

Organismo	NIF	Referencia	Objetivo	Importe — Pesetas
UNIVERSIDAD ROVIRA I VIRGILI.	Q9350003A	SAF98-0084	IMPLEMENTACION DE LA UTILIZACION DE ISOTOPOS ESTABLES EN EL ESTUDIO DEL METABOLISMO LIPOPROTEICO. APLICACION EN LOS EFECTOS DE LOS ACIDOS GRASOS.	506.000
UNIVERSIDAD ROVIRA I VIRGILI.	Q9350003A	SAF98-0081	CARACTERIZACION, CLONAJE Y EXPRESION GENICA DE UNA NUEVA FAMILIA DE RECEPTORES LIPOPROTEICOS IMPLICADOS EN LA REGULACION DE LA TROMBOGENICIDAD DE LA LESION.	4.145.000
UNIVERSIDAD ROVIRA I VIRGILI.	Q9350003A	TEL98-0699-C02-02	COMERCIO ELECTRONICO SEGURO BASADO EN LA INFORMACION.	2.611.000
UNIVERSIDAD ROVIRA I VIRGILI.	Q9350003A	95-0348-OP	APLICACION DE LAS TECNICAS DE EXTRACCION Y CROMATOGRAFICAS EN EL ANALISIS DE ANTIBIOTICOS (TETRACICLINAS) EN TEJIDOS DE ORIGEN ANIMAL.	4.360.000
UNIVERSIDAD ROVIRA I VIRGILI.	Q9350003A	SEC99-0144-CE	LICENCIEMENT ECONOMIQUE COMMEFACTEUR DÉXCLUSION SOCIALE.	170.000
UNIVERSIDAD ROVIRA I VIRGILI.	Q9350003A	95-0348-OP	APLICACION DE LAS TECNICAS DE EXTRACCION Y CROMATOGRAFICAS EN EL ANALISIS DE ANTIBIOTICOS (TETRACICLINAS) EN TEJIDOS DE ORIGEN ANIMAL.	4.360.000
UNIVERSIDAD ROVIRA I VIRGILI.	Q9350003A	2FD97-0912-C02-01	DESARROLLO DE UN LASER VERDE DE ESTADO SOLIDO: UNA MEJORA EN LA AYUDA OPTICA AL CORTE Y MECANIZADO INDUSTRIALES.	5.200.000
UNIVERSIDAD SAN PABLO - CEU.	G28423275	MAT98-1053-C04-04	MATERIALES CERAMICOS PARA BATERIAS RECARGABLES Y OTROS DISPOSITIVOS.	8.740.000
VIRCELL, S.L.	B18290346	98-0139	ACCION IDE.	1.000.000
WEBMEDIA SISTEMAS TELEMATICOS, S.L.	B81402059	99-0368	ACCION IDE.	2.000.000
XUNTA GALICIA-CONS. MEDIOAMBIENTE.	S1511001H	1FD97-0955-C03-03	DESARROLLO INTEGRAL DEL APROVECHAMIENTO DEL CASTAÑO.	455.000

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**21887** RESOLUCIÓN de 20 de octubre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la «Compañía Española de Gas, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Compañía Española de Gas, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9001142), que fue suscrito con fecha 17 de mayo de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 20 de octubre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

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

#### CAPÍTULO PRIMERO

##### Normas generales

#### Artículo 1. Objeto y ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre «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 de especial confianza, cuya relación laboral está regulada por contrato individual.

#### Artículo 3. Ámbito temporal.

Los efectos de la firma del presente Convenio Colectivo se extenderán desde el 1 de enero de 1997 hasta el 31 de diciembre de 2000, salvo en aquellas materias en que específicamente se pacte una vigencia diferente. Se prorrogará automáticamente de año en año salvo que una de la partes formule denuncia del mismo dentro de los dos meses anteriores a su vencimiento. La denuncia se realizará por escrito y se comunicará a la otra parte legitimada.

#### 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 SEGUNDO

##### 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 rige 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 FP-I, FP-II, BUP o experiencia profesional equivalente.

c) Subgrupo Alta Cualificación: Lo 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 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 2.º 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 encomendadas 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 una jornada laboral anual de mil setecientos setenta y cinco horas de trabajo efectivo para el año 1999. Dicha jornada será de mil setecientos setenta horas de trabajo efectivo para el año 2000, entrando en vigor el 1 de enero del citado año.

Con carácter general, el tiempo de trabajo diario de todos los empleados se establecerá de lunes a viernes por distribución de la jornada anual a realizar, fijado al inicio de cada año natural de forma consensuada entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores y recogido en el calendario que al efecto se elaborará y publicará para conocimiento general. Dicha distribución horaria se efectuará con arreglo al calendario laboral vigente en cada centro de trabajo.

