

Este plus no se cobrará en el período de jornada intensiva y vacaciones de verano.

El importe del plus por dedicación será incrementado anualmente en función del índice de precios al consumo interanual con referencia al 30 de junio de cada año.

Este plus tendrá la vigencia del presente Convenio.

2225 RESOLUCIÓN de 23 de enero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de ELCOGAS, S. A.

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa ELCOGAS, S. A. (Código de Convenio n.º 9013022), que fue suscrito con fecha 16 de noviembre de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, 23 de enero de 2008.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

TERCER CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ELCOGAS, S. A. 2006-2009

CAPÍTULO 1

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito personal.*

Las normas contenidas en el convenio colectivo serán de aplicación al personal de la plantilla de ELCOGAS, S. A. que esté prestando sus servicios en la empresa en la fecha de entrada en vigor del mismo, así como al que ingrese en la misma durante su vigencia, con las excepciones, del personal directivo, constituido por Directores, Subdirectores, Jefes de División y Jefes de Unidad, y del personal comprendido en los Artículos 1.3.c) y 2.1.a) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre ELCOGAS, S. A. y los trabajadores(as) incluidos en su ámbito personal.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El convenio colectivo es de aplicación, en los centros de trabajo que ELCOGAS, S. A. tiene establecidos en Madrid y en Puertollano, en los que pueda establecer en el futuro y en las comunidades autónomas en las que tenga personal destacado en comisión de servicio.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El convenio colectivo tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2009, y entrará en vigor en la fecha de su firma y tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero del año 2007, cualquiera que sea la fecha de su publicación oficial, registro y depósito.

Estará vigente hasta el 31 de diciembre del año 2009, sin perjuicio de los conceptos con vigencia específica o de aquellas materias para las que se establezca un período de vigencia diferente.

Al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año 2006 no le será de aplicación el contenido del presente Convenio, dejando a salvo el incremento de los conceptos salariales que para dicho periodo se realizó en calidad de anticipo de la negociación colectiva que se venía manteniendo, por un importe equivalente al IPC real que para el año 2006 publicó el INE.

Desde el 1 de enero del año 2010 se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, si no se denuncia por escrito por cualquiera de las partes, con anterioridad de un mes a la de su terminación normal, o a la terminación de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5. *Incrementos económicos y revisiones.*

Salvo para aquéllos conceptos retributivos que se regulen de forma diferente en otros artículos de este convenio colectivo, se establecen los siguientes incrementos económicos de los importes de los conceptos retributivos del Capítulo 5, con la excepción de lo contenido en los Artículos 24, 25 y 26, y las percepciones extrasalariales, reguladas en el Capítulo 6 «Percepciones extrasalariales (suplidos)».

Durante la vigencia temporal de este convenio se aplicarán:

Incrementos económicos:

El incremento económico para los años 2007 y 2009 de vigencia de este convenio será el Índice de Precios al Consumo (IPC) previsto por el Gobierno para cada uno de ellos, incrementado en el 0,5 %.

El incremento económico para el año 2008 de vigencia de este convenio será el Índice de Precios al Consumo (IPC) previsto por el Gobierno para ese año.

Revisiones económicas:

Para los años 2007, 2008 y 2009, si el IPC real de cualquiera de ellos es mayor que el IPC previsto por el Gobierno, se efectuará una revisión salarial que consistirá en la diferencia entre el IPC real y el IPC previsto.

Tal diferencia se abonará, en su caso, con efectos de 1 de enero del año en que proceda la revisión, en la primera nómina posterior a conocerse el IPC real.

Artículo 6. *Comisión mixta de interpretación y aplicación del convenio colectivo.*

Las cuestiones de interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el convenio colectivo y en sus anexos, serán sometidas obligatoriamente, y como trámite previo a su conocimiento por el órgano Jurisdiccional o Administrativo competente, a una Comisión Paritaria, (Comisión Mixta de Interpretación y Aplicación del Convenio Colectivo), que estará constituida por dos miembros designados por la Dirección de la empresa y dos miembros designados por la representación social.

La Comisión Mixta se reunirá en el plazo de diez días, a partir de la solicitud motivada, realizada por cualquiera de las partes, pudiendo llevar éstas los asesores que estimen oportuno, sin derecho a voto.

Los acuerdos que se adopten en el seno de esta Comisión Mixta se tomarán por mayoría simple.

De cada reunión se levantará acta que será firmada por los miembros de cada representación.

A los efectos de funcionamiento de esta Comisión Mixta, se establece que el trámite obligatorio de sometimiento, a que alude el párrafo primero, se dará por cumplido, en cualquier caso, transcurridos quince días desde el inicio del trámite de reclamación.

La Comisión Mixta estará en vigor en su composición y funciones, hasta que se produzca la firma de un nuevo convenio colectivo que sustituya total o parcialmente al presente.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Si la jurisdicción competente modificara sustancialmente o declarara nula alguna de las cláusulas del presente convenio colectivo en su redacción actual, desvirtuándose su sentido, el convenio perderá eficacia y la Comisión Negociadora deberá reunirse a considerar, si cabe, modificar las cláusulas objeto de pronunciamiento judicial, manteniendo inalterable o modificando parte o la totalidad del resto del contenido del convenio.

Artículo 7bis *Aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.*

En aplicación del artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores modificado por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las partes negociadoras han pactado medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y conciliación de la vida familiar. A este respecto el contenido de los artículos 12,13,15,17,18 y 19 refleja los acuerdos adoptados en el marco de la citada ley, ampliado en algunos casos.

CAPÍTULO 2

Organización del trabajo

Artículo 8. *Organización del trabajo y polivalencia.*

La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, que la ejercerá de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Los representantes legales de los trabajadores(as) podrán proponer o emitir informes a la Dirección de la empresa en lo relacionado con la organización del trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Los organigramas vigentes en cada momento serán entregados a la representación de los trabajadores(as).

La reducción del absentismo será un objetivo permanente de la Dirección de la empresa y de los trabajadores, dada la incidencia negativa que el mismo tiene en la productividad.

En el caso de ELCOGAS, S. A. la polivalencia funcional acordada en este convenio colectivo, consiste en realizar tanto las funciones propias del puesto de trabajo contratado, (funciones prevalentes), del grupo profesional correspondiente, como las funciones de otros puestos de trabajo de otros grupos profesionales y/o niveles retributivos, siempre que se disponga de la preparación necesaria para el correcto desempeño de dichas funciones.

La práctica de la polivalencia, propiciará la formación, el desarrollo profesional y el trabajo en equipo.

La polivalencia será de aplicación en los casos previstos en los artículos 13.3 y 14 del presente convenio.

Artículo 9. *Clasificación profesional.*

Los trabajadores(as) incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se integran en cuatro grupos profesionales:

- Grupo A.—Grupo profesional de titulados superiores.
- Grupo B.—Grupo profesional de titulados medios.
- Grupo C.—Grupo profesional de técnicos especialistas.
- Grupo D.—Grupo profesional de personal no titulado.

Se recogen a continuación los niveles retributivos existentes en cada uno de los grupos profesionales:

- A) Grupo profesional de titulados superiores y asimilados:
 - Nivel 1.
 - Nivel 2.
- B) Grupo profesional de titulados medios y asimilados:
 - Nivel 3.
 - Nivel 4.
- C) Grupo profesional de técnicos especialistas:
 - Nivel 5.
 - Nivel 6.
 - Nivel 7.
 - Nivel 8.
 - Nivel 9.
- D) Grupo profesional de personal no titulado:
 - Nivel 10.

Artículo 10. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma lo dispuesto en los Artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La realización de funciones de superior o inferior nivel retributivo, se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores:

A) Realización de funciones de superior nivel retributivo: Por razones técnicas, organizativas o de producción de carácter temporal, los trabajadores(as) podrán realizar tareas de superior nivel retributivo. El cambio se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador(a), percibiendo la retribución del nivel correspondiente a las funciones realizadas, durante el tiempo que las realice.

B) Realización de funciones de inferior nivel retributivo: Únicamente se podrán encomendar funciones correspondientes a un nivel retributivo inferior, cuando concurren necesidades perentorias e imprevisibles y por el tiempo imprescindible para solventar esta situación, efectuándose sin menoscabo de la dignidad del trabajador(a) y sin perjuicio de los derechos económicos del mismo.

La empresa deberá comunicar estas situaciones a los representantes legales de los trabajadores(as).

En la medida de lo posible se procurará que la asignación de funciones de inferior categoría recaiga cada vez en distintos trabajadores(as).

En el supuesto de que la movilidad funcional conlleve a modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. *Movilidad geográfica.*

En los traslados forzosos, con cambio de residencia a distinta localidad, se estará a lo que la Ley del Estatuto de los Trabajadores determina en su Artículo 40 o a los términos del acuerdo alcanzado entre los trabajadores(as) y la empresa.

En el primer caso se seguirán los mecanismos que el mencionado artículo 40 previene en cuanto a la información a los representantes de los trabajadores(as). Igualmente se informará a la representación social de los acuerdos alcanzados entre los trabajadores(as) y la empresa en cualquier otro caso.

CAPÍTULO 3

Jornada y horarios de trabajo

Artículo 12. *Jornada de trabajo.*

La jornada comenzará a contarse y se considerará terminada en el puesto de trabajo.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo se establece una jornada anual ordinaria de:

- Año 2006: 1.704 horas reales de trabajo efectivo, con 222 días laborables.
 - Año 2007: 1.696 horas reales de trabajo efectivo, con 222 días laborables.
 - Año 2008: 1.688 horas reales de trabajo efectivo, con 222 días laborables.
 - Año 2009: 1.680 horas reales de trabajo efectivo, con 220 días laborables.
- A partir del año 2006 se considerará festivo por acuerdo el día 24 de diciembre.

Artículo 13. *Jornada de trabajo del personal que no trabaja a turnos.*

La jornada del personal que no trabaja a turno se realiza en cinco días laborables de lunes a viernes.

El personal que no trabaja a turno, podrá optar al comienzo de cada año, entre hacer jornada continuada sin flexibilidad, con una interrupción de 15 minutos para comer, que serán considerados de trabajo efectivo, o hacer jornada intensiva con la pausa prevista en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores que será considerada tiempo efectivo de trabajo, ajustándose a las jornadas diarias que se exponen a continuación y a los horarios que se exponen en el Artículo 15 «Horario de trabajo del personal que no trabaja a turno».

Una vez ejercida esta opción no podrá volver a ejercitarse a lo largo del mismo año natural.

Las jornadas diarias de trabajo serán las siguientes:

- 1) Centro de trabajo de Puertollano.

- A) En jornada intensiva:

Año 2006: (Anexo 1).

Del 1 de enero al 28 de marzo: de lunes a viernes 7 h 40 m.

Días 1 y 2 de marzo (por ajuste): miércoles y jueves 8 h 43 m.

Del 3 de marzo al 31 de diciembre: de lunes a viernes 7 h 40 m.

- B) En jornada continuada sin flexibilidad:

Año 2006: (Anexo 2).

Del 2 al 8 de enero: de lunes a jueves 6 h 40 m.

Del 9 de enero al 19 de febrero: de lunes a jueves 8 h 40 m, viernes 7 h 20 m.

Del 20 de febrero al 20 de marzo: de lunes a jueves 8 h. 38 m, viernes 7 h 18 m.

Del 21 de marzo al 1 de noviembre: de lunes a viernes 7 h 18 m.

Día 2 de noviembre (por ajuste): jueves 6 h 9 m.

Del 3 de octubre al 25 de diciembre: de lunes a jueves 8 h 38 m, viernes 7 h 18 m.

Del 26 de diciembre al 31 de diciembre: de martes a viernes 6 h 40 m.

- 2) Centro de trabajo de Madrid.

En jornada continuada /Partida.

Año 2006: (Anexos 3 y 4).

