 52. *Denuncia del Convenio.*

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

## ANEXO I A

Tablas de niveles salariales por grupos y subgrupos profesionales, en régimen de jornada partida y turnos. (Pesetas brutas anuales, valor 1996)

Nivel salarial	Subgrupo profesional	Grupo Técnico	Grupo Comercial	Grupo Administrativo	Grupo Operario
A	Alta Cualificación	3.679.208	3.679.208	3.679.208	—
B	Alta Cualificación	3.066.018	3.066.018	3.066.018	—
C	Alta Cualificación	2.967.205	2.967.205	2.967.205	—
D	Alta Cualificación	2.843.538	2.843.538	2.843.538	2.843.538
E	Alta Cualificación	2.719.872	2.719.872	2.719.872	2.719.872
F	Alta Cualificación	2.472.695	2.472.695	2.472.695	2.472.695
G	Nivel General	2.373.803	2.373.803	2.373.803	2.373.803
H	Nivel General	2.284.803	2.284.803	2.284.803	2.284.803

## CAPÍTULO VII

## Aplicación del Convenio

Artículo 53. *Aplicación del Convenio.*

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 dos miembros nombrados por la representación de los trabajadores y otros dos designados por la empresa.

## Otras disposiciones

## Disposición adicional primera.

Adscripción del personal al nuevo sistema de clasificación profesional.

La integración del personal desde el actual sistema de categorías profesionales al establecido en el presente Convenio Colectivo, se regirá por los siguientes criterios:

La adscripción al grupo profesional se realizará en base a la función principal de las categorías y su adecuación a lo previsto en el artículo 6 del presente Convenio.

La incorporación a un determinado nivel retributivo dentro del grupo, derivará de su actual nivel salarial, con el consiguiente efecto económico neutro.

En el anexo II se recoge la tabla de conversión de las actuales categorías a los nuevos grupos profesionales y niveles.

Disposición adicional segunda. *Derogación de la Ordenanza de Trabajo.*

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, desde la fecha de la firma del presente Convenio.

Disposición adicional tercera. *Régimen disciplinario.*

El régimen disciplinario queda regulado según lo establecido en el anexo VIII del presente Convenio Colectivo. Sin perjuicio de lo anterior, las partes acuerdan comenzar a negociar, durante la vigencia del presente Convenio, la sustitución del citado régimen con el fin de adecuarlo a la realidad social actual.

## Disposición adicional cuarta.

Las diferencias retributivas que se produzcan entre los niveles salariales establecidos para 1996, disminuidas en el IPC previsto para dicho año, y los anteriormente vigentes, serán satisfechas en un único pago en el plazo máximo de veinte días laborables a contar desde la firma del presente Convenio.

## Disposición adicional quinta.

Si el incremento oficial del IPC a 31 de diciembre de 1996 frente al del 31 de diciembre de 1995 fuera superior al 3,5 por 100, se incrementarán todos los conceptos retributivos en el porcentaje que exceda del 3,5 por 100, con efectos al 1 de enero de 1996.

Nivel salarial	Subgrupo profesional	Grupo Técnico	Grupo Comercial	Grupo Administrativo	Grupo Operario
I	Nivel General .....	2.195.804	2.195.804	2.195.804	2.195.804
J	Nivel General .....	2.156.192	2.156.192	2.156.192	2.156.192
K	Nivel General .....	—	—	2.116.656	2.116.656
L	Nivel de Entrada tercer año .....	2.010.823	2.010.823	2.010.823	2.010.823
LL	Nivel de Entrada segundo año .....	1.693.325	1.693.325	1.693.325	1.693.325
M	Nivel de Entrada primer año .....	1.481.659	1.481.659	1.481.659	1.481.659

\* El personal afectado por la nota del anexo II-A del Convenio Colectivo 1993 percibirá las retribuciones económicas correspondientes al nivel salarial F.