En aquellos turnos en los que la atención continua del servicio exija la realización de una jornada diaria de mañana, tarde y noche, o de mañana y tarde, la jornada diaria será, con carácter general, de ocho horas.

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:** La jornada partida es aquella en que la prestación del trabajo diario se realiza de lunes a viernes, con horario de entrada entre las ocho horas y las ocho horas treinta minutos y salida entre las diecisiete horas treinta minutos y las dieciocho horas, con una interrupción para comida de una hora y media, desde las catorce a las quince horas treinta minutos. La realización de esta jornada comprende desde el 16 de septiembre al 15 de junio.

**Jornada continuada:** La jornada continuada es aquella en que la prestación del trabajo se realiza de lunes a viernes con horario de entrada entre las ocho horas y las ocho horas quince minutos y salida entre las quince horas y las quince horas quince minutos, sin interrupción para la comida. La realización de esta jornada se realizará en el periodo comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive.

En cualquier caso, tanto para la jornada partida como para la continuada, la aplicación de la flexibilidad de horario se cerrará diariamente, garantizándose la realización efectiva de la jornada diaria establecida en cada momento.

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

Jornada a turnos: Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

Esta jornada afectará al personal dedicado a la atención de urgencias, mantenimiento, etc.

#### Artículo 11. *Fiestas de Convenio.*

Se establecen dos días no laborables en la empresa: El segundo día de Navidad (26 de diciembre) y otro día que será el que de común acuerdo establezcan el Comité de Empresa y la Dirección.

Cuando el segundo día de Navidad (26 de diciembre) coincida con sábado o festivo se canjeará por otro día laborable.

#### 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 2.º 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, que deberán disfrutarse dentro de año natural, pudiendo prorrogarse hasta el 15 de enero del año siguiente, previa conformidad de la empresa, o por necesidades del servicio.
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 3 períodos.
3. El régimen de disfrute de las mismas entre el personal adscrito a un mismo servicio tendrá carácter rotativo anual, pudiendo establecer la Dirección el calendario de vacaciones en aquellos servicios cuyas características lo aconsejen. Dicho calendario, que se establecerá con la debida antelación, podrá ser modificado por causa de enfermedad, accidente o cualquier otra circunstancia no previsible en el momento de su confección que imponga su modificación total o parcial.
4. El disfrute de las vacaciones no será compensable en metálico. Los haberes correspondientes al período de vacaciones podrán hacerse efectivos al personal que lo solicite, antes del comienzo de las mismas.

#### Artículo 15. *Puentes.*

Podrán establecerse durante la vigencia de este Convenio hasta 2 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.

### CAPÍTULO TERCERO

#### 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) 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.

c.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.

c.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 ajusta 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 pudieran 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 estudio 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 CUARTO

### 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. Normas de pago.

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 21. Salario anual.

Será el establecido en función de la clasificación profesional correspondiente del personal en la tabla salarial especificada en el anexo I de este Convenio y, en su caso, al complemento de desarrollo profesional que se percibirá en el valor medio entre el nivel salarial en que se encuentre el trabajador y el inmediato superior por superación 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.

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.

Las pagas de abril, octubre y beneficios se perciben prorrateado su importe en dozavas partes e incorporándolas a la retribución mensual.

Con efecto desde el 1 de enero de 2000, el salario anual se percibirá en catorce pagas de igual importe, distribuidas en doce mensualidades ordinarias y dos pagas extraordinarias.

La paga extraordinaria de julio se percibe el 15 de julio proporcionalmente al número de días trabajados desde el 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso.

La paga extraordinaria de diciembre se percibe el 15 de diciembre proporcionalmente al número de días trabajados desde el 1 de diciembre del año anterior al 30 de noviembre del año en curso.

#### Artículo 22. *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 II 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.

Con efecto desde el 1 de enero de 2000 se establece un valor único para los nuevos trienios que se cumplan a partir de dicha fecha por importe de 46.151 pesetas, que se percibirá en catorce mensualidades del mismo importe, distribuidas en doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias (15 de julio y 15 de diciembre).

Los importes percibidos con anterioridad a dicha fecha en concepto de antigüedad se mantendrán consolidados a título individual, sin perjuicio de los derechos que en el futuro se devenguen por el nuevo sistema definido.

#### Artículo 23. *Complementos de puesto de trabajo.*

1. 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 III, 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.

2. 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.

3. Plus de trabajo en sábado y festivo: El plus especial por trabajo en sábado o 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.

4. Plus de trabajos especiales e inaplazables: Cuando por circunstancias excepcionales haya que realizar trabajos inaplazables o especiales 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 especificadas en el anexo V, 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.

5. Plus de guardia: En todas las Delegaciones 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 metanado 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 el plus que se especifica en el anexo V por día laborable. Si la situación de disponibilidad comprendiese las veinticuatro horas de un sábado o festivo, percibirá el plus que se especifica en el citado anexo.