Del 1 al 8 de enero: de lunes a viernes 6 h 30 m.

Del 9 de enero al 31 de mayo: de lunes a jueves 8 h 30 m., viernes 6 h 30 m.

Del 1 de junio al 13 de septiembre: de lunes a viernes 6 h 30 m.

Día 14 de septiembre (por ajuste): jueves 7 h 30 m.

Del 15 de septiembre al 25 de diciembre: de lunes a jueves 8 h 30 m, viernes 6 h 30 m.

Del 26 al 31 de diciembre: de lunes a viernes 6 h 30 m.

3) Jornada irregular:

El personal de Laboratorio se incluirá durante la vigencia de este Convenio en el régimen de jornada irregular, definida de la siguiente manera:

Respetando la jornada laboral de convenio en cómputo anual se realizará anualmente una distribución de las horas de trabajo de manera que se disponga de personal durante los sábados, domingos y festivos del año con la excepción de los días 1, 6 de enero y 25 de diciembre.

Los sábados, domingos y festivos según se indica en el párrafo anterior se trabajará a razón de 6 horas diarias (de 08:00 h a 14:00 h), y el resto de los días se seguirá uno de los horarios establecidos en convenio.

Para respetar la jornada anual pactada se fijarán de común acuerdo entre los afectados y la Dirección de la empresa los días de descanso necesarios, que se sumarán a los días de vacaciones previstos en convenio conforme aquí se regulan.

Los días 1, 6 de enero y 25 de diciembre no se cubrirá el servicio mediante jornada irregular y en caso de ser necesario por la situación de la Planta se recurrirá al retén correspondiente comprometiéndose la Dirección de la empresa a que éste sea utilizado por el menor tiempo posible.

Las necesidades imprevistas cubiertas con el retén que pudieran surgir fuera de los horarios establecidos, incluido el de jornada irregular, serán atendidas por el mencionado servicio del retén.

En el supuesto de ausencia en las horas irregulares por el encargado de cubrirlas éstas serán atendidas por el resto del personal de Laboratorio, teniendo la consideración de horas extraordinarias para el que efectivamente las realiza.

La distribución de la jornada irregular entre el colectivo afectado se hará de acuerdo entre los trabajadores(as) afectados y la Dirección de la forma más equitativa posible.

Por mutuo acuerdo entre los interesados con el visto bueno de la Dirección podrán intercambiarse las horas de jornada irregular y/o los descansos correspondientes, siempre y cuando no se altere la jornada en cómputo anual.

Durante las paradas en que se determine la no necesidad de la presencia de personal de Laboratorio durante los fines de semana y con planta parada, quedará suspendida la Jornada Irregular, así como también quedará eliminado el retén correspondiente a dicho fin de semana, sin que exista merma económica alguna en cuanto a las percepciones que por Jornada Irregular se les satisfacen. La suspensión de la Jornada Irregular será comunicada al personal afectado con una antelación mínima de 48 horas. Dicha suspensión sólo afectará al fin de semana contenido en la comunicación.

4) Para el resto de los años del ámbito temporal de este convenio, se elaborará a finales de cada año inmediatamente anterior el calendario laboral del siguiente, con los mismos criterios que los establecidos para el año 2006, pero ajustándose a la jornada anual pactada y a la distribución de los festivos a lo largo del año.

Con antelación a la publicación del calendario del personal que no trabaja a turno, éste se firmará por los representantes de los trabajadores(as).

Artículo 14. *Jornada de trabajo del personal que trabaja a turnos.*

La organización, duración y número de trabajadores(as) que forman parte de un turno compete a la Dirección de la empresa.

La jornada del personal del Área de Producción que trabaja a turnos, organizado en equipos de trabajo, se realiza en siete días laborables de lunes a domingo, según el cuadrante de turnos anualmente establecido respetando los períodos de descanso que establece la normativa vigente.

Las jornadas diarias de trabajo serán las siguientes, ajustándose a los horarios que se exponen en el Artículo 16.º «Horarios del personal que trabaja a turno»:

Turno de mañana: 7,5 horas.

Turno de tarde: 7,5 horas.

Turno de noche: 9 horas.

Con antelación a la publicación del cuadrante del personal que trabaja a turno, éste se firmará por los representantes de los trabajadores(as), debiendo estar en la red a disposición de los trabajadores(as) antes del 15 de diciembre.

Para la elaboración del cuadrante anual se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

Ciclos de treinta y cinco días.

Cuadrantes individuales ajustados a la jornada anual establecida.

Las vacaciones de verano serán rotativas y se adaptarán a los cuadrantes anualmente acordados, distribuyéndose los períodos fijados proporcionalmente durante los meses de verano entre los equipos de trabajo.

Los restantes días de vacaciones se distribuirán en el cuadrante a lo largo del año.

Establecer rotaciones anuales entre los equipos de turno, para equilibrar en los días 24, 25, 31 de diciembre y 1 de enero, los horarios de mañana, tarde, noche, descanso y jornada intensiva.

Establecer, en los cuadrantes anuales, los períodos de formación, en la medida en que la programación lo haga posible.

La formación fuera del turno se realizará preferentemente en jornada intensiva siempre que las circunstancias lo hagan posible.

Garantizar, los descansos entre jornadas, que establece la legislación vigente.

Para el cumplimiento del cuadrante se garantizan, las coberturas por ausencias, previstas e imprevistas conforme al Procedimiento vigente en cada momento acordado por las partes.

Las modificaciones puntuales del cuadrante una vez puesto en red, serán comunicadas a los representantes de los trabajadores(as).

El personal de turno percibirá el complemento salarial (Plus de Turno) por el que se le compensará de las diferencias que tiene su régimen de trabajo cuando lo realiza, respecto al personal que no trabaja a turnos.

El personal de turnos tiene la obligación de mantenerse en el puesto de trabajo hasta que llegue su relevo.

Se acuerda que, durante las paradas, a criterio de la Dirección de la empresa y en la medida de las necesidades que puedan existir y ser apreciadas por ésta, el personal con Jornada a Turnos desarrolle trabajos en labores de mantenimiento, adscribiéndose al área de mantenimiento durante el tiempo necesario en su jornada diaria de lunes a viernes. Durante dicho periodo seguirán percibiendo los pluses que como personal a turnos les corresponderían, en función de la jornada que desarrollen en el área de mantenimiento, tal y como vienen regulados en el presente Convenio. El comité de empresa será previamente informado con una antelación mínima de 10 días. La disponibilidad de la polivalencia se comunicará a los trabajadores(as) afectados con una antelación mínima de 48 horas.

Artículo 15. *Horario de trabajo del personal que no trabaja a turnos.*

El horario de trabajo comenzará a contarse y se considerará terminado en el puesto de trabajo.

1) Centro de trabajo de Puertollano:

A) En jornada intensiva:

Año 2006: (Anexo 1).

Del 1 de enero al 31 de diciembre:

De lunes a viernes: Entrada de 07:20 a 08:00 y salida de 15:00 a 15:40.

Día 1 de febrero (por ajuste):

Miércoles: Entrada de 07:20 a 08:00 y salida de 17:11 a 17:51.

B) En jornada continuada sin flexibilidad:

Año 2006: (Anexo 2).

Del 2 al 5 de enero:

De lunes a jueves: Entrada 08:20 y salida a las 15:00.

Del 9 de enero al 28 de marzo:

De lunes a jueves: Entrada a las 08:20 y salida a las 16:58.

Viernes: Entrada 08:20 y salida a las 15:33.

Del 29 de marzo al 13 de octubre:

De lunes a viernes: Entrada a las 08:20 y salida a las 15:33.

Del 16 de octubre al 22 de diciembre:

De lunes a jueves: Entrada a las 08:20 y salida a las 16:58.

Viernes: Entrada a las 08:20 y salida a las 15:33.

Del 26 al 29 de diciembre:

De martes a viernes: Entrada a las 08:20 y salida a las 15:00.

C) Jornada Irregular.

De Lunes a Viernes los horarios correspondientes a la Jornada Intensiva o Continuada.

Sábados, Domingos y Festivos: De 08:00 h. a 14:00 h.

2) Centro de trabajo de Madrid.

A) En jornada continuada.

Año 2006: (Anexo 3).

Del 1 al 6 de enero:

De lunes a viernes: Entrada de 08:00 a 08:30 y salidas de 14:30 a 15:00.

Del 7 de enero al 8 de junio:

De lunes a jueves: Entrada de 08:00 a 08:30 y salida de 16:28 a 16:58.

Viernes: Entrada de 08:00 a 08:30 y salidas de 14:30 a 15:00.

Del 9 de junio al 15 de septiembre:

De lunes a viernes: Entrada de 08:00 a 08:30 y salidas de 14:30 a 15:00.

Día 14 de septiembre:

Jueves: Entrada 08:00 a 08:30 y salida 14:38 a 15:08.

Del 17 de septiembre al 23 de diciembre:

De lunes a jueves: Entrada de 08:00 a 08:30 y salida de 16:28 a 16:58.

Viernes: Entrada de 08:00 a 08:30 y salidas de 14:30 a 15:00.

Del 24 al 31 de diciembre:

De lunes a viernes: Entrada de 08:00 a 08:30 y salidas de 14:30 a 15:00.

B) En jornada partida.

Año 2006: (Anexo 4).

Del 1 al 6 de enero:

De lunes a viernes: Entrada de 08:00 a 08:30 y salidas de 14:30 a 15:00.

Del 7 de enero al 8 de junio:

De lunes a jueves: Mañanas: Entradas de 08:00 a 08:30 y salida a las 14:00.

Tardes: Entrada a las 15:30 y salida de 17:58 a 18:28.

Viernes: Entrada de 08:00 a 08:30 y salida de 14:30 a 15:00.

Del 9 de junio al 15 de septiembre:

De lunes a viernes: Entrada de 08:00 a 08:30 y salidas de 14:30 a 15:00.

Día 14 de septiembre:

Jueves: Entrada 08:00 a 08:30 y salida 14:38 a 15:08.

Del 17 de septiembre al 23 de diciembre:

De lunes a jueves: Mañanas: Entradas de 08:00 a 08:30 y salida a las 14:00.

Tardes: Entrada a las 15:30 y salida de 17:58 a 18:28.

Viernes: Entrada de 08:00 a 08:30 y salida de 14:30 a 15:00.

Del 24 al 31 de diciembre:

De lunes a viernes: Entrada de 08:00 a 08:30 y salidas de 14:30 a 15:00.

Artículo 16. *Horario de trabajo del personal que trabaja a turnos.*

El personal que trabaje en turnos rotativos y continuados, prestará sus servicios según el horario de turnos indicado en este artículo.

El personal de Turnos tendrá el siguiente horario:

Turno de Mañana: De 7:00 h a 14:30 h.

Turno de Tarde: De 14:30 h a 22:00 h.

Turno de Noche: De 22:00 h a 7:00 h.

CAPÍTULO 4

Vacaciones, permisos, licencias y excedenciasArtículo 17. *Vacaciones.*

La duración del período vacacional es de:

Año 2007: 24 días laborales.

Año 2008: 25 días laborales.

Año 2009: 26 días laborales.

Su disfrute se realizará por año natural completo, prorrateándose los períodos de duración inferior al año.

Las vacaciones se habrán de disfrutar dentro del año natural, y no se acumularán las de años consecutivos, salvo necesidades del servicio, de acuerdo con el trabajador(a) y con aprobación de la Dirección correspondiente, prescribiendo en otro caso el 15 de marzo del año siguiente a su devengo.

La programación de vacaciones se fijará antes del 31 de marzo de cada año, debiendo conocer el trabajador(a) las fechas que le correspondan, dos meses antes al menos del comienzo de su disfrute.

El período o períodos del disfrute de vacaciones se fijarán de común acuerdo entre la empresa y trabajador(a).

El personal que trabaja a turnos se atenderá para el disfrute de las vacaciones a lo dispuesto en el cuadrante de turnos correspondiente.

