

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

14437 RESOLUCIÓN de 14 de julio de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Convenio colectivo de la empresa GAS NATURAL, S.D.G., S.A.

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de la empresa Gas Natural, S.D.G., S.A. (Código de Convenio n.º 9007792), que fue suscrito, con fecha 13 de mayo de 2005, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Comités de empresa y Delegados de personal en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 14 de julio de 2005.-El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

GAS NATURAL S.D.G., S.A.

Extensión y ámbitos

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo (en adelante Convenio) regula las relaciones entre la Empresa y los trabajadores incluidos en su ámbito personal, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

Artículo 2. Ámbitos.

De conformidad con lo previsto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores los representantes de los trabajadores y de la empresa acuerdan un Convenio de ámbito de empresa, para Gas Natural S.D.G., S.A.

Las disposiciones contenidas en el mismo afectan a todos los centros de trabajo de la Empresa en España, tanto los actualmente existentes como los que pudieran crearse en el futuro, sin perjuicio de aquellas materias en las que su aplicación se limite al ámbito de Cataluña o ámbito de Madrid.

Las disposiciones contenidas en el anexo II -ámbito de Madrid- serán también de aplicación en todos los centros de la Empresa, a excepción de los que estén ubicados en la Comunidad Autónoma de Cataluña, en los cuales serán de aplicación las normas contenidas en el antiguo convenio ámbito de Cataluña que figura en el anexo I.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores de Gas Natural S.D.G., S.A. integrados en los centros de trabajo a los que es de aplicación, con excepción de los directores, subdirectores y jefes de departamento de la estructura de la Empresa.

Asimismo, podrán ser excluidos de Convenio aquellos trabajadores que ocupen puestos de especial dedicación y tengan reguladas sus relaciones laborales por medio de acuerdo individual en que se refleje su voluntad de exclusión del Convenio.

El personal excluido de Convenio, con excepción de los directores, subdirectores y jefes de departamento, podrá acogerse al convenio mediante solicitud dirigida a la Dirección de la Empresa. Los términos en que se producirá su reincorporación plena al ámbito del Convenio serán, en todo caso, los dispuestos en su contrato individual previo. La solicitud de reincorporación a Convenio implicará la aceptación por parte del interesado de que su remuneración se ajuste en todos los conceptos a la estructura salarial que para el personal sujeto a Convenio se encuentre establecida. La empresa procurará que este colectivo de personal excluido no supere el 10% del total de la plantilla.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El Convenio tendrá una duración de tres años, entrando en vigor el 1 de enero de 2004 y extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2006, salvo en aquellas materias en que específicamente se pacte una vigencia diferente. Se prorrogará automáticamente, de año en año, en sus cláusulas normativas, salvo que una de las partes formule denuncia del mismo dentro de los tres meses anteriores a su vencimiento. La denuncia se realizará por escrito y se comunicará a la otra parte legitimada.

Organización del trabajo

Artículo 5. Normas generales.

En todo lo referente a la organización del trabajo, la Dirección de la Empresa actuará de acuerdo con las facultades que le otorgue la legislación vigente y dicho principio se desarrollará siguiendo la política de no alterar las condiciones de trabajo sin haber dado a conocer previamente al personal afectado las motivaciones y haber intentado su comprensión y asentimiento, siendo política común de la Dirección y la Representación de los Trabajadores el mantenimiento de actitudes de diálogo y negociación que puedan conducir a esquemas participativos dentro del ámbito de las normativas vigentes en cada momento.

Al objeto de obtener una óptima productividad, al tiempo que se garantiza la ocupación efectiva, prevista en el Art. 4.2 a) del Estatuto de los Trabajadores, cuando sea posible o necesaria la realización alterna o sucesiva dentro de la jornada laboral de diversas funciones dentro del mismo grupo y subgrupo profesional, podrán aquellas ser encomendadas a un trabajador para llegar a la plena ocupación en su jornada. El tipo de trabajo que se le encomiende, no podrá ser vejatorio o peyorativo, y de considerarse dicha circunstancia se analizará de acuerdo con lo previsto en el artículo 25.2 d) de la parte común del presente Convenio.

La plantilla será la necesaria y suficiente para cubrir las bajas que se produzcan de acuerdo con un nivel normal de absentismo por motivos de enfermedad, permisos y reducción de horas extraordinarias, salvo que éstas se produzcan por emergencia o trabajos de carácter estacional o imprevisto.

Son funciones inherentes a todo mando la formación del personal a sus órdenes y velar por la seguridad del mismo. El personal desarrollará las funciones que tiene encomendadas con eficacia y deberá colaborar en cuantas mejoras de métodos o sistemas se implanten con el fin de mantener un oportuno desarrollo tecnológico y adecuado nivel de productividad.

Se establece el derecho prioritario de recolocación de aquellos trabajadores que en algún momento pudieran verse afectados por situaciones de reestructuración interna por razones económicas, organizativas, productivas o técnicas, según el procedimiento establecido para modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo en cada ámbito. Este derecho a la recolocación sólo podrá ser excepcionado por causa de fuerza mayor. Para hacer eficaz el derecho de recolocación las partes podrán acordar, si así lo estiman, medidas de jubilación anticipada.

Asimismo, se garantiza a todo trabajador la percepción del salario correspondiente a su nivel salarial de su correspondiente grupo y subgrupo profesional según se especifica en el presente Convenio, así como todos y cada uno de los derechos específicos regulados en el mismo, y demás normas vigentes en la Empresa, no pudiendo ser discriminado por las razones reguladas en el Art. 17.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Clasificación profesional

Artículo 6. Puestos de trabajo.

Corresponde a la Empresa la definición funcional de los puestos de trabajo y la determinación de las bandas retributivas que les corresponden, sin perjuicio de lo establecido en los acuerdos colectivos existentes.

La banda retributiva podrá comprender varios niveles salariales, sin que pueda superarse el subgrupo profesional en la determinación de la misma, salvo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Artículo 7. Clasificación profesional.

El sistema de clasificación profesional se articula en los Grupos Profesionales Administrativo, Comercial, Técnico y Operario (si bien adicionalmente en el ámbito de Madrid se articulan dos grupos profesionales más: el Grupo Técnico de Gestión y el Grupo Técnico Operativo), en función del contenido general de la prestación del trabajo, sin perjuicio de la facultad legal de dirección y organización del trabajo que corresponde a la Empresa, y la capacidad legal de negociación entre la Empresa y la

Representación de los Trabajadores en materia de clasificación profesional.

El sistema de clasificación profesional antes indicado, se desarrolla en las especificaciones reguladas en el Anexo correspondiente a cada ámbito.

Desarrollo profesional

Artículo 8. *Desarrollo profesional.*

1. El régimen de ascensos y carrera profesional que se establece en el Convenio corresponde a la necesidad de capacitación profesional de los trabajadores que exige el desarrollo de la organización. Se fundamenta en los principios básicos de aptitud, capacidad y práctica en el desempeño de las funciones de cada grupo profesional, y en el de la adecuación al puesto de trabajo en que se desarrolla la actividad. Tales exigencias tienen especial significación en los niveles de Desarrollo o Alta Cualificación (según ámbito), 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.

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 se realizarán primero por movilidad funcional y, en su defecto, por acciones del Programa de Desarrollo previstas para 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.

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

Estos 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 Básico o General (según ámbito), la contratación externa podrá realizarla la Empresa por el subgrupo de Entrada.

Artículo 9. *Programa y comisión 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 incluidos en el ámbito del 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 paritaria, compuesta por seis miembros designados por la Dirección de la Empresa, y seis miembros designados por la representación de los trabajadores con dis-

tribución paritaria entre los ámbitos de Madrid y Cataluña, a la que corresponden las siguientes competencias:

a) Debatir, con carácter previo a su aprobación por la Empresa, 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 Empresa 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.

4. Metodología del Programa de Desarrollo Profesional. El Programa de Desarrollo Profesional se regirá por las siguientes normas de procedimiento:

4.1 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 al 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 euros, 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 éste de forma automática.

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.

4.2. 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.

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, podrá 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 una adaptación y desempeño adecuados, se realizarán, con carácter previo, pruebas psicotécnicas y de personalidad, de carácter eliminatorio, con el fin de garantizar la existencia de las características personales adecuadas a los perfiles de los puestos de tal naturaleza.

En los puestos encuadrados en los subgrupos de Desarrollo o Alta Cualificación (según ámbito), podrán establecerse pruebas de selección similares.

4.3 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 Desarrollo o Alta Cualificación (según ámbito) 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) Si dos o más participantes obtuvieran puntuaciones finales iguales, prevalecerá el criterio de mayor antigüedad, siempre que se hayan alcanzado los niveles mínimos de puntuación establecidos previamente por el Tribunal.

4.4 Resultados.

a) La Empresa 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 tendrán carácter provisional.

Empleo

Artículo 10. *Cláusula de garantía de estabilidad en el empleo.*

Durante la vigencia del presente Convenio, es decir, hasta el 31.12.2006, se acuerda entre las partes la garantía de estabilidad en el empleo de los trabajadores fijos en plantilla que actualmente se hallen en activo en Gas Natural S.D.G., S.A. Ello supone el compromiso de no utilización de mecanismos traumáticos en la política de bajas para conseguir el objetivo de adaptación de las plantillas.

Jornada y horarios

La presente regulación se complementa con las especificaciones reguladas en el Anexo correspondiente a cada ámbito.

Artículo 11. *Jornada.*

En los dos ámbitos, salvo en las jornadas a turno que seguirán su propia regulación y calendario, el cumplimiento de la jornada anual pactada se efectuará por días de ajuste para evitar sobrepasar las horas acordadas o, de ser necesario para alcanzar las mismas, mediante recuperación en período de invierno en régimen de autoadministración.

Jornada partida:

Es aquella en que la prestación del trabajo diario se realiza con una interrupción para comida, en los términos regulados en cada ámbito, siendo la jornada habitual en la Empresa.

Período de invierno:

Es el comprendido entre el 16 de septiembre y el 15 de junio, ambos inclusive.

Con efectos del día de la firma del presente Convenio, y salvo para el personal operario de los Servicios Técnicos, el personal adscrito a jornada partida, podrá realizar una jornada continuada de siete horas, con la flexibilidad regulada en cada ámbito para el horario de verano, en 20 viernes comprendidos en el período de invierno.

Dichos días se determinarán por acuerdo entre el interesado y su línea de mando, procediéndose a efectuar la programación correspondiente a los efectos de adecuar su realización a las necesidades del servicio, el cual deberá estar siempre garantizado.

La recuperación del menor tiempo trabajado en ese viernes, se efectuará en los restantes días laborables de la misma semana de disfrute.

Período de verano:

Es el comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive.

Régimen económico

La presente regulación se complementa con las especificaciones reguladas en el Anexo correspondiente a cada ámbito.

Artículo 12. *Política general y normas de pago.*

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio constituyen garantías generales de carácter colectivo, pero las condiciones efectivas de remuneración de un trabajador determinado o de un grupo de trabajadores, tanto en conceptos fijos como en conceptos variables, pueden venir en muchos casos influenciadas e incluso determinadas por circunstancias de carácter histórico o excepcional, así como otros aspectos relacionados con la eficacia, calidad y rendimiento en su trabajo individual por lo que dichas condiciones específicas no constituirán argumento válido ni procedente para peticiones de carácter comparativo.

A los efectos del presente Convenio se entenderán como aumentos generales aquellos que supongan una variación del nivel salarial (salario base) que afecten a todos los grupos salariales.

El pago de salarios se realizará mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente o libreta de ahorro que comunique el trabajador, por escrito, a la Dirección de la Empresa. La anotación bancaria que acredite la realización de la transferencia sustituye a la firma del recibo de nómina.

El pago de salarios se realizará mensualmente, según los siguientes criterios:

Los conceptos fijos se abonan en el propio mes en el que se han devengado.

Los conceptos variables (horas extraordinarias, pluses, etc.) se abonan al mes siguiente a su realización.

En ambos casos, el pago efectivo de haberes se realizará, aproximadamente, cinco días antes de la finalización del mes de que se trate.

Artículo 13. *Actualización de las remuneraciones.*

1. Incrementos Generales:

Año 2004:

Con efectos del 1 de enero de 2004, y sobre los conceptos que se indican seguidamente:

Ámbito Madrid	Ámbito Cataluña
Niveles Salariales (Salario Base).	Niveles Salariales (Salario Base).
Complemento Ad Personam.	Compensación comidas.
Jornada partida.	Plus de TRR.
Compensación comidas.	Plus de TPS o Alternancias.
Pluses de turno y nocturno.	Plus de retén.
Quebranto de moneda.	Plus de nocturnidad.
Prima de producción.	Plus de disponibilidad.
Plus de retén.	Compensación mayor gasto.
Plus de guardia.	Compensación otros gastos.
Plus de sábados y festivos y conducción de vehículos.	Dietas.
Plus normal y especial de prolongación de jornada.	

El incremento será igual al IPC real de dicho año, es decir, un 3,2%, sobre sus valores a 31.12.2003.

Años 2005 y 2006:

Para los años 2005 y 2006, con efectos del 1 de enero de cada año, y sobre los conceptos antes indicados para cada ámbito, el incremento será igual al IPC real de dicho año más un 0,4%, aplicándose inicialmente un incremento igual a la previsión de IPC que determine el Gobierno del Estado para dicho año más el 0,4%.

Excepcionalmente, en el año 2005 los conceptos de ámbito Madrid TTRR, TPS y Compensación Comidas tendrán un incremento del 5% sobre su valor en la tabla del año 2004. Asimismo, los conceptos de ámbito Cataluña TRR, TPS o Alternancias y Compensación Comidas tendrán un incremento del 5% sobre su valor en la tabla del año 2004.

1. Tablas salariales:

Las tablas salariales resultantes de la aplicación de los incrementos acordados, se incorporan en el Anexo correspondiente de cada ámbito.

2. Revisión salarial:

La cláusula de revisión salarial, por desviación del IPC real con respecto al previsto, operará en los años 2005 y 2006, en la forma siguiente:

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

Si el IPC real es inferior al previsto, la diferencia no tendrá efectos retroactivos. La Comisión de Seguimiento del Convenio analizará y acordará, en su caso, la incidencia de dicha diferencia en los valores de los conceptos objeto de incremento salarial, que servirán de base para los incrementos del año siguiente.

La cláusula de revisión no es de aplicación en el año 2005 para los conceptos de ámbito Madrid: TTRR, TPS y Compensación Comidas, y los conceptos de ámbito Cataluña: TRR, TPS o Alternancias y Compensación Comidas.

3. Otros incrementos:

Con efectos del día 1 de mayo de 2005, se hace extensiva al ámbito de Cataluña la regulación del Vale Comida. Para los dos ámbitos, con efectos del 1 de mayo de 2005 su valor será de 7,3 euros y, a partir del 1 de enero de 2006, su valor será de 7,5 euros.

El valor de las Horas Extraordinarias se incrementan en los años 2005 y 2006 en igual porcentaje y criterios que los niveles salariales (salario base).

En el ámbito de Cataluña, el valor del trienio regulado en el Art. 24 b) del Anexo I (excepto el valor del trienio de personal exEnagas que mantiene su actual valor), pasa a tener los siguientes valores:

Año 2004: 312,15 euros.
Año 2005: 318,40 euros.
Año 2006: 324,55 euros.

Artículo 14. Gratificaciones extraordinarias.

La cuantía de las tres Gratificaciones Extraordinarias, reguladas en cada ámbito, queda fijada para cada devengo en el importe de una mensualidad y se calculará de acuerdo con el Nivel Salarial incrementado en la Antigüedad que proceda, más el Complemento de Desarrollo Profesional.

La gratificación extraordinaria de verano se abonará proporcionalmente al número de días de trabajo desde el 1 de enero al 30 de junio del año en curso, y se abonará en la nómina de junio.

La gratificación extraordinaria de diciembre se abonará proporcionalmente al número de días de trabajo desde el 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso y se abonará en la nómina de noviembre.

La tercera gratificación extraordinaria se abonará proporcionalmente al número de días de trabajo desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior, y se abonará en la nómina de enero.

Por consiguiente, al cesar al servicio de la Empresa, procederá liquidar la parte proporcional de las gratificaciones y paga citadas, en los términos expuestos.

Artículo 15. Compensación comidas o vale comida.

Con carácter general, el trabajador adscrito a Jornada Partida o Jornada Partida Especial de Madrid, que interrumpa al mediodía su jornada entre el tiempo mínimo y máximo establecido en cada ámbito, así como el personal con Jornada Flexible de Equipos Comerciales de Madrid, tendrá derecho a percibir la Compensación Comidas o alternativamente el Vale Comida, en las cuantías indicadas en las tablas salariales de cada ámbito.

Dicha Compensación Comidas o el Vale Comida se devengará por día efectivo de trabajo, y no se recibe en vacaciones ni en las gratificaciones extraordinarias. Sus importes están regulados en la tabla salarial correspondiente a cada ámbito.

El trabajador podrá elegir entre la percepción mediante retribución dineraria (Compensación Comidas) o la percepción del Vale. Esta elección no podrá alterarse hasta pasado un año desde que se realizó.

Prevención de riesgos laborales

Artículo 16. Prevención de riesgos.

1. Las partes firmantes del Convenio, conscientes de la importancia de evitar en lo posible los accidentes de trabajo, y promover la protección de la salud de los trabajadores, se comprometen a desarrollar políticas activas de prevención de riesgos laborales para conseguir el mayor grado de seguridad en el desarrollo de su actividad. A este fin, la acción preventiva se desarrollará bajo el principio de coordinación y colaboración de la Empresa y los trabajadores. Las partes, a través de los Servicios y Delegados de Prevención, desarrollarán sus funciones dentro del marco de la planificación de la prevención que resulte de la evaluación de riesgos, impulsando su cumplimiento.

2. De conformidad con lo establecido en el Art. 14 de la LPRL, la Empresa aplicará las medidas que integran el deber general de prevención, así como el resto de principios de la acción preventiva regulados en el Art. 15 de la LPRL, figurando entre ellos que la Dirección de la Empresa adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

Artículo 17. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.

1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la Empresa, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 16 de la LPRL.

2. Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el Servicio de Prevención realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el Art. 22 LPRL aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el Servicio de Prevención llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos. De los resultados de la investigación se aportará informe al Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 18. Equipos de trabajo y medios de protección.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 17 de la LPRL.

Artículo 19. Información y formación a los trabajadores.

1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la LPRL, en los Arts. 18 y 19, así como el Art. 19.4 ET, la Dirección de la Empresa adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban toda la información y formación necesaria en relación con:

a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la Empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

La información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el Servicio de Prevención al Comité de Seguridad y Salud; sin perjuicio de informar directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

2. Gas Natural S.D.G. incluirá dentro de los planes de formación de la Empresa cursos específicos, en materia de prevención, y para la concreta utilización de PVD, maquinaria, herramientas y los equipos de protección individual, siempre que se vayan a incorporar nuevos equipos y con la periodicidad que se marque para los equipos habituales.

También se incluirán en los planes de formación los cursos de primeros auxilios para el personal asignado al Plan de Emergencia de los Centros de Trabajo.

3. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la Empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

4. La Empresa deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 20. Medidas de emergencia y riesgo grave e inminente.

La Empresa, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, el correcto funcionamiento de las medidas adoptadas. Los sistemas de comprobación se informarán al Comité de Seguridad y Salud. Para la aplicación de las medidas adoptadas, la dirección de la empresa deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la Empresa y/o con sus propios medios, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la

rapidez y eficacia de las mismas. De estas medidas se informará al Comité de Seguridad y Salud.

Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, la Dirección de la empresa se compromete a:

- a) Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.
- b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.
- c) Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

Artículo 21. *Vigilancia de la salud.*

1. Según lo establecido en el Art. 22 de la LPRL la Empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo. Para ello los responsables de salud laboral elaborarán protocolos específicos por puestos de trabajo que se actualizarán periódicamente con un nivel de vigilancia al menos equivalente al de las recomendaciones que vayan publicando los organismos oficiales.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, salvo en aquellos casos en que, previa consulta al Comité de Seguridad y Salud, se considere imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la Empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal.

La obligatoriedad antes citada sólo será para aquellas pruebas médicas que sean precisas y que como tal se indiquen en el protocolo del puesto.

2. La empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

En los demás aspectos relativos a la vigilancia de la salud, se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la LPRL.

Artículo 22. *Organización de la actividad preventiva.*

1. Servicio de Prevención:

Los servicios de prevención se regulan de conformidad con lo que determina el artículo 31 de la LPRL.

Los responsables de las distintas especialidades dentro del Servicio de Prevención propio, mantendrán una coordinación continua para el logro de sus objetivos.

2. Presencia de los Recursos Preventivos:

Teniendo en consideración la posibilidad de que exista presencia de los recursos preventivos en los centros de trabajo, ésta se regula de conformidad con lo establecido en el artículo 32 bis de la LPRL.

3. Delegados de Prevención:

En aplicación de lo previsto en el artículo 35 de la LPRL, los delegados de prevención serán elegidos por y entre los representantes unitarios de los trabajadores.