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.

6. Quebranto de moneda: El personal que realice funciones de cajero, en puestos de trabajo establecidos como tales por la empresa, manejando dinero en metálico y respondiendo personalmente del cuadre diario de la caja, percibirá en concepto de quebranto de moneda la cantidad establecida en el anexo V.

El personal que transitoriamente pueda suplir en sus funciones a un cajero percibirá la parte proporcional del quebranto de moneda en relación a los días trabajados.

#### Artículo 24. *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. La cuantía que pueda corresponder por dicho concepto se abonará en doce mensualidades.

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.

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.

#### Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

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

Serán consideradas como tales aquellas que excedan de la jornada establecida en el presente Convenio. Pueden ser debidas a fuerza mayor o a otras causas.

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, 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.

Son horas extraordinarias no motivadas por fuerza mayor las no comprendidas en el apartado anterior.

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

#### Artículo 26. *Trabajos fuera de jornada a precio convenido.*

Para las actividades que por razones coyunturales o derivadas de la organización práctica del trabajo, deban o puedan realizarse fuera de la

jornada laboral y 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.

#### Artículo 27. *Desplazamientos.*

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

Cuando por necesidades de la empresa el trabajador tuviera que emplear vehículo propio, tendrá derecho a una compensación de 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 28. *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 un hora el horario de salida, tanto de la jornada ordinaria como la de verano.

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

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

Las cuantías de las dietas que por este concepto correspondan son para todas las categorías laborales las que aparecen en el anexo VII

#### Artículo 29. *Incrementos salariales.*

1. Para el año 1997 y 1998, con efectos de 1 de enero de dichos años, se han aplicado unos incrementos del 2 por 100 y el 1,4 por 100, respectivamente, sobre los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Plus de turnos.
- Plus nocturno.
- Plus de trabajo en sábado y festivo.
- Plus de trabajos especiales e inaplazables.
- Plus de guardia.
- Quebranto de moneda.
- Horas extraordinarias.
- Dietas por prolongación de jornada.
- Dotación al Fondo de Auxilios Extraordinarios.
- Prestación por hijos discapacitados.

2. Para el año 1999, con efectos de 1 de enero de dicho año, se ha aplicado un incremento del 1,6 por 100 sobre los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Plus de turnos.
- Plus nocturno.
- Plus de trabajo en sábado y festivo.
- Plus de trabajos especiales e inaplazables.
- Plus de guardia.
- Quebranto de moneda.
- Retribución complementaria.
- Horas extraordinarias.
- Dietas por prolongación de jornada.

Dotación al Fondo de Auxilios Extraordinarios.  
Prestación por hijos discapacitados.

3. Para el año 2000, con efectos de 1 de enero de dicho año, y sobre los conceptos que a continuación se desarrollan, se aplicará un incremento igual a la previsión del Índice de Precios al Consumo (IPC) que determine el Gobierno de la Nación para dicho año:

- Salario base.
- Plus de turnos.
- Plus nocturno.
- Plus de trabajo en sábado y festivo.
- Plus de trabajos especiales e inaplazables.
- Plus de guardia.
- Quebranto de moneda.
- Retribución complementaria.
- Horas extraordinarias.
- Dietas por prolongación de jornada.
- Dotación al Fondo de Auxilios Extraordinarios.
- Prestación por hijos discapacitados.

#### Artículo 30. *Revisión salarial.*

1. Si el incremento oficial del IPC del Estado durante el año 1999 fuera superior al incremento salarial inicial a cuenta pactado en el artículo anterior sobre los conceptos incrementados en dicho año, se aplicará, con efectos de 1 de enero de 1999, la regularización por la diferencia con el IPC real.

2. Sobre los conceptos incrementados en el año 2000, se efectuará una revisión igual al IPC real de ese año. La referida revisión se efectuará por la diferencia entre el incremento aplicado a cuenta y el IPC real de dicho año.

### CAPÍTULO QUINTO

#### Prestaciones sociales complementarias

#### Artículo 31. *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 y, excepcionalmente, su devolución podrá producirse hasta en dos años. 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 32. *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.

#### Artículo 33. *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 34. *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 establecida en el anexo VIII.

**Artículo 35. 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.

**Artículo 36. Fondo de Auxilios Extraordinarios.**

La dotación al Fondo de Auxilios Extraordinarios será la que se recoge en el anexo VIII, y su funcionamiento se regulará según acuerdo de fecha 11 de febrero de 1999, que se recoge en el presente Convenio como anexo IX.

**Artículo 37. 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 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 ocho por año.

**Artículo 38. 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.

**Artículo 39. 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 40. 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 41. 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.