El personal que no trabaja a turnos podrá disfrutar, con carácter general, las vacaciones en cualquier momento del año natural, previa autorización de la Dirección de la empresa.

En cualquier caso debe disfrutarse al menos un periodo de dos semanas consecutivas en el año.

En el supuesto de que un trabajador(a) se encuentre en situación de incapacidad temporal, con baja médica antes del inicio de su período de vacaciones, no se computarán como vacaciones los días en que se mantenga en tal situación.

Se podrán fraccionar como máximo 2 de todos los días de vacaciones correspondientes al año, teniendo en cuenta que estas fracciones serán la mitad de las horas al inicio y la otra mitad al final de la jornada.

La Dirección de la empresa establece la recuperación como «fiestas por acuerdo» de todos los festivos anuales que coincidan con sábados, siendo su disfrute de libre disposición.

Artículo 18. *Permisos y licencias.*

La solicitud de permisos y licencias se ajustará a la norma correspondiente.

Los permisos y licencias deben disfrutarse cuando se produzca la necesidad que los origina, y nunca en otro momento, no pudiendo trasladarse a días hábiles, resultando irrelevante que se produzcan en días no laborales, o en período de disfrute de vacaciones.

Previa la correspondiente acreditación, se equiparán las parejas de hecho a los cónyuges en lo que proceda, a los efectos de lo previsto en este apartado A) Permisos Legales y B) Licencias sin sueldo.

A) Permisos legales.

El trabajador(a), previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

2. Dos días por el nacimiento de hijo, o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador(a) necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En los supuestos de enfermedad grave u hospitalización, podrá disfrutarse este permiso de forma discontinua previo aviso y acuerdo con la Dirección de la empresa, siempre que permanezca la causa que lo originó.

3. Un día por traslado/mudanza del domicilio habitual. Dicho plazo será de dos días cuando exija desplazamiento a otra localidad.

4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la pasar al trabajador(a) afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador(a), por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

5. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

6. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y de técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

7. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de reducción de jornada, que podrán disfrutar al principio o al final de la misma. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Este permiso de lactancia podrá ser acumulado en su totalidad, disfrutándose el mismo de manera ininterrumpida a continuación de que finalice el periodo de maternidad. Este permiso aumentará proporcionalmente en caso de partos múltiples.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de estos permisos, corresponderá al trabajador(a), dentro de su jornada ordinaria. El trabajador(a), deberá preavisar al empresario con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre el empresario y trabajador(a) sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

8. Al personal que curse estudios en centros docentes oficiales podrá concedérsele la debida autorización por la Dirección, previa la solicitud y justificación correspondiente, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, a fin de que pueda reducir en media hora su jornada de trabajo diaria, bien al iniciarse la misma o bien a su finalización. No obstante, en casos justificados, el expresado permiso podrá ser ampliado por el tiempo necesario.

Asimismo tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, y a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

Para acogerse a estos beneficios será condición indispensable el solicitarlo por escrito al inicio del curso académico, a través de la Dirección correspondiente, indicando la naturaleza y año de los estudios que se cursan, y las asignaturas que motivan la petición.

En todo caso, se exigirá el adecuado aprovechamiento en los estudios, por lo que, cuando se aprecie manifiesto desaprovechamiento, se podrán suspender los mencionados permisos.

9. Podrán concederse por la Dirección otros permisos retribuidos, previa la solicitud a la Dirección correspondiente y justificación de la necesidad, y teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

10. Se facilitará la ausencia para la gestión administrativa necesaria cuando el nacimiento de hijo o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad se haya producido en día inhábil a los mencionados efectos administrativos, con independencia de que este permiso pueda ser considerado remunerado o no a discreción de la Dirección.

11. Aquéllos regulados en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

12. Permiso de paternidad. Se reconoce el derecho a un permiso de paternidad, autónomo del de la madre, de 13 días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, que se suma al permiso ya vigente de dos días. En los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple se ampliará en dos días más por cada hija o hijo a partir del segundo. Puede disfrutarse simultáneamente con el permiso de maternidad de la otra progenitora o una vez finalizado el mismo, y, en ambos casos, a tiempo completo o parcial.

B) Licencias sin sueldo:

1. En los casos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores(as) de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada establecida en los puntos 1 y 2 anteriores, corresponderá al trabajador(a), dentro de su jornada ordinaria. El trabajador(a) deberá preavisar al empresario con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador(a) sobre la concreción horaria y la determinación del período de disfrute previstos en los puntos 1 y 2 anteriores, serán resueltas por la jurisdicción compe-

tente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

3. Podrán concederse por la Dirección otras licencias sin sueldo, previa la solicitud a la Dirección correspondiente y justificación de la necesidad y teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Artículo 19. Excedencia.

A) Excedencia forzosa.

Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

El ingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

B) Excedencia voluntaria.

B1) El trabajador(a) con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador(a) si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

B2) Los trabajadores(as) tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de terminación del permiso de maternidad o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

B3) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en los apartados B2 y B3 constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores(as) de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Esta excedencia podrá ser fraccionada.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador(a) permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en los apartados B2 y B3, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador(a) tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

B4) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores(as) que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador(a) excedente conserva sólo un derecho preferente al ingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos particularmente acordados por la Dirección de la empresa y el trabajador(a), con el régimen y los efectos que en el acuerdo se prevean.

CAPÍTULO 5

Régimen económico

Artículo 20. Normas generales sobre retribución y pago.

El régimen económico se compone de percepciones salariales y extrasalariales, de acuerdo con la siguiente relación:

1. Percepciones salariales.

Salario base.

Complementos salariales.

Complemento personal.

Complementos de puesto de trabajo.

Complemento de nivel.

Complemento de puesto.
Plus de turno.
Plus de nocturnidad.

Complementos por calidad y/o cantidad de trabajo.

Horas extraordinarias.
Retén de disponibilidad.
Equipos de primera intervención.
Instalaciones radioactivas.
Jornada Irregular.
Destino Central GICC.
Destino en Oficinas Centrales.
Dietas de Jornadas Especiales.
Complemento de Sexto Turno.

Remuneración en especie.
Paga por objetivos.

2. Otras prestaciones sociales.
3. Percepciones extrasalariales (suplidos):

Gastos de viaje.
Plus de transporte.
Quebranto de moneda.

Las normas generales de pago son las siguientes:

El importe anual de las retribuciones fijas, constituido por el salario base, el complemento personal, el complemento de nivel y el complemento de puesto, se distribuye en doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias, que se satisfarán en las nóminas de Junio y Noviembre.

Las nóminas se abonarán a través de las entidades bancarias o de ahorro, el viernes anterior al último sábado del mes, o el día inmediatamente anterior, de ser éste festivo.

Las cuotas mensuales que corresponden al trabajador(a), tales como el seguro médico, el seguro de vida e invalidez, la energía eléctrica, el seguro de jubilación y cualquier otra que pudiera establecerse durante la vigencia del convenio colectivo, anticipadas por la empresa, se descontarán de las nóminas mensuales.

Los pluses de turno, nocturnidad y retén, se abonarán a mes vencido.

El 50% del valor de las horas extraordinarias se abonarán en la nómina del mes siguiente al de su realización, y en su caso, se completará el pago en la nómina del mes siguiente en que consoliden como tales.

El trabajador(a), y con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado. En cuanto a los importes y procedimiento se estará a lo establecido en la correspondiente Norma de Anticipos sobre Haberes Salariales.

Artículo 21. *Retribuciones fijas.*

1. Salario Base: El salario base es un concepto retributivo salarial por unidad de tiempo. Sus valores brutos se detallan en el anexo n.º 5.

2. Complemento personal: Se continúa con la aplicación gradual, teniendo en cuenta el histórico ya aplicado, del complemento personal por experiencia, de carácter consolidable y absorbible por cambio de nivel salarial, que será asignado discrecionalmente por los Directores correspondientes con carácter anual y en base a la experiencia adquirida por el trabajador(a) en el desempeño de su trabajo. Sus valores brutos se detallan en el anexo n.º 5.

3. Complemento de nivel: En función del nivel del puesto de trabajo en la estructura organizativa, se establece un complemento de puesto denominado complemento de nivel, de carácter consolidable. Sus valores brutos se detallan en el anexo n.º 5.

4. Complemento de puesto de trabajo: Por razón de la responsabilidad del puesto de trabajo, y en función de la valoración realizada por la Dirección, se establece para cada uno de los puestos de trabajo actuales de la estructura organizativa un complemento de puesto de trabajo, cuyos valores brutos se detallan en el anexo n.º 5. La Dirección podrá, durante la vigencia del convenio colectivo, revisar y actualizar al alza, si procediera, dichos valores.

Artículo 22. *Complementos variables de puesto de trabajo.*

1. Plus de turno.

Los inconvenientes propios y específicos del sistema de trabajo a turnos se compensarán con un plus de turno bruto diario que se detalla en el cuadro adjunto, y que se abonará en nómina, al mes siguiente de su realización.

Niveles salariales	2 Euros	3 y 4 Euros	5, 6, 7, 8 y 9 Euros	10 Euros
Cuantía Plus de Turno	32,84	29,08	23,01	18,33

Estos valores son los del año 2006 en los que se ha incluido el IPC real (2,7%).

Se percibirá mensualmente según el número real de días trabajados a turno.

Se cobrará, por el personal que trabaje a turnos, medio o un plus de turno, según se realicen menos o más de cuatro horas y media extraordinarias.

Este plus de turno incluye la compensación por las siguientes circunstancias:

Las propias características del trabajo a turno.

Compensación del disfrute de forma irregular, del descanso de 15 minutos a que se refiere el artículo 34.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en función de las necesidades del servicio.

Prestación del tiempo necesario para efectuar los relevos de turno y proporcionar la información necesaria para el buen funcionamiento del mismo. Si por cualquier circunstancia la prolongación del tiempo utilizado en el relevo superase los veinte minutos desde la terminación de la jornada, dicha prolongación se abonará como si de horas extraordinarias se trataran.

Compensación por el hecho de no disfrutar habitualmente de los descansos de sábado, domingo y festivos, así como de adaptar los períodos vacacionales al calendario de turnos.

El plus de turno se percibirá asimismo durante el período vacacional en la nómina de agosto, en un número de días igual al de vacaciones más festivos por acuerdo, para el personal que trabaja durante todo el año a turno. Dicha cuantía comprende la que por cualquier complemento de los previstos en este convenio deba legalmente percibirse en la referida nómina vacacional.

Cualquier trabajador(a) de jornada distinta a la del turno, que por razones del servicio y con la autorización de la Dirección, pasara a desempeñar funciones en régimen de turno, percibirá este complemento en correspondencia con el nivel salarial al que se adscriba. Asimismo percibirá en la nómina de diciembre un plus de turno en vacaciones en proporción al número de turnos realizado en el año.

2. Plus de nocturnidad.

El importe correspondiente al plus por nocturnidad se fija en un total bruto diario según tabla adjunta, que se abonará en nómina, al mes siguiente de su realización.

Se percibirá mensualmente según el número real de días trabajados de noche (de 22:00 horas a 6:00 horas).

Cualquier trabajador(a), que por razones del servicio y con la autorización de la Dirección, desempeñara funciones en horas nocturnas (entre las 22:00 horas y las 6:00 horas), percibirá medio o un plus de nocturnidad en correspondencia con el nivel salarial al que se adscriba, según que el número de horas trabajadas sea inferior o superior a cuatro.

Niveles salariales	2 Euros	3 y 4 Euros	5, 6, 7, 8 y 9 Euros	10 Euros
Cuantía bruta Plus Nocturnidad . .	20,40	16,98	13,38	11,94

Estos valores son los del año 2006 en los que se ha incluido el IPC real (2,7%).