Para la elección de los delegados de prevención se realizarán agrupaciones de centros de trabajo con menos de cincuenta trabajadores a fin de obtener centros agrupados entre cincuenta y cien trabajadores. Los medios de desplazamiento entre los distintos centros de trabajo para desarrollar la labor de representación serán facilitados por la Empresa.

Podrán ser elegidos trabajadores que no sean representantes legales, por razón de su mayor conocimiento y experiencia.

El crédito horario de estos delegados se deducirá del crédito horario global de la Representación de los Trabajadores.

Los Delegados de Prevención recibirán la formación y medios adecuados que les permita desarrollar las funciones asignadas, para lo cual se establecerán programas especiales dentro de los planes generales de formación de la Empresa.

En el ánimo de conseguir un buen nivel de formación, periódicamente se programarán algunos cursos de nivel medio para delegados.

Estos programas de formación se consultarán en el seno del Comité de Seguridad y Salud, pudiéndose incluir dentro de los mismos las acciones formativas promovidas directamente por las Organizaciones Sindicales para sus Delegados.

En lo referente a las competencias y facultades de los Delegados de Prevención se estará a lo dispuesto en el artículo 36 de la LPRL.

En lo referente a las garantías de los Delegados de Prevención se estará a lo dispuesto en el artículo 37 de la LPRL, y en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Comité de Seguridad y Salud:

Se constituirá un solo Comité de Seguridad y Salud Intercentros que actuará en el ámbito de aplicación del presente Convenio, integrado con carácter paritario por hasta un máximo de 10 Delegados de Prevención (cinco miembros por ámbito Madrid y de cinco miembros por ámbito Cataluña) y un número igual de representantes de la Empresa. El citado Comité engloba a los Comités de Seguridad y Salud de Madrid y Cataluña así como los de centro de trabajo.

Este Comité se reunirá regularmente cada dos meses y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

En lo referente al funcionamiento, competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud, se estará a lo dispuesto en los artículos 38 y 39 de la LPRL.

Artículo 23. *Actuación en materia de prevención respecto de empresas contratistas y empresas de trabajo temporal.*

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, la actuación en relación con las empresas contratistas y empresas de trabajo temporal se desarrollará conforme a lo previsto en el presente artículo:

1. Plan de actuación respecto de las empresas contratistas.

La Dirección de la empresa, se compromete a proseguir con el plan de actuación respecto a las empresas contratistas en su deber de vigilancia del cumplimiento de la ley. A este respecto incluirá en los contratos, las cláusulas que se consideren necesarias para garantizar los siguientes compromisos:

a) Formación del personal de empresas contratistas.-Gas Natural S.D.G. definirá los mínimos de formación en materia de seguridad del personal de las empresas contratistas. En base a estas premisas la empresa contratista se encargará de formar a sus trabajadores antes de que comiencen a trabajar para nosotros.

b) Información de riesgos.-Gas Natural informará a las empresas contratistas de la normativa de seguridad y de los riesgos existentes así como de las medidas preventivas, equipos de protección etc. Para ello se les entregarán los siguientes documentos: normas de seguridad internas, evaluación de riesgos, fichas de productos peligrosos, planes de emergencia, etc.

c) Planificación de la seguridad. Vigilancia y Control.-Las empresas contratistas, estarán obligadas a realizar un plan de seguridad de los riesgos que deberá incluir la descripción de los mismos, las medidas preventivas, EPIS, acreditación de la formación recibida por los trabajadores y la información que estos han recibido en relación a los riesgos existentes en el trabajo y los resultados de aptitud en materia de vigilancia de la salud.

Deberán designar un responsable de seguridad que actúe de interlocutor para todas las cuestiones que puedan surgir al respecto.

Con la periodicidad que se estime conveniente, Gas Natural S.D.G., S.A. exigirá a los contratistas que comuniquen sus datos de accidentabilidad así como los informes de investigación de los accidentes y las medidas correctoras adoptadas a raíz de sus conclusiones.

d) Coordinación.-En la labor de vigilancia, los componentes del Servicio de Prevención de Gas Natural mantendrán contactos periódicos con los servicios de prevención de las contratistas para evaluar el nivel de cumplimiento, solicitar la documentación pertinente, etc.

2. Relaciones con Empresas de Trabajo Temporal en materia de prevención de riesgos laborales.

En cumplimiento del Real Decreto 216/1999 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal, se establecen las siguientes obligaciones:

Gas Natural S.D.G. Proporcionará información documentada a la ETT y al trabajador previo a su incorporación al respecto de:

Riesgos generales, específicos, EPIS y medidas de prevención del puesto de trabajo (evaluación de riesgos).

Protocolos específicos para la vigilancia de la salud.

Formación necesaria para el puesto en materia de prevención.

Gas Natural S.D.G. establecerá los procedimientos necesarios para asegurar el cumplimiento por parte de la ETT del deber de:

Formación/información al trabajador según los requisitos del puesto y sus riesgos generales y específicos.

Vigilancia previa y periódica de la salud del trabajador, incluyendo los protocolos específicos del puesto.

Información documentada del cumplimiento de las dos obligaciones anteriores.

2.3 Los delegados de prevención y el servicio de prevención de Gas Natural S.D.G. recibirán información puntual de la incorporación de dicho personal a la empresa.

2.4 La empresa de trabajo temporal será informada de cualquier daño a la salud que se produzca en el desarrollo de su trabajo en los trabajadores puestos a disposición en Gas Natural S.D.G.

2.5 Se contabilizará el promedio mensual de trabajadores de ETT en los últimos doce meses para determinar los medios, recursos y organización de sus actividades preventivas.

2.6 El servicio de prevención de Gas Natural S.D.G. establecerá los cauces de comunicación pertinentes con el servicio de prevención de la ETT para la transmisión de la información que se precise.

2.7 Gas Natural S.D.G. cumplirá con el deber de custodia de la documentación relativa a esta materia.

Acción sindical en la empresa

Artículo 24. *Representación y ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores en la empresa.*

La representación de los trabajadores en la Empresa corresponde a:

- a) El Comité Intercentros.
- b) Las Secciones Sindicales.
- c) Las Comisiones de Gestión de ámbito territorial.
- d) Comités de Empresa y Delegados de Personal.
- e) La Asamblea de Trabajadores.

Artículo 25. *Comité Intercentros.*

De acuerdo con el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores se constituye un Comité Intercentros, el cual se regirá por las normas fijadas en el citado Estatuto de los Trabajadores para los Comités de Empresa. Su composición será de 13 miembros que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro y Delegados de Personal y en su constitución se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

Las reuniones ordinarias del Comité Intercentros con la Dirección de la Empresa se efectuarán cada dos meses, sin perjuicio de la posible convocatoria, de mutuo acuerdo, de aquellas otras de carácter extraordinario cuando se considere necesario.

1) Además de las reconocidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, el Comité Intercentros tendrá las siguientes competencias:

Coordinación del funcionamiento de las Comisiones de Gestión y los Comités de Empresa, haciendo suyos directamente los problemas globales de la Empresa, así como aquellos que les sean transferidos por las citadas Comisiones y Comités.

Tendrá capacidad en todo lo referente a las Relaciones Laborales en la Empresa, siendo interlocutor válido ante la Dirección de la Empresa y ejercerá la plena representatividad ante la Autoridad Laboral, estatal o autonómica y, asimismo, ante la jurisdicción social en todas aquellas cuestiones de interés general que le están conferidas por el presente artículo, así como en las que le sean expresamente transferidas por los Comités de Empresa de los distintos centros de trabajo de la misma.

Por el contrario, el Comité Intercentros no tendrá necesariamente el carácter de representante de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

El Comité Intercentros podrá hacer una expresa delegación de sus competencias en los comités y delegados de ámbito territorial inferior.

2) Serán funciones del Comité Intercentros las siguientes:

a) De representación:

Ostentarán la representación de los trabajadores para la defensa de sus intereses, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con el personal que representan.

b) De información:

Tendrán derecho a ser informados por la Dirección de la Empresa en los supuestos siguientes:

Anualmente, sobre el Balance, la cuenta de resultados y la Memoria de la Sociedad, así como de cuantos documentos se den a conocer a los accionistas de la misma.

Con un mes de antelación en la implantación o reestructuración de servicios y sistemas de trabajo.

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

Trimestralmente sobre la evolución de la plantilla y sus incidencias en el tiempo.

Trimestralmente sobre la evolución en la realización de horas extras.

Sanciones por faltas graves y muy graves y despidos de los trabajadores, de acuerdo con lo establecido en el Régimen Disciplinario regulado en el presente Convenio. En estos casos, la comunicación será inmediata.

Establecimiento o anulación de pluses.

Anualmente sobre el número de promociones y ascensos.

c) De audiencia previa para su ejecución por la dirección de la empresa:

Tendrán derecho a ser oídos previamente a su ejecución por la Dirección de la Empresa en los siguientes supuestos:

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

En el establecimiento de nuevos servicios en régimen de turno rotativo regular.

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

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

Sanciones y despidos de trabajadores elegidos representantes de los trabajadores, en el seno de la Empresa, así como en los supuestos establecidos en el Régimen Disciplinario regulado en el presente Convenio.

Traslados originados por necesidades del servicio.

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

d) De participación:

Colaborarán con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas sean conducentes a establecer unas relaciones de trabajo efectivas y eficaces, así como en la corrección de los abusos que por ambas partes pudieran producirse en la observancia de las normas laborales, en particular en cuanto se refiere a cumplimiento de medidas destinadas a mantener la armonía laboral y la productividad en la Empresa.

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

e) De vigilancia:

Ejercerán una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

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

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

3. Para el ejercicio de las funciones que han quedado detalladas en el número anterior, cada miembro del Comité Intercentros (así como cada miembro de los Comités de Empresa o Delegado de Personal) dispondrá de cuarenta horas mensuales como máximo, excluyéndose de dicho tiempo el de reunión a instancia de la Empresa, así como las reuniones previamente concertadas con la misma y las convocatorias cursadas por la Autoridad Laboral o Judicial y de una licencia anual no retribuida de hasta 15 días naturales de duración.

Según su ámbito geográfico de adscripción laboral, para los representantes del personal de las Delegaciones de los centros de trabajo que se encuentren a 40 o más kilómetros de las ciudades de Madrid o Barcelona, con motivo de los desplazamientos que puedan precisar para el ejercicio de su función representativa, el número de horas regulado en el párrafo anterior se incrementará en un 10 por 100. Todas las ausencias deberán ser comunicadas al mando con la antelación suficiente, mínimo 24 horas, al objeto de que las mismas no repercutan en el servicio correspondiente. Todo ello salvo reales excepciones de urgencia que no permitan cumplir el plazo señalado, en las que a pesar de ello se dará la oportuna comunicación al mando.

4. Para los centros de ámbito Cataluña (Portal del Ángel o Barceloneta) y para el centro de ámbito Madrid (Avda. de América) se facilitará un local permanente, para que el Comité Intercentros pueda ejercitar el derecho de reunión que les es propio. Dicho local estará dispuesto para funcionar tanto en las horas de trabajo, como fuera de ellas, prefiriéndose como horas hábiles las comprendidas entre las 07h. y las 20h.

5. Al objeto de que el Comité Intercentros, Comisiones de Gestión, Comités de Empresa y Delegados de Personal puedan ejercitar el derecho que les asiste de comunicación e información a los trabajadores, la Dirección de la Empresa pondrá a su disposición tantos tableros de anuncios como plantas, talleres o naves existan en cada centro de trabajo.

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

7. Fuera de las horas de trabajo, el Comité Intercentros podrá ejercer las comunicaciones, colectivas y cuantos actos estimen necesarios en el ejercicio de sus derechos y cuando para ello sea preciso el disponer de un local de la Empresa, deberán comunicarlo con la antelación suficiente con el fin de habilitar el mismo. La utilización de dichos locales quedará limitada a la hora prefijada en el punto 4.

8. Cualquier modalidad de reglamentación o instrumentación interna del funcionamiento de la representación del personal, deberá estar de acuerdo y supeditado al desarrollo normativo legal vigente en cada momento, debiendo dar conocimiento de los mismos a la Autoridad Laboral y a la Dirección de la Empresa.

9. Los Asesores de los trabajadores podrán acceder a los locales destinados para el Comité Intercentros y Secciones Sindicales, cumpliendo éstos los requisitos que en cada momento puedan regir para las visitas de personal ajeno a la Empresa.

Artículo 26. *Secciones sindicales.*

1. Para el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores, los afiliados a un mismo Sindicato legalmente constituido podrán constituir la correspondiente Sección Sindical.

2. Al frente de cada Sección Sindical se designará con arreglo al régimen y procedimiento que establezcan los Estatutos del Sindicato correspondiente, un Delegado Sindical de Sección que deberá pertenecer a la plantilla de la Empresa y tener superado el período de prueba.

Los Delegados Sindicales afiliados a un mismo Sindicato legalmente constituido, que acredite, a nivel de Empresa, un 10% del total de Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa, dispondrán del mismo crédito horario que se estipula para los miembros de Comité de Empresa y Delegados de Personal, si bien en el supuesto de ostentar al mismo tiempo la condición de representante electo de los trabajadores, el crédito horario por ambas calidades no será acumulable. Tales Delegados Sindicales tendrán también derecho a una licencia anual no retribuida de hasta 15 días para atender a sus funciones representativas.

3. Cada Delegado se responsabilizará de que su Sección Sindical desarrolle las actividades de acuerdo con las normas establecidas en la legislación vigente.

Las Secciones Sindicales, reconocidas como interlocutores sociales de la Dirección de la Empresa tendrán, además de las reconocidas por Ley, las siguientes funciones:

a) Nombrar a los miembros de la Representación de los Trabajadores en las Comisiones Mixtas a nivel de empresa, respetando la proporcionalidad derivada de las Elecciones Sindicales.

b) Fijar en los tableros de anuncios, citados en el punto 5 del artículo anterior, para información Sindical todo tipo de comunicaciones, convocatorias y, en general cualquier documento del Sindicato, así como recaudar en los locales de la Empresa y fuera de las horas de trabajo, las cuotas Sindicales de sus afiliados y difundir toda clase de avisos, comunicaciones y publicaciones de su Sindicato en los locales de la Empresa antes o después de las horas de trabajo.

c) Presentar sus candidatos en las elecciones a representantes del personal.

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

4. Para facilitar el ejercicio de las funciones sindicales que asistan a los representantes legales de los trabajadores, podrá establecerse a nivel de Sección Sindical una previsión de acumulación de horas del total de las que correspondan a la totalidad de cada Sección Sindical, teniendo en cuenta que dicha acumulación en ningún caso podrá suponer la liberación efectiva de cualquiera de los representantes de los trabajadores. Asimismo, esta previsión, que deberá ser realizada al menos mensualmente, habrá de ser previamente consensuada con la Dirección de Relaciones Industriales.

En ningún caso, un miembro de la Sección Sindical puede disponer, por el mecanismo de acumulación de horas, de un volumen superior a 100 horas mensuales.

5. Las Secciones Sindicales podrán utilizar los mismos locales habilitados para el Comité Intercentros, las Comisiones de Gestión, Comités de Empresa y Delegados de Personal, previo acuerdo entre las distintas Secciones y los demás órganos de representación sobre el sistema de uso.

Artículo 27. *Comisiones de gestión.*

Se constituyen dos Comisiones de Gestión, una para el ámbito territorial Madrid y otra para el ámbito territorial Cataluña, constituidas en cada ámbito por los representantes electos que las Secciones Sindicales designen al efecto, con un máximo de seis en ámbito Cataluña y cuatro en ámbito Madrid.

Serán los órganos de representación unitaria e interlocución ante la Dirección de la Empresa en temas propios de cada ámbito que, por su contenido y/o trascendencia, no sean tratados por el Comité Intercentros.

Artículo 28. *Garantías sindicales.*

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

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedeciera a otras causas, deberá tramitarse el correspondiente expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, la Sección Sindical correspondiente y el Comité Intercentros.

La decisión de la Dirección de la Empresa será recurrible ante la Jurisdicción Laboral de acuerdo con lo previsto en la Ley de Procedimiento Laboral.

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

Artículo 29. *Derecho de asamblea.*

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

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

Los representantes del personal comunicarán a la Dirección de la Empresa la celebración de asambleas con 48 (cuarenta y ocho) horas de antelación, como mínimo, o 24 (veinticuatro) horas en caso de urgente necesidad, y acordarán con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

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

c) Se establecen 12 horas anuales, a razón de 1 hora por mes, retribuidas y en horas de trabajo, las cuales procurarán celebrarse al inicio o final de jornada y con la duración habitual máxima de 1 hora, salvo en los períodos de negociación del Convenio Colectivo que podrán tener una duración superior, pero manteniéndose el principio establecido en el apartado a).

d) Para la celebración de asambleas fuera de la jornada laboral, será de aplicación lo previsto en los apartados a) y b) del presente artículo.

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

Varios

Artículo 30. *Permisos por nacimiento, adopción y lactancia.*

Los derechos regulados en los artículos 37 apartado 4) y 48 apartado 4) del Estatuto de los Trabajadores, serán de aplicación indistintamente del estado civil del trabajador.

Expresamente se extiende a un año el período de ausencias por lactancias previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Los períodos de 30 minutos regulados en el artículo 37 apartado 4) del Estatuto de los Trabajadores, podrán aplicarse al inicio y final de la jornada, salvo en aquellos en que la interesada solicite la acumulación de los mismos al principio o final de la jornada laboral.

Artículo 31. Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario de aplicación en los casos de incumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador, así como el procedimiento establecido para esos supuestos, se regula en el Anexo de la presente parte común.

Artículo 32. Interpretación.

Las dudas que puedan surgir en la interpretación o ejecución de las cláusulas de este Convenio serán resueltas por una Comisión de Seguimiento, constituida por cuatro representantes de cada una de las partes firmantes, bajo la presidencia que reglamentariamente proceda.

Disposición final.

Ambas partes convienen que se mantienen en vigor los Acuerdos Colectivos existentes en cada ámbito.

En consideración al Acuerdo de 25.04.2005 suscrito entre la Dirección y el Comité Intercentros que regula las condiciones de implantación del nuevo Modelo de Servicios Técnicos Madrid, se acuerda la derogación de los acuerdos anteriores de Servicios Técnicos Madrid de fechas 22.05.1997, 13.03.1998 y 21.06.1999.

ANEXO PARTE COMÚN

Régimen disciplinario

Los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador tendrán la consideración de faltas que, atendiendo a la importancia, trascendencia y circunstancias que califiquen su conducta, se clasifican en:

Graduación de faltas:

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

Faltas leves:

Se calificarán como faltas leves, las siguientes:

Las tres primeras faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada superior a cinco e inferior a treinta minutos, cometidas dentro del período de un mes serán consideradas leves.

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.

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

Pequeños descuidos en la conservación del material.

La falta de aseo y limpieza personal.

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

La discusión sobre asuntos extraños o ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio.

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

Faltas graves:

Se calificarán como faltas graves, las siguientes:

Más de tres faltas injustificadas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos, en un período de treinta días, o una sola cuando tuviese que relevar a otro compañero.

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

No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social.

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

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

La mera desobediencia a sus superiores jerárquicos en cualquier circunstancia laboral, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente.

Simular la presencia de otro trabajador.

La negligencia o desidia en el trabajo.

La imprudencia en el desempeño de sus funciones.

Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la Empresa.

La embriaguez o drogadicción en jornada de trabajo, y aún fuera de la misma si se incurriere en ello vistiendo el uniforme de la Empresa.

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

No atender al público con la corrección debida.

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

Faltas muy graves:

Se calificarán como faltas muy graves, las siguientes:

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

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

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

El delito de hurto o complicidad en el mismo de gas o subproductos.

Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.

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

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

La habitual y continuada falta de aseo y limpieza.

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

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

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

La divulgación de información confidencial o propia de la Empresa, de sus clientes o proveedores que conozca por razón o con ocasión de las funciones desempeñadas, así como el hacer uso indebido de la información contenida en las bases de datos, incumpliendo lo establecido en la LOPD.

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

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

Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

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

El acoso sexual y cualquier otro acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

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

Sanciones:

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

Sanciones por falta leve:

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

Sanciones por falta grave:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Sanciones por falta muy grave:

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
Despido con pérdida de todos los derechos en la Empresa.

Prescripción de las faltas:

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

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

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

Procedimiento:

La calificación de las faltas e imposición de las sanciones previstas en los artículos anteriores se ajustarán a las siguientes normas de procedimiento.

A) Calificación de las faltas y sanciones:

a) A iniciativa de la Unidad en que el empleado presta sus servicios:

El responsable de la Unidad o superior inmediato enviará un informe detallado al director correspondiente, de los hechos que, a su juicio, pueden ser constitutivos de falta laboral.

El director o persona en quien delegue, caso de que lo estime procedente, trasladará su petición y criterio a la Dirección de la Empresa, juntamente con el informe que le dirigió el jefe del departamento o superior inmediato del empleado. La Dirección de la Empresa, o persona en quien delegue, procederá a efectuar una entrevista con el empleado y, a la vista de las actuaciones practicadas determinará la necesidad de apertura de expediente contradictorio.

b) A iniciativa de la Dirección de la Empresa:

La Dirección de la Empresa podrá, por propia iniciativa, proceder a adoptar medidas disciplinarias para un empleado de cualquier dirección, comunicándolo a ésta previamente junto con las razones en que se basa. Asimismo, determinará –en su caso– la necesidad de apertura de expediente contradictorio.