**CAPÍTULO SEXTO****Acción sindical en la empresa****Artículo 42. Garantías sindicales.**

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

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

**Artículo 43. Comité Intercentros.**

Se mantiene el Comité Intercentros compuesto por dos miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal de Valencia, uno de Castellón y uno de Alicante, 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 44. Recaudación cuota sindical.**

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

**CAPÍTULO SÉPTIMO****Prevención de riesgos laborales****Artículo 45. Comité de Salud Laboral.**

Se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente.

**Artículo 46. Revisión médica anual.**

Seguirá practicándose en todos los centros con carácter obligatorio.

**CAPÍTULO OCTAVO****Otras disposiciones****Disposición adicional primera. Garantía en el empleo.**

Durante los años de ámbito temporal de aplicación del presente Convenio Colectivo, hasta el 31 de diciembre de 2000, todos los trabajadores fijos que actualmente se hallen en activo tienen derecho al mantenimiento de su empleo.

No obstante, a tal fin, las partes se comprometen a negociar la adaptación de la plantilla, mediante un plan de adecuación de la misma, atendiendo a las necesidades organizativas de la empresa. En tal sentido, se procederá al análisis de las estructuras y plantillas objetivo previstas durante los años de vigencia del Convenio, con la participación sindical establecida.

Las acciones de adaptación podrán referirse a la prejubilación de los trabajadores de mayor edad, un plan de bajas voluntarias incentivadas y contrataciones externas, preferentemente de trabajadores jóvenes.

Las partes acordarán las compensaciones económicas que sean de aplicación a las bajas laborales que se produzcan como consecuencia de las acciones acordadas.

**Disposición adicional segunda. Régimen disciplinario.**

Se mantiene la actual regulación del régimen disciplinario establecido en el anexo X del presente Convenio Colectivo. Sin perjuicio de lo anterior, las partes acuerdan negociar durante la vigencia del presente Convenio la sustitución del citado régimen con el fin de adecuarlo a la realidad social actual.

**Disposición adicional tercera. Bonificación combustible.**

Las partes se comprometen, durante la vigencia de este Convenio, a alcanzar un acuerdo para modificar el sistema de bonificación en el combustible no suministrado por la empresa, actualmente vigente.

**Disposición adicional cuarta. Plan de pensiones.**

La aportación corriente de ahorro efectuada por la empresa para cada participante al plan de pensiones se incrementará en un 0,5 por 100 de salario pensionable el 1 de enero de 2000 dentro del límite legal, adaptándose el Reglamento de Especificaciones del Plan en tal sentido.

Disposición adicional quinta.

Se establecerá una Comisión Paritaria de Trabajo, con la voluntad de intentar alcanzar un consenso, al objeto de modificar y actualizar el Acuerdo de 14 de enero de 1993 por el que se crea una guardia de presencia para la atención de emergencias, en base a la actual realidad organizativa.

Disposición final única.

Comisión Mixta:

Se establece una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

La Comisión Mixta estará integrada paritariamente por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa.

### ANEXO I

Tablas de niveles salariales por grupos y subgrupos profesionales

Nivel salarial	Subgrupo profesional	Año 1996			Año 1997 (incremento 2 por 100)			Año 1998 (incremento 1,4 por 100)			Año 1999 (incremento 1,6 por 100)		
		Grupos Técnico y Comercial — Pesetas	Grupo Admvo. — Pesetas	Grupo Operario — Pesetas	Grupos Técnico y Comercial — Pesetas	Grupo Admvo. — Pesetas	Grupo Operario — Pesetas	Grupos Técnico y Comercial — Pesetas	Grupo Admvo. — Pesetas	Grupo Operario — Pesetas	Grupos Técnico y Comercial — Pesetas	Grupo Admvo. — Pesetas	Grupo Operario — Pesetas
A	Alta cualif. ....	3.679.208	3.679.208	—	3.752.792	3.752.792	—	3.805.331	3.805.311	—	3.866.217	3.866.217	—
B	Alta cualif. ....	3.066.018	3.066.018	—	3.127.338	3.127.338	—	3.171.121	3.171.121	—	3.221.859	3.221.859	—
C	Alta cualif. ....	2.967.205	2.967.205	—	3.026.549	3.026.549	—	3.068.921	3.068.921	—	3.118.024	3.118.024	—
D	Alta cualif. ....	2.843.538	2.843.538	2.843.538	2.900.409	2.900.409	2.900.409	2.941.014	2.941.014	2.941.014	2.988.071	2.988.071	2.988.071
E	Alta cualif. ....	2.719.872	2.719.872	2.719.872	2.774.269	2.774.269	2.774.269	2.813.109	2.813.109	2.813.109	2.858.119	2.858.119	2.858.119
F	Alta cualif. ....	2.472.695	2.472.695	2.472.695	2.522.149	2.522.149	2.522.149	2.557.459	2.557.459	2.557.459	2.598.378	2.598.378	2.598.378
G	Nivel general ...	2.373.803	2.373.803	2.373.803	2.421.279	2.421.279	2.421.279	2.455.177	2.455.177	2.455.177	2.494.460	2.494.460	2.494.460
H	Nivel general ...	2.284.803	2.284.803	2.284.803	2.330.499	2.330.499	2.330.499	2.363.126	2.363.126	2.363.126	2.400.936	2.400.936	2.400.936
I	Nivel general ...	2.195.804	2.195.804	2.195.804	2.239.720	2.239.720	2.239.720	2.271.076	2.271.076	2.271.076	2.307.413	2.307.413	2.307.413
J	Nivel general ...	2.156.192	2.156.192	2.156.192	2.199.316	2.199.316	2.199.316	2.230.106	2.230.106	2.230.106	2.265.788	2.265.788	2.265.788
K	Nivel general ...	—	2.116.656	2.116.656	—	2.158.989	2.158.989	—	2.189.215	2.189.215	—	2.224.242	2.224.242
L	Entrada 3. <sup>er</sup> año .	2.010.823	2.010.823	2.010.823	2.051.039	2.051.039	2.051.039	2.079.754	2.079.754	2.079.754	2.113.030	2.113.030	2.113.030
LL	Entrada 2. <sup>o</sup> año .	1.693.325	1.693.325	1.693.325	1.727.192	1.727.192	1.727.192	1.751.372	1.751.372	1.751.372	1.779.394	1.779.394	1.779.394
M	Entrada 1. <sup>er</sup> año .	1.481.659	1.481.659	1.481.659	1.511.292	1.511.292	1.511.292	1.532.450	1.532.450	1.532.450	1.556.969	1.556.969	1.556.969