## ANEXO I-B

Tablas de niveles salariales por grupos y subgrupos profesionales, en régimen de jornada continuada. (Pesetas brutas anuales, valor 1996)

Nivel salarial	Subgrupo profesional	Grupo Técnico	Grupo Comercial	Grupo Administrativo	Grupo Operario
A	Alta Cualificación .....	2.848.317	2.848.317	2.848.317	—
B	Alta Cualificación .....	2.373.598	2.373.598	2.373.598	—
C	Alta Cualificación .....	2.297.098	2.297.098	2.297.098	—
D	Alta Cualificación .....	2.201.362	2.201.362	2.201.362	2.201.362
E	Alta Cualificación .....	2.105.625	2.105.625	2.105.625	2.105.625
F	Alta Cualificación .....	1.914.270	1.914.270	1.914.270	1.914.270
G	Nivel General .....	1.837.712	1.837.712	1.837.712	1.837.712
H	Nivel General .....	1.768.809	1.768.809	1.768.809	1.768.809
I	Nivel General .....	1.699.907	1.699.907	1.699.907	1.699.907
J	Nivel General .....	1.669.243	1.669.243	1.699.243	1.699.243
K	Nivel General .....	—	—	1.638.636	1.638.636
L	Nivel de Entrada tercer año .....	1.556.704	1.556.704	1.556.704	1.556.704
LL	Nivel de Entrada segundo año .....	1.310.909	1.310.909	1.310.909	1.310.909
M	Nivel de Entrada primer año .....	1.147.045	1.147.045	1.147.045	1.147.045

\* El personal afectado por la nota del anexo II-A del Convenio Colectivo 1993 percibirá las retribuciones económicas correspondientes al nivel salarial F.

## ANEXO II

Tablas de conversión de las actuales categorías a los nuevos grupos profesionales y niveles

Personal técnico	Nivel salarial	Personal «comercial»	Personal administrativo	Nivel salarial	Personal operario
<b>Alta Cualificación:</b>		<b>Alta Cualificación:</b>	<b>Alta Cualificación:</b>		<b>Alta Cualificación:</b>
Nivel A .....	A	Nivel A.	Nivel A .....	A	—
Nivel B .....	B	Nivel B.	Nivel B .....	B	—
Nivel C .....	C	Nivel C.	Nivel C .....	C	—
	D			D	
Supervisor de primera .....	E	Supervisor de primera.	Supervisor de primera .....	E	Supervisor de primera.
Supervisor de segunda .....	F	Supervisor de segunda.	Supervisor de segunda .....	F	Supervisor de segunda.
<b>Nivel General:</b>			<b>Nivel General:</b>		
Oficial de primera .....	G	Oficial de primera.	Oficial de primera .....	G	Oficial de primera.
	H			H	
Oficial de segunda .....	I	Oficial de segunda.	Oficial de segunda .....	I	Oficial de segunda.
Oficial de tercera .....	J	Oficial de tercera.	Oficial de tercera .....	J	Oficial de tercera.
Auxiliar y Subalterno .....	K	Oficial y Subalterno.	Auxiliar y Subalterno .....	K	Oficial y Subalterno.
<b>Entrada:</b>			<b>Entrada:</b>		
Tercer año .....	L	Tercer año.	Tercer año .....	L	Tercer año.
Segundo año .....	LL	Segundo año.	Segundo año .....	LL	Segundo año.
Primer año .....	M	Primer año.	Primer año .....	M	Primer año.



## ANEXO III

## Valor del trienio para 1996

## Importe trienio mensual

	Pesetas
Nivel A .....	3.642
Nivel B .....	3.035
Nivel C .....	2.937
Nivel D .....	2.814
Nivel E .....	2.692
Nivel F .....	2.448
Nivel G .....	2.351
Nivel H .....	2.262
Nivel I .....	2.173
Nivel J .....	2.135
Nivel K .....	2.096

\* El personal afectado por la nota del anexo II-A del Convenio Colectivo 1993 percibirá las retribuciones económicas correspondientes al nivel salarial F.

## ANEXO IV-A

## Plus especial por trabajo en sábado y/o festivo, cuando no sea precisa la presencia del trabajador en el puesto de trabajo

	Pesetas
Nivel F .....	1.866
Nivel G .....	1.703
Nivel H .....	1.575
Nivel I .....	1.447
Nivel J .....	1.420

\* El personal afectado por la nota del anexo II-A del Convenio Colectivo 1993 percibirá las retribuciones económicas correspondientes al nivel salarial F.