La calificación de la falta y sanción aplicable será determinada por la Dirección de la Empresa. Para la determinación de falta y sanción muy grave, será necesario la incoación previa de expediente contradictorio.

B) Procedimiento sancionador:

Si la calificación de la falta fuera de leve y se considera que debe ser objeto de la sanción de amonestación verbal o escrita, la Dirección de la Empresa procederá directamente a la imposición de la misma, comunicando al trabajador afectado y a la Dirección correspondiente la decisión adoptada.

La sanción de las faltas graves y muy graves, así como la suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días por falta leve, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y hechos que la motivan.

La Dirección de la Empresa informará al Comité Intercentros de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves, en los términos regulados en el artículo 25.2 b) de la parte común del presente Convenio.

En todo caso, la imposición de sanciones a miembros de la representación de los trabajadores se efectuará con las garantías y procedimiento establecido en el artículo 25.2 c) de la parte común del Convenio, y Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I

Artículos y anexos de aplicación exclusiva en ámbito Cataluña

Se mantiene la anterior numeración, con referencia independiente a la numeración de los artículos de aplicación de carácter común.

Artículo 1. *Objeto.*

Sin contenido

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Sin contenido

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Sin contenido

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

Sin contenido

Artículo 5. *Modificación de normas laborales.*

Sin contenido

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad del convenio.*

Sin contenido

Artículo 7. *Modificación de condiciones.*

Cualquiera de ambas partes podrá pedir la revisión de este Convenio durante la vigencia o prórroga del mismo, si con carácter legal o reglamentario, o por disposición oficial de cualquier rango se modificasen las actuales condiciones económicas, y la totalidad de las nuevas condiciones, valoradas y estimadas en su conjunto por anualidades fuera superior a la totalidad de las establecidas en este Convenio.

Artículo 8. *Tarifas.*

Sin contenido.

Artículo 9. *Aumentos oficiales de salarios.*

Todo aumento de salarios dispuesto oficialmente, o bajo cualquier forma que se presente, será absorbido automáticamente en tanto no exceda del importe de las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio y valoradas en su conjunto en forma de ingresos totales anuales.

Asimismo todas las cantidades o mejoras económicas de cualquier clase que, reguladas o no en los presentes pactos, haya satisfecho la empresa desde el 01.01.2004 hasta el día de la firma de este Convenio quedan compensadas y absorbidas por las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio, valoradas en dicho período, globalmente en su conjunto.

Artículo 10. *Normas generales.*

Sin contenido.

Artículo 11. *Dedicación plena al trabajo.*

Sin contenido.

Artículo 12. *Plantilla de personal.*

Sin contenido.

Artículo 13. *Servicio en días festivos.*

Atendido el carácter de servicio público de la industria, que obliga al trabajo en forma continuada y a asegurar determinados servicios durante las 24 horas de todos y cada uno de los días del año, la prestación del servicio en domingo y festivos se realizará por el personal adscrito a turno rotativo regular, que seguirá rigiéndose por su propio régimen especial.

Para el personal adscrito a turno rotativo regular, no se conceptuará como extraordinario el trabajo realizado en jornada habitual durante los días festivos, por estar considerado como trabajo normal de la industria.

En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio fuera preciso establecer nuevos servicios en régimen de turno rotativo regular, la Empresa se reserva la facultad de establecer los mismos, previa información, consulta y diálogo con los representantes del personal para intentar, respecto a dicho supuesto, el correspondiente acuerdo, quedando facultada la Empresa en caso de desacuerdo a promover las acciones que le correspondan en virtud de lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 14. *Jornada y horario.*

La Empresa procurará establecer los horarios de trabajo más convenientes de acuerdo con la representación de los trabajadores, pero es libre de disponerlos de la manera que mejor considere para la organización del trabajo, como única responsable de la misma.

Con efectos del 1 de enero de 2005 se establece una jornada anual efectiva de 1722 horas, y con efectos del 1 de enero de 2006 se establece una jornada anual efectiva de 1710 horas.

Salvo en las jornadas a turno que seguirán su propia regulación y calendario, el cumplimiento de la jornada anual pactada se efectuará por días de ajuste (que quedarán establecidos en el Calendario anual) para evitar sobrepasar las horas acordadas o, de ser necesario para alcanzar las mismas, mediante recuperación en período de invierno en régimen de autoadministración, al objeto de garantizar en todo caso la jornada anual pactada.

Tipos de horario:

I. Jornada continuada:

Primero: El horario de trabajo para el personal administrativo y técnico de oficinas, en régimen de jornada continuada será el siguiente:

Del 1 de enero al 30 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre (período de invierno: De 08 horas a 15 horas de lunes a sábado.

Del 1 de julio al 15 de septiembre (período de verano): De 08 horas a 14,40 horas de lunes a viernes

Segundo: Para el personal que con anterioridad al 1 de enero de 1979 venía efectuando el horario de jornada continuada de 6h. 40 minutos de lunes a sábado, queda establecido como sigue:

Del 1 de enero al 30 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre (período de invierno: La prolongación de jornada hasta completar las 7h., se realizará al final de la misma. En los casos de alternancia, la jornada de 7h. se realizará de manera que en la jornada de mañana la prolongación se efectuará al final de la misma y el inicio de la jornada de tarde coincidirá con el final de la mañana y se prolongará hasta completar la jornada de 7h.

Para el período comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre (período de verano): Será el mismo que regía anteriormente, pero de lunes a viernes.

Tercero: A los efectos de cómputo de días laborables, los sábados comprendidos entre el 1 de julio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, no tendrán dicha consideración para el personal afecto a los pactos primero y segundo del presente acuerdo, en función del cómputo de horas anuales.

Dadas las características del presente acuerdo se mantendrán las programaciones de vacaciones al objeto de poder atender en cada momento las exigencias del servicio.

Cuarto: De manifestarse la necesidad de incrementar la dotación numérica o cualitativa del personal de servicio en sábados durante los periodos señalados, se producirán las modificaciones de la plantilla adscrita que se consideren imprescindibles para la atención del servicio y el orden interno previa información razonada y justificada a los representantes del personal.

Quinto: Por parte de la Empresa se facilita el que a petición de los trabajadores, por sus delegados, y a través de la línea, se negocien por bloques funcionales, acuerdos que posibiliten la aplicación de la jornada conveniente para sus intereses y los del servicio, dentro de las modalidades de horario vigentes.

II. Jornada partida:

1. Horario período de invierno (del 16 de septiembre al 15 de junio, ambos inclusive): Salvo en los puestos de trabajo a jornada partida con regulación específica, la hora de entrada podrá realizarse entre las 08h. y las 09h. de la mañana y en ningún caso, salvo causa justificada con posterioridad a la citada hora.

Es obligada la presencia del personal adscrito a dicho horario en sus respectivos puestos de trabajo o ejerciendo funciones que son propias del mismo en el lugar que corresponda entre las 09h. y las 13h.

Es obligada la presencia del personal en sus respectivos puestos de trabajo o ejerciendo funciones que son propias del mismo, en el lugar que corresponda, entre las 15h. y las 17h., debiéndose prolongar en los casos que sea preciso dicha hora de finalización, hasta completar la jornada diaria de 8 horas, así como el tiempo preciso para garantizar el cumplimiento de la jornada efectiva anual pactada, así como la realización de los viernes regulados en el artículo 11 de la parte común.

El período de interrupción para comida y descanso se efectuará entre las 13h. y las 15h., no siendo posible la duración del mismo inferior a cuarenta y cinco minutos (45') ni superior a dos horas (2h.).

2. Horario de verano (del 16 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive): Salvo en los puestos de trabajo a jornada partida con regulación específica, el resto de personal que se halle en régimen de jornada partida realizará una jornada continuada de siete horas, con flexibilidad en la entrada entre las 7 h. 45 minutos y las 8 h. 15 minutos, durante el período de referencia.

3. Recuperación y días de ajuste: El cumplimiento de la jornada anual pactada se efectuará por días de ajuste (que informará la Dirección en el Calendario anual) para evitar sobrepasar las horas acordadas o, de ser necesario para alcanzar las mismas, mediante recuperación en cómputo semestral,

en régimen de autoadministración en período de invierno, al objeto de garantizar en todo caso la jornada anual pactada.

No tendrán consideración de recuperación los tiempos siguientes:

Los registrados con anterioridad a las 08h.

Los registrados en el período de interrupción inferiores a 45 minutos, dado que estos tienen la consideración de mínimo obligado.

En ningún caso, salvo que las partes así lo acordasen, se podrá obligar a realizar trabajos extraordinarios fuera del límite máximo de la jornada de 08 h., a cuenta de las horas de recuperación, dado que las mismas son de libre administración y en consecuencia la ejecución de dichos trabajos deberá realizarse en régimen de horas extraordinarias, siempre y cuando existan a través de la Línea de Mando las autorizaciones pertinentes.

Asimismo el régimen de autoadministración previsto en el primer párrafo del presente apartado 3., se aplicará de manera que en ningún caso se pueda prolongar más de 2 horas la jornada de 8 horas diarias.

Cuando por necesidades de trabajo deban realizarse viajes, fuera del ámbito de la comunidad autónoma de Cataluña, de uno o más días de duración y en los casos en que el inicio y final del viaje tengan una ausencia total del centro de trabajo propio, se computarán para cada día, 9 horas de trabajo efectivo.

Las horas de exceso en el cómputo global de la recuperación en ningún momento tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo o de horas extraordinarias, salvo que las partes así lo acordasen existiendo en ese caso, a través de la Línea de Mando, las autorizaciones pertinentes.

Artículo 15. Reducción de jornada.

A solicitud del trabajador, mediando causa justificada y previa la correspondiente autorización expresa de la empresa, que quedará condicionada al buen funcionamiento del servicio, podrá procederse a la reducción de la jornada laboral con la correlativa reducción proporcional del salario, con la duración y límites que en cada caso se establezca.

Artículo 16. Asistencia y puntualidad.

Atendida la obligación de todo trabajador de dar un rendimiento normal de trabajo, la Empresa interpretará y vigilará el cumplimiento de las normas de asistencia, permisos y puntualidad en las entradas y salidas del trabajo, quedando facultada para implantar los controles y medidas que estime convenientes y necesarios mediante los sistemas más idóneos, informando previamente de los mismos a la representación de los trabajadores.

Únicamente se admitirá una tolerancia de cinco minutos en la hora de entrada al trabajo, y los deberes en relación a la puntualidad y asistencia se considerarán de acuerdo con las circunstancias específicas que concurren en cada puesto de trabajo y no en los relojes de control de entrada y salida o sistema que los sustituya.

En los casos de citación judicial a algún empleado por motivos relacionados con el desempeño de sus funciones laborales, y habida cuenta de su consideración de deber inexcusable de carácter público, se compensará al trabajador del tiempo empleado, en jornadas subsiguientes por acuerdo individual entre el interesado y la línea de supervisión; todo ello, siempre que el empleado deba acudir para el cumplimiento de dicha citación fuera de la jornada laboral.

Las ausencias al trabajo, no reguladas en el artículo 37, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán la consideración de absentismo y a las mismas se les aplicarán los descuentos correspondientes a las retribuciones pactadas en la proporción que corresponda, tomando como valor de referencia la retribución anual acreditada, dividiendo la misma por 1.991 y el cociente multiplicado por el tiempo efectivo no trabajado, aplicando al resultado obtenido el coeficiente 0,60.

Igual tratamiento recibirán las ausencias por enfermedad sin parte oficial de baja de hasta dos días de duración.

Artículo 17. Vacaciones.

Todo el personal, sea cual fuese su nivel salarial y antigüedad, tendrá derecho a disfrutar de 26 días laborables de vacaciones.

Para cubrir las exigencias del servicio o a petición del personal, con objeto de que pueda atender necesidades o compromisos particulares, se podrá autorizar el fraccionamiento de las vacaciones que excedan del período mínimo de siete días laborables ininterrumpidos.

En todo caso, las vacaciones se disfrutarán íntegramente dentro del año que corresponda, y se prohíbe trabajarlas mediante compensación en metálico. En casos excepcionales en que parte de las vacaciones estuviera previsto realizarlas en diciembre, y ello no fuera posible llegado el momento por razón de enfermedad o necesidades del servicio, podrá autorizarse su realización durante el mes de enero siguiente, y en casos muy especiales, podrá ampliarse este plazo hasta el mes de marzo, con carácter improrrogable.

Con el fin de poder adecuar los períodos de vacaciones a las exigencias del servicio, cada Unidad deberá confeccionar antes del 1.º de marzo, el programa de vacaciones y colocarlo en un lugar visible para información del personal afectado.

Artículo 18. *Festividades.*

Se considerarán festivos en las condiciones reguladas en el artículo 13 del presente anexo, los días prefijados en los Calendarios Laborales aplicables en cada centro de trabajo.

Se establecen 4 días laborables, que se disfrutarán a libre elección del empleado en la fecha que estime conveniente notificándolo a su jefe con una semana de antelación, con la salvedad de que no podrán disfrutar simultáneamente más del 50 por 100 en cada Unidad, a no ser que se trate de un sábado, en cuyo caso no operará esta limitación y sin que en ningún caso dichos días puedan acumularse a vacaciones, y su administración se aplicará de acuerdo con los siguientes criterios:

1 día festivo, tomado individualmente.	Preavisando a la Línea de Mando con una semana de antelación.
2 días festivos, tomados acumuladamente.	
3 ó 4 días festivos, tomados acumuladamente:	Preavisando a la Línea de Mando con cuatro semanas de antelación.

En ningún caso dichos días, serán acumulables a períodos de vacaciones.

El régimen de turnos seguirá su administración específica.

Para el personal de nuevo ingreso, dichos días serán aplicados durante el primer año natural en la proporción de permanencia en la Empresa.

Los días regulados en el presente artículo, los disfrutará el personal de turno rotativo regular, de acuerdo con las programaciones previstas en el calendario de turnos.

Artículo 19. *Clasificación profesional.*

En consonancia con lo establecido en el artículo 7 de la parte común, y en desarrollo de lo establecido en el mismo para el presente ámbito de Cataluña, la clasificación profesional queda regulada en los siguientes términos:

1. Como principio básico de clasificación profesional de los trabajadores se establecen cuatro grupos profesionales: Técnico, Administrativo, Comercial y Operario,

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

3. Cada grupo profesional estará, a su vez, dividido en tres subgrupos: de Entrada, Básico y de Desarrollo, relativos a la cualificación global, amplitud de funciones y posición en el entorno de trabajo. Estos factores determinan la inclusión de los trabajadores en los subgrupos profesionales.

Artículo 20. *Descripción de grupos y subgrupos 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, incluido el control de operaciones, con especialización y autonomía.

Administrativo: Los trabajadores encuadrados en este grupo profesional desempeñan funciones administrativas, contables u otras análogas.

Comercial: Los trabajadores encuadrados en este grupo profesional desempeñan funciones inherentes o análogas a la actividad comercial o de expansión de la Empresa.

Operario: Los trabajadores encuadrados en este grupo profesional desempeñan funciones propias de un oficio o actividad, relacionadas con instalaciones industriales, 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.

Descripción de Subgrupos Profesionales:

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

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.

El paso de un nivel salarial al siguiente se producirá de forma automática cada año de actividad laboral y el paso al nivel básico se producirá, automáticamente, al finalizar el tercer año.

No obstante lo anterior, la Empresa está facultada para proceder a contrataciones en Subgrupo Básico o de Desarrollo, atendiendo a las peculiaridades propias de cada caso (experiencia profesional, titulación, etcétera.).

Subgrupo Básico: Se corresponde con el desempeño pleno del puesto de trabajo, que se alcanza cuando se cumplen los objetivos generales del mismo con un nivel de eficacia, eficiencia y calidad adecuados mediante el desarrollo de las funciones asignadas al mismo.

Podrá accederse a los niveles del Subgrupo de Desarrollo, mediante una mayor formación y/o un mayor nivel de competencia y aportación, adquiriendo la capacitación necesaria para poder optar a niveles de retribución superior y/o a otro Grupo Profesional, dentro del Programa de Desarrollo Profesional, o por libre designación de la Empresa.

Subgrupo de Desarrollo: Lo constituyen los niveles desarrollo de la tabla salarial y está relacionado con la alta especialización, amplitud de funciones y/o coordinación de equipos de trabajo.

La promoción dentro del subgrupo de Desarrollo se efectuará en el marco del Programa de Desarrollo Profesional, o por libre designación de la Empresa.

Artículo 21. *Tabla de clasificación profesional.*

En base a la clasificación profesional regulada en los dos artículos precedentes, la tabla de clasificación profesional para el ámbito Cataluña, es la siguiente:

GRUPOS PROFESIONALES

Subgrupos

Grupo Operario	Grupo Administrativo		Grupo Comercial	Grupo Técnico
Niveles 3, 4, 5, 6, 7, 8, 8B	Niveles 1A, 1, 2, 2B, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 8B	Desarrollo	Niveles 2, 2B, 3, 4, 5, 6	Niveles 1A, 1, 2, 2B, 3, 4, 5
Nivel 9	Nivel 9	Básico	Nivel 7	Nivel 6
10	10		8	7
11	11	Entrada	8B	8
12	12		9	8B

Artículo 22. *Cambios de centro de trabajo.*

Los cambios de centro de trabajo que no conlleven cambio de residencia, se regulan de la forma siguiente:

1. Con la voluntad de compensar el mayor tiempo invertido y coste de transporte, se establece el siguiente sistema de compensación que se rige por los siguientes principios de carácter general:

Como norma general dará derecho a compensación económica los cambios de centro de trabajo efectuados a distinto municipio del que este situado el centro de trabajo de origen (el inicialmente contratado).

Se establece una cantidad por kilómetro, que se multiplicará por la distancia entre municipios ida y vuelta. El importe resultante se devengará por día efectivo de trabajo y se abonará en nómina bajo el concepto de Compensación Mayor Gasto.

Los municipios a computar a efectos del cálculo serán por una parte el del centro de trabajo de origen, y por otra parte el municipio en donde se encuentre el centro de trabajo de nueva adscripción. De existir discrepancia en la distancia a computar, se solicitará información fehaciente al Organismo Oficial correspondiente.

En ningún caso la readscripción del trabajador al centro de trabajo de origen dará derecho al devengo de compensación.

El domicilio del empleado no será tenido en cuenta a la hora de determinar el importe de la compensación.

El personal que por su actividad efectúe periódicos cambios de centro, no por adscripción sino en el ámbito operativo y funcional (Ej. Personal comercial itinerante) no devengará por los mismos Compensación Mayor Gasto.

2. El importe de la Compensación Mayor Gasto es el indicado en la tabla salarial correspondiente.

3. Con carácter voluntario por parte del empleado, como alternativa al sistema general antes indicado, podrá optar por una cantidad a tanto

alzado, que compensaría por una sola vez el cambio de centro por la nueva adscripción. Dicha cantidad será el resultado de abonar el importe teórico de dos años en el momento de efectuarse el cambio de centro. En este caso, el empleado queda en disposición de cambio de centro sin compensación económica, en un radio kilométrico igual o equivalente desde el municipio del centro de trabajo de origen, durante los cuatro años siguientes.

4. Como excepción al sistema general, en los cambios de centro de trabajo dentro de un mismo municipio, siempre que se estimase la existencia de condiciones onerosas (falta de transporte público, distancia por estar sito en extrarradio, polígono industrial, etc.), una Comisión paritaria que se constituye a tal efecto determinará objetivamente dicha circunstancia, aplicándose en dichos casos el importe resultante de la fórmula anteriormente indicada pero circunscrita en este caso a la distancia entre ambos centros, y multiplicado por el coeficiente corrector que se acordase dentro de una banda del 1,0 al 2,0.

Asimismo en este caso, con carácter voluntario, el empleado podrá optar por una cantidad a tanto alzado, que compensaría por una sola vez el cambio de centro por la nueva adscripción. Dicha cantidad será el resultado de abonar el importe teórico de dos años en el momento de efectuarse el cambio de centro. En este caso, el empleado queda en disposición de cambio de centro sin compensación económica dentro del mismo municipio, o a otro municipio sito en un radio kilométrico igual o equivalente a la distancia existente entre los centros de trabajo objeto de esa compensación, durante los cuatro años siguientes.

De existir discrepancia en la distancia a computar, se solicitará información fehaciente al Ayuntamiento correspondiente.

En casos muy excepcionales y con carácter restringido, la Comisión antes indicada podrá acordar la aplicación de coeficientes por encima de la banda establecida, con un máximo del 2,5.

5. La Comisión paritaria antes indicada estará integrada por cuatro miembros de la Representación de los Trabajadores y una representación de la Dirección de la Empresa.

6. La Comisión paritaria será informada con carácter previo en los supuestos previstos en la legislación vigente. En los demás supuestos se informará previamente si las circunstancias lo permiten y se le facilitará información mensual de los cambios de centro efectuados en el período.