El importe del plus de retén será el doble del indicado en la tabla cuando el trabajador(a) se encuentre en situación de retén de disponibilidad el sábado, domingo o festivo.

Las horas extraordinarias realizadas como consecuencia de esta situación, se compensarán conforme a lo establecido en el punto 1 anterior «Horas extraordinarias».

Igualmente en el caso de prestación real del retén se percibirá:

a) El plus de nocturnidad si procede.

b) El gasto de transporte desde su domicilio habitual según el artículo 30 de este convenio colectivo, cuando el trabajador(a) no haya podido utilizar los medios de transporte colectivos puestos a disposición por ELCOGAS y haya tenido que desplazarse con medios propios.

La empresa suministrará la comida o cena al personal que como consecuencia de la realización del retén, no pueda realizar éstas en su domicilio.

Con carácter general, se establece que desde la confirmación de la llamada, el tiempo de incorporación al centro de trabajo o lugar donde sea requerida su presencia no superará, en circunstancias normales, los sesenta minutos.

El tiempo de trabajo, para su posterior abono, se computará a partir de la hora en que le sea confirmada la llamada al trabajador(a), que figurará en el correspondiente Parte de Llamada de Retén, no siendo este tiempo inferior a dos horas en cada llamada.

En todo lo no previsto en este artículo se estará a lo establecido en el Procedimiento de Retén acordado entre las partes, que en su momento se encuentre vigente.

3. Equipos de primera intervención (EPI).

Dado que el personal que forma parte de los Equipos de Primera Intervención, tiene la obligación de intervenir en situaciones de emergencia, de acuerdo con la organización que para cada situación tenga implantada la empresa, y tiene además la obligación de estar debidamente formado y entrenado para éstas situaciones, se establece una compensación mensual para este personal según tabla adjunta.

Niveles salariales	2 Euros	3 y 4 Euros	5, 6, 7, 8 y 9 Euros	10 Euros
Cuantía bruta EPI	35,54	34,70	34,70	20,42

Estos valores son los del año 2006 en los que se ha incluido el IPC real (2,7%).

Su entrenamiento y formación será dentro de la jornada de trabajo.

La Dirección de la empresa fijará su composición en el plan de emergencia, así como sus funciones y cometidos, partiendo del principio general de que los jefes de turno, los operadores de planta y los operarios de planta forman parte de los EPI. El resto de los EPI serán designados libremente por la empresa.

4. Instalaciones radioactivas.

Debido a las funciones adicionales asignadas al personal autorizado para la manipulación de los equipos, (supervisores y operadores), se establece una compensación por el desarrollo de éste trabajo, consistente en:

29,00 euros brutos por mes, para los supervisores de las instalaciones.

22,84 euros brutos por mes, para los operadores de las instalaciones.

Estos valores son los del año 2006 en los que se ha incluido el IPC real (2,7%).

Los Jefes de Turno comenzarán a percibir el presente Complemento, en la modalidad de Supervisores de las Instalaciones, con efectos retroactivos a partir del día 1 de Enero de 2007.

5. Jornada irregular.

Como compensación a la distribución irregular de la jornada se pagará un importe bruto anual igual al producto de las horas distribuidas irregularmente (sábados, domingos y festivos) por las cantidades que se detallan a continuación. Dicho importe anual se distribuirá en doce mensualidades:

Niveles salariales	3 y 4 Euros	5, 6, 7, 8 y 9 Euros
Importe bruto por hora irregular	11,91	9,79

Estos valores son los del año 2006 en los que se ha incluido el IPC real (2,7%).

6. Destino Central GICC.

Atendiendo a las especiales características de una Central de Gasificación Integrada en Ciclo Combinado, para los trabajadores(as) del centro de trabajo de Puertollano se establece un plus por destino en Central GICC, fijado en una cuantía bruta anual según los importes establecidos en la tabla siguiente, cuyo importe se abonará de una sola vez anualmente en la nómina del mes de abril:

Niveles salariales	1 y 2 Euros	3 y 4 Euros	5, 6, 7, 8 y 9 Euros	10 Euros
Cuantía bruta Destino GICC . . .	1.112,61	789,45	676,67	676,67

De los importes de la tabla anterior se excepcionan los colectivos que se relacionan a continuación, cuyos importes brutos anuales quedan establecidos en los siguientes, abonándose igualmente de una sola vez anualmente en la nómina del mes de abril:

Operadores de Planta: 959,97 euros.

Operarios de Planta: 920,27.

Supervisores de Mantenimiento Mecánico: 959,97 euros.

Supervisores de Mantenimiento Eléctrico: 911,24 euros.

Supervisores de Mantenimiento de I & C: 911,24 euros.

Técnico de Preparación de Trabajos Mecánicos: 911,24 euros.

Técnico de Preparación de Trabajos Eléctricos y de I & C: 911,24 euros.

Analistas: 803,40.

Los importes del presente apartado 6 corresponden a valores del 2006 en los que se ha incluido el IPC real (2,7%).

7. Destino en Oficinas Centrales.

Para el personal del Centro de Trabajo de Madrid se establece un plus por destino en Oficinas Centrales fijado en una cuantía bruta anual según los importes establecidos en la Tabla siguiente, cuyo importe se abonará de una sola vez anualmente en la nómina del mes de abril.

Niveles salariales	1 y 2 Euros	3 y 4 Euros	5, 6, 7, 8 y 9 Euros	10 Euros
Cuantía bruta Destino Oficinas Centrales	556,32	394,72	338,35	338,35

Estos valores son del año 2006 en los que se ha incluido el IPC real (2,7%).

8. Dietas de Jornadas Especiales.

Tendrá carácter lineal y se pagará a todos aquéllos trabajadores(as) que desarrollen su trabajo en alguno de los días correspondientes a las 14 fiestas que legal y anualmente vienen establecidas por el Estado, Comunidad Autónoma y localidad en que radica el centro de trabajo.

Su importe ascenderá a 30 euros por persona y día.

9. Complemento Personal Sexto Turno.

El complemento que vienen percibiendo los trabajadores(as) sujetos al régimen de jornada a turnos, se abonará en los términos pactados, es decir, el importe de 32 turnos en dos nóminas. Será de aplicación a todos los trabajadores(as) adscritos permanentemente a este régimen de jornada, en la cuantía correspondiente a su nivel, conforme a la siguiente tabla.

Niveles salariales	1 y 2 Euros	3 y 4 Euros	5, 6, 7, 8 y 9 Euros	10 Euros
Cuantía bruta Complemento Personal Sexto Turno	1.050,88	930,56	736,32	586,53

Estos valores son los del año 2006 en los que se ha incluido el IPC real (2,7%).

Artículo 24. Remuneración en especie.

1. Seguro médico.

Durante la vigencia del convenio colectivo, la empresa continuará contratando los servicios de la Sociedad Médica para todos los trabajadores(as) que lo soliciten, como complemento de la asistencia prestada por la Seguridad Social. El coste individualizado será sufragado durante el año 2007 en un 61% por la empresa, durante el año 2008 lo será en un 63% y durante el año 2009 en un 65%. El porcentaje restante, hasta completar el 100% del coste, lo asumirá el trabajador(a), cargándosele éste mensualmente en la nómina.

Este derecho alcanzará exclusivamente a los miembros de la unidad familiar del empleado(a) (cónyuge, descendientes y ascendientes a cargo). No obstante, las situaciones preexistentes en cuanto a las coberturas fijadas por cada trabajador(a) serán mantenidas, salvo que del análisis que de dichos casos efectúe la Dirección de la empresa se determine que la adecuación de la cobertura al concepto de unidad familiar sea totalmente improcedente.

La empresa gestionará con la misma Sociedad Médica la posibilidad de establecer una póliza paralela para el personal que se jubile durante la vigencia del presente convenio, con las mismas condiciones que para el resto de los empleados(as) pero corriendo los gastos en su integridad a cargo del interesado.

2. Seguro de vida e invalidez.

La empresa, durante la vigencia del convenio colectivo, mantendrá la contratación para los trabajadores(as) de la plantilla laboral, de un seguro

de vida e invalidez, en las mismas condiciones de primas y prestaciones existentes a la firma del convenio colectivo.

La prima será sufragada durante el año 2007 en un 76% por la empresa, durante el año 2008 lo será en un 78% y durante el año 2009 en un 80%. El porcentaje restante, hasta completar el 100% del coste, lo asumirá el trabajador(a), cargándosele éste mensualmente en la nómina.

La empresa ofrecerá la posibilidad, a aquellos trabajadores(as) que lo soliciten, y de acuerdo con la entidad aseguradora, de una mejora en la póliza del seguro a cargo del trabajador(a), si ésta fuera posible, siempre y cuando, al menos el 25% de la plantilla muestre interés en dicha opción de mejora.

3. Suministro de energía eléctrica.

A partir de la firma del presente convenio se establece el derecho al suministro de energía eléctrica, exclusivamente para alumbrado y uso doméstico propio en las condiciones siguientes:

A) Empleados(as) suministrados por Compañías que reconocen la tarifa de empleado:

A.1) Se establece un cupo máximo anual por unidad familiar de 15.000 kWh, que serán facturados a precio de la tarifa de empleado vigente en cada momento, o la que pueda sustituirla.

A.2) Rebasado el referido cupo y hasta un máximo de 30.000 kWh se aplicará el precio que las Compañías suministradoras facturasen a la empresa.

A.3) Si se sobrepasara un consumo anual de 30.000 kWh por unidad familiar, el exceso sobre esta cifra se facturaría a precio de mercado.

A.4) Todos los impuestos correspondientes, incluidos los fiscales, serán por cuenta del trabajador(a) según establezca la legislación vigente en cada momento.

A.5) El derecho alcanza tan solo a la energía eléctrica consumida por el trabajador(a) en su propio domicilio y sería igualmente válido para la segunda vivienda del trabajador(a), si la tuviera, siendo condición indispensable para disfrutar de este derecho, que el trabajador(a) pueda justificar debidamente ante la empresa que dichos domicilios son los suyos y que el consumo es para uso exclusivo del trabajador(a) y de los familiares directos a su cargo o ascendientes que convivan con él.

Para el supuesto de solicitud de la 2.ª vivienda, ambas deberán encontrarse en distintos términos municipales, o de encontrarse en el mismo deberán tener una la consideración de urbana y la otra de rústica.

A.6) El derecho se disfrutará tanto si la(s) vivienda(s) es (son) propia(s) o alquilada(s), en este último caso por el período mínimo legalmente establecido y legalizado por los organismos correspondientes.

A.7) El personal soltero se beneficiará en las mismas condiciones que los demás empleados(as), siendo condición indispensable que éste resida en su propio domicilio o con sus ascendientes.

A.8) Para disfrutar este beneficio el trabajador(a) debe tramitar su solicitud al Área de Recursos Humanos y Sistema de Gestión de Competencias, la cual podrá solicitar en cualquier momento la presentación de los justificantes que acrediten el derecho al disfrute.

A.9) La falsedad en los datos facilitados o el uso para un destino diferente al previsto en este artículo podrán ser considerados como falta muy grave.

B) Empleados(as) suministrados por Compañías que no reconocen la tarifa de empleado:

B.1) Los empleados(as) que contraten su suministro de energía eléctrica con Compañías que no reconocen la tarifa de empleado podrán disfrutar de este beneficio, pero de modo que los cupos anuales establecidos en el apartado A.1 del presente artículo se verán reducidos en la cuantía necesaria para que el coste económico para la empresa sea el mismo que para el resto de empleados(as).

En dicho coste económico se incluirán todos los gastos que ELCOGAS debiera soportar.

B.2) Los empleados(as) presentarán las facturas que previamente hayan abonado a la Compañía suministradora, y ELCOGAS abonará lo que proceda en la nómina siguiente a la presentación con el límite anual que se derive de la aplicación del apartado anterior.