### ANEXO II

Valor del trienio

Nivel salarial	Subgrupo profesional	Año 1996 — Pesetas	Año 1997 2 por 100 — Pesetas	Año 1998 1,4 por 100 — Pesetas	Año 1999 1,6 por 100 — Pesetas
A	Alta cualif. ....	3.642	3.715	3.767	3.827
B	Alta cualif. ....	3.035	3.096	3.139	3.189
C	Alta cualif. ....	2.937	2.996	3.038	3.086
D	Alta cualif. ....	2.814	2.870	2.910	2.957
E	Alta cualif. ....	2.692	2.746	2.784	2.829
F	Alta cualif. ....	2.448	2.497	2.532	2.572
G	Nivel general ...	2.351	2.398	2.432	2.470
H	Nivel general ...	2.262	2.307	2.340	2.377
I	Nivel general ...	2.173	2.216	2.247	2.283
J	Nivel general ...	2.135	2.178	2.208	2.244
K	Nivel general ...	2.096	2.138	2.168	2.203

### ANEXO III-A

Plus de turno rotativo mañana/tarde

Nivel salarial	Subgrupo profesional	Año 1996 — Pesetas	Año 1997 2 por 100 — Pesetas	Año 1998 1,4 por 100 — Pesetas	Año 1999 1,6 por 100 — Pesetas
F	Alta cualif. ....	186	190	192	195
G	Nivel general ...	170	173	176	179
H	Nivel general ...	167	170	173	175
I	Nivel general ...	165	168	171	173
J	Nivel general ...	163	166	169	171
K	Nivel general ...	160	163	165	168

### ANEXO III-B

Plus de turno rotativo mañana/tarde/noche

Nivel salarial	Subgrupo profesional	Año 1996 — Pesetas	Año 1997 2 por 100 — Pesetas	Año 1998 1,4 por 100 — Pesetas	Año 1999 1,6 por 100 — Pesetas
F	Alta cualif. ....	357	364	369	375
G	Nivel general ...	343	350	355	360
H	Nivel general ...	338	345	350	355
I	Nivel general ...	334	341	345	351
J	Nivel general ...	323	329	334	339
K	Nivel general ...	320	326	331	336

### ANEXO IV-A

Plus especial sábado o festivo sin presencia

Nivel salarial	Subgrupo profesional	Año 1996 — Pesetas	Año 1997 2 por 100 — Pesetas	Año 1998 1,4 por 100 — Pesetas	Año 1999 1,6 por 100 — Pesetas
F	Alta cualif. ....	1.866	1.866	1.866	1.866
G	Nivel general ...	1.703	1.703	1.703	1.703
H	Nivel general ...	1.575	1.575	1.575	1.575
I	Nivel general ...	1.447	1.447	1.447	1.447
J	Nivel general ...	1.420	1.420	1.420	1.420

### ANEXO IV-B

Plus especial sábado o festivo con presencia

Nivel salarial	Subgrupo profesional	Año 1996 — Pesetas	Año 1997 2 por 100 — Pesetas	Año 1998 1,4 por 100 — Pesetas	Año 1999 1,6 por 100 — Pesetas
F	Alta cualif. ....	2.591	2.643	2.680	2.723
G	Nivel general ...	2.368	2.415	2.449	2.488