7. Se respetarán a título individual las situaciones pactadas existentes a la firma del presente Convenio, mientras se mantenga la situación de adscripción que justifique el devengo de la Compensación Mayor Gasto que cada empleado esté actualmente percibiendo. En esta línea, se mantiene la vigencia de los Pactos de Cierre Fábricas de Barcelona/Manresa y el de Vilanova i Geltrú, para el colectivo cerrado que en los mismos se prevé.

Artículo 23. Régimen económico. Política general.

Sin contenido.

Artículo 24. Remuneración.

La remuneración del personal queda establecida en la siguiente forma:

a) Salario base: La asignación de un determinado nivel profesional significará para el trabajador, el derecho a disfrutar del salario correspondiente.

El salario base anual individual que tenga asignado cada trabajador de acuerdo con la Tabla Salarial adjunta, se abonará en quince pagas, todas ellas de la misma cuantía (doce mensualidades más las tres pagas extraordinarias indicadas en el artículo 14 de la parte común del presente convenio).

b) Antigüedad: Sea cual sea la categoría y salario base del empleado, los trienios se devengarán a partir del mes siguiente a la fecha de su cumplimiento, y su cuantía anual con carácter general, así como la cuantía de aplicación exclusiva al personal que se incorpore en la Empresa con motivo de la escisión de ENAGAS, de acuerdo con lo regulado en el Acuerdo de 14 de junio de 1999, son las que se indican en la tabla salarial correspondiente.

Para la aplicación de dichos trienios, se tendrá en consideración la última fecha en que se devengó alguna cantidad por concepto de antigüedad.

El importe anual de la antigüedad se abonará en la misma forma especificada para el salario base.

c) Complemento Estabilizado: Hechas las correspondientes aplicaciones del concepto de Complemento Estabilizado, al personal que venía percibiendo a la firma del Convenio Colectivo de la Empresa del año 1980-81, los Pluses de Turno Rotativo Laborable, Conducción, Mantenimiento de Vehículos y Dedicación Comercial, así como Guardias de Utilización les será de aplicación según la forma y condiciones que en dicho texto fueron pactadas.

La permanencia de dicho concepto, en la estructura retributiva queda sometida a las condiciones siguientes:

a. Este concepto mantendrá su denominación específica en la hoja de salarios del personal que lo tenga consolidado, en tanto no se den las circunstancias de absorción previstas en el punto b) (párrafo siguiente) del presente apartado.

b. Su absorción podrá ser siempre total o parcial en el salario base y/o retribución complementaria en los casos de aumento de categoría o aumento salarial por cualquier motivo, excepto los de carácter general regulados en los apartados a) y b) sobre salario base y antigüedad respectivamente, del presente artículo.

c. La cantidad que pueda existir por este concepto se abonará por 12 mensualidades.

d) Retribución complementaria: Las percepciones de carácter fijo a que puede tener derecho o puedan ser asignadas a cada trabajador a título individual, que excedan de su salario base propio, tendrán la consideración de retribución complementaria, sin que la Empresa asuma ninguna obligación de carácter colectivo respecto a la misma.

En el supuesto de existir tal retribución complementaria, podrá ser absorbida total o parcialmente en el salario base en los casos de aumento de los mismos por cambio de categoría por cualquier razón, pero no en los casos de aumento del salario base con carácter general definido en el apartado a) del presente artículo, ni tampoco en los casos de vencimientos individuales de antigüedad. La cantidad que pueda existir por este concepto se abonará en 12 mensualidades.

e) Pago de Firma de Convenio: Se mantiene con carácter general el complemento salarial, creado a partir del 1 de enero de 1990, denominado Pago de Firma de Convenio, el cual tiene carácter consolidado si bien no será computable a los efectos de las aportaciones al Plan de Pensiones de la Empresa.

La asignación de un determinado nivel salarial y profesional significará para el trabajador, el derecho a disfrutar del Pago de Firma de Convenio del nivel salarial correspondiente.

El Pago de Firma de Convenio anual individual que tenga asignado cada trabajador de acuerdo con la tabla salarial adjunta, se hará efectivo de una sola vez entre los meses de julio y agosto.

El valor del Pago de Firma de Convenio, es el regulado en la tabla salarial correspondiente.

f) Complemento de Desarrollo Profesional: Es el concepto salarial de carácter fijo, que se percibe entre el nivel salarial en que se encuentre el trabajador/a y el inmediato superior ya sea por aplicación del Programa de Desarrollo Profesional o por libre asignación de la Empresa a título individual.

Se mantiene en tanto el trabajador/a no consolide el nivel salarial superior, igualmente por aplicación del Programa de Desarrollo Profesional o libre designación de la Empresa. Tiene carácter consolidable, y de acuerdo con el Art. 1.8 del Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones forma parte del salario computable a efectos del Plan de Pensiones, es absorbible y compensable por incremento de nivel y se incrementará a futuro en igual porcentaje que los Niveles Salariales (Salario Base).

Su importe anual se percibe, al igual que el nivel salarial, entre las 12 pagas ordinarias y las 3 gratificaciones extraordinarias.

Artículo 25. Gratificaciones extraordinarias.

Las tres gratificaciones extraordinarias se abonarán de acuerdo con lo regulado en el artículo 14 de la parte común del presente convenio.

Artículo 26. Pluses.

Son pluses las cantidades que puedan asignarse a los trabajadores que ocupen determinados puestos de trabajo o ejerzan determinadas tareas, por razón de los requerimientos específicos de la función o de las circunstancias de tiempo y lugar en que ésta se desarrolle. Salvo los expresamente determinados por disposiciones legales, el establecimiento o anulación de pluses es facultad de la Empresa, previa información, consulta y diálogo con la representación de los trabajadores.

Dado que los pluses son de índole funcional, su percepción dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad para la que fueron creados, por lo que no tienen carácter consolidable, y en consecuencia, el derecho a la percepción de un plus cesará automáticamente para cada trabajador en cuanto dejen de afectar al mismo las circunstancias establecidas para su devengo.

El plus se devengará por día efectivamente trabajado. No se percibirá por tanto, en los casos de no asistencia al trabajo cualquiera que fuese la causa, con la única excepción de las vacaciones, en cuyo caso, el plus correspondiente en proporción a los días de trabajo del año en que lo haya devengado, será acumulado durante el año y satisfecho en la nómina de enero siguiente.

Los pluses que se reconocen en la actualidad son los siguientes:

a) Plus de Turno Rotativo Regular (TRR): Devengará este plus todo el personal que ocupe puestos de trabajo a desempeñar en turnos consecutivos y rotativos de mañana, tarde y noche, durante todos los días del año sean festivos o no.

El horario de trabajo del personal adscrito a turnos rotativos, será el que corresponda de acuerdo con el régimen de trabajo establecido para los mismos. En circunstancias especiales, a petición y con la conformidad de todos los afectados, el mando podrá autorizar sin que signifique dejación de derecho alguno, alteraciones particulares en el régimen de rotación del personal pero debiéndose restablecer el régimen normal de turno cuando cesen las citadas condiciones de excepcionalidad o las exigencias del servicio así lo requieran.

La Empresa, en uso de la facultad de organización del trabajo, podrá, en casos excepcionales, acomodar la consecutividad de los turnos a las necesidades temporales del servicio, e incluso suspenderlos en los períodos que sea preciso, si bien en estos casos continuará teniendo derecho el trabajador a la percepción del plus en tanto se mantenga su vinculación al mismo puesto de trabajo.

Cualquiera que sea el nivel salarial del empleado, este plus se devengará por día trabajado y su cuantía será la señalada en la tabla salarial correspondiente, la cual incluye la compensación por aquellas posibles fiestas que puedan concederse esporádicamente por circunstancias especiales, así como la eventual indemnización a que pudiera haber lugar en los casos de imposibilidad de disfrutar el período de descanso previsto en los casos de trabajo en jornada continuada.

Al personal sujeto a este plus le será de aplicación lo previsto en la regulación anexa, específica del TRR.

b) Plus de nocturnidad: Cualquiera que sea el nivel salarial del empleado, este plus se devengará por día efectivo trabajado y su cuantía será la señalada en la tabla salarial correspondiente.

Dicho plus lo percibirán aquellos empleados que su jornada habitual de trabajo la desarrollen durante el período comprendido entre las 22 horas y las 06 horas y se devengará por hora efectivamente trabajada.

Cuando por necesidades del servicio deban realizarse horas extraordinarias durante el período comprendido entre las 22 h. y las 06 h., las mismas se retribuirán de acuerdo con los valores pactados en la tabla salarial adjunta y con el recargo que en la misma se indica.

c) Plus de Turno Parcial Simple (TPS) o Alternancia: El Plus de TPS o Alternancia lo percibirá el personal de Mantenimiento con acuerdo suscrito de régimen de jornada de trabajo de alternancias de mañana y tarde.

El Plus de TPS o Alternancia podrá ser percibido por todo el personal con régimen de jornada de alternancia, y se devengará por día efectivamente trabajado en dicho régimen, siendo su valor el regulado en la tabla salarial correspondiente.

d) Plus de Disponibilidad: El Plus de Disponibilidad lo percibirá el personal que a continuación se define.

Tendrá derecho a este plus, el personal que tras su designación por la Dirección y aceptación por el interesado, quede en situación de disponibilidad para cubrir puestos de trabajo a Turno Rotativo Regular, con motivo de absentismo de cualquier clase, no cubierto por el propio personal a TRR en situación de sobrante, y como refuerzo de los equipos titulares en día festivo por situación de emergencia. Asimismo, tendrá derecho a este plus aquél personal que sea designado para cubrir otros puestos de trabajo de atención de urgencias.

La cobertura de un puesto de trabajo a TRR originará la percepción del Plus de TRR no devengándose, en este caso, el Plus de Alternancia.

El valor del Plus de Disponibilidad, que se devengará por día efectivamente trabajado, es el regulado en la tabla salarial correspondiente.

e) Plus de Retén: Devengará este plus el personal que esté o sea adscrito por la Dirección al sistema de retén. Los retenes se efectuarán en días laborables, en sábados y/o domingos/ festivos, teniendo un valor distinto según caso.

Dado que la función principal del retén es la rápida actuación ante situaciones de seguridad de personas e instalaciones propias o de terceros, y para garantizar la continuidad del suministro en situación de urgencia, siniestro o accidente, dicho sistema implica al personal la obligación de ser localizable (mediante los medios técnicos que la Empresa ponga a su disposición) en condiciones que aseguren su llegada al centro de trabajo, en un tiempo inferior a 30 minutos después del aviso.

Se entiende por día laborable el día de prestación efectiva de trabajo, de acuerdo con el calendario establecido al efecto en el centro de trabajo correspondiente. Se entiende por día no laborable el día en que no hay prestación efectiva de trabajo, de acuerdo con el calendario establecido al efecto.

El importe retribuye la situación efectiva de retén, por lo que no será absorbible por las cantidades que puedan devengarse como Horas Extraordinarias motivadas por actuación directa en situación de retén. Su importe es el regulado en la tabla salarial correspondiente.

Artículo 27. *Trabajo fuera de jornada a precio convenido.*

Sin contenido.

Artículo 28. *Horas extraordinarias.*

Ambas representaciones conscientes de la necesidad de disminuir el número de horas extraordinarias en favor de una política general de creación de empleo y teniendo en cuenta el carácter del servicio público que la Empresa presta dentro de su finalidad social, establecen los siguientes principios en materia de Horas Extraordinarias:

a) Los valores que regirán para retribuir las Horas Extraordinarias, serán los pactados en la tabla salarial adjunta, tomando para ello como base de referencia el valor hora ordinaria fijado como módulo en dicha tabla para cada Grupo salarial, e incrementándolo en un 75 por 100 a los efectos de obtener el valor retributivo de la Hora Extraordinaria.

b) Se consideran Horas Extraordinarias de obligado cumplimiento:

b.1 Las Horas Extraordinarias de Fuerza Mayor, entendiéndose por tales las realizadas fuera del horario habitual, en las que se efectúen tareas de atención de urgencias por:

Actuaciones de emergencia por excesos de presión, entrada de agua, cortes de suministro, etc., en las redes de transporte y distribución y elementos auxiliares de las mismas, que no puedan ser atendidas por los equipos que se encuentran prestando servicio.

Reparación o previsión de siniestros, accidentes o averías que pongan en riesgo la seguridad de las personas o de las instalaciones, o que originen perturbaciones o determinen un corte de suministro que no pueda ser atendido por los equipos titulares, ya sea por dotación o porque que se encuentren prestando servicio.

b.2 Las Horas Extraordinarias motivadas por:

Período punta de la producción.

Trabajos extraordinarios de mantenimiento en instalaciones.

Atención a clientes que presten servicios públicos o de primera necesidad (hospitales, etc.), por problemas de suministro, cuando no puedan atenderse por los trabajadores que se encuentren en servicio.

También será de obligado cumplimiento las necesarias para finalizar trabajos programados cuya interrupción no sea posible sin causar perjuicios importantes.

c) La Empresa informará a la representación legal de los Trabajadores sobre el número de Horas Extraordinarias realizadas, así como la calificación de las mismas, de acuerdo con la legislación vigente.

d) En cualquier caso y por acuerdo de la Empresa con el interesado, se podrán compensar las Horas Extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de su retribución monetaria.

e) En todos los casos será preceptivo, antes de realizar las Horas Extraordinarias, que las mismas hayan sido expresamente autorizadas por la línea de mando correspondiente.

Quedan sujetas las Horas Extraordinarias realizadas a la cotización que en cada momento se fije para las mismas.

Artículo 29. *Dietas.*

a) Dieta por desayuno: Se tendrá derecho a ella cuando la entrada al trabajo, en jornada de mañana, tenga lugar dos o más horas antes de lo normal, o cuando la jornada de noche se prolongue dos o más horas de la normal de salida, con la salvedad prevista en el párrafo 2.º de la dieta de comida.

b) Dieta por comida: Se tendrá derecho a ella cuando el tiempo al servicio de la Empresa se prolongue dos o más horas después de lo establecido. También se devengará cuando por necesidades del servicio en los casos de jornada continuada, sólo se concede una hora para comer a partir del momento de finalización de la jornada normal de mañana y antes del inicio de la extraordinaria de tarde. Asimismo se devengará cuando se inicie la jornada cuatro o más horas antes de la normal de entrada.

También se percibirá la dieta de comida, cuando por emergencias o por no haberse realizado la sustitución por el turno entrante, deba trabajarse la jornada de mañana, después de haber realizado el turno de noche como jornada normal de trabajo.

El devengo de la Dieta Comida es incompatible con el devengo de la Compensación Comidas o del Vale Comida.

c) Dieta por cena: Se tendrá derecho a ella cuando el tiempo al servicio de la Empresa se prolongue hasta después de las 22 horas, siempre que la jornada normal de tarde no concluya normalmente entre las 21 y 22 horas, en cuyo caso se devengará dieta solamente si dicha jornada se prolonga dos o más horas. También se devengará cuando se inicie la jornada de noche cuatro o más horas antes de la normal de entrada. En el supuesto de que se efectúen horas extraordinarias, para devengar dieta

de cena será condición indispensable haber iniciado el trabajo antes de las 18 horas y que se prolongue hasta después de las 21 horas.

Las dietas reguladas anteriormente quedan establecidas en los importes que constan en la tabla salarial correspondiente.

Por otra parte, en los casos de desplazamiento con pernocta regulados en la Norma interior 81/6 2.1, la compensación «Otros Gastos» que no requiere justificación queda establecida en las cuantías asimismo señaladas en la tabla salarial correspondiente.

Artículo 30. *Cotización a la Seguridad Social.*

Sin contenido.

Artículo 31. *Régimen de ascensos de categoría.*

Sin contenido.

Artículo 32. *Normativas para los concursos-oposición.*

Sin contenido.

Artículo 33. *Porcentaje de plantilla.*

Sin contenido.

Artículo 34. *Cambio de funciones.*

Sin contenido.

Artículo 35. *Promoción.*

Sin contenido.

Artículo 36. *Formación profesional.*

Sin contenido.

Artículo 37. *Comisión de Formación y Promoción.*

Sin contenido.

Artículo 38. *Ámbito de las condiciones aplicables sobre previsión social.*

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones.

Artículo 39. *Personal jubilado y pensionista a 12 de marzo de 1996.*

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones.

Artículo 40. *Ayuda pensionistas y garantías complemento de pensión.*

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones.

Artículo 41. *Colectivo A.*

Sin contenido.

Artículo 42. *Colectivo B.*

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones.

Artículo 43. *Colectivo C.*

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones.

Artículo 44. *Colectivo D.*

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones.

Artículo 45. *Compensación por la jubilación anticipada voluntaria.*

Para los trabajadores del colectivo B referido en el Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones que, por edad, antigüedad y cotizaciones a la Seguridad Social, hubieran podido, según el Convenio Colectivo 1987-90, acceder a la jubilación anticipada entre 60 y 65 años con derecho a complemento a cargo de la Empresa, ésta les costeará, a través

de un seguro colectivo de vida del que será directamente tomadora, la cobertura de una prestación por jubilación anticipada, compatible con la percepción de la prestación por jubilación que les corresponda del Plan de Pensiones, de acuerdo con las siguientes reglas:

Se incluirán en el seguro los trabajadores en activo de este colectivo que, conforme al Convenio Colectivo 1987-90, hubieran podido llegar a cumplir las condiciones para la jubilación anticipada entre los 60 y los 65 años con derecho a complemento de Empresa.

De acuerdo con la legislación vigente, la Empresa se compromete a no imputar fiscalmente a los asegurados las primas del seguro hasta el momento en que, en su caso, se cumplan las condiciones de percepción y efectivamente se perciban las prestaciones aseguradas. Igualmente se compromete al establecimiento del trámite de información previa a los Representantes de los Trabajadores al objeto de que éstos puedan conocer la correcta cobertura de las obligaciones contraídas por la empresa.

En consecuencia, para causar derecho a la prestación asegurada será necesario hacer efectiva la jubilación en la Empresa, una vez reunidas las referidas condiciones para la jubilación anticipada, antes de cumplir los 65 años de edad.

En el caso de que el trabajador cause baja en la Empresa antes de alcanzar la edad mínima necesaria para causar derecho a la prestación asegurada por jubilación anticipada, tendrá derecho al valor de rescate que en ese momento le corresponda según la póliza de seguro colectivo de vida contratada para esta contingencia, exceptuándose los casos de baja voluntaria, despido disciplinario declarado procedente por el órgano jurisdiccional competente, fallecimiento o invalidez permanente del trabajador, en los que no se generará derecho alguno.

La prestación asegurada por jubilación anticipada estará integrada por los siguientes conceptos:

1) Una renta vitalicia constante y no reversible por la cuantía que en la pensión de la Seguridad Social deje de percibir el trabajador por motivo de su anticipación de la jubilación.

2) Una renta temporal hasta que el trabajador cumpla los 65 años consistente en:

Las aportaciones corrientes de ahorro al Fondo de Capitalización que le hubiera efectuado el Promotor en su condición de partícipe del Plan de Pensiones si hubiera permanecido en activo en dicho Plan hasta los 65 años. Dichas aportaciones se calcularán sobre la base del salario computable a efectos de Plan vigente en el momento de hacer efectiva la jubilación anticipada.

Las aportaciones del coste del seguro de vida anual que le hubiera efectuado el Promotor en su condición de partícipe del mencionado Plan de Pensiones para la contingencia de fallecimiento si hubiera permanecido en activo en dicho Plan hasta los 65 años. El capital asegurado durante este período será igual al último que tenía vigente en el Plan de Pensiones para la citada contingencia en el momento de causar baja por jubilación anticipada.

3) Una renta temporal, a percibir desde el momento de ejercitar la jubilación anticipada hasta que el trabajador cumpla los 65 años, cuyo importe anual sea equivalente al importe anual de la renta vitalicia que, conforme a las bases del seguro, pudiera haberse constituido para el mismo trabajador con la cuantía de sus derechos consolidados en el referido momento de ejercitar la jubilación anticipada. El importe de esta renta no podrá exceder de la diferencia, en el momento de la jubilación anticipada, entre el salario computable que tuviera el trabajador en el Plan de Pensiones referido en la Sección anterior del presente Convenio y la suma de la pensión por jubilación que le señale la Seguridad Social más el importe de la renta vitalicia que perciba conforme al anterior número 1) del presente artículo.

Las cantidades referidas se percibirán por el causante de la prestación en su forma de rentas. No obstante lo anterior, para supuestos debidamente justificados de posterior necesidad sobrevenida del percceptor de las rentas, se establecerá en el seguro de rentas la posibilidad de percepción de una sola vez de un valor de rescate en sustitución de dichas rentas.

Artículo 46. *Situación del personal jubilado y pensionista.*

Sin contenido.

Artículo 47. *Situación del personal comprendido en el colectivo A.*

Sin contenido.

Artículo 48. *Situación del personal comprendido en el colectivo B.*

Sin contenido.

Artículo 48 bis. *Situación del personal comprendido en el colectivo C.*

Sin contenido

Disposición adicional a las secciones 1.ª a 5.ª del presente capítulo VI.