B.3) En lo no previsto expresamente, la aplicación del beneficio para estos empleados(as) estará regulado por las mismas condiciones que para el resto de los trabajadores(as).

4. Previsión social.

Para todos los empleados(as) de ELCOGAS, la empresa continuará con la póliza de Seguro Colectivo de Vida, con aportación definida y limitada, entendiendo las partes firmantes del Convenio Colectivo que la empresa únicamente se hará cargo de los costes de dedicación de personal que impliquen las gestiones que deban hacerse para mantenerlo y de las siguientes aportaciones anuales:

Un 0,3% de la masa salarial bruta anual individualizada del asegurado del colectivo afectado por el Convenio, exceptuando para el cálculo la paga por objetivos y dentro de la remuneración en especie el suministro de energía eléctrica, siempre y cuando se alcance el primer tramo de producción neta GICC reseñado en el Artículo 25 de este Convenio «Paga por Objetivos» para cada año de vigencia del Convenio.

Los conceptos salariales que componen la masa salarial bruta son los definidos en los artículos 20.º a 25.º del Convenio Colectivo, es decir:

Percepciones salariales:

Salario Base.

Complementos Salariales:

Complemento Personal (Experiencia).

Complementos de puesto de trabajo:

Complemento de Nivel.

Complemento de Puesto.

Plus de turno.

Plus de nocturnidad.

Complementos por Calidad y/o Cantidad de trabajo:

Horas extraordinarias.

Retén de disponibilidad.

Equipos de primera intervención.

Instalaciones radioactivas.

Jornada irregular.

Destino en Central GICC.

Destino en Oficinas Centrales.

Dietas de Jornadas Especiales.

Plus de Sexto Turno.

Remuneración en especie:

Seguro médico.

Seguro de vida e invalidez.

Previsión social.

Suministro de energía eléctrica.

Paga por objetivos.

Un 3,1% para el año 2007, un 3,2% para el año 2008 y un 3,3% para el año 2009, de la masa salarial bruta fija individualizada del asegurado, del colectivo afectado por el Convenio, es decir:

Salario Base.

Complemento de Nivel.

Complemento de Puesto.

Complemento Personal (Experiencia).

En ningún caso la prima anual abonada por ELCOGAS, S. A. a la entidad aseguradora podrá superar la suma de ambas cantidades.

En cualquier caso, las aportaciones se efectuarán por la empresa mientras el empleado(a) se encuentre en activo y hasta los 65 años de edad, fecha en la cual cesará la obligación de la empresa de hacer más aportaciones en forma de prima al seguro.

Las primas abonadas por la empresa a cada trabajador(a) les serán imputadas fiscalmente.

En la póliza de seguro se ofrecerá a los empleados(as) que así lo deseen, a realizar aportaciones voluntarias a cargo del trabajador(a), siempre y cuando, al menos el 25% de la plantilla se muestre interesada en suscribir esta opción de mejora.

Dicho Contrato de Seguro será complementario del sistema público de previsión social, independiente y desvinculada del mismo y cubrirá las contingencias de jubilación y de prestación correspondiente a la jubilación del asegurado. Igualmente, cubrirá la contingencia de fallecimiento del asegurado a favor de las personas designadas por él mismo.

Para la determinación de la contingencia de jubilación se estará a lo previsto en el régimen de la Seguridad Social correspondiente.

Se entenderá por prestación correspondiente a la jubilación el caso en el que el Asegurado, cualquiera que sea su edad, extinga la relación laboral y pase a situación legal de desempleo a consecuencia de expediente de regulación de empleo aprobado por la Autoridad Laboral.

Por otro lado, el hecho causante del fallecimiento será la muerte o declaración legal de fallecimiento del Asegurado.

Asimismo, se reconocerá en la póliza el derecho del trabajador(a) a rescatar, en los supuestos de enfermedad grave y desempleo de larga duración, la capitalización de las primas aportadas hasta ese momento. En este sentido, se entenderá acaecido cualquiera de estos supuestos excepcionales de liquidez, cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo 9 del Real Decreto 304/2004, de 20 febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones.

El cese de las aportaciones en forma de prima por la empresa, se producirá por cualquiera de las causas siguientes:

Por extinción de la relación laboral.

Por incurrir el trabajador(a) asegurado en cualquiera de las contingencias que dan derecho al cobro de la prestación.

La percepción de la prestación se producirá en forma de capital, no obstante, con una antelación de dos meses al acaecimiento del hecho causante que de lugar a cualquiera de las prestaciones previstas, el trabajador(a) deberá optar por la forma en que desea percibir el complemento dinerario, pudiendo transformarlo en una renta equivalente.

Si la jubilación se produjera antes de los 65 años, el trabajador(a) tendrá derecho a la cuantía que le corresponda de acuerdo con su edad de jubilación y al importe de las primas aportadas.

El derecho de rescate podrá hacerse efectivo a favor de la empresa en los siguientes supuestos:

Para mantener en la póliza la adecuada cobertura de los compromisos por pensiones vigentes en cada momento.

Para la integración de todos o parte de los compromisos instrumentados en la póliza en otro contrato de seguro o en un plan de pensiones promovido por la empresa. En ambos casos la nueva aseguradora o el plan de pensiones asumirá la cobertura total de los compromisos por pensiones transferidos. El importe del derecho de rescate será abonado directamente a la nueva aseguradora o al fondo de pensiones en el que se integre el nuevo plan de pensiones.

En caso de movilización de fondos a otra Entidad será admisible que el pago del valor de rescate se realice mediante el traspaso de los activos, neto de los gastos precisos para efectuar los correspondientes cambios de titularidad.

Asimismo, se reconoce el derecho de rescate a favor del trabajador(a), antes del acaecimiento de cualquiera de las contingencias previstas, en el supuesto de cese o extinción de la relación laboral con la empresa. En este caso, el trabajador(a) podrá movilizar el importe de sus provisiones matemáticas acumuladas en la póliza hasta el momento del cese, a otro instrumento de previsión social apto para la exteriorización de los compromisos por pensiones o bien por permanecer en el seguro de ELCOGAS.

La cotización, imputación fiscal y los procedimientos para la gestión interna en la empresa, serán establecidos por la Dirección de la misma de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 25. *Paga por objetivos.*

A) Durante la vigencia del convenio colectivo, se establece una paga por objetivos de producción que estará dividida en tramos para cada uno de los años de vigencia del Convenio, según el detalle siguiente. En ningún caso dichos tramos serán acumulativos, sino que por el contrario, alcanzado el mayor de ellos, se pagará el porcentaje asignado al mismo. En todo caso, la referencia al volumen de producción estará referenciado al conseguido en modo GICC de producción neta. El porcentaje de la paga por objetivos asignados a cada tramo de producción, será calculado sobre la masa salarial bruta fija individualizada de todos los trabajadores(as) afectados por el Convenio Colectivo. La cifra de producción neta GICC prevista para el año 2009 ha sido calculada teniendo en cuenta que dicho año se considera de parada, por estar prevista una Parada Programada; en el supuesto de que finalmente no se produjera dicha parada, las cifras de producción neta GICC que habrían de tenerse en cuenta son las previstas para el año 2008, para el primer y tercer tramo.

Año 2007:

2% si se alcanza una producción neta GICC de 1.200 GWh.
4% si se alcanza una producción neta GICC de 1.443 GWh.

Año 2008:

2% si se alcanza una producción neta GICC de 1.275 GWh.
2,5% si se alcanza una producción neta GICC de 1.320 GWh.
4% si se alcanza una producción neta GICC de 1.500 GWh.

Año 2009:

2% si se alcanza una producción neta GICC de 1.125 GWh.
4% si se alcanza una producción neta GICC de 1.278 GWh.

Dicha paga, de proceder, se abonará en el mes de mayo del ejercicio siguiente y no tendrá la consideración de consolidable.

La masa salarial fija está constituida por el salario base, el complemento de nivel, el complemento de puesto y el complemento personal, de todos los trabajadores(as) afectados por el convenio colectivo.

B) Dado el interés que existe entre los trabajadores(as) y la Dirección de la Sociedad en la mejora continua de la seguridad y la salud laboral, se establece asimismo durante la vigencia de este convenio, una paga por objetivos de siniestralidad laboral consistente en una cantidad anual del 0,25% de la masa salarial bruta fija de todos los trabajadores(as) afectados por el convenio colectivo, siempre que en el año se mejore el

número de accidentes de trabajo ocurridos con baja médica del personal de plantilla de ELCOGAS sumados a los sufridos por personal de contrata fijado como objetivo, que debe ser con tendencia a cero accidentes. Se establecen como objetivos:

Año 2007: número de accidentes con baja inferior a 10.

Año 2008: número de accidentes con baja inferior a 9.

Año 2009: número de accidentes con baja inferior a 8.

Dicha paga, de proceder, se abonará en el mes de mayo del ejercicio siguiente y no tendrá la consideración de consolidable.

La masa salarial fija está constituida por el salario base, el complemento de nivel, el complemento de puesto y el complemento personal, de todos los trabajadores(as) afectados por el convenio colectivo.

Artículo 26. *Otras prestaciones sociales.*

1. Incapacidad temporal y Maternidad.

Al personal de la plantilla laboral en situación de maternidad, riesgo durante el embarazo, en su caso, o incapacidad temporal derivada de accidente o enfermedad, cualquiera que fuese su causa, la empresa le abonará la diferencia entre el importe de las prestaciones que otorga la Seguridad Social y el de la masa salarial bruta fija que al trabajador(a) le correspondería percibir si se encontrara en situación de actividad laboral.

2. Actividades culturales y deportivas.

La empresa sufragará, en la medida que estime oportuno, el desarrollo de actividades culturales y deportivas informando anualmente al comité de empresa sobre el importe de las cantidades que destine a éstos fines.

3. Cesta de navidad.

Se establece la percepción por cada uno de los trabajadores(as) afectados por el Convenio de una cesta de navidad, cuyo contenido responda a las características comunes que este tipo de presentes tiene habitualmente.

4. Fondo de préstamos.

Se dotará un fondo anual para cada uno de los años de vigencia del Convenio, a partir del 1 de enero de 2007, que ascenderá a la cantidad de 100.000 euros anuales. La concesión de estos préstamos lo será a interés cero y su devolución se realizará en un plazo máximo de 36 meses.

La regulación de la forma, cuantía y requisitos para la concesión de los mismos, será desarrollada de manera conjunta por la Comisión de Seguimiento de la aplicación del Convenio, la cual será la encargada de analizar las solicitudes y acordar las concesiones. Dicho fondo será acumulativo y las devoluciones de los préstamos pasarán a reintegrarlo. Tendrá tratamiento de salario en especie en cuanto a la financiación de los intereses por parte de la empresa, conforme la normativa en vigor existente en cada momento.

CAPÍTULO 6

Percepciones extrasalariales (suplidos)

Artículo 27. *Viajes en comisión de servicio.*

El personal que, en comisión de servicio previamente autorizada, tenga que realizar algún viaje, será responsable de cumplimentar la propuesta de viaje y efectuar la rendición de cuentas a su término empleando para ello los procedimientos y/o instrucciones utilizados en la empresa.

Viajes sin pernoctar:

El interesado puede elegir entre dos regímenes:

Dietas:

Si elige el régimen de dietas, estas serán de 25,75 Euros para viajes interprovinciales y de 48,08 Euros para viajes al extranjero (valores para el año 2006).

Se liquidarán aparte los gastos de transporte que se originen en el viaje.

Gastos justificados:

Si elige el régimen de gastos justificados, debe presentar justificantes originales de los mismos para su posterior liquidación. En este caso los gastos de manutención no deben superar salvo situaciones excepcionales autorizadas por la Dirección correspondiente los 26,66 Euros por día en España y los 48,08 Euros por día en el extranjero (valores para el año 2006). En caso de superarse el importe mencionado, debe ponerse en conocimiento de Área de Recursos Humanos y Sistema de Gestión de Competencias.