Nivel salarial	Subgrupo profesional	Año 1996 — Pesetas	Año 1997 2 por 100 — Pesetas	Año 1998 1,4 por 100 — Pesetas	Año 1999 1,6 por 100 — Pesetas
H	Nivel general ...	2.190	2.234	2.265	2.301
I	Nivel general ...	2.011	2.051	2.080	2.113
J	Nivel general ...	1.974	2.013	2.042	2.074
K	Nivel general ...	1.697	1.731	1.755	1.783

**ANEXO V****Plus de trabajos especiales e inaplazables**

	Año 1996 — Pesetas	Año 1997 2,0 por 100 — Pesetas	Año 1998 1,4 por 100 — Pesetas	Año 1999 1,6 por 100 — Pesetas
Antes veintidós horas .....	1.660	1.693	1.717	1.744
Después veintidós horas .....	3.321	3.387	3.435	3.490
Antes veintidós horas víspera festivo o festivo .....	2.490	2.540	2.575	2.617
Después veintidós horas víspera festivo o festivo .....	4.982	5.082	5.153	5.235

**Plus especial de guardia**

	Año 1996 — Pesetas	Año 1997 2,0 por 100 — Pesetas	Año 1998 1,4 por 100 — Pesetas	Año 1999 1,6 por 100 — Pesetas
Laborable .....	1.606	1.638	1.661	1.688
Sábado o festivo .....	3.672	3.745	3.798	3.859

**Quebranto de moneda**

	Año 1996 — Pesetas	Año 1997 2,0 por 100 — Pesetas	Año 1998 1,4 por 100 — Pesetas	Año 1999 1,6 por 100 — Pesetas
Valor mensual .....	3.000	3.060	3.103	3.152

**ANEXO VI-A****Valor hora extra de fuerza mayor (sin incluir la antigüedad)**

Nivel salarial	Subgrupo profesional	Año 1996 — Pesetas	Año 1997 2 por 100 — Pesetas	Año 1998 1,4 por 100 — Pesetas	Año 1999 1,6 por 100 — Pesetas
C	Alta cualif. ....	1.722	1.756	1.781	1.810
D	Alta cualif. ....	1.650	1.683	1.707	1.734
E	Alta cualif. ....	1.579	1.611	1.633	1.659
F	Alta cualif. ....	1.434	1.463	1.483	1.507
G	Nivel general ...	1.378	1.406	1.425	1.448
H	Nivel general ...	1.327	1.354	1.372	1.394
I	Nivel general ...	1.276	1.302	1.320	1.341
J	Nivel general ...	1.253	1.278	1.296	1.317
K	Nivel general ...	1.230	1.255	1.272	1.293

**ANEXO VI-B****Valor hora extra no motivada por fuerza mayor (sin incluir la antigüedad)**

Nivel salarial	Subgrupo Profesional	Año 1996 — Pesetas	Año 1997 2 por 100 — Pesetas	Año 1998 1,4 por 100 — Pesetas	Año 1999 1,6 por 100 — Pesetas
C	Alta cualif. ....	1.667	1.700	1.724	1.757
D	Alta cualif. ....	1.597	1.629	1.652	1.683

Nivel salarial	Subgrupo Profesional	Año 1996 — Pesetas	Año 1997 2 por 100 — Pesetas	Año 1998 1,4 por 100 — Pesetas	Año 1999 1,6 por 100 — Pesetas
E	Alta cualif. ....	1.528	1.559	1.580	1.610
F	Alta cualif. ....	1.389	1.417	1.437	1.464
G	Nivel general ...	1.334	1.361	1.380	1.405
H	Nivel general ...	1.284	1.310	1.328	1.353
I	Nivel general ...	1.234	1.259	1.276	1.300
J	Nivel general ...	1.211	1.235	1.253	1.277
K	Nivel general ...	1.189	1.213	1.230	1.253

**ANEXO VII****Diets por prolongación de jornada**

	Año 1996 — Pesetas	Año 1997 2,0 por 100 — Pesetas	Año 1998 1,4 por 100 — Pesetas	Año 1999 1,6 por 100 — Pesetas
Por desayuno .....	413	421	427	434
Por comida .....	1.596	1.628	1.651	1.677
Por cena .....	1.596	1.628	1.651	1.677

**ANEXO VIII****Prestación por hijos discapacitados**

	Año 1996 — Pesetas	Año 1997 2,0 por 100 — Pesetas	Año 1998 1,4 por 100 — Pesetas	Año 1999 1,6 por 100 — Pesetas
Valor mensual .....	11.028	11.249	11.406	11.589

**Dotación Fondo de Auxilios Extraordinarios**

	Año 1996 — Pesetas	Año 1997 2,0 por 100 — Pesetas	Año 1998 1,4 por 100 — Pesetas	Año 1999 1,6 por 100 — Pesetas
Valor anual .....	802.200	818.244	829.699	842.975

**ANEXO IX****Fondo de Auxilios Extraordinarios**

La cuantía del Fondo de Auxilios Extraordinarios se actualizará en la misma proporción que los salarios y continuará funcionando como se establece en la circular número 754, de 22 de abril de 1972.