Sin contenido

Artículo 49. *Servicio militar.*

Sin contenido

Artículo 50. *Remuneración en casos especiales.*

En el caso de baja con parte oficial por incapacidad laboral o accidente de trabajo, la Empresa completará las percepciones establecidas en los vigentes regímenes de Seguridad Social, hasta alcanzar el 100 por 100 del salario base, antigüedad, retribución complementaria, prima congelada y complemento estabilizado, que corresponda al trabajador afectado.

Si en algún momento se modificase el régimen de subsidio por maternidad en perjuicio de la trabajadora, la empresa complementaría las diferencias oportunas hasta alcanzar el 100% de los conceptos retributivos señalados en el párrafo anterior.

Artículo 51. *Excedencia.*

Sin perjuicio de las excedencias reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, todo empleado con una antigüedad en la Empresa al menos de dos años, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria especial por un período máximo de cinco años.

Dicha situación se reconocerá para terminación o ampliación de estudios o por causas familiares y en ningún caso la misma será compatible para ejercer actividades relacionadas con las actividades propias de la Compañía.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria especial el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

El tiempo de excedencia voluntaria especial no será computable a ningún efecto y la petición de reingreso habrá de formularse con la antelación mínima que a continuación se detalla antes de finalizar la misma, y el reingreso como máximo se producirá en el tiempo que se indica, asignándose al empleado la primera plaza que exista de su categoría o de otra inferior si así le conviniese.

Preaviso antes de la finalización	Período máximo
3 meses	6 meses
2 meses	8 meses
1 mes	10 meses

Artículo 52. *Diligencia profesional.*

Es política de la Empresa la defensa del buen hacer y diligencia del personal a su servicio en el desempeño de sus funciones.

De acuerdo con tales principios, salvo que dichas circunstancias notoriamente no concurren, la Empresa asumirá la defensa de sus empleados en los procedimientos civiles y penales que pudieran incoarse contra ellos por hechos realizados dentro de la jornada laboral y en el lícito ejercicio de las funciones que les estén encomendadas, asegurando la cobertura de las indemnizaciones pecuniarias y las fianzas de carácter civil o penal que pudieran corresponder.

De no concurrir dichas circunstancias la Empresa se reserva el ejercicio de las acciones legales que en cada caso correspondan.

Artículo 53. *Permisos por nacimiento, adopción y lactancia.*

Sin contenido

Artículo 54. *Fondo social.*

1. Regulación existente entre el 1 de enero de 2004 y 31 de diciembre de 2006, ambos inclusive:

La dotación del Fondo Social para cada año se establece en la tabla salarial correspondiente.

Los criterios de distribución de las diferentes actividades sociales, culturales o recreativas que componen el Fondo Social, se efectuarán de acuerdo con la administración realizada de conformidad con el Convenio Colectivo de 1985-86.

La modificación de los Reglamentos para cada actividad social, cultural, o recreativa se establecerán de común acuerdo con la Dirección de la Empresa.

La Comisión de Gestión, deberá presentar a la Dirección un presupuesto acorde con la dotación asignada, periodificada de acuerdo con las previsiones de gasto, al objeto de poder retirar de Tesorería, con la firma del representante del personal designado para tal fin y el de la Empresa, la cantidad que corresponda al período de liquidación de acuerdo con la previsión realizada.

2. Regulación a partir del 31 de diciembre de 2006:

A partir del 31 de diciembre de 2006, se modifica la regulación del Fondo Social de Cataluña, que queda sustituido por un Complemento Personal, denominado «Pago Fondo Social», no absorbible ni pensionable, cuyo importe será el resultante de dividir la dotación anual del Fondo Social de Cataluña valores 2006, entre el número de personal a convenio de ese ámbito a 31 de diciembre de 2006.

A partir del 31 de diciembre de 2006, el citado complemento se abonará individualmente al personal a convenio, en la nómina correspondiente al mes de agosto de cada año.»

Artículo 55. *Seguro de vida colectivo.*

Se estará a lo dispuesto en el apartado a) del punto 3.º del acuerdo de 17 de diciembre de 1996, suscrito entre la representación de la Dirección de la Empresa y las representaciones sociales conjuntas de Madrid y Barcelona.

Artículo 56. *Suministro de gas.*

Los empleados que tengan suministro de gas continuarán disfrutando del precio actual de 0,0015 euros metro cúbico de gas de 4.200 Kcal. o su equivalencia cuando el gas suministrado sea de diferente poder calorífico.

Artículo 57. *Créditos viviendas.*

Estos créditos tienen como finalidad ayudar al personal fijo en la Empresa a afrontar los gastos de adquisición de su primera vivienda y, en consecuencia, no podrán ser destinados a la adquisición de segunda residencia. Asimismo, también podrán tener la finalidad de rehabilitación o reparación de daños ocasionados por siniestro grave.

Se fijan en 12 el número máximo de este tipo de créditos, para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, y la contribución de la Empresa será de 2 puntos sobre un máximo de 18.030,36€, por cada crédito.

La adjudicación de dichos créditos correrá a cargo de la Comisión del FAE., por una sola vez a cada trabajador que lo solicite, con justificación documental que acredite dicha solicitud. A partir del 31 de diciembre de 2006 la adjudicación de dichos créditos correrá a cargo de la Comisión de Gestión.

Artículo 58. *Conducción de vehículos.*

Por aplicación del artículo 26 d) del Convenio Colectivo 1980-81, todo el personal que venía percibiendo el plus de conducción, vendrá obligado en lo sucesivo a conducir vehículos de motor de la Compañía, haciendo uso correcto de los mismos, pudiendo ser relevado de dicha obligación solamente en el caso de retirada de carné de conducir por la Autoridad competente o cuando por prescripción médica resulte razonablemente probada la incapacidad para la realización de tal cometido, todo ello mientras subsistan las causas que hayan motivado la suspensión de la obligación.

Artículo 59. *Anticipos.*

Todo el personal podrá solicitar un anticipo por importe máximo de tres mensualidades de su salario base, reintegrable en el período máximo de 12 meses, mediante retención en todas las pagas ordinarias, extraordinarias y de beneficios, por iguales cantidades, hasta la total amortización del mismo.

El trabajador que hubiese solicitado un anticipo, no podrá proceder a una nueva solicitud, hasta la total devolución del anticipo en curso. Asimismo, en el supuesto de que por no existir remanente una solicitud tuviese que estar temporalmente en «lista de espera», tendrá preferencia la solicitud de un empleado que no hubiese solicitado anticipo alguno con anterioridad, sobre la de un empleado que sí hubiese solicitado algún anticipo anteriormente.

A estos efectos, se estable un fondo máximo de 240.404,84€, que en ningún caso, podrá ser sobrepasado.

Artículo 60. *Comité de Seguridad y Salud Laboral.*

Sin contenido

Artículo 61. *Representación y ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores en la empresa.*

Sin contenido

Artículo 62. *Comité Intercentros.*

Sin contenido

Artículo 63. *Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

Sin contenido

Artículo 64. *Secciones sindicales.*

Sin contenido

Artículo 65. *Garantías sindicales.*

Sin contenido

Artículo 66. *Derecho de asamblea.*

Sin contenido

Artículo 67. *Revisión salarial.*

Sin contenido

Artículo 68. *Indemnización por retirada del permiso de conducir.*

Se establece la indemnización por los posibles perjuicios que pudieran causarse por una eventual retirada del carné de conducir, cuando como consecuencia directa del desarrollo del trabajo habitual un empleado venga obligado por su función a conducir vehículos de la Empresa o de su propiedad, durante la jornada laboral.

Dicha indemnización sólo se abonará en los casos que la retirada del carné de conducir sea producida por:

a) Sentencia judicial firme, recaída a consecuencia de accidente de circulación originado exclusivamente por imprudencia, culpa o negligencia del asegurado.

b) Por decisión gubernativa.

No será de aplicación dicha indemnización cuando la retirada del permiso de conducción sea a causa de conducir bajo la influencia de bebidas alcohólicas o estupefacientes, o aquellas cuya retirada de carné se haya efectuado por una infracción en la que se haya producido un abandono de víctima.

Tampoco se abonará dicha indemnización cuando el empleado estuviera percibiendo la misma, y quebrantase dicha orden de retirada y fuera de nuevo sancionado con mayor tiempo de privación del permiso de conducir. En este último caso, el empleado solamente percibirá la indemnización correspondiente al tiempo de la primera sanción, y con los límites establecidos en el último párrafo.

No se abonará dicha indemnización cuando la privación del permiso de conducción fuera consecuencia de una acción derivada fuera de la jornada laboral y en el uso y ejercicio directo de la utilización particular de dicho permiso de conducción.

La cuantía de la indemnización mensual se indica para cada año en la tabla salarial correspondiente.

Dicha indemnización sólo se abonará durante el período máximo de 12 meses, cuyo conjunto de inicio será a partir de la fecha de aplicación de la sentencia o decisión gubernativa.

Artículo 69. *Interpretación.*

Sin contenido

Artículo 70. *Modificación de las condiciones de trabajo.*

Para que la Empresa pueda imponer modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, habrá de dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 25 de la parte común del presente Convenio.

TABLAS SALARIALES AMBITO CATALUÑA.
Valores 2004 - Euros brutos año

NIVEL	GRUPOS PROFESIONALES			PAGO DE FIRMA (2)	HORAS EXTRAORDINARIAS (3)		Euros
	SALARIO BASE (1)				Base 100	Valor H.E.	
	Operario	Administrativo	Comercial	Técnico			
1A		39.786		39.786	12,17	21,31	9,33
1		35.953		35.953	12,17	21,31	21,60
2		32.469	32.469	32.469	9,57	16,76	6,44
2B		30.030	30.030	30.030	8,64	15,12	3,23
3	27.591	27.591	27.591	27.591	7,94	13,89	3,49
4	25.222	25.222	25.222	25.222	7,19	12,59	13,37
5	23.689	23.689	23.689	23.689	6,38	11,16	12,57
6	22.644	22.644	22.644	22.644	6,03	10,57	12,54
7	21.529	21.529	21.529	21.529	5,46	9,56	
8	20.414	20.414	20.414	20.414	4,95	8,66	
8B	19.112	19.112	19.112	19.112	4,78	8,37	
9	17.809	17.809	17.809	17.809	4,46	7,80	
10	16.440	16.440			4,11	7,20	
11	15.413	15.413			3,86	6,75	
12	14.385	14.385			3,60	6,30	

Por día efectivo:		Euros
Compensación Comidas		9,33
Plus T.R.R.		21,60
Plus TPS o Alternancias		6,44
Plus Disponibilidad		3,23
Dietas:		
* Desayuno		3,49
* Comida / Cena		13,37
Plus de nocturnidad		12,57
(Compensación Otros Gastos		12,54
Por Km.:		Euros
Compensación Mayor Gasto		0,35
Por hora:		Euros
Plus Retén:		1,62
* Laborables		2,59
* No laborables		
Mensuales:		Euros
Retirada de Carnet		61,49
Anuales:		Euros
Antigüedad (trienio)		312,15
Antigüedad (trienio) personal exEnagás		441,55
Ayuda Pensionistas		2.784,49
Garantía de Mínimos:		
* Jubilación / Invalidez		7.707,96
* Viudedad / Orfandad		6.166,38
Fondo Social		428.238,42

- Los tres niveles inferiores de cada Grupo conforman el respectivo Subgrupo de Entrada

- El nivel inmediatamente superior a los que conforman el Subgrupo de Entrada, conforma el respectivo Subgrupo Básico.

- Los niveles superiores al nivel que conforma el Nivel Básico, conforman los respectivos niveles de Desarrollo.

(1) 12 Mensualidades + 3 Gratificaciones Extraordinarias.

(2) Los importes indicados para cada año y nivel representan el 1,65% del Salario Base, más la cantidad de 246,41 euros, que tiene carácter consolidable pero no actualizable.

(3) - Las horas extraordinarias trabajadas durante el período comprendido entre las 22h. y las 06h., se abonarán con los valores pactados sumándose a dicha cantidad el importe de 1/8 del valor del plus de nocturnidad, por hora efectivamente trabajada.

Si el número de horas extraordinarias trabajadas durante el período señalado anteriormente superase el número de 5 (cinco), el plus de nocturnidad se percibirá en su totalidad, quedando sin efecto la proporción regulada en el párrafo anterior.

El valor de la hora extraordinaria es igual al 175% de la Base 100.

Las Horas Extraordinarias de Fuerza Mayor que se realicen en sábado, domingo o festivo serán abonadas incrementando el valor de la hora extraordinaria, regulado en las presentes tablas, con un coeficiente de 1,75.

NIVEL	GRUPOS PROFESIONALES			PAGO DE FIRMA (2)	HORAS EXTRAORDINARIAS (3)		Euros
	SALARIO BASE (1)				Base 100	Valor H.E.	
	Operario	Administrativo	Comercial	Técnico			
1A		40.741		40.741	12,46	21,82	9,80
1		36.816		36.816	12,46	21,82	7,30
2		33.248		33.248	9,8	17,16	22,68
2B		30.751	33.248	30.751	8,85	15,48	6,76
3	28.253	28.253	28.253	28.253	8,13	14,22	3,31
4	25.827	25.827	25.827	25.827	7,36	12,89	
5	24.258	24.258	24.258	24.258	6,53	11,43	3,57
6	23.187	23.187	23.187	23.187	6,17	10,82	13,69
7	22.046	22.046	22.046	22.046	5,59	9,79	12,87
8	20.904	20.904	20.904	20.904	5,07	8,87	12,84
8B	19.571	19.571	19.571	19.571	4,89	8,57	
9	18.236	18.236	18.236	18.236	4,57	7,99	
10	16.835	16.835	16.835	16.835	4,21	7,37	
11	15.783	15.783	15.783	15.783	3,95	6,91	
12	14.730	14.730	14.730	14.730	3,69	6,45	

Por día efectivo:		Euros
Compensación Comidas		9,80
Vale Comida (con efectos del día 1 de mayo 2005)		7,30
Plus T.R.R.		22,68
Plus TPS o Altermancias		6,76
Plus Disponibilidad		3,31
Dietas:		
* Desayuno		3,57
* Comida / Cena		13,69
Plus de nocturnidad		12,87
Compensación Otros Gastos		12,84
Por Km.:		Euros
Compensación Mayor Gasto		0,36
Por hora:		Euros
Plus Retén:		1,66
* Laborables		2,65
* No laborables		
Mensuales:		Euros
Retirada de Carnet		62,97
Anuales:		Euros
Antigüedad (trienio)		318,40
Antigüedad (trienio) personal ex Enagás		441,55
Ayuda Pensionistas		2.851,32
Garantía de Mínimos:		
* Jubilación / Invalidez		7.892,95
* Viudedad / Orfandad		6.314,37
Fondo Social		438.516,14

- Los tres niveles inferiores de cada Grupo conforman el respectivo Subgrupo de Entrada

- El nivel inmediatamente superior a los que conforman el Subgrupo de Entrada, conforma el respectivo Subgrupo Básico.

- Los niveles superiores al nivel que conforma el Nivel Básico, conforman los respectivos niveles de Desarrollo.

(1) 12 Mensualidades + 3 Gratificaciones Extraordinarias.

(2) Los importes indicados para cada año y nivel representan el 1,65% del Salario Base, más la cantidad de 246,41 euros, que tiene carácter consolidable pero no actualizable.

(3) - Las horas extraordinarias trabajadas durante el período comprendido entre las 22h. y las 06h., se abonarán con los valores pactados sumándose a dicha cantidad el importe de 1/8 del valor del plus de nocturnidad, por hora efectivamente trabajada. Si el número de horas extraordinarias trabajadas durante el período señalado anteriormente superase el número de 5 (cinco), el plus de nocturnidad se percibirá en su totalidad, quedando sin efecto la proporción regulada en el párrafo anterior. El valor de la hora extraordinaria es igual al 175% de la Base 100.

Las Horas Extraordinarias de Fuerza Mayor que se realicen en sábado, domingo o festivo serán abonadas incrementando el valor de la hora extraordinaria, regulado en las presentes tablas, con un coeficiente de 1,75.

ANEXO

Turno rotativo regular

(Ref. al Art. 26 apartado a. del Anexo I)

Primero: Todo empleado adscrito al régimen de trabajo de turno rotativo regular podrá solicitar la salida de dicho régimen de trabajo, cuando concurren en el mismo circunstancias de salud que imposibiliten objetivamente al empleado desarrollar sus cometidos profesionales en su puesto de trabajo y en el régimen de trabajo requerido.

Dicha solicitud deberá cursarse a la Comisión Paritaria que al efecto se establecerá, compuesta por 3 representantes de los trabajadores que serán designados por la representación legalmente elegida, 3 representantes designados por la Dirección de la Empresa y actuando todos ellos con voz y voto, asimismo será miembro de dicha Comisión con voz, pero sin voto, un Médico del Servicio Médico de la Empresa que tendrá como misión informar a la citada Comisión de las circunstancias que concurren en el empleado, al objeto de que pueda tomarse la decisión correspondiente.

En el supuesto de que dicha Comisión no alcanzase el acuerdo absoluto, ésta requerirá el diagnóstico y dictamen correspondiente al Centro de Seguridad e Higiene de Barcelona, o Sevilla, según corresponda en cada caso, al objeto de que después del preceptivo examen médico y contraste con las exigencias del puesto de trabajo, proceda al correspondiente dictamen.

En el supuesto de que el empleado no aceptase el acuerdo absoluto de la Comisión Paritaria, por mediación de la misma el interesado podrá recurrir al diagnóstico y dictamen del Centro de Seguridad e Higiene remitiéndose a dicho organismo las correspondientes actuaciones.

Una vez emitido por dicho Centro el dictamen, en virtud del mismo, la Comisión procederá a dictar la correspondiente resolución.

En el supuesto de que el dictamen de dicho Centro considerase que no existen motivos suficientes para que el empleado solicitante dejase de prestar sus servicios en dicho régimen de trabajo, se comunicará al empleado y se sobreseerá la petición.

En los casos en que la resolución de la Comisión, bien sea en su primera fase o como consecuencia del dictamen emitido por el Centro de Seguridad e Higiene, fuese favorable a la solicitud del empleado, este tendrá derecho a:

Dejar de prestar sus servicios en régimen de turno rotativo regular y en consecuencia a cambiar de funciones.

Percibir el valor del plus de turno rotativo regular en la cuantía que resulte por aplicación de la fórmula y circunstancia personal que más adelante se detalla, recogiendo dicho concepto en el recibo de salarios como Complemento Estabilizado, a título individual y al mismo le serán de aplicación, a todos los efectos, los preceptos regulados en el presente Convenio para dicho concepto.

Circunstancias Personales:

Hasta 10 años de antigüedad en trabajo a turno rotativo regular, 50%.

Más de 10 años de antigüedad en trabajo a turno rotativo regular, 75%.

Formula:

$$(VPTRR \times 245) \times CP: 12 = \text{valor mensual}$$

VPTRR= Valor del plus de turno rotativo regular en el momento de aprobarse la solicitud.

245= Días de trabajo anual efectivo en turno rotativo regular, incluidas vacaciones.

CP= Coeficiente en función de antigüedad:

Hasta 10/años: 0,50.

Más de 10/años: 0,75.

12= Número de meses.

Cuando se observen en un empleado circunstancias objetivas como las previstas en el presente pacto, la solicitud a la Comisión podrá ser presentada, también a iniciativa de la representación de la Empresa.

Segundo: Cuando por necesidades de organización sea preciso reconsiderar el actual régimen de trabajo a turno rotativo regular, en uno o varios puestos de trabajo en condiciones de homogeneidad, bien sea por cambio tecnológico o evolución de necesidades de los mismos, se actuará de acuerdo con lo siguiente:

En primer lugar se desarrollarán por la Compañía aquellas acciones de formación necesarias que permitan el acoplamiento y adaptación del personal afectado a las nuevas necesidades tecnológicas o de organización, al objeto de que el personal afectado pueda seguir desarrollando su cometido profesional en condiciones similares dentro del régimen de trabajo contemplado. En base al principio de reciprocidad del pacto que se sus-

cribe, el personal acepta seguir con el máximo interés todas las acciones de formación y sus efectos consecuentes, descritos anteriormente.

En el supuesto de que el personal afectado, concurren circunstancias que no permitan asimilar las acciones descritas en el párrafo anterior o no sea posible adecuar a dicho personal en puestos de trabajo a turno rotativo regular acorde con sus características profesionales o similares, dicho personal dejará de prestar sus servicios en dicho régimen de trabajo, y al mismo le serán de aplicación las condiciones económicas previstas y reguladas en el pacto 1.º En cualquier caso y como consecuencia de este pacto, se garantiza al personal afectado un puesto de trabajo en la Compañía.

Tercero: Cuando un empleado acredite 20 ó más años de trabajo en régimen de turno rotativo regular, podrá solicitar a la Comisión prevista en el pacto 1.º, la salida del turno de trabajo que se contempla.