Viajes pernoctando:

Se realizarán en régimen de gastos justificados, debiendo presentar justificantes originales de los mismos para su posterior liquidación. En este caso los gastos de manutención no deben superar, salvo situaciones excepcionales, los 34,54 Euros por día en España y los 69,05 Euros por día en el extranjero (valores para el año 2006). En caso de superarse el importe mencionado debe ponerse en conocimiento de Área de Recursos Humanos y Sistema de Gestión de Competencias.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo los importes de dietas y gastos de manutención, se incrementarán anualmente, a principios de cada año, en el índice de precios al consumo previsto por el Gobierno para dicho año, sin que dicho aumento llegue a suponer la superación de los límites exentos de tributación establecidos por el Reglamento del IRPF vigente en cada momento.

Artículo 28. Gestión de las propuestas de viajes en comisión de servicio.

Todo viaje en comisión de servicio requiere la previa formalización y autorización de la propuesta de viaje, indicando el objeto y las características del mismo, en el formato correspondiente.

La propuesta de viaje debe cumplimentarse con antelación suficiente, no inferior a 24 horas a la realización del viaje, cuando sea dentro del territorio nacional, y 3 días hábiles en viajes al extranjero.

La gestión de las propuestas de viaje debe realizarse cumpliendo la normativa, procedimientos y/o instrucciones vigentes en la empresa.

Billetes:

Los billetes se pedirán ciñéndose en la medida de lo posible a la propuesta recibida, según el siguiente esquema:

Avión nacional: Turista.

Avión internacional: Budines.

AVE Puertollano / Madrid –Madrid / Puertollano: Turista.

AVE a Sevilla: Turista (Preferente si coincide con comidas).

Trenes larga distancia: Primera (Coche-cama si son viajes nocturnos).

Hoteles:

Las reservas de hoteles se realizarán en régimen de alojamiento, según el siguiente esquema:

Hotel nacional: tres estrellas.

Hotel en el extranjero: cuatro estrellas o equivalente.

Vehículos de alquiler:

Las reservas de vehículos de alquiler se realizarán sobre vehículos correspondientes al grupo «B» o equivalente.

Artículo 29. Gestión de las liquidaciones de viajes en comisión de servicio.

La liquidación de un viaje en comisión de servicio se presentará en el plazo máximo de dos semanas, a contar desde la fecha de terminación del mismo, mediante la formalización del correspondiente formato y ajustándose a la normativa, procedimientos y/o instrucciones vigentes en la empresa.

Al formato de liquidación cumplimentado se acompañarán los originales, de la propuesta de viaje, de los justificantes de los gastos y del recibo de anticipo, en su caso.

Justificantes de gastos de locomoción.

Se justificarán todos los gastos de locomoción originados como consecuencia del viaje. Se incluyen en este capítulo:

Billetes de transporte.

Facturas de alquiler de vehículos.

Kilometraje en vehículo propio: Para el año 2006 el importe es 0,19 euros por kilómetro.

Taxis.

Manutención:

Se justificarán todos los gastos de manutención (desayunos, comidas y cenas), en los viajes en régimen de gastos justificados.

Estancia:

Se justificarán los gastos de estancia pagados directamente por el interesado, en su caso, en los viajes en régimen de gastos justificados.

Varios:

Se justificarán los gastos varios autorizados, no incluidos en otros conceptos.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo los importes de kilometraje en vehículo propio, se incrementarán anualmente, a principio de cada año, según el importe que establezca el Reglamento del Impuesto, sin que dicho incremento llegue a suponer la superación de los límites exentos de tributación establecidos por el Reglamento del IRPF vigente en cada momento.

Artículo 30. Gestión de los anticipos y de las divisas para viajes en comisión de servicio.**Anticipos:**

Los trabajadores(as) pueden solicitar un anticipo a cuenta de los gastos en que vayan a incurrir en el viaje en comisión de servicio.

El interesado cumplimenta el formato «recibo de anticipo» tramitándolo junto con la propuesta de viaje.

Al realizar la liquidación del viaje se acompaña el original del recibo del anticipo entregado.

Divisas:

Cuando se solicitan divisas, la petición mediante el recibo de anticipo, la realiza el interesado a través del Área de Contabilidad General.

Artículo 31. Gastos de transporte.

Cuando por necesidades del servicio el trabajador(a) deba trasladarse al centro de trabajo, fuera de su horario normal de trabajo, a petición de su superior jerárquico y con la autorización previa de la Dirección correspondiente, no habiendo podido hacer uso de los medios colectivos de transporte puestos a disposición por ELCOGAS, la empresa le abonará desde su domicilio habitual:

Si utiliza el vehículo propio:

Traslado desde Puertollano y localidades limítrofes hasta la Central: 8,16 euros por viaje, entendiéndose éste por ida y vuelta.

Traslado desde localidades no incluidas en el apartado anterior hasta la Central: 0,19 euros por kilómetro realizado, con un mínimo de 8,16 euros. Traslado desde cualquier punto de Madrid al centro de trabajo de Madrid: 8,16 euros por viaje, entendiéndose éste por ida y vuelta.

Traslado desde fuera de la localidad de Madrid hasta el centro de trabajo de Madrid: 0,19 euros por kilómetro realizado.

Si utiliza otro medio de transporte:

El importe del gasto justificado, según el medio de transporte acordado con el superior jerárquico.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo los importes de los gastos de transporte serán anualmente incrementados, a principio del año, según el Índice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno para cada año, sin que dicho aumento llegue a suponer la superación de los límites exentos de tributación establecidos por el Reglamento del IRPF vigente en cada momento.

Artículo 32. Quebranto de moneda.

El personal que desempeñe funciones de caja y cobro y realice movimientos de dinero que justifique a juicio de la empresa tal concesión, percibirán por éste concepto la cantidad de 155 euros por año, durante la vigencia del convenio. Dado el carácter especial de éste concepto, dejará de percibirse cuando la persona deje de prestar los servicios que motivaron su concesión.

CAPÍTULO 7**Formación y promoción****Artículo 33. Formación.**

Se considera un objetivo primordial atender a la formación y perfeccionamiento del personal, con la triple finalidad siguiente:

Lograr la adaptación permanente de los trabajadores(as) a los contenidos de las ocupaciones y a la evolución de las profesiones, de modo que la formación mejore sus competencias y cualificaciones y también se fortalezca la situación competitiva de ELCOGAS y la de su personal.

Propiciar la promoción profesional y social de los trabajadores(as) mediante la formación como medida incentivadora de la cualificación y del desarrollo personal.

Anticipar y prevenir las consecuencias negativas que para el empleo puedan provocar los cambios que se operan en el mundo laboral, tanto económicos como organizativos y tecnológicos.

Las necesidades de formación se establecerán en los planes anuales de formación, por la Dirección de la empresa con los siguientes objetivos:

Mantenimiento de las competencias y cualificaciones adquiridas.

Adquisición por los trabajadores(as) de las competencias y cualificaciones que se precisen para, la eliminación de las carencias formativas detectadas en el desempeño de las ocupaciones, la puesta en marcha y explotación de nuevas instalaciones y equipos, la incorporación de las innovaciones tecnológicas y, finalmente, la implantación de las modificaciones organizativas que se desarrollen en ELCOGAS.

Las acciones que se emprendan podrán ser, entre otras, las siguientes:

Cursos de formación obligatoria: Tienen por objeto la obtención de las habilidades y de los conocimientos mínimos necesarios para el inicio de la actividad en una ocupación concreta (fundamentalmente los relativos a seguridad, medio ambiente y sistema de gestión integrada).

Cursos de formación específica: Son aquellos cursos relacionados con el área de conocimiento específica de la ocupación, que proporcionan a un profesional la formación teórica, práctica, o ambas que le permita conseguir una mayor eficacia en su especialidad u oficio.

Cursos de formación recomendada: Esta formación se encuadra dentro de aquella que aporta al puesto un conocimiento complementario que facilita su función, sin ser necesaria su adquisición para el desarrollo del mismo.

El personal debe colaborar en la realización de un esfuerzo intelectual, así como un continuo perfeccionamiento en el trabajo, y, aprovechar al máximo los recursos que se pongan a su disposición para conseguir una formación integral de calidad, que permita alcanzar los objetivos propuestos. Por tal motivo, la asistencia a los cursos será de carácter obligatorio, siempre que se realicen dentro de la jornada laboral.

Los métodos y técnicas de formación a aplicar serán las adecuadas pedagógicamente para cada caso, impartidas por personal propio o ajeno, o perteneciente a instituciones o empresas de reconocido prestigio y garantía probada.

ELCOGAS se adhiere al IV Acuerdo Nacional de Formación, firmado el 01 de febrero de 2006, de una parte por CEOE y CEPYME en su condición de organizaciones empresariales más representativas de carácter estatal y, de otra, por CC.OO. y UGT como organizaciones sindicales más representativas de carácter estatal y CIG en su calidad de organización sindical más representativa de carácter autonómico.

Artículo 34. *Promoción.*

La promoción de los trabajadores(as) puede producirse por decisión de la empresa en atención al desempeño profesional, a título personal y sin que ello implique el cambio de puesto de trabajo, o en el proceso de cobertura de las vacantes que se produzcan en la empresa, que se efectuará según se determina a continuación:

Cobertura de vacantes:

La empresa definirá las vacantes necesarias para adaptar la organización a las necesidades del proceso productivo.

Las vacantes se originarán, bien por la creación de nuevos puestos de trabajo, bien por promociones o bajas definitivas de personal en los puestos de trabajo existentes en la organización, que no sean amortizados a criterio de la empresa.

Para la cobertura de vacantes, se pondrán las medidas precisas para que las mismas sean cubiertas, de ser posible, antes de la baja del titular, y en todo caso, en un plazo máximo de dos meses desde la ausencia del mismo, en caso de que el origen de la vacante sea de carácter imprevisto.

Las vacantes serán publicadas en los tabloneros de anuncios con una antelación mínima de diez días a la fecha de concurso. El comité de empresa será informado antes de la publicación.

Las vacantes una vez publicadas por la empresa serán cubiertas:

Mediante la solicitud de personal laboral, cuya capacitación profesional y formación, junto con su perfil personal, sean adecuados al puesto a cubrir, por libre designación de la empresa. Podrán establecerse las pruebas teóricas, prácticas, médicas y psicológicas que la empresa considere oportunas para la mejor valoración de los candidatos, encaminadas todas ellas a garantizar la objetividad, así como la idoneidad de los resultados.

En el caso de que la vacante no pudiera cubrirse con personal interno, se procederá al reclutamiento de personal externo, previa superación de las pruebas que la empresa establezca.

A la vista del análisis de las candidaturas presentadas y del resultado de las pruebas realizadas, la empresa tomará la decisión final sobre cuál es el candidato más adecuado para la cobertura del puesto de trabajo.

La decisión le será comunicada al adjudicatario en el menor plazo posible, informándose inmediatamente después al comité de empresa.

Si saliesen a concurso más vacantes del mismo puesto de trabajo, las pruebas de oposición realizadas tendrán una validez de dos años.

La incorporación al nuevo puesto de trabajo se realizará según las necesidades del servicio, no superando el plazo máximo de tres meses. La remuneración correspondiente al nuevo puesto de trabajo, se percibirá desde el día de la incorporación al mismo.

Se considerará al adjudicatario la antigüedad en el nuevo puesto de trabajo, desde el día de su incorporación al mismo.

En todos los casos en que se produzca la promoción sin existir vacante, en tanto no se produzca ésta, se continuará ocupando el mismo puesto de trabajo que antes de la promoción, aun cuando ello comporte desempeñar trabajos de inferior categoría.

CAPÍTULO 8

Faltas y sanciones

Artículo 35. *Faltas y sanciones.*

Los trabajadores(as) podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en el presente capítulo.