De mutuo acuerdo empresa y Comité de Empresa, establecen que a partir del 1 de enero de 1999, las ayudas con cargo a este fondo serán las siguientes:

Ayudas por prestaciones sanitarias: Estas ayudas las podrán solicitar los/as empleados/as de «Compañía Española de Gas, Sociedad Anónima», para ellos y para sus beneficiarios (entiéndase por beneficiarios cónyuge legal o de hecho e hijos). Las cuantías indicadas lo serán con carácter máximo por empleado y tiempo expresado para cada ayuda:

Prótesis dentales: Reposición de piezas, ortodoncia o empastes, la prestación será del 75 por 100 del valor de la factura, hasta un máximo de 100.000 pesetas por año natural.

Prótesis de visión:

Gafas normales o lentillas: Hasta 20.000 pesetas.

Gafas bifocales: Hasta 18.000 pesetas.

Renovación de cristales: Hasta 12.000 pesetas.

La duración de estas prótesis se establece en un mínimo de dos años, salvo rotura en accidente laboral debidamente justificado.

Prótesis auditivas/fonación: La prestación será del 75 por 100 del valor de la factura, hasta un máximo de 50.000 pesetas por audifono.

La duración de estas prótesis se establece en un mínimo de dos años, salvo rotura en accidente laboral debidamente justificado.

Prótesis ortopédicas:

Plantillas: Hasta 8.000 pesetas por año.

Resto: Corsé, collarines, fajas, sillas de ruedas, muletas, bastones, etc., la prestación será del 75 por 100 del valor de la factura hasta un máximo de 70.000 pesetas.

Otras: Cualquier otra intervención quirúrgica o solicitud de ayuda se estudiará por la Comisión designada a tales efectos. Estas ayudas no reguladas podrán ser a fondo perdido o a devolver total o parcialmente.

Requisitos: Para la percepción de estas prestaciones será requisito necesario presentar la prescripción facultativa oficial, así como el justificante del pago de la factura original. En el caso de prótesis de visión, se reconocerá válida tanto la prescripción del Oftalmólogo como del Óptico.

La presentación de las solicitudes se hará a través del Comité de Empresa y la aprobación de las ayudas se efectuará por Recursos Humanos a la vista del informe del Comité de Empresa.

La concesión de todas estas ayudas estará en función de la disponibilidad del Fondo.

## ANEXO X

### 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, transcendencia y malicia, en:

Leve.

Grave.

Muy grave.

#### Artículo 3. *Son faltas leves las siguientes.*

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

3.<sup>a</sup> El abandono sin causa fundada, del servicio, aun 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.<sup>a</sup> Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.<sup>a</sup> Falta de aseo y limpieza personal.

6.<sup>a</sup> No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7.<sup>a</sup> No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8.<sup>a</sup> Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la compañía o durante actos de servicio.

9.<sup>a</sup> Faltar al trabajo un día al mes, a no ser que existan causas justificadas.

#### Artículo 4.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta sin causa justificada.

3.<sup>a</sup> No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia y que puedan afectar a la Seguridad Social.

4.<sup>a</sup> Entregarse a juegos, distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5.<sup>a</sup> La simulación de enfermedad o accidente.

6.<sup>a</sup> La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.

7.<sup>a</sup> Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por aquél.

8.<sup>a</sup> La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9.<sup>a</sup> 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. 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. La embriaguez, fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

12. Las derivadas de lo previsto en la causa tercera del artículo anterior.

13. La reincidencia en 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.<sup>a</sup> Más de 10 faltas —no justificadas— de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o 20 durante un año.

2.<sup>a</sup> El fraude, deslealtad o abuso de confianza en 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.<sup>a</sup> El delito de hurto o complicidad en el mismo de gas o subproductos.

4.<sup>a</sup> Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos a primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> La habitual y continuada falta de aseo y limpieza de tal índole que produzcan quejas justificadas en sus compañeros de trabajo.

7.<sup>a</sup> La embriaguez durante el servicio o fuera del mismo siempre que en este segundo caso fuese habitual.

8.<sup>a</sup> Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

9.<sup>a</sup> Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

10. Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles en su Reglamento de Régimen Interior.

11. 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. La blasfemia habitual.

13. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

14. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

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

16. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

17. 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 aquel 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 graves o muy graves, el plazo anteriormente citado se elevará a tres y cinco años respectivamente.