Al objeto de poder atender las peticiones del personal y las necesidades de organización de la Empresa, y básicamente el poder adecuar a dicho personal en un nuevo puesto de trabajo, toda solicitud resuelta favorablemente por la Comisión será efectiva en el plazo de 6 meses, con la excepción de no existir un puesto de trabajo de igual o similar contenido funcional en la misma localidad, en cuyo caso el plazo podrá ser prorrogado hasta existir una vacante de dichas características, o alternativamente a opción del interesado, este podrá ser asignado a un puesto de trabajo de las mismas condiciones en la localidad más próxima a la de procedencia. Todo ello, salvo en los casos que a continuación se indican:

Dado que no existe obligatoriedad de acogerse a lo previsto en el párrafo 1.º del presente pacto, y al objeto de evitar situaciones que pudieran dificultar la buena marcha de la organización, ambas representaciones establecen que por dicho motivo sólo podrán producirse anualmente un número máximo de salidas equivalente al 15% de empleados adscritos a dicho régimen de trabajo. Esta condición se refiere a cada puesto de características homogéneas.

Con el fin de no perjudicar a ningún empleado en sus expectativas, las solicitudes por el motivo regulado en el presente apartado, se administrarán por riguroso orden de petición.

Los efectos económicos que corresponderán serán los que a continuación se indican, de acuerdo con la fórmula que más adelante se detalla y a los mismos se les aplicará el porcentaje decreciente correspondiente.

1.º año: Al momento de salir del turno y durante los 12 meses siguientes:

$$(VPTRR \times 245) \times 0,60: 12 = \text{VALOR MENSUAL 1.º año (VM)}$$

2.º año: A partir del mes 13 y hasta el mes 24 de la salida del turno la cantidad a devengar será la resultante de

$$\frac{VM \times 2}{3} = \text{valor mensual 2.º año}$$

3.º año: A partir del mes 25 y hasta el mes 36 de la salida del turno la cantidad a devengar será la resultante de:

$$\frac{VM}{3} = \text{valor mensual 3.º año}$$

4.º año: A partir del mes 37 no se percibirá cantidad alguna por dicho concepto.

VPTRR = Valor del plus de turno rotativo regular en el momento de acogerse a la opción prevista en este apartado.

245 = Días de trabajo anual efectivo en turno rotativo regular incluidas vacaciones.

0,60 = 60% del valor del plus de turno.

12 = Número de meses.

VM = Valor resultante mensual para el 1.º año.

La cantidad resultante en cada momento se recogerá a título individual en el recibo de salarios como Compensación Transitoria Decreciente, y al mismo le serán de aplicación a todos los efectos los preceptos regulados en el presente Convenio para el concepto definido en el artículo 24 c) del Anexo I.

Cuarto: Cuando en un empleado a turno rotativo regular concurren circunstancias de carácter personal no incluidas en los apartados anteriores, podrá solicitar a través de su línea de mando la posibilidad de cambio de puesto de trabajo no sujeto a este régimen horario pero de igual o similar contenido funcional. Todo ello en la misma equidad y tratamiento

homogéneo que debe tener la Dirección en circunstancias de similitud con todos los empleados de la Empresa.

Quinto: En base y como consecuencia de las mejoras pactadas en el conjunto de los acuerdos generales que se suscriben, se establece que a partir de la fecha, en cualquier anuncio de plaza de un puesto de trabajo en régimen de turno rotativo regular, al margen de las pruebas teórico-prácticas que en el mismo se exijan, deberá superarse también el correspondiente examen médico.

ANEXO II

Artículos y anexos de aplicación exclusiva en ámbito Madrid

Artículo 1. *Objeto.*

Sin contenido.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Sin contenido.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Sin contenido.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

Sin contenido.

Artículo 5. *Tramitación del Convenio.*

Sin contenido.

Artículo 6. *Sustitución de condiciones.*

Sin contenido.

Organización del trabajo

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

1. La organización, control y dirección del trabajo, de acuerdo con lo establecido en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

En tal sentido, establecerá la estructura organizativa más adecuada que se manifiesta mediante el organigrama, como representación formal de la ordenación de actividades, que incluirá los puestos y sus bandas retributivas de referencia, de acuerdo con lo establecido en el Convenio. La potestad organizativa de la Empresa se ejercerá respetando los derechos reconocidos a los trabajadores en el Convenio y normas vigentes en la Empresa y, en especial, los reconocidos a los Representantes de los Trabajadores referidos a negociación de condiciones de trabajo colectivas.

El Comité Intercentros tendrá derecho a ser informado anualmente del organigrama al que se refiere el párrafo anterior.

2. Las partes acuerdan el acatamiento, en el marco de relaciones laborales pactado, de los principios y normas establecidos en la legislación vigente, y comprometen su colaboración en cuantas mejoras en sistemas y métodos de prestación del trabajo puedan implantarse para alcanzar un oportuno desarrollo tecnológico y de calidad de servicio.

3. Se establecen como principios de general aplicación, el trabajo en equipo y la colaboración, la delegación y participación, y el desarrollo profesional y humano de todos los trabajadores de Gas Natural S.D.G., S.A., dedicando especial atención a la formación y preparación del personal, para el desarrollo de sus cometidos con eficacia y seguridad.

Artículo 8. *Garantías en el empleo.*

Sin contenido.

Artículo 9. *Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.*

Si fuese necesario modificar sustancialmente las condiciones de trabajo, se procederá de acuerdo con las normas establecidas en la legislación vigente en todo momento, si bien se establecen las siguientes condiciones más beneficiosas respecto a la actual regulación:

Modificaciones sustanciales individuales.-Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutan los trabajadores a título individual.

La comunicación a la que se refiere el Art. 41.3 del Estatuto de los Trabajadores, al trabajador afectado y a la representación unitaria del presente ámbito, se realizará con una antelación mínima de cuarenta días naturales a la fecha de efectividad.

La representación unitaria del presente ámbito, de acuerdo con el trabajador afectado, podrá designar un representante al objeto de intentar acordar con la Dirección de la Empresa las condiciones objeto de modificación.

Modificaciones sustanciales colectivas.-Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo, o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral de la Dirección de la Empresa de efectos colectivos.

Las condiciones de trabajo que se consideran sustanciales, así como las causas o razones de la actuación empresarial, son las previstas en el Art. 41.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales, estableciéndose un plazo de quince días naturales para la comunicación a la representación unitaria del presente ámbito por parte de la Dirección de la Empresa, y otro plazo de siete días para la contestación de la misma.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Las partes se comprometen a mantener actitudes de diálogo al objeto de alcanzar un acuerdo, mediante la negociación de buena fe, que versará sobre las medidas a adoptar al efecto de conseguir la menor alteración posible en las condiciones de trabajo de carácter sustancial.

El acuerdo que pueda alcanzarse requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros de la representación unitaria del presente ámbito, o de representaciones sindicales que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos, y en el mismo se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el anteriormente citado artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Tras la finalización del período de consultas la Dirección notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos una vez transcurrido el plazo a que se refiere el apartado segundo del anterior epígrafe Modificaciones Sustanciales Individuales.

En el caso de no alcanzarse un acuerdo, la Empresa notificará a la representación unitaria del presente ámbito las medidas a adoptar. Dichas medidas quedarán en suspenso si, por mayoría, dicha representación presenta demanda de conflicto colectivo, y hasta la resolución de ésta, siempre que no exceda de dos meses desde su presentación.

Clasificación profesional

Artículo 10. *Clasificación profesional.*

En consonancia con lo establecido en el artículo 7 de la parte común, y en desarrollo de lo establecido en el mismo para el presente ámbito de Madrid, la clasificación profesional está regulada en los siguientes términos:

1. Desde los niveles de acceso al nivel salarial 12, se establecen cuatro grupos profesionales: Grupo Técnico, Grupo Comercial, Grupo Administrativo y Grupo Operario, como principio básico de clasificación profesional de los trabajadores de Gas Natural S.D.G., S.A. ámbito de Madrid, incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio.

2. A partir del nivel salarial 13 inclusive, los grupos profesionales se reducen a dos: Grupo Técnico de Gestión y Grupo Técnico Operativo.

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

4. Los grupos profesionales indicados en el punto 1. anterior estarán, a su vez, subdivididos en tres subgrupos: de Entrada, General y de Alta Cualificación, relativos a la cualificación global, amplitud de funciones y posición en el entorno de trabajo. Estos factores determinan la inclusión de los trabajadores en los subgrupos profesionales.

En base a la clasificación profesional antes indicada, la tabla de clasificación profesional para el ámbito Madrid es la siguiente:

GRUPOS Y SUBGRUPOS PROFESIONALES

Grupo Técnico de Gestión Nivel 13, 14, 15			Alta Cualificación	Grupo Técnico Operativo Nivel 13, 14, 15
Grupo Administrativo	Grupo Comercial	Grupo Técnico		Grupo Operario
Niveles 12, 11, 10	Niveles 12, 11, 10	Niveles 12, 11, 10	General	Niveles 12, 11, 10, 9
Niveles 9, 8, 7, 6, 5, 4	Niveles 9, 8, 7, 6	Niveles 9, 8, 7, 6		Niveles 8, 7, 6, 5, 4, 3
3	3	3	Entrada	3
2	2	2		2
1	1	1		1

Artículo 11. Descripción de grupos profesionales.

1. Se establecen, en función del contenido general de la prestación, los siguientes grupos profesionales, para los niveles de entrada y hasta el nivel salarial 12 inclusive:

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 profesional desempeñan funciones de atención comercial, información, promoción, venta y otras análogas, respecto a aparatos, servicios, etc. propias de la actividad comercial de la Empresa.

Administrativo: Los trabajadores encuadrados en este grupo profesional desempeñan las funciones administrativas, contables u otras análogas.

Operario: Los trabajadores encuadrados en este grupo profesional desempeñan 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.

2. A partir del nivel salarial 13 inclusive, los grupos profesionales serán dos:

Técnico de Gestión: Incluye todas las funciones habituales de gestión de empresa, referidas a actividades comerciales, técnicas o administrativas.

Técnico Operativo: Incluye todas las funciones técnicas operativas, propias de la industria del gas.

Por el carácter principal que tiene la función comercial en la Empresa, en este grupo podrán desarrollarse, complementariamente, funciones comerciales de promoción de productos y servicios y de atención al cliente.

Artículo 12. Subgrupos profesionales.

De conformidad con lo establecido en el Art. 10.4 del presente anexo, se establecen tres subgrupos, en función de los criterios que seguidamente se describen. Dentro de cada subgrupo rige el principio 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 FPII (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 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 de Alta Cualificación: Lo constituyen los niveles superiores de la tabla salarial y está relacionado con la alta especialización, amplitud de funciones y/o coordinación de equipos de trabajo.

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

Titulación/aptitudes profesionales: Formación a nivel de maestro industrial, titulación académica equivalente en cada grupo, estudios específicos de la especialidad requerida en cada caso o experiencia profesional equivalente.

Movilidad funcional

Artículo 13. Movilidad funcional.

1. La prestación de cada trabajador quedará delimitada por su grupo profesional y se articula conforme a las siguientes reglas:

a) Cambio de puesto de trabajo a otro de banda retributiva cuyos niveles salariales comprendan el nivel salarial del trabajador.

En el caso de producirse una vacante, por nueva creación, rotación o baja del titular, la Dirección podrá asignar a ella a cualquier trabajador que pertenezca al mismo grupo profesional, siempre que no implique modificación sustancial de sus condiciones de trabajo.

Existiendo modificación de condiciones sustanciales de trabajo será precisa la conformidad del trabajador o, en su defecto, la tramitación establecida en el artículo 9 del presente Convenio.

b) Cambio de puesto de trabajo a otro de banda retributiva cuyo nivel salarial superior sea inferior al nivel salarial del trabajador.

La Empresa podrá asignar a un trabajador del mismo grupo profesional, por el tiempo mínimo e imprescindible y sólo por necesidades perentorias e imprevisibles, para ocupar un puesto cuya retribución sea inferior a su nivel salarial, respetando en todo caso la retribución íntegra en todos sus conceptos que el empleado viniera percibiendo. Esta situación se comunicará por la Empresa al Comité Intercentros.

El párrafo anterior no es aplicable a los supuestos en los que el trabajador haya superado la banda retributiva de su puesto al obtener niveles salariales superiores por acciones del Programa de Desarrollo Profesional.

c) Cambio de puesto de trabajo a otro de banda retributiva cuyo nivel salarial inferior sea superior al nivel salarial del trabajador.

La Empresa podrá asignar a un trabajador del mismo grupo profesional a otro puesto de trabajo cuya banda retributiva sea superior al nivel salarial del trabajador.

El trabajador tendrá derecho en ese caso a percibir, exclusivamente mientras dure esa situación, la remuneración correspondiente al nivel salarial más bajo de la banda retributiva que tenga el puesto.

Si esta situación perdurase seis meses continuados y ocho meses en períodos alternos durante dos años, el trabajador consolidará de forma automática el nivel salarial más bajo de la mencionada banda retributiva.

La Empresa notificará inmediatamente la asignación a la Comisión de Desarrollo para promover las acciones de Desarrollo profesional que procedan, si así se estima.

2. Entre Grupos Profesionales.-La movilidad funcional establecida en el Convenio, considerándose modificación sustancial de condiciones de trabajo.

3. Traslados voluntarios.-Los trabajadores podrán solicitar, por escrito, el traslado a otro puesto de trabajo cuya banda retributiva englobe el nivel salarial del trabajador.

La Empresa, en base a sus necesidades organizativas y a la adecuación del trabajador al puesto solicitado, decidirá sobre su concesión o denegación.

Las peticiones de traslado que se pudieran originar por vacantes anunciadas dentro del Programa de Desarrollo Profesional, se resolverán en el seno de la Comisión de Desarrollo.

4. Cambio de residencia motivado por movilidad funcional.-A los efectos previstos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende que se produce cambio de residencia del trabajador cuando éste, en virtud de lo regulado en el presente artículo 13, sea trasladado a un centro de trabajo distante más de 30 kilómetros del suyo de origen.

5. Movilidad funcional en puestos con remuneración por objetivos comerciales.-Sin perjuicio de la movilidad funcional de carácter general y no obstante lo establecido en el número 2 anterior, cuando un trabaja-

dor adscrito al régimen de incentivos comerciales no supere, durante tres años consecutivos, el nivel del 70% de consecución de los objetivos establecidos, podrá ser adscrito a otro puesto, preferentemente dentro de su grupo profesional, que se ajuste a su nivel de experiencia y conocimientos, manteniéndose el nivel salarial que tenga en ese momento.

La movilidad funcional por esta causa no podrá realizarse cuando se compruebe que la falta de superación del 70% de los objetivos no es imputable a la actuación profesional del empleado.

La aplicación de lo dispuesto en el presente artículo se tratará en la Comisión de Desarrollo Profesional que analizará, sobre los trabajadores afectados, su nivel de consecución de objetivos y las causas estimadas que han ocasionado el incumplimiento.

Dicha Comisión emitirá una propuesta de actuación, de carácter no vinculante, a la Dirección de la Empresa.

Desarrollo profesional

Artículo 14. *Desarrollo profesional.*

Sin contenido.

Artículo 15. *Programa y comisión de desarrollo profesional.*

Sin contenido.

Régimen de trabajo

Artículo 16. *Jornada laboral.*

1. Se establece una jornada laboral anual de 1900 horas (incluidas vacaciones).

2. Con carácter general, el tiempo de trabajo diario de todos los empleados se establece en 7 horas y 45 minutos de lunes a viernes, con las siguientes excepciones:

En aquellos turnos en los que la atención continua del servicio en mañana, tarde y noche exija períodos de 8 horas de jornada diaria.

En los viernes del período de invierno regulados en el artículo 11 de la parte común, cuyo tiempo de trabajo diario se establece en 7 horas. La recuperación del menor tiempo trabajado en ese viernes, se efectuará de acuerdo con lo regulado en el artículo antes indicado.

3. El horario establecido en el Convenio para las diferentes jornadas, sólo podrá modificarse por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores, cuando existan razones técnicas, organizativas, económicas o de producción.

Por lo que respecta a una posible modificación de los horarios y sistemas de rotación y libranzas de los Servicios en régimen de turnos, se estará a lo establecido en los acuerdos existentes.

4. Ajuste de calendario anual.

La jornada de trabajo anual de 1900 horas, incluidas vacaciones, dividida entre el tiempo de trabajo diario general de 7 horas y 45 minutos, ofrece un resultado de 245 días de trabajo anual de lunes a viernes.

Los días que fuera preciso librar por ajuste de calendario quedarán establecidos en el Calendario anual con los siguientes criterios:

En el calendario anual se establecerán las fechas de posible libranza en número superior al de días a librar.

Como criterio de preferencia se fijarán los días 24 y 31 de diciembre y los puentes posibles.

Se disfrutarán los días libres distribuyendo al personal entre las fechas señaladas para ello, respetando las necesidades del servicio. En cualquier caso se garantizará la presencia del 50 por 100 de la plantilla de cada unidad, como mínimo, en los días señalados.

En las jornadas en régimen de turnos de 8 horas, el ajuste y la fijación de días libres se realizarán según lo establecido en los Calendarios de turnos o acuerdos existentes.

5. Reducción de Jornada.

Cualquier trabajador de la Empresa, además de lo previsto en la legislación vigente, podrá solicitar una reducción del 50 por 100 de su jornada laboral por un período de tiempo no inferior a seis meses.

La concesión de la solicitud vendrá determinada por las necesidades del servicio, de la organización del trabajo o del proceso productivo.

La reducción de jornada conlleva la reducción proporcional en el mismo porcentaje de las retribuciones, en la cotización a la Seguridad Social y en los beneficios sociales.

Artículo 17. *Tipos de jornada.*

La adscripción a cualquier tipo de jornada no limitará ninguno de los derechos regulados en el presente convenio, salvo regulación específica en contrario.

1. Jornada Continuada: Es aquella en la que la prestación del trabajo diario se realiza de forma continua, salvo el descanso de 15 minutos establecido en la ley, que se computa como trabajo efectivo.

Horario de jornada continuada:

De 7 h. 45 minutos. a 15 h. 30 minutos, de lunes a viernes.

Sobre el horario se podrá aplicar una flexibilidad de 15 minutos en la entrada y de 15 minutos en la salida. En cualquier caso el ciclo de recuperación se cerrará semanalmente.

2. Jornada Partida: La jornada partida es aquella en la que la prestación del trabajo diario se realiza de lunes a viernes, con una interrupción para comida de entre cuarenta y cinco minutos y dos horas y cuarto como máximo. En ningún caso la hora de salida podrá ser anterior a las 17 horas.

Se respetarán a título individual la jornada continuada de los empleados adscritos a la misma al día de la fecha, si bien cuando se llegue a ostentar un nivel salarial 13 o superior de las tablas del presente Anexo II, la jornada de trabajo será necesariamente en régimen de Jornada Partida, salvo que para el puesto de trabajo de que se trate se establezca un régimen de turnos.

Horario de jornada partida:

Entrada: Entre las 8 horas y las 9 horas.

Interrupción por comida: Entre las 13 horas 45 minutos y las 16 horas, con un mínimo de 45 minutos.

Salida: Entre las 17 horas y las 18 horas 45 minutos.

En el período comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, los trabajadores con jornada partida realizarán el horario de jornada continuada.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, se podrá realizar jornada partida en período de verano mediando acuerdo expreso entre el trabajador interesado y la Empresa. La Empresa informará a la Comisión de Gestión de los trabajadores que hayan convenido extender la jornada partida al período de verano, con carácter previo al inicio de su realización.

2 bis. Jornada Partida Especial: Para el personal de Instalaciones Auxiliares se establece una Jornada Partida Especial, sin flexibilidad horaria, que se desarrollará según el horario establecido en el Modelo Organizativo de Servicios Técnicos de Madrid de 25 de abril de 2005.

Dicho personal devengará, asimismo, el complemento personal regulado en el artículo 25.1 del presente Anexo II del Convenio.

3. Jornada Flexible de Equipos Comerciales: La jornada flexible de los equipos comerciales es aquella que se realiza normalmente de lunes a viernes para adaptarse a las acciones comerciales necesarias en la captación de clientes en el mercado y se caracteriza por lo siguiente:

La jornada diaria de trabajo se realizará en horario flexible, con una banda de coincidencia de obligado cumplimiento, de lunes a viernes, de 9 a 14 horas.

El resto de la jornada diaria se realizará por el trabajador en régimen de autoadministración, por razón de adecuación a las exigencias del mercado y efectivo cumplimiento de los objetivos marcados. Como excepción a la autoadministración, en este horario se podrá establecer por la Empresa la asistencia de los técnicos y comerciales a ferias o exposiciones, con un máximo de dos al año. La designación de las personas concretas se realizará por zona geográfica de actuación.

En el cómputo de horas trabajadas se entiende incluido el tiempo de desplazamiento efectivo a las zonas de actuación.

La jornada diaria en régimen de autoadministración se cerrará en cómputo mensual.

4. Jornada a turnos:

1. 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.