Las faltas cometidas por el trabajador(a) se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

La sanción por faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador(a) haciendo constar fecha y hechos que la motivan.

El comité de empresa será informado de las sanciones impuestas por faltas, leves con amonestación escrita, graves y muy graves.

Se abrirá expediente contradictorio en las sanciones por faltas graves y muy graves, cuando afecte a representantes de los trabajadores(as).

Artículo 36. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), sin la debida justificación, durante un período de 30 días naturales.

2. Faltar un día al trabajo, durante un período de treinta días naturales, sin causa que lo justifique.

3. Pequeños descuidos en la conservación del material y herramientas de trabajo.

4. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

5. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran un escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

6. La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo, y siempre que hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

7. El abandono del servicio, sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se generasen situaciones de peligro para las personas o las instalaciones, o cualquier tipo de perjuicio a la empresa, esta falta podrá ser considerada falta grave o muy grave, según los casos.

8. No comunicar en tiempo oportuno los partes de baja, confirmación y alta médica correspondientes cuando se falte al trabajo por incapacidad transitoria, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

9. No comunicar con carácter previo o no justificar a posteriori las ausencias motivadas por alguna de las causas que dan lugar a licencia con sueldo.

10. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 48 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe por el trabajador(a) la imposibilidad de hacerlo.

11. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

12. La mera alteración o manipulación de cualquier documento emitido por la empresa. Si la misma tuviese como finalidad eludir cualquier tipo de obligación laboral, obtener beneficios económicos o de otro tipo, o causare perjuicio a la empresa, podrá considerarse como falta grave o muy grave.

Artículo 37. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días naturales.

2. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

3. Faltar 2 días al trabajo durante un período de 30 días naturales, sin causa que lo justifique.

4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a la Hacienda Pública. La falsedad u omisión intencionada en estos datos se considerará como falta muy grave.

5. La desobediencia a las órdenes del trabajo. Cuando de ello se derivase perjuicio notorio para la empresa, o peligro de avería de las instalaciones podrá considerarse muy grave.

6. La simulación de enfermedad o accidente, manifiestamente demostrada.

7. Simular la presencia de otro trabajador(a) firmando o fichando por él.

8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte manifiestamente a la buena marcha del mismo.

9. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas o útiles de la empresa para uso propio.

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

11. La inobservancia de las normas sobre Seguridad e Higiene en el trabajo, impuestas por normas legales, procedimientos o métodos de trabajo, de carácter interno, o por indicación empresarial, así como la imprudencia en el desempeño del trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador(a), para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.

12. Las derivadas de las causas recogidas en los números 5, 7 y 12 de las faltas leves.

Artículo 38. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a sus trabajadores(as), dentro de las dependencias de ELCOGAS, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

2. Faltar 3 o más días al trabajo durante un período de 30 días naturales, sin causa que lo justifique.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de forma intencionada en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. La embriaguez o toxicomanía durante el servicio.

5. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, revelar a personas o entidades extrañas a la empresa datos de reserva obligada, así como la violación del contenido de la «Cláusula de Confidencialidad» suscrita por los trabajadores(as).

6. Malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores jerárquicos, compañeros de trabajo o subordinados, o a sus familiares, como consecuencia de la relación laboral.

7. Causar accidente grave por dolo, negligencia o imprudencia inexcusables.

8. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivado por algún derecho reconocido por la legislación vigente.

10. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

11. Las conductas que atenten contra la libertad sexual y supongan acoso sexual, tanto verbal como físico.

12. La reincidencia en falta grave, excluidas las de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse cometido la primera.

13. Más de 10 incumplimientos de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidos en un período de 6 meses o 20 durante un año.

14. Las derivadas de los números 5, 7 y 12 de las faltas leves y 4, 5 y 11 de las faltas graves.

Artículo 39. *Sanciones.*

Las sanciones que podrá imponer la Dirección de la empresa en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves.

Amonestación verbal.
Amonestación escrita.

B) Por faltas graves.

Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

C) Por faltas muy graves.

Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.

Despido, con pérdida total de sus derechos en la empresa, en los supuestos en que la falta se calificara en grado máximo.

Las sanciones impuestas por incumplimientos laborales se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando el incumplimiento pudiera ser constitutivo de delito.

Artículo 40. *Prescripción de faltas y sanciones.*

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO 9

Seguridad, salud y medio ambiente

Artículo 41. *Seguridad, salud y medio ambiente.*

Los trabajadores(as) y la Dirección de la empresa reconocen la gran importancia y atención preferente que tiene tanto la seguridad e higiene en el trabajo, la salud laboral y la protección del medio ambiente.

ELCOGAS tiene por objeto la explotación de la Central GICC de Puertollano y cualesquiera actividades y negocios directa o indirectamente relacionados con la misma, así como la comercialización del proceso industrial desarrollado en dicha Central.

Dentro del objeto de ELCOGAS se incluye el desarrollar y perfeccionar el proceso de gasificación de combustibles sólidos de baja calidad y su utilización en la producción de energía eléctrica. Este desarrollo así como las actividades productivas de ELCOGAS, se inscriben en un contexto de competencia en el que uno de los elementos diferenciadores será la búsqueda de la máxima Calidad en conjunción con un respeto por el Medio Ambiente y la prevención de todos los riesgos, tanto para la Seguridad y Salud de los trabajadores(as), como para los derivados de Accidentes Graves en los que intervengan sustancias peligrosas. Con esta finalidad, ELCOGAS ha definido las siguientes Políticas de Actuación en Calidad, Medio Ambiente y Seguridad:

Filosofía:

ELCOGAS orienta su sistema de gestión y de trabajo a conseguir la plena satisfacción de las necesidades, requisitos y expectativas de todas las partes interesadas: Accionistas, Clientes (internos y externos), Empleados, Contratistas, Proveedores, Administraciones Local, Provincial, Autonómica y Estatal, Medios de Comunicación, Organizaciones Sindicales y, en general, el entorno social en que desarrolla su actividad.

Para ello serán de aplicación los siguientes principios:

Principios:

Gestionar la Seguridad, la Salud, el Medio Ambiente y la Calidad con el mismo nivel de prioridad en cualquiera de sus actividades y en base a los principios de prevención y de mejora continua.

Desarrollar, en relación con sus aspectos ambientales, con la seguridad de las personas y las instalaciones y con la calidad, todas las actividades cumpliendo con las exigencias legales y reglamentarias vigentes que sean de aplicación y, cuando no existan, aplicar prácticas responsables propias, cumpliendo asimismo con cualquier requisito adicional que la organización suscriba.

Medir de forma continua la calidad de nuestros servicios como base para la mejora de la eficiencia y de la satisfacción de nuestro cliente, estableciendo objetivos anuales sobre los factores de continuidad del suministro y disponibilidad de la planta.

Evaluar los impactos de nuestras actividades sobre el medio ambiente, adoptando las medidas necesarias para prevenir la contaminación, fijando anualmente objetivos sobre los aspectos relativos a las emisiones, vertidos, generación de residuos y consumo de recursos.

Disminuir cuanto sea posible los riesgos que afecten al personal en el desarrollo de sus actividades estableciendo para ello objetivos anuales, siendo el objetivo final la eliminación completa de los accidentes.

Desarrollar los programas de formación precisos para que todas las personas que desarrollan su labor en ELCOGAS lo hagan de forma segura, eficiente y respetuosa con el medio ambiente.

Promover entre las empresas colaboradoras de ELCOGAS la adopción de políticas de calidad, medioambientales y de seguridad acordes con estos principios.

Comunicar y difundir esta Política de manera que posibilite su conocimiento por todo el personal de la compañía, s colaboradoras, administraciones públicas y sociedad en general.

Revisar de forma periódica esta Política, a fin de actualizarla para asegurar su coherencia con cada situación real de la empresa.

La filosofía y principios aquí enunciados conforman las Políticas de Actuación de las áreas de seguridad y salud, medio ambiente y mejora de la calidad que emanan de la Política de Gestión de ELCOGAS, S. A. para su relación armónica con sus accionistas, empleados, suministradores, autoridades y en general con el entorno en que desarrolla sus actividades.

Estos principios conforman y orientan la actuación de la Dirección de la empresa, la cual fijará los objetivos a alcanzar para su cumplimiento.

Artículo 42. *Comité de seguridad y salud laboral.*

El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos del centro de trabajo de Puertollano.

El comité está formado por tres delegados de prevención, de una parte, y por los representantes de la empresa en número igual al de los delegados de prevención, de la otra.

En las reuniones del comité de seguridad y salud deberán participar, con voz pero sin voto, los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores(as) de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención, ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el comité.

Las convocatorias de las reuniones se realizarán como mínimo una trimestralmente, se acompañará el orden del día establecido con una antelación mínima de 7 días al que se incorporarán los puntos presentados por cada una de las partes.

El comité de seguridad nombrará de entre sus miembros un Presidente y un Secretario, el presidente será nombrado por la representación económica, contará con capacidad ejecutiva, ostenta la representación del Comité y le compete la dirección y moderación de las reuniones y el secretario será nombrado por la representación social, será el encargado de enviar las citaciones de las reuniones, elaborará las actas y su distribución, así como su registro y custodia.

Se creará un comité de enlace entre el comité de seguridad y salud laboral de la empresa y las diferentes subcontratas que trabajan en el centro, esté comité estará formado por el Comité de Seguridad y Salud de la empresa y un representante de la parte sindical de cada una de las subcontratas, o dos en el caso de que existan representaciones sindicales distintas.

Tendrán una reunión semestral y evaluarán e informarán de todas las incidencias que afecten a la salud y seguridad de los trabajadores(as) que trabajan en el centro.

Para el correcto ejercicio de sus funciones, los delegados de prevención tendrán las facultades previstas en los artículos 36 y concordantes de la LPRL.

Competencias del comité de seguridad y salud.

El comité de seguridad y salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención, y, proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Facultades del comité de seguridad y salud.

En el ejercicio de sus competencias, el comité de seguridad y salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores(as), al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual del servicio de prevención.

Artículo 43. *Delegados de prevención.*

Al centro de trabajo de Puertollano corresponden tres delegados de prevención, que serán elegidos por los miembros del comité de empresa. Podrá ser delegado de prevención cualquier trabajador(a) del centro. Cuando sea escogido un trabajador(a) no perteneciente al comité de empresa, solamente dispondrá de las horas sindicales que le sean cedidas por los miembros de éste.

Competencias de los delegados de prevención.

Son competencias de los delegados de prevención:

a) Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores(as) en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Facultades de los delegados de prevención.

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de prevención, éstos están facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a los inspectores de trabajo y seguridad social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores(as) una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores(as), sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de colaboración con la inspección de trabajo y seguridad social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores(as), de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores(as), pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al comité de seguridad y salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores(as) la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los informes que deban emitir los delegados de prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado «Competencias de los delegados de prevención», deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado «Facultades de los delegados de prevención», deberá ser motivada.

Garantías y sigilo profesional de los delegados de prevención.

Lo previsto en el artículo 68 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los delegados de prevención en su condición de representantes de los trabajadores(as).

El tiempo utilizado por los delegados de prevención, para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del apartado «Facultades de los delegados de prevención».

El empresario deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados de prevención.

A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto al sigilo profesional debido, respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Artículo 44. *Protección a la maternidad.*

1. La evaluación de los riesgos de puestos de trabajo, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores(as), la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional, y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto, no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud, y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo, será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Artículo 45. *Formación en materia preventiva.*

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador(a) reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como

cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador(a), adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

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(as).

Artículo 46. *Vigilancia de la salud de los trabajadores (as).*

La garantizará a sus trabajadores(as) la vigilancia con periodicidad anual de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador(a) preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores(as), los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores(as), o para verificar si el estado de salud del trabajador(a) puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores(as), o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador(a) y que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores(as) se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador(a) y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores(as) afectados.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores(as) no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador(a).