**21888** *RESOLUCIÓN de 22 de octubre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «3M España, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «3M España, Sociedad Anónima» (código Convenio número 9005152), que fue suscrito con fecha 18 de marzo de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 22 de octubre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO ENTRE «3M ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y LOS REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS

Reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de «3M España, Sociedad Anónima», formada por seis representantes del Comité intercentros y seis representantes de la compañía, tras las negociaciones mantenidas entre ambas partes, han llegado al siguiente

#### Acuerdo de Convenio

##### I. *Ámbito de aplicación*

El ámbito de aplicación del presente Convenio es:

1. Territorial: Centros de trabajo de Barcelona, Bilbao, Madrid (fábrica y oficinas) y Valencia, así como aquellas localidades en las que, sin centro

de trabajo, presten servicio empleados cuyas categorías se encuentren incluidas dentro del ámbito personal de aplicación de este Convenio.

2. Personal: Estarán incluidos dentro del presente Convenio, todos los empleados de los centros comprendidos en el ámbito territorial, salvo los Directores, Jefes, Supervisores, Técnicos de Personal y los puestos de Secretaría de Dirección General, Secretaria de Dirección de Fábrica, Secretaria de Dirección Financiera, Secretaria de Dirección de Recursos Humanos, Secretaria de Relaciones Laborales, Salarios y Empleado de Nóminas.

3. Temporal: La duración del presente Convenio será desde el 1 de enero de 1999 hasta el 31 de diciembre de 2000 prorrogándose por años sucesivos, salvo denuncia por escrito de una de las partes, con dos meses de antelación a su vencimiento o al de cualquiera de sus prórrogas.

Al final de 1999, se celebrará una reunión extraordinaria del Comité intercentros con los representantes de la compañía, para evaluación y seguimiento del Convenio durante el año.

#### II. *Clasificación del personal*

1. Clasificación del personal por categorías: El personal estará encuadrado por categorías profesionales dentro de los grupos y subgrupos que se establecen en el anexo A.

La ordenación en grupos y subgrupos no supone necesariamente primacía de unos con respecto a otros.

Teniendo en cuenta el carácter enunciativo de las categorías a que se hace referencia en el anexo A, no supone obligación por parte de la empresa de tener cubiertas todas y cada una de las que se señalan.

##### 2. Asignación de categorías:

a) La asignación de tareas, como parte de la organización del trabajo, es competencia exclusiva de la compañía, respetando, no obstante, los requisitos y funciones básicas especificadas en las categorías laborales.

b) La compañía discutirá con los representantes de los empleados la categoría laboral dada a cada puesto en virtud de las tareas asignadas a éstos y/o sus modificaciones.

En el caso de no llegarse a un acuerdo sobre la categoría laboral asignada por la compañía a un determinado puesto, podrá acudir a la autoridad competente, permaneciendo entre tanto la decisión de la compañía.

c) Puestos de nueva creación: En los puestos de nueva creación todo el proceso anterior será realizado por la compañía, comunicando los resultados a los representantes de los empleados. Si en el plazo de diez días naturales no se hubiese formulado ninguna objeción, se entenderá que existe acuerdo sobre la categoría laboral asignada.

Si dentro del plazo de diez días se hubiese hecho saber por los representantes de los empleados a la compañía su disconformidad con la categoría laboral asignada, y razones de la misma, se procederá según lo especificado en el punto b) anterior.

En Producción, los puestos de nueva creación se cubrirán, inicialmente y tras un estudio previo, con una persona de la categoría que previsiblemente vaya a tener dicho puesto.

d) Revisión de categorías: Se fijarán de mutuo acuerdo fecha y plazo, para que, anualmente, se revisen y resuelvan las reclamaciones individuales de categorías laborales.

Cuando un empleado considere que su categoría laboral es incorrecta, una vez discutida con su jefe y de no estar conforme con la decisión de éste, podrá acudir, a través de los representantes de los empleados, al procedimiento de revisión anual regulado en el párrafo anterior.

##### 3. Contratos de trabajo:

a) El contrato de trabajo se presume por tiempo indefinido y basado en los principios definidos en el Estatuto de los Trabajadores sobre garantías de la estabilidad de la relación de trabajo; dicho contrato deberá realizarse por escrito y en él se especificarán las condiciones de contratación.

b) No obstante, cuando por circunstancias excepcionales de la producción, el servicio o cualquier otra actividad de la empresa se requiera la celebración de contratos temporales, la compañía podrá optar por la modalidad contractual, entre las siguientes:

Contrato de trabajo eventual: Son trabajadores eventuales aquellos admitidos para realizar una actividad excepcional o esporádica en la empresa, por plazo que no exceda de seis meses.

Estos trabajadores tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Contrato de trabajo interino: Son trabajadores interinos los que ingresen en la empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en servicio militar, excedencia especial, enfermedad o situación análoga y cesarán al reincorporarse el titular.