Se distinguen varios tipos de turnos:

a) Turno Total Rotativo Regular (TTRR).—Se incluye en este tipo de turno a todo el personal que durante los 365 días del año ocupe puestos de trabajo en los que se guarde una rotación de mañana, tarde y noche de una manera regular, durante todos los días del año sean o no festivos.

b) Turno Parcial Simple (TPS).—Se incluye en este tipo de turno a todo el personal que ocupe puestos de trabajo en los que se guarde una

rotación de mañana y tarde en días laborables exclusivamente y durante todo el año.

c) Disponibilidad.—Se establece un sistema de disponibilidad horaria para los equipos de Intervención Urgente en Turno Total, así como para los operarios de Intervención Urgente en Turno Parcial Simple, en las siguientes condiciones:

El sistema de disponibilidad horaria consiste en la prolongación obligatoria de la jornada laboral, en casos de fuerza mayor, con un límite diario y anual.

La disponibilidad tendrá una duración máxima de dos horas día sobre la jornada normal. El tiempo de prolongación en una misma jornada laboral que exceda a estas dos horas de disponibilidad, se considerará horas extraordinarias.

El máximo de horas de disponibilidad por trabajador será de 60 horas año.

2. Todos los trabajadores a turno, al finalizar el año, deberán tener saldadas las horas anuales de trabajo establecidas en Convenio, salvo en lo que se refiere a las horas extraordinarias realizadas.

5. Guardias: Se define como trabajo de guardia todo trabajo especial necesario para asegurar la continuidad del servicio público de suministro de gas, previniendo y corrigiendo las anomalías que pudieran perturbarlo, especialmente los accidentes susceptibles de causar daños a las personas o a las cosas, a realizar por los trabajadores previamente designados por la Empresa en jornada laboral completa en domingo, día festivo o asimilado a tal en el calendario laboral del Convenio.

En este tipo de trabajo rotarán todos los trabajadores afectados dentro de cada categoría laboral, salvo acuerdo previo de los mismos.

Tanto para los trabajos a turno como los de guardia, deberá elaborarse, con la antelación suficiente, el correspondiente calendario, que incluirá en lo posible, los días de descanso, a fin de conseguir el mejor rendimiento del régimen de trabajo y descanso por los trabajadores interesados.

6. Retén: Por necesidades de seguridad de las personas o instalaciones propias o de terceros y para garantizar la continuidad del suministro de gas, se establecen retenes de disponibilidad mensafónica para atender accidentes, siniestros o situaciones de emergencia. En ningún caso significará la atención de necesidades diferentes a las indicadas anteriormente.

Estos retenes podrán ser implantados, siempre que las necesidades del servicio lo requieran, semanalmente durante todo el año.

El nombramiento de las personas será preferentemente voluntario y rotativo.

Las personas en retén deberán estar localizables con los medios técnicos que la Empresa ponga a su disposición (teléfono, mensáfonos, etc.) en un radio no superior a 40 Km. del centro de trabajo y con la disposición de presentarse en el lugar de la incidencia en el plazo más breve posible en caso de llamada (unos 30 minutos aproximadamente). Tanto los tiempos de presencia como los kilómetros podrán ampliarse si las necesidades del servicio lo permiten.

Artículo 18. *Horas extraordinarias.*

1) Se establece como principio general que los trabajadores habrán de desarrollar su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir el normal rendimiento durante la jornada de trabajo y, consecuentemente, sólo en casos especiales se realizarán horas extraordinarias a iniciativa de la Empresa y libre aceptación del trabajador.

En cualquier caso, toda hora de trabajo efectivo que exceda de la jornada diaria de distribución anual regular o irregular pactada que corresponda a cada unidad de trabajo será retribuida como extraordinaria o, a elección del trabajador, se podrá compensar por tiempo de descanso con el mismo porcentaje de recargo con que se retribuyen tales horas.

2) Se considerarán horas extraordinarias de fuerza mayor de inexcusable y obligado cumplimiento, las trabajadas por alguna de las siguientes causas:

Actuaciones de emergencia por excesos de presión, entrada de agua, cortes de suministro, etc., en las redes de transporte y distribución y elementos auxiliares de las mismas, que no puedan ser atendidas por los equipos que se encuentran prestando servicio.

Reparación o previsión de siniestros, accidentes o averías que pongan en riesgo la seguridad de las personas o de las instalaciones, o que originen perturbaciones o determinen un corte de suministro que no pueda ser atendido por los equipos titulares, ya sea por dotación o porque que se encuentran prestando servicio.

En los casos de horas extraordinarias de fuerza mayor trabajadas en exceso sobre la jornada ordinaria de forma continuada e ininterrumpida se respetarán doce horas de descanso hasta la jornada siguiente, sin per-

juicio de los supuestos exceptuados y compensados establecidos en la normativa que regula las jornadas especiales de trabajo.

3) Serán horas extraordinarias de obligado cumplimiento:

Las realizadas para atender a clientes que presten servicios públicos o de primera necesidad (hospitales, etc.), por problemas de suministro, cuando no puedan atenderse por los trabajadores que se encuentren en servicio.

Las necesarias para finalizar trabajos programados cuya interrupción no sea posible sin causar perjuicios importantes. En este último caso la Comisión Mixta velará porque se den las causas que determinen la obligatoriedad y que éstas no sean de fuerza mayor.

Las horas extraordinarias de obligado cumplimiento serán compensadas como de fuerza mayor.

4) El resto de horas extraordinarias que se realicen tendrán el carácter de las antiguamente denominadas Horas Extraordinarias Estructurales.

Estas horas extraordinarias serán con carácter general de realización voluntaria por el trabajador.

5) En todos los casos, y siguiendo el criterio de rotatividad, será designado el número imprescindible de trabajadores, debidamente cualificados, que permitan garantizar la debida adecuación del servicio a realizar.

En cualquier caso, la Empresa facilitará al Comité Intercentros la información que sobre realización de horas extraordinarias determine en forma específica la normativa aplicable. Concretamente con carácter mensual la representación de los trabajadores recibirá relación nominal de los empleados que han realizado horas extraordinarias, su número y calificación.

Quedan sujetas las horas extraordinarias realizadas a la cotización que en cada momento se fije para las mismas.

Artículo 19. *Asistencia y puntualidad.*

Sin contenido.

Artículo 20. *Vacaciones anuales reglamentarias.*

Todo el personal con antigüedad en la Empresa superior a un año y proporcional a la fracción en caso contrario, tendrá derecho a disfrutar un período de vacaciones de veintisiete días laborables, cuando tal disfrute se produzca en los meses de junio, julio o agosto; de veintiocho días laborables, si el disfrute se produce en el mes de septiembre, y de veintinueve días laborables en los restantes meses del año.

En cualquier caso se tendrá en cuenta:

a) Que el período de vacación se fijará para cada trabajador en cada unidad de trabajo por su turno rotativo anual, lo que graduará el número de días de duración de la vacación (corresponde siempre al mes en que se tengan más días de vacación en el caso de que el período abarque parcialmente dos meses de diferente asignación de vacaciones).

b) Que en cada unidad de trabajo, y habida cuenta de las necesidades del servicio o actividad a desarrollar y necesidades fundadas del trabajador, se podrá convenir, previa solicitud del trabajador con dos meses de antelación, en la división en tres del período total de vacaciones (el período más largo tendrá una duración máxima de treinta días naturales).

c) Que exclusivamente, a efectos de vacaciones, se considerarán días laborables aquellos que son de trabajo efectivo según los calendarios establecidos (no se contabilizarán sábados libres y festivos).

d) Se procurará concentrar el período máximo de vacaciones en todas las unidades en los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Cuando por razones del servicio la Empresa estime que ello no es posible en alguna unidad, deberá tenerse en cuenta la opinión del Comité Intercentros.

Remuneración del personal

Artículo 21. *Remuneración de Convenio. Principios generales.*

1. La remuneración total anual o salario de Convenio de cada trabajador, se compone de los siguientes conceptos:

- a) Doce mensualidades ordinarias y tres extraordinarias de Salario Base.
- b) Complementos personales.
- c) Complementos de puesto de trabajo.
- d) Complementos de cantidad o calidad del trabajo.
- e) Complementos generales de Convenio.

2. Todos los valores que se indican se refieren a la jornada normal pactada. Para aquellos otros casos de jornada menor que la normal que existan o puedan producirse, los salarios señalados se reducirán proporcionalmente al número de horas trabajadas.

3. El sueldo base definido en el presente Convenio y el complemento personal de antigüedad, forman el Salario Computable de los trabajadores sujetos al Convenio a los efectos descritos en el Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones. La determinación de los conceptos que forman parte del salario computable sólo podrá realizarse por negociación colectiva.

Artículo 22. *Normas de pago.*

Sin contenido.

Artículo 23. *Salario base.*

Se considera salario base, exclusivamente, el Nivel Salarial que en cada momento tenga el trabajador de que se trate y, en su caso, el Complemento de Desarrollo Profesional.

1. Nivel Salarial.—Es el salario base de todos y cada uno de los trabajadores atendiendo a su grupo, subgrupo profesional y puesto de trabajo, establecido en valor anual bruto y que se especifica en las correspondientes tablas salariales anexas.

El nivel salarial se percibe en 15 pagas de igual importe, distribuidas en doce mensualidades ordinarias y tres pagas extraordinarias. Las tres gratificaciones extraordinarias se abonarán de acuerdo con lo regulado en el artículo 14 de la parte común.

2. Complemento de Desarrollo Profesional.—Se percibe 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 15 pagas del mismo importe.

Artículo 24. *Complementos personales.*

1. Complemento Personal de Antigüedad.—La antigüedad se percibirá por cada tres años de trabajo efectivo al servicio de la Empresa (trienios).

Para hacer efectivo este Complemento se tendrá en cuenta que los trabajadores cuya antigüedad determinante de un nuevo trienio se cumpla en el primer semestre de cada año natural, devengarán el complemento de antigüedad correspondiente a partir del 1 de enero del año en cuestión. Los que adquieran dicha antigüedad en el segundo semestre, lo devengarán a partir del 1 de julio del mismo año.

El complemento personal de antigüedad se percibirá en 15 mensualidades de igual importe, distribuidas en 12 mensualidades ordinarias y tres extraordinarias.

Existen tres tipos de trienios, incompatibles entre sí:

a) Trienios por nivel salarial.—El personal ingresado en la Empresa hasta el 15 de diciembre de 1994, percibirá, en concepto de antigüedad, trienios correspondientes a su nivel salarial, según los valores anuales, por trienio y nivel que se detallan en la tabla salarial correspondiente.

Todos los trienios estarán actualizados al nivel salarial que tenga el trabajador.

b) Trienios de valor único.—El personal ingresado en la Empresa desde el 15 de diciembre de 1994, percibirá, en concepto de antigüedad, por cada tres años de trabajo efectivo al servicio de la Empresa, un trienio cuyo importe se detalla en la tabla salarial correspondiente.

c) Trienios de valor único personal de escisión de ENAGAS.—El personal que se incorporó en Gas Natural S.D.G., S.A. ámbito Madrid, con motivo de la escisión de ENAGAS, en el Acuerdo de 14 de junio de 1999, percibirá en concepto de antigüedad por cada tres años de trabajo efectivo al servicio de la Empresa, un trienio cuyo importe se detalla en la tabla salarial correspondiente.

2. Complementos personales especiales. (ad personam).—Son aquéllos que tienen los trabajadores expresamente reconocidos a título individual o colectivo como consecuencia de la supresión o transformación de complementos salariales, establecida en Acuerdos Colectivos o Convenios.

Sin perjuicio de la regulación específica que puedan tener en el Acuerdo Colectivo o Convenio que los crea, se establecen las siguientes normas generales:

Se perciben en 12 mensualidades al año, de igual importe unitario, con cada una de las pagas ordinarias. No se percibe en pagas extraordinarias.

No son actualizables en su importe, pero no absorben los incrementos generales, de otros conceptos salariales, acordados en Convenio.

En el caso de promoción económica, derivada de cobertura de vacantes por movilidad funcional, o de acciones del Programa de Desarrollo Profesional, se absorberá del Complemento Ad Personam el incremento económico de la promoción.

El Complemento Ad Personam del personal procedente de ENAGAS con motivo de la escisión de esta compañía de acuerdo con lo previsto en el Acuerdo de 14 de junio de 1999, creado para alcanzar la equivalencia global de su situación salarial en Gas Natural S.D.G., S.A., con respecto a la que ostentaban en la Empresa de origen, tendrá carácter de no compensable ni absorbible por los incrementos generales de salario que se pacten en el futuro.

Por negociación colectiva podrá declararse su incompatibilidad con complementos salariales de puesto o de actividad, pero sólo en el importe del Complemento Ad Personam, de tal modo que si el complemento de puesto o de actividad fuera de un importe superior en cómputo anual, o bien se percibirá la diferencia o bien se compensará totalmente el complemento personal.

Artículo 25. *Complementos de puesto de trabajo.*

Los complementos de puesto de trabajo retribuyen los requerimientos específicos del puesto de trabajo o de las circunstancias, lugar y tipo de jornada en que el mismo se desarrolla. En consecuencia, la percepción de los complementos cesará automáticamente con el cese de la actividad a la que es inherente.

1. Plus de Jornada Partida.

1.1 Regulación existente entre el 1 de enero de 2004 y 30 de abril de 2005, ambos inclusive:

La realización de jornada partida en los términos previstos en el Convenio, se retribuye mediante el Plus de Jornada Partida, a percibir exclusivamente en nueve mensualidades (8 ordinarias del período en que se realiza esta jornada y abonándose en junio y septiembre la mitad del citado importe). No se percibe en pagas extraordinarias.

Este plus o complemento dejará de percibirse cuando el trabajador realice otro tipo de jornada. Su valor mensual se detalla en la tabla salarial correspondiente.

1.2 Regulación existente a partir del 1 de mayo de 2005:

Toda vez que la Jornada Partida pasa a ser el horario habitual en la Empresa, el Plus de Jornada Partida queda sustituido mediante la siguiente regulación:

El personal de ámbito Madrid que esté devengando el Plus de Jornada Partida, pasará a percibir mensualmente la cantidad de 161,40 euros, a la que será de aplicación la cláusula de revisión regulada en el artículo 13.3 de la parte común del Convenio. El citado cambio, no será de aplicación para los trabajadores que estando en régimen de Jornada Partida con anterioridad a dicha fecha, hayan optado, antes de la misma, por volver a realizar la Jornada Continuada en los términos establecidos en el artículo 17.2 b) del Anexo 2 del Convenio Colectivo anteriormente vigente.

Dicha cuantía se percibirá como «Complemento Personal de Jornada Partida», que no será absorbible ni pensionable (salvo lo dispuesto en los acuerdos de 14 de junio de 1999, para el personal proveniente de ENAGAS), y que será abonado en las doce mensualidades ordinarias.

Una vez consolidado dicho complemento en sustitución del Plus de Jornada Partida, no podrá ejercerse la opción de reincorporación a Jornada Continuada.

El personal que esté adscrito a Jornada Continuada y opte por pasar a Jornada Partida, devengará asimismo el citado complemento personal desde la fecha de adscripción a Jornada Partida.

El personal de Servicios Técnicos que por aplicación del nuevo Modelo Organizativo de Servicios Técnicos Madrid, de 25 de abril de 2005, quede adscrito a Jornada Partida, o Jornada Partida Especial, durante la vigencia del presente Convenio, devengará el indicado complemento personal.

El personal actualmente adscrito al Centro de Control de Distribución (CCD) en régimen de TTRR, que de forma individual y por razones organizativas, deba salir del TTRR y quede adscrito a Jornada Partida, devengará el referido complemento personal desde la fecha de adscripción a Jornada Partida.

El personal que por acciones del PDP ordinario y/o Fondo Especial, aprobadas con cargo a las dotaciones indicadas en el Acta de Firma del presente Convenio para cada año de vigencia, pasen a ostentar un nivel salarial 13 o superior, quedando adscrito en ese momento a Jornada Partida, devengará asimismo el complemento personal antes indicado.

En consecuencia, queda expresamente suprimido el Plus de Jornada Partida, excepto para los trabajadores que estando en régimen de Jornada Partida con anterioridad a dicha fecha, hayan optado, antes de la misma,

por volver a realizar la Jornada Continuada en los términos establecidos en el artículo 17.2 b) del Anexo 2 del Convenio Colectivo anteriormente vigente. Dichos trabajadores dejarán de devengar el indicado Plus una vez materializado el cambio de jornada solicitado.

2. Turno Total Rotativo Regular (TTRR).—La realización del Turno Total Rotativo Regular en los términos previstos en el Convenio, se retribuye mediante el Plus del TTRR Se percibe en 15 mensualidades de igual importe 12 ordinarias y 3 extraordinarias, con valor mensual cuyo importe se detalla en la tabla salarial correspondiente.

3. Plus de Turno Parcial Simple (TPS).—La realización de este turno en las condiciones previstas en el Convenio, se retribuye mediante el Plus del TPS Se percibe en 15 mensualidades de igual importe (12 ordinarias y 3 extraordinarias). Con carácter general, el valor mensual, común para todos los niveles se detalla en la tabla salarial correspondiente.

Para el personal de Intervención Urgente, sujeto a la disponibilidad prevista en el artículo 17.4 c) del presente Anexo II, el valor mensual, común para todos los niveles se cuyo importe se detalla en la tabla salarial correspondiente.

4. Disponibilidad.—La disponibilidad horaria de los equipos de Intervención urgente en turno Total y en Turno Parcial Simple, a la que se hace referencia en el artículo 17.4 c) del presente Anexo II, será compensada con tiempos de descanso. Toda prolongación igual o inferior se considerará como hora completa; el resto, hasta completar las dos horas de disponibilidad se computará en tiempo real. La fórmula de cálculo de estas libranzas será la prevista en Convenio para la libranza de las horas extraordinarias de fuerza mayor.

5. Plus Nocturno.—De conformidad con lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores en sus números 1 (primer párrafo) y 2, el trabajo en horas nocturnas tendrá un incremento según se refleja en la siguiente tabla por niveles. Se percibirá en vacaciones en la media de los últimos seis meses. No se abona en pagas extraordinarias.

Se percibe por cada hora nocturna efectivamente trabajada, y sus valores se detallan en la tabla salarial correspondiente.

6. Plus de Sábados y Festivos.—Se percibe exclusivamente por el personal que se encuentra en régimen de Turno Total Rotativo Regular, y sólo por cada sábado o festivo que no se libre en días de análogas circunstancias, respectivamente. Si coinciden en un sábado los dos conceptos del plus, se devengarán ambos. No se abona en vacaciones ni en pagas extraordinarias.

Se percibe en valor día, con un valor único para todos los niveles salariales y importe se detalla en la tabla salarial correspondiente.

7. Plus de Guardia.—Se devengarán exclusivamente por cada día trabajado en régimen de guardia (sin perjuicio del día de descanso reglamentario) por el personal designado previamente entre los componentes de los servicios. No se percibe en vacaciones ni en pagas extraordinarias.

El valor día, por niveles salariales, es el que se especifica en la tabla salarial correspondiente.

8. Plus de Retén.—La realización del retén en los términos previstos en el artículo 17.6 del presente Anexo II, se compensará con el plus de retén, en los importes que cuyo importe se detallan en la tabla salarial correspondiente. El plus de retén no se percibe en vacaciones ni en pagas extraordinarias, al estar ya incluidos estos períodos en el precio pactado.

En caso de intervención efectiva del trabajador nombrado, el plus de retén incluye las dos primeras horas de trabajo por intervención, comenzando a contar desde el momento del aviso. Superadas estas horas el resto se perciben como horas extraordinarias de fuerza mayor.

9. Plus de Conducción de Vehículos.—Se abonará por día efectivo de trabajo a aquellos trabajadores que para el ejercicio normal de sus funciones fuera de los centros de trabajo, en actuaciones en la red de distribución de gas, plantas satélites o de asistencia técnica al cliente, tengan asignado un vehículo industrial de la Empresa.

El personal que perciba el plus de conducción deberá estar capacitado para la conducción de vehículos con un peso máximo autorizado que no exceda de 3.500 kg, y ser declarado apto, previa solicitud, por los servicios técnicos de la Empresa, al superar las condiciones de conocimientos mecánicos, práctica de conducción, puesto de trabajo, etc., que se exijan según necesidades de cada servicio.

Este plus se percibe en vacaciones, en proporción a los seis meses anteriores de devengo. No se percibe en pagas extraordinarias.

El valor por día efectivo de trabajo, común para todos los niveles salariales cuyo importe se detalla en la tabla salarial correspondiente.

10. Prima de Producción.—Se percibe por el personal afectado por los antiguos Acuerdos de Fábrica Norte y Asistencia Técnica a Clientes, incluyendo también el Plus de Multifunción de los antiguos Acuerdos de Mandos de Mantenimiento Contratado y de Operarios y Mandos de Intervención Urgente y Explotación de la Red.

El importe de la prima de producción se cuyo importe se detalla en la tabla salarial correspondiente.

11. 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 que cuyo importe se detalla en tabla salarial correspondiente. No se percibe en pagas extraordinarias.

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. En estos casos la responsabilidad económica máxima de dicho personal por descuadre de la caja, será el importe que perciba de quebranto de moneda.

Artículo 26. Complementos por cantidad o calidad del trabajo.