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores(as), sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador(a).

No obstante lo anterior, las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador(a) para el desempeño del puesto de trabajo, o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores(as) se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 47. *Prendas de trabajo.*

Al personal de la empresa se le proporcionará ropa de trabajo, según cantidad y frecuencia que en cada momento se determine tomando como referencia el Anexo 7.

Los periodos de duración, se computarán por años naturales y la entrega de las prendas, se hará, la primera quincena de mayo la de verano y la segunda quincena de septiembre la de invierno y los complementos.

Para el personal de nuevo ingreso, se realizará la entrega dentro del primer mes de su incorporación.

Las prendas se repondrán en los casos de deterioro justificado y previa aprobación de la Dirección de la empresa.

La limpieza de la ropa de trabajo será a cargo de la empresa.

CAPÍTULO 10

Acción sindical en la empresa

Artículo 48. *Representación y ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores(as).*

En orden a instrumentar unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica socio-laboral, se consideran interlocutores válidos:

El comité de empresa, órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores(as) del centro de trabajo de Puertollano, para la defensa de sus intereses.

Aquellos otros interlocutores que cumpliendo la legislación vigente pudieran constituirse durante la vigencia del convenio colectivo.

Los miembros del comité de empresa son elegidos y revocados por los trabajadores(as) según las disposiciones legales vigentes.

La duración del mandato de los miembros del comité de empresa será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones.

Artículo 49. *Competencias de los representantes de los trabajadores (as).*

El comité de empresa tiene las siguientes competencias:

A) De información:

Recibir información, que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores(as) contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

Recibir información de las horas extraordinarias realizadas.

Recibir la copia básica de todos los contratos de trabajo escritos que se realicen, exceptuando el personal excepcionado en el artículo 1 de este convenio y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Ser informados de las sanciones impuestas por faltas leves en forma escrita, graves y muy graves.

Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

Ser informados de la realización de funciones de inferior categoría por parte de los trabajadores(as).

Ser informados, con carácter previo, de los despidos y de las sanciones por faltas graves y muy graves de trabajadores(as) que ostenten representación sindical.

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo a título individual será comunicada por el empresario a los representantes de los trabajadores(as), con una antelación mínima de 30 días a la fecha de efectividad. En cuanto a las modificaciones colectivas deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes de los trabajadores(as) no inferior a 15 días.

B) De emisión de informe previo:

Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

Ser consultados por el empresario y emitir informe previo a la elaboración del calendario laboral.

C) De vigilancia y control:

De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y Empleo, así como el resto de los pactos, con-

diciones y usos de en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas por el artículo 19 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

D) De colaboración y participación:

Participar en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores(as) o de sus familiares.

Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones que tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Cualesquiera otras competencias que contemple la legislación vigente.

Los informes que deba emitir el comité de empresa a tenor de las competencias reconocidas, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Para el ejercicio de las anteriores funciones se reconoce al comité de empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

Artículo 50. *Garantías de los representantes de los trabajadores (as).*

Los miembros del comité de empresa, como representantes legales de los trabajadores(as), tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa y/o el delegado de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores(as), en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas y de traslados.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador(a) en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto de lo establecido en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de veinte horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité de empresa y de quince horas el delegado de personal, para el ejercicio de sus funciones de representación, debiendo ser comunicado el disfrute de las horas sindicales a la empresa con 72 horas de antelación, salvo que la urgencia de los hechos no lo permitiera.

No se computarán dentro de éstas las consumidas con motivo de la designación como componentes de la comisión negociadora del convenio colectivo.

Los gastos originados a los miembros del comité de empresa como consecuencia de su asistencia a reuniones del comité o convocatorias de la Dirección, serán a cargo de la empresa.

Artículo 51. *Obligaciones de los representantes de los trabajadores (as).*

Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1º, 2º, 3º, 4º y 5º del apartado 1 del artículo 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité de empresa podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 52. *Acción sindical en la empresa.*

Los trabajadores(as) afiliados a un sindicato, de acuerdo con la legislación vigente, podrán:

Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato y con la legislación vigente.

Celebrar reuniones previa notificación a la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Recibir la información que le remita su sindicato.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el comité de empresa, tendrán derecho a:

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores(as) en general, la pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores(as).

A la negociación colectiva, en los términos establecidos en la legislación vigente.

Artículo 53. *Asambleas de trabajadores(as).*

Los trabajadores(as) tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por el delegado de personal, por el comité de empresa o por un número de trabajadores(as) no inferior al 33 % de la plantilla.

La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por el delegado de personal, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día.

La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

a) Si no se cumplen las disposiciones recogidas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.

c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento, por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.

d) Cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el párrafo b).

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores(as), se requerirá para la validez de aquellos, el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores(as) de la empresa o centro de trabajo.

Disposición adicional primera. *Jubilación.*

Con efectos del día 1 de enero de 2008 y a partir de esa fecha, conforme a la Ley 14/2005 de 1 de julio, los trabajadores(as) que alcancen la edad de 65 años durante la vigencia del convenio, o aquéllos que ya hubieran alcanzado dicha edad en ese momento, y cumplan todos los requisitos exigidos legalmente para acceder a la jubilación y a las prestaciones contributivas derivadas de la misma, causarán baja en la empresa de manera obligatoria, pasando a la situación de jubilados. Dicha baja se producirá en el momento en que cumplan dicha edad de 65 años los que aún no la hayan cumplido, y de forma inmediata llegado el término fijado aquéllos que ya tuvieran dicha edad u otra superior.

Con el presente Acuerdo se busca una mejora en la estabilidad en el trabajo para las personas que conforman la plantilla de la empresa, así como se orienta a optimizar el empleo existente dirigido a favorecer la calidad del empleo.

Disposición adicional segunda. *Reestructuración de la plantilla en busca de la eficiencia.*

Las partes se comprometen mediante la negociación a llegar a todos aquéllos acuerdos necesarios, para favorecer la adopción de medidas de índole legal que permitan una reestructuración de la plantilla mediante prejubilaciones, a través de la negociación del E.R.E. que contribuya a mejorar su eficiencia y la cuenta de resultados de la sociedad.

ANEXO 5 : RETRIBUCIONES FIJAS

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL SALARIAL	GRUPO COTIZACIÓN SEG.SOCIAL	CLAV. SAL.	SALARIO BASE	COMPLEMENTO NIVEL	COMPLEMENTO PUESTO 100%	COMPLEMENTO PERSONAL POR EXPERIENCIA INCREMENTO ANUAL N° MÁXIMO AÑOS
A	1	01	C	27.549,38	7.943,88	7.016,11	4.952,55
	2	01	D	27.549,38	2.889,00	4.229,49	4.952,55
B	3	02	E1	24.105,69	1.135,77	3.853,80	4.539,83
	4	03	E2	21.522,94	0,00	2.476,29	4.539,83
C	5	04	F1	18.940,19	0,00	825,46	3.714,41
	6	05	F2	18.159,33	0,00	731,78	3.714,41
	7	06	F3	17.664,08	0,00	731,78	3.714,41
	8	07	F4	17.003,74	0,00	645,68	3.714,41
	9	07	F5	16.357,47	0,00	605,65	3.714,41
D	10	07,08 Y 09	G	15.496,52	0,00	516,55	2.476,28

* Valores año 2007 incluido IPC real (2.7 %) año 2006

ANEXO 6: LISTADO DE PUESTOS

GRUPO PROFES.	NIVEL SALARIAL	CLAVE SALARIAL	% C. PTO.	PUESTO	Nº DE EMPL.	
A	1	C	100%	Jefe de Operación	1	8
			90%	Jefe de Ejecución de Mantenimiento	1	
			50%	Jefe de Gestión Medioambiental	1	
			50%	Jefe de Contabilidad Analítica y Facturación	1	
			50%	Jefe de Compras	1	
			50%	Jefe de Seguridad y Relaciones Laborales	1	
			50%	Jefe de Control de Gestión	1	
			50%	Jefe de Organización y Sistema de Gestión del Conocimiento	1	
A	2	D	100%	Gestor Técnico de DCS	1	31
			100%	Ingeniero de Sistemas Isla de Gasificación	1	
			100%	Ingeniero de Sistemas Isla CC-ASU-BOP	1	
			100%	Jefe de Turno	6	
			100%	Jefe de Mantenimiento Mecánico	1	
			90%	Jefe de Mantenimiento Eléctrico y de I&C	1	
			90%	Jefe de Oficina Técnica	1	
			50%	Jefe de Control de Configuración e Ingeniería de Detalle	1	
			50%	Jefe de Servicios Químicos	1	
			50%	Jefe de Parque de Combustibles	1	
			50%	Jefe de Resultados y Gestión de Subproductos	1	
			50%	Jefe de Relaciones Exteriores	1	
			50%	Jefe de Coordinación de Seguridad	1	
			50%	Jefe de Recursos Humanos y Sistema de Gest.de Competencias	1	
			50%	Jefe de Formación, Desarrollo y Comunicación Interna	1	
			50%	Jefe de Sistemas de Información	1	
			50%	Jefe de Activación, Seguimiento y Reposición	1	
			50%	Jefe de Contabilidad General	1	
			50%	Técnico de Organización	1	
			50%	Responsable de Informática	1	
50%	Técnico de Mercado Eléctrico	2				
0%	Técnico de Seguridad de Proceso	1				
0%	Ingeniero de Proyecto	1				
0%	Investigador	2				
B	3	E1	100%	Operador de Control	18	38
			100%	Supervisor de DCS	3	
			90%	Supervisor de Mantenimiento Eléctrico	1	
			90%	Supervisor de Mantenimiento I & C	2	
			90%	Supervisor de Mantenimiento Mecánico	4	
			90%	Técnico Preparación de Trabajos Eléctricos e I & C	1	
			90%	Técnico Preparación de Trabajos Mecánicos	1	
			90%	Técnico de Servicios Generales de Planta	1	
			50%	Jefe de Almacén	1	
			50%	Encargado de Laboratorio	1	
			50%	Técnico de Medio Ambiente	1	
			50%	Técnico de Resultados y Gestión de Subproductos	2	
			50%	Técnico de Compras Especiales	1	
			0%	Técnico de Ingeniería de Instrumentación y Control	1	
B	4	E2	100%	Operador de Planta	4	17
			50%	Secretaria/o Consejero Delegado	1	
			50%	Secretaria/o Dirección	1	
			50%	Técnico de Administración de Personal	2	
			50%	Técnico de Comunicación Interna	1	
			50%	Encargado de Archivo y Servicios Generales de Oficinas	1	
			50%	Técnico de Compras Generales	1	
			50%	Técnico de Facturación	1	
			50%	Técnico de Control de Gestión	1	
			50%	Técnico de Tesorería	1	
			0%	Secretario/a de Dirección	3	
C	5	F1	100%	Operario de Planta	32	36
			100%	Auxiliar de Oficina Técnica	2	
			50%	Auxiliar de Administración de Descargos y Auxiliares	1	
			100%	Auxiliar de Mantenimiento Mecánico	1	
C	6	F2	20%	Técnico de Contabilidad	1	7
			0%	Técnico de Gestión	1	
			50%	Analista de Laboratorio	5	
C	7	F3	0%	Secretario/a de Subdirección	1	4
			0%	Auxiliar de Relaciones Exteriores	1	
			0%	Delineante	1	
			0%	Auxiliar de Contabilidad	1	
C	8	F4	0%	Auxiliar de Compras	0	2
			0%	Auxiliar de Servicios Generales de Oficinas y Archivo	2	

ANEXO 7 : DISTRIBUCIÓN DE PRENDAS DE TRABAJO

VESTUARIO	Mantenimiento	Operario Planta Operador Planta	Operador Control	Jefe Turno Gestor Isla	