## ANEXO IV-B

## Plus especial por trabajo en sábado y/o festivo, cuando sea precisa la presencia del trabajador en el puesto de trabajo

	Pesetas
Nivel F .....	2.591
Nivel G .....	2.368
Nivel H .....	2.190
Nivel I .....	2.011
Nivel J .....	1.974
Nivel K .....	1.697

\* El personal afectado por la nota del anexo II-A del Convenio Colectivo 1993 percibirá las retribuciones económicas correspondientes al nivel salarial F.

## ANEXO V

## Valor de la hora extraordinaria estructural y de fuerza mayor (sin incluir la antigüedad)

	Pesetas
Nivel C .....	1.722
Nivel D .....	1.650
Nivel E .....	1.579
Nivel F .....	1.434
Nivel G .....	1.378
Nivel H .....	1.327
Nivel I .....	1.276

Pesetas

Nivel J .....	1.253
Nivel K .....	1.230

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

\* El personal afectado por la nota del anexo II-A del Convenio Colectivo 1993 percibirá las retribuciones económicas correspondientes al nivel salarial F.

## ANEXO VI

## Valor de la hora extraordinaria no estructural (sin incluir la antigüedad)

	Pesetas
Nivel C .....	1.300
Nivel D .....	1.246
Nivel E .....	1.192
Nivel F .....	1.083
Nivel G .....	1.040
Nivel H .....	1.002
Nivel I .....	964
Nivel J .....	945
Nivel K .....	928

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

\* El personal afectado por la nota del anexo II-A del Convenio Colectivo 1993 percibirá las retribuciones económicas correspondientes al nivel salarial F.

## ANEXO VII

## Plus de turno rotativo regular

	Mañana/tarde	Mañana/tarde/ /noche
Nivel F .....	186	357
Nivel G .....	170	343
Nivel H .....	167	338
Nivel I .....	165	334
Nivel J .....	163	323
Nivel K .....	160	320

## ANEXO VIII

## Régimen disciplinario

## Artículo 1. Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario queda regulado por el presente anexo con la correspondiente graduación de faltas y sanciones.

## Artículo 2. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendida su importancia, trascendencia y malicia, en

- Leve.
- Grave.
- Muy grave.

Artículo 3. *Son faltas leves las siguientes.*

- 1.ª La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso sobre el horario de entrada superior a cinco e inferior a treinta minutos. Las tres faltas primeras cometidas dentro del período de un mes serán consideradas leves.
- 2.ª No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se apruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3.ª El abandono sin causa fundada, del servicio, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como «grave» o «muy grave», según los casos.
- 4.ª Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5.ª Falta de aseo y limpieza personal.
- 6.ª No atender al público con corrección y diligencias debidas.
- 7.ª No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 8.ª Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la compañía o durante los actos de servicio.
- 9.ª Faltar al trabajo un día al mes, a no ser que existan causas justificadas.

Artículo 4. *Se calificarán como faltas graves las siguientes.*

- 1.ª Más de tres faltas —no justificadas— de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días. Cuando tuviese que relevar a su compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como «grave».
- 2.ª Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta sin causa justificada.
- 3.ª No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia y que puedan afectar a la Seguridad Social.
- 4.ª Entregarse a juegos, distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- 5.ª La simulación de enfermedad o accidente.
- 6.ª La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada «muy grave».
- 7.ª Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por aquél.
- 8.ª La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- 9.ª La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada «muy grave».
- 10.ª Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
- 11.ª La embriaguez, fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
- 12.ª Las derivadas de lo previsto en la causa tercera del artículo anterior.
- 13.ª La reincidencia en la falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

Artículo 5. *Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:*

- 1.ª Más de diez faltas —no justificadas— de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
- 2.ª El fraude, deslealtad o abuso de confianza de las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- 3.ª El delito de hurto o la complicidad en el mismo de gas o sub-productos.
- 4.ª Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos a primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- 5.ª La condena por delito de robo, hurto y malversación, cometidos fuera de la empresa, o por cualesquiera otras clases de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por los Tribunales de Justicia.

- 6.ª La habitual y continuada falta de aseo y limpieza de tal índole que produzcan quejas justificadas en sus compañeros de trabajo.
- 7.ª La embriaguez durante el servicio o fuera del mismo siempre que en este segundo caso fuese habitual.
- 8.ª Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
- 9.ª Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
- 10.ª Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles en su Reglamento de Régimen Interior.
- 11.ª Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- 12.ª La blasfemia habitual.
- 13.ª Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
- 14.ª Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- 15.ª La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
- 16.ª El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 17.ª La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.

Artículo 6. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- Pérdida de puesto en el escalafón, pudiendo llegar incluso a ocupar el último número de la categoría a que pertenezca el sancionado.
- Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
- Despido total.

Artículo 7.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito. Asimismo, podrá darse cuenta a la autoridad gubernativa, si ello procediere.

Artículo 8.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones u otorgar premios, de acuerdo con las normas establecidas en el presente capítulo.

Artículo 9.

Las sanciones serán comunicadas por escrito al interesado expresando las causas que las motivaron, debiendo éste firmar el duplicado y entregarlo a la Dirección.

En todos los casos de sanciones graves o muy graves, el interesado dentro de los veinte días hábiles siguientes a aquél en que se le comunique la sanción podrá recurrir ante la Magistratura de Trabajo.

Artículo 10.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

## Artículo 11.

Las empresas anotarán en los expedientes personales de sus trabajadores los premios que les fueron concedidos y las sanciones que les fueron impuestas. El Reglamento de Régimen Interior determinará los casos y condiciones en que la conducta y actuación del sancionado, posteriores a la falta, deban producir la anulación de notas desfavorables, que, en todo caso, se considerarán anuladas si tratándose de faltas leves transcurriese un año sin haber reincidido en nuevas acciones. Si se tratase de faltas muy graves o graves, el plazo anteriormente citado se elevará a tres y cinco años respectivamente.

**20364** RESOLUCIÓN de 12 de agosto de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del contenido del Acta de fecha 9 de julio de 1996, en la que se contiene el acuerdo adoptado por la Comisión de Seguridad e Higiene en aplicación del artículo 64.2 del Convenio Colectivo de la empresa «Compañía Sevillana de Electricidad, Sociedad Anónima».

Visto el contenido del Acta de fecha 9 de julio de 1996, en la que se contiene el acuerdo adoptado por la Comisión de Seguridad e Higiene en aplicación del artículo 64.2 del Convenio Colectivo de la empresa «Compañía Sevillana de Electricidad, Sociedad Anónima» (código número 9006722, «Boletín Oficial del Estado» de 23 de mayo de 1996), acuerdo por el que se aprueba el texto anexo del capítulo IX, relativo a «Seguridad y Salud en el Trabajo», y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo y Migraciones acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada Acta 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, 12 de agosto de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**ACTA DEL ACUERDO ADOPTADO POR LA COMISIÓN DE SEGURIDAD E HIGIENE EN APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 64.2 DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «COMPAÑÍA SEVILLANA DE ELECTRICIDAD, S. A.**

En Sevilla a 9 de julio de 1996, reunidas en Comisión de Seguridad e Higiene las personas que abajo suscriben, representantes de las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo 95/96 de «Compañía Sevillana de Electricidad, Sociedad Anónima», al amparo de lo previsto por el artículo 64.2 de dicho texto, adoptan el siguiente acuerdo:

Aprobar el texto anexo del capítulo IX del vigente Convenio Colectivo, relativo a «Seguridad y Salud en el Trabajo», en sustitución de la actual regulación, a la que deroga. La nueva regulación que se aprueba será de aplicación inmediata, si bien, hasta que se constituyan los Comités de Seguridad y Salud que prevé, se mantendrán en vigor los actuales Comités de Seguridad e Higiene regulados en la Normativa que se sustituye.

Y en prueba de su conformidad con todo cuanto antecede, firman por quintuplicado la presente Acta y su anexo los representantes de las organizaciones que prestan su consentimiento, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Por la empresa,      Por UGT,      Por CC.OO.,      Por C. Cuadros,

## CAPÍTULO IX

## Seguridad y Salud en el Trabajo

## Artículo 64.

La Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores coinciden en la necesidad de realizar una eficaz política de prevención de riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

La prevención de los riesgos en el trabajo, establecidos bajo el principio de la integración de la seguridad y salud laborales en la gestión a todos los niveles, materializada mediante la planificación de su actividad y complementada por la actuación de los Comités de Seguridad y Salud, se inserta de modo prioritario en la política general de la empresa, siendo amparada y apoyada por la Dirección de la Compañía.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 2.2 y 35.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales («Boletín Oficial del Estado» del 10), en el ámbito de Sevillana, la consulta y participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, sin perjuicio de las facultades que a los mismos se les reconoce en la propia Ley, se canaliza a través de los siguientes órganos:

1. Delegados de Prevención.
2. Comités Provinciales de Seguridad y Salud y Comités de Seguridad y Salud de Centros de Trabajo.
3. Comité Central de Seguridad y Salud.

Con objeto de garantizar la representación en dichos órganos de todos los trabajadores de la empresa, se fija el ámbito provincial para los Comités de Seguridad y Salud. De esta regla se exceptúan las centrales térmicas, en cada una de las cuales se constituirá un Comité de Seguridad y Salud de Centro de Trabajo.

1. *Delegados de Prevención.*—Los Delegados de Prevención, cuyas facultades, competencias y sigilo profesional serán los establecidos en los artículos 36 y 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se designarán en el ámbito de cada Comité de Seguridad y Salud, por y entre los miembros de los Comités de Empresa incluidos en dicho ámbito, con arreglo a la siguiente escala:

Comités de Seguridad y Salud	Delegados de prevención
De 50 a 150 trabajadores .....	3
De 151 a 300 trabajadores .....	4
De 301 a 500 trabajadores .....	5
De 501 a 750 trabajadores .....	7
De 751 a 1.000 trabajadores .....	9
Más de 1.000 .....	11

De igual modo, deberá establecerse un sistema de sustitución de los Delegados de Prevención titulares por otros suplentes.

Para el ejercicio de sus funciones de prevención de los riesgos laborales, cada Delegado de Prevención dispondrá del crédito horario que disfrutan por virtud de lo dispuesto en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, del tiempo a que se refiere el artículo 37.1, párrafo tercero, de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y de un crédito adicional de trece horas mensuales, sometido al mismo régimen, y que podrá acumularse entre los Delegados de Prevención de un mismo sindicato por periodos semestrales, debiendo ser ésta nominativa. Excepcionalmente podrá modificarse la acumulación sin que haya finalizado el período, siempre que ésta se establezca por acuerdo con la empresa.

2. *Comités de Seguridad y Salud.*

2.1 *Ámbito.*—Los Comités de Seguridad y Salud tendrán los siguientes ámbitos de actuación:

De centro de trabajo, constituido en cada central térmica.  
Provincial.

2.2 *Composición.*—Estarán integrados por los Delegados de Prevención y por igual número de representantes de la empresa.

A las reuniones podrá asistir con voz, pero sin voto, un Delegado sindical por cada sindicato que tenga la representación requerida legalmente.

2.3 *Funcionamiento.*—Los Comités de Seguridad y Salud mencionados desarrollarán sus actuaciones con arreglo al siguiente régimen de funcionamiento:

a) Los Comités podrán designar de entre sus miembros un Presidente que moderará la marcha de las reuniones.

b) Para llevar a cabo las tareas administrativas de los Comités (elaboración de actas, citaciones, correspondencia, archivo de documentación, etc.), la empresa designará un Secretario.

c) Celebrarán reuniones bimestrales, de carácter ordinario, hasta completar el número de seis al año. Por cada reunión que celebren, el Secretario redactará el acta correspondiente, que deberá ser aprobada en la reunión siguiente.