Son percepciones económicas de importe variable que reciben los trabajadores por razón de una mayor cantidad o calidad del trabajo realizado, sobre un valor medio considerado normal, sin perjuicio de la regulación específica de las horas extraordinarias.

1. Incentivos.—La Empresa fijará anualmente los objetivos de los equipos técnico comerciales, comunicando por escrito a cada trabajador el número total que le corresponde, su ponderación y factores correctores por criterios generales y objetivos.

Una vez superados los objetivos mínimos se devengará el incentivo correspondiente, de acuerdo con las reglas e importes establecidos en el Acuerdo Colectivo de 1 de junio de 1998.

2. Horas extraordinarias.—Las horas extraordinarias, según lo dispuesto en el Convenio, se retribuirán en dinero o se compensarán en descanso, con un recargo del setenta por ciento, en el caso de horas de fuerza mayor, o del cincuenta y cinco por ciento, en las estructurales y complementarias. Las horas realizadas en período nocturno y/o festivos, tendrán un recargo adicional del 25% en todos los casos.

Los recargos se aplicarán sobre el valor «hora general», cuya tabla por conceptos y niveles salariales se detallan en la tabla salarial correspondiente. La hora general se compone, exclusivamente, de los siguientes conceptos:

Valor hora general, más valor por cada trienio consolidado del trabajador de que se trate, más valor del turno parcial o total que, en su caso, realice el trabajador.

Cuando se trate de horas extraordinarias estructurales, la compensación se realizará en descanso, como norma general.

La compensación en dinero se realizará cuando cada trabajador individualmente lo solicite por escrito a la Dirección de la Empresa.

Tablas de compensación en descanso de las Horas Extraordinarias:

1 hora extraordinaria de fuerza mayor equivale a 1 hora 45 minutos de descanso.

1 hora extraordinaria estructural equivale a 1 hora 35 minutos de descanso.

1 hora de fuerza mayor nocturna o festiva equivale a 2 horas de descanso.

1 hora estructural nocturna o festiva equivale a 1 hora 45 minutos de descanso.

Cuando el trabajador alcance las setenta horas extraordinarias de las antiguamente denominadas horas extraordinarias estructurales en el transcurso de un año, las sucesivas que realice, obligatoriamente se librarán con el mismo porcentaje de incremento ya indicado, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El turno Parcial Simple que se considera para el cálculo de la hora extraordinaria tiene, para todos los niveles, el importe común que se detalla en la tabla salarial correspondiente.

El turno Total Rotativo Regular que se considera para el cálculo de la hora extraordinaria tiene, para todos los niveles, el importe común que se detalla en la tabla salarial correspondiente.

El valor hora de cada trienio reflejado en la tabla anterior se refiere al trienio por nivel salarial. En el caso del personal que perciba trienios de valor único, al precio de la hora general se le sumará 0,18 euros, en concepto de antigüedad, por cada trienio.

3. Plus Normal de Prolongación de Jornada.—Se percibe por cada día en el que se realicen, por encargo de la Empresa, horas extraordinarias y hasta un máximo de cuatro horas (cuatro exclusive) o tres horas, en el caso de fuerza mayor (tres exclusive), sobre la jornada normal diaria y desde el primer momento. Su finalidad es compensar económicamente la comida que el trabajador vendrá obligado a realizar fuera de su domicilio.

En los supuestos de jornada continuada, según las necesidades del servicio, se podrá disponer que el trabajador interrumpa su jornada para comer, realizando posteriormente la jornada normal que reste y las horas extraordinarias necesarias, o sólo estas últimas.

El Plus Normal de Prolongación de Jornada es incompatible con la percepción en el mismo día algún tipo de dieta, vale de comida, compensación comida o el plus especial de prolongación de jornada.

Su importe diario es el que se detalla en la tabla salarial correspondiente. No se percibe en los días en los que no existe prolongación de jornada, ni en vacaciones, ni en pagas extraordinarias.

4. Plus Especial de Prolongación de Jornada.—Se percibe por cada día en el que se realicen 4 o más horas extraordinarias sobre la jornada normal diaria. En el caso de que las horas extraordinarias realizadas sean de fuerza mayor, el plus especial se percibe desde 3 o más horas extras.

Su finalidad es compensar las comidas que el trabajador tendría que realizar fuera de su domicilio.

El Plus Especial de Prolongación de Jornada es incompatible con la percepción en el mismo día algún tipo de dieta, vale de comida, compensación comida o el plus normal de prolongación de jornada.

Su importe diario es el que se detalla en la tabla salarial correspondiente. No se percibe en los días en los que no existe prolongación de jornada, ni en vacaciones, ni en pagas extraordinarias.

Artículo 27. *Complementos generales de Convenio.*

Sin contenido.

Artículo 28. *Compensación comida o vale comida.*

Los importes del Vale Comida o, alternativamente la Compensación Comidas, ambos regulados en el artículo 15 de la parte común, son los que se detallan en la tabla salarial correspondiente.

Artículo 29. *Actualización de las remuneraciones para el año 2000.*

Sin contenido.

Prestaciones sociales complementarias

Artículo 30. *Anticipos.*

El personal afectado por el presente Convenio podrá solicitar un anticipo al año por importe máximo de cuatro mensualidades de su salario base más complemento de antigüedad, reintegrables en el período máximo de veinticuatro meses, mediante la retención en todas las pagas ordinarias, extraordinarias incluida la de beneficios, de cantidades idénticas hasta la total extinción del mismo.

Sin embargo, previo reintegro adelantado del anticipo, podrá concederse uno nuevo a partir de enero del siguiente año.

Artículo 31. *Percepción complementaria por enfermedad.*

El personal afectado por el presente Convenio con un año de servicio activo, como mínimo, devengará en caso de enfermedad y durante un período máximo de doce meses una percepción complementaria por enfermedad que, sumada a la concedida por el Instituto Nacional de Seguridad Social, complete el total de sus retribuciones brutas de carácter fijo en el momento de ser dado de baja, de acuerdo con las siguientes normas:

a) El trabajador afectado percibirá la prestación complementaria por enfermedad desde el primer día de baja, previa comprobación por los facultativos de la Empresa. Desde esta fecha empezará a computarse el período de doce meses, durante el cual disfrutará de este beneficio.

b) A partir de los noventa días de la fecha de baja, ésta habrá de ser confirmada por los facultativos de la Empresa, de tal suerte que en todo caso para poder percibir la prestación complementaria por enfermedad será requisito indispensable dicha confirmación. En el caso de que, según el criterio del médico de la Seguridad Social, el trabajador deba continuar en situación de baja, en contra de la opinión del médico de la Empresa, a partir del alta de este último facultativo, el trabajador dejará de percibir la prestación complementaria por enfermedad.

c) Las retribuciones brutas de carácter fijo a las que se refiere el párrafo primero del presente artículo serán exclusivamente las que en cada caso correspondan por los siguientes conceptos retributivos: salario base, complementos personales, pluses de jornada partida y comercial, pluses de turno y prima de producción.

Artículo 32. *Préstamos.*

1. Préstamo para vivienda.—Estos préstamos tienen por finalidad ayudar al personal fijo en la Empresa a afrontar los gastos iniciales de adquisición de la vivienda que vaya a constituir su domicilio habitual y otros que se señalan más adelante.

A continuación se establecen dos tipos de préstamos que no se podrán simultanear:

a) Un préstamo por importe de 2.404,05 euros,, que será directamente abonado por la Empresa y le será devuelto mediante la retención del 50 por 100 del importe de las pagas extraordinarias, y de beneficios que haya de percibir el trabajador interesado hasta la total extinción del préstamo.

Se fija en 10 el número máximo de préstamos a conceder durante cada año de vigencia del Convenio.

b) Un préstamo por valor de 9.015,18 euros, cuya concesión por la Entidad Financiera que determine la Empresa, será avalado por Gas Natural S.D.G., S.A., y devengará un interés del 6,5 por 100 a cargo del trabajador, siendo por cuenta de la Empresa el resto del interés hasta la cifra fijada en las condiciones del crédito. El plazo de devolución será el establecido en las condiciones citadas y la Empresa retendrá en cada una de las mensualidades la cantidad que corresponda.

Se fija en 20 el número máximo de este tipo de préstamos para cada año de vigencia del Convenio, siempre que los créditos totales vivos no superen los 240.404,84 euros.

Cualquiera de los tipos de créditos descritos serán concedidos por la Empresa por una sola vez a cada trabajador que lo solicite con justificación documental de su destino, y no podrán utilizarse para la adquisición en propiedad de una segunda residencia.

En las dos modalidades de préstamos, el 60 por 100 de los mismos será, exclusivamente, para la adquisición de la primera vivienda y el 40 por 100 restante para atender circunstancias excepcionales, como pueden ser: cambio de domicilio sin conservar la propiedad anterior, necesidad de efectuar obras importantes por incremento de familiar directo y obligación de efectuar pagos aplazados y análogos para adquisición de primera vivienda sin percepción de préstamos para pago inicial.

En todos los casos, será previo el informe motivado del Comité Intercentros.

1.2 Préstamo para adquisición de vehículo.—El préstamo para adquisición de vehículo tiene por finalidad ayudar en la adquisición del mismo a los componentes de los equipos técnico comerciales, como contraprestación por la utilización obligatoria de vehículo propio en el desempeño de sus funciones, y sin perjuicio de la percepción del precio por kilómetro realizado, con el valor que tenga estipulado la compañía en cada momento con carácter general.

La Empresa concederá a los trabajadores afectados que lo soliciten un préstamo personal para la adquisición de vehículo, hasta un importe máximo de 15.025,30 euros.

El préstamo se amortizará en un período máximo de cuatro años y no podrá solicitarse otro hasta la completa cancelación del anterior. Para la amortización del préstamo se calcularán cuotas de igual importe, que comprenderán capital e intereses, y se descontarán de los haberes fijos del trabajador tanto en mensualidades ordinarias como extraordinarias.

El tipo de interés anual del préstamo será el fijado cada año como interés legal del dinero por la Ley de Presupuestos Generales del Estado. En los préstamos con amortización superior al año natural se revisará a 1 de enero de cada ejercicio el interés aplicable.

Artículo 33. *Bonificación por consumo de servicio de gas.*

A todos los trabajadores en activo o pensionistas que tengan contratado el suministro de gas con la Empresa, se les concederá una bonificación del 80 por 100 de sus recibos de consumo correspondientes, incluidos los impuestos, siempre que el 20 por 100 a cargo del empleado o pensionista resulte suficiente para cubrir íntegramente los impuestos aplicables a cada recibo, en cumplimiento con lo previsto en el artículo 26.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. *Prestaciones por incapacidad física o psíquica.*

Los trabajadores, jubilados y viudas y viudos de trabajadores que tengan algún hijo incapacitado físico o psíquico, podrán solicitar de la Empresa la concesión de una ayuda, que se regirá por las siguientes normas:

a) Grados:

Grado 1. Se reconocerá tal grado cuando el órgano administrativo competente reconozca, mediante certificación, una minusvalía comprendida entre el 33% y 64%, ambos inclusive, de discapacidad.

Grado 2.—Cuando la discapacidad esté comprendida en el tramo entre el 65% y 74%, ambos inclusive.

Grado 3. Se producirá cuando la minusvalía sea igual ó superior al 75% de discapacidad.

b) Cuantías: Durante la vigencia del Convenio, se establecen los importes que se detallan en la correspondiente tabla y que se percibirán, exclusivamente, en las doce pagas ordinarias:

c) Condiciones de la concesión: Los interesados deberán acompañar a la solicitud la documentación acreditativa necesaria, concediéndose la ayuda, si resulta procedente, por períodos anuales naturales, transcurridos los cuales y previa nueva solicitud se procederá a la oportuna revisión. El devengo se realizará con efectos a partir del día en que sean solicitadas por primera vez o principio de cada período.

Artículo 35. *Representación y ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores en la empresa.*

Sin contenido.

Artículo 36. *Comité Intercentros.*

Sin contenido.

Artículo 37. *Crédito horario.*

Sin contenido.

Artículo 38. *Locales sindicales.*

Sin contenido.

Artículo 39. *Comunicación e información sindical.*

Sin contenido.

Artículo 40. *Reglamentación sindical.*

Sin contenido.

Artículo 41. *Secciones sindicales.*

Sin contenido.

Artículo 42. *Garantías sindicales.*

Sin contenido.

Artículo 43. *Derecho a asamblea.*

Sin contenido.

Artículo 44. *Comisión de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales, salud laboral y empresa colaboradora.*

Sin contenido.

TABLAS SALARIALES AMBITO MADRID Y RESTO DEL ESTADO, EXCEPTO CATALUÑA
Valores 2004 - Euros brutos año

NIVEL SALARIAL	GRUPOS PROFESIONALES						SUBGRUPO PROFESIONAL	IMPORTE
	SALARIO BASE							
	G. Técnico de Gestión		G. Administrativo		G. Técnico Operativo			
15	32.469					32.469	2º Año 1º Año	199,10 169,23 149,31
14	30.030				30.030	ALTA CUALIFICACION		
13	27.663				27.663			
12	26.490	26.490	26.490	26.490	26.490		GENERAL	2º Año 1º Año
11	25.258	25.258	25.258	25.258	25.258			
10	23.964	23.964	23.964	23.964	23.964			
9	22.683	22.683	22.683	22.683	22.683	GENERAL		115,08
8	21.505	21.505	21.505	21.505	21.505			
7	21.146	21.146	21.146	21.146	21.146			
6	20.436	20.436	20.436	20.436	20.436	GENERAL		53,74 59,37 0,72
5	19.740	19.740	19.740	19.740	19.740			
4	19.492	19.492	19.492	19.492	19.492			
3	19.182	19.182	19.182	19.182	19.182	ENTRADA		270,01 1,71
3º AÑO	16.801	16.801	16.327	16.801	16.801			
2º AÑO	14.801	14.801	14.383	14.801	14.801			
1º AÑO								

PLUS DE GUARDIA	PLUS NOCTURNO	TABLA CONCEPTOS HORA BASE H. EXTRAORDINARIA (1)		NIVEL SALARIAL	ANTIGÜEDAD
		Hora General	Antigüedad		
28,95	2,01	10,39	0,3	12 a 15	553,57
27,5	2,00	9,88	0,29	11	525,59
25,95	1,86	9,35	0,27	10	496,21
24,44	1,77	8,8	0,25	9	467,12
23,04	1,68	8,31	0,24	8	440,35
22,61	1,63	8,17	0,23	7	432,21
21,76	1,58	7,87	0,23	6	416,1
20,94	1,52	7,58	0,22	5	400,29
20,64	1,49	7,48	0,22	4	394,65
20,28	1,47	7,36	0,21	3	387,62
19,97	1,45	6,25	0,19	3º año	---
16,97	1,25	6,25	0,19	2º año	---
14,96	1,09	6,25	0,19	1º año	---

Vale comida		IMPORTE
Compensacion Comida Dinerario		7,00
		7,41

Plus de Sabados Y Festivos		IMPORTE
		23,31

Reten Semanal		IMPORTE
Reten Diario		183,26
		36,65

Plus de Conduccion		IMPORTE
		3,86

Ayuda Discapacitados		IMPORTE
1er. Grado		66,88
2º Grado		102,96
3er. Grado		139,50

TABLAS SALARIALES AMBITO MADRID Y RESTO DEL ESTADO, EXCEPTO CATALUÑA
Valores 2005 - Euros brutos año

GRUPOS PROFESIONALES		SALARIO BASE		SUBGRUPO PROFESIONAL	IMPORTE
NIVEL SALARIAL	G. Técnico de Gestión				
	G. Técnico	G. Comercial	G. Administrativo	G. Técnico Operativo	
15	27.126	27.126	22.021	33.248	203,88
14	25.864	25.864	21.654	30.751	173,29
13	24.539	24.539	20.926	28.327	152,89
12	23.227	23.227	20.214	27.126	27,40
11	22.021	22.021	19.960	25.864	24,15
10	21.654	21.654	19.642	24.539	20,54
9	20.926	20.926	19.379	23.227	117,84
8	20.214	20.214	16.495	22.021	7,59
7	20.214	20.214	14.728	21.654	32,62
6	20.214	20.214	14.728	20.926	56,43
5	20.214	20.214	14.728	20.214	62,34
4	20.214	20.214	14.728	19.960	0,74
3	20.214	20.214	14.728	19.642	283,51
3º AÑO	20.214	20.214	19.642	19.379	1,75
2º AÑO	17.204	17.204	16.719	16.495	7,30
1º AÑO	15.156	15.156	14.728	14.531	7,78

GRUPOS PROFESIONALES		SALARIO BASE		SUBGRUPO PROFESIONAL	IMPORTE
NIVEL SALARIAL	G. Técnico de Gestión				
	G. Técnico	G. Comercial	G. Administrativo	G. Técnico Operativo	
15	27.126	27.126	22.021	33.248	203,88
14	25.864	25.864	21.654	30.751	173,29
13	24.539	24.539	20.926	28.327	152,89
12	23.227	23.227	20.214	27.126	27,40
11	22.021	22.021	19.960	25.864	24,15
10	21.654	21.654	19.642	24.539	20,54
9	20.926	20.926	19.379	23.227	117,84
8	20.214	20.214	16.495	22.021	7,59
7	20.214	20.214	14.728	21.654	32,62
6	20.214	20.214	14.728	20.926	56,43
5	20.214	20.214	14.728	20.214	62,34
4	20.214	20.214	14.728	19.960	0,74
3	20.214	20.214	14.728	19.642	283,51
3º AÑO	20.214	20.214	19.642	19.379	1,75
2º AÑO	17.204	17.204	16.719	16.495	7,30
1º AÑO	15.156	15.156	14.728	14.531	7,78

GRUPOS PROFESIONALES		SALARIO BASE		SUBGRUPO PROFESIONAL	IMPORTE
NIVEL SALARIAL	G. Técnico de Gestión				
	G. Técnico	G. Comercial	G. Administrativo	G. Técnico Operativo	
15	27.126	27.126	22.021	33.248	203,88
14	25.864	25.864	21.654	30.751	173,29
13	24.539	24.539	20.926	28.327	152,89
12	23.227	23.227	20.214	27.126	27,40
11	22.021	22.021	19.960	25.864	24,15
10	21.654	21.654	19.642	24.539	20,54
9	20.926	20.926	19.379	23.227	117,84
8	20.214	20.214	16.495	22.021	7,59
7	20.214	20.214	14.728	21.654	32,62
6	20.214	20.214	14.728	20.926	56,43
5	20.214	20.214	14.728	20.214	62,34
4	20.214	20.214	14.728	19.960	0,74
3	20.214	20.214	14.728	19.642	283,51
3º AÑO	20.214	20.214	19.642	19.379	1,75
2º AÑO	17.204	17.204	16.719	16.495	7,30
1º AÑO	15.156	15.156	14.728	14.531	7,78

GRUPOS PROFESIONALES		SALARIO BASE		SUBGRUPO PROFESIONAL	IMPORTE
NIVEL SALARIAL	G. Técnico de Gestión				
	G. Técnico	G. Comercial	G. Administrativo	G. Técnico Operativo	
15	27.126	27.126	22.021	33.248	203,88
14	25.864	25.864	21.654	30.751	173,29
13	24.539	24.539	20.926	28.327	152,89
12	23.227	23.227	20.214	27.126	27,40
11	22.021	22.021	19.960	25.864	24,15
10	21.654	21.654	19.642	24.539	20,54
9	20.926	20.926	19.379	23.227	117,84
8	20.214	20.214	16.495	22.021	7,59
7	20.214	20.214	14.728	21.654	32,62
6	20.214	20.214	14.728	20.926	56,43
5	20.214	20.214	14.728	20.214	62,34
4	20.214	20.214	14.728	19.960	0,74
3	20.214	20.214	14.728	19.642	283,51
3º AÑO	20.214	20.214	19.642	19.379	1,75
2º AÑO	17.204	17.204	16.719	16.495	7,30
1º AÑO	15.156	15.156	14.728	14.531	7,78

GRUPOS PROFESIONALES		SALARIO BASE		SUBGRUPO PROFESIONAL	IMPORTE
NIVEL SALARIAL	G. Técnico de Gestión				
	G. Técnico	G. Comercial	G. Administrativo	G. Técnico Operativo	
15	27.126	27.126	22.021	33.248	203,88
14	25.864	25.864	21.654	30.751	173,29
13	24.539	24.539	20.926	28.327	152,89
12	23.227	23.227	20.214	27.126	27,40
11	22.021	22.021	19.960	25.864	24,15
10	21.654	21.654	19.642	24.539	20,54
9	20.926	20.926	19.379	23.227	117,84
8	20.214	20.214	16.495	22.021	7,59
7	20.214	20.214	14.728	21.654	32,62
6	20.214	20.214	14.728	20.926	56,43
5	20.214	20.214	14.728	20.214	62,34
4	20.214	20.214	14.728	19.960	0,74
3	20.214	20.214	14.728	19.642	283,51
3º AÑO	20.214	20.214	19.642	19.379	1,75
2º AÑO	17.204	17.204	16.719	16.495	7,30
1º AÑO	15.156	15.156	14.728	14.531	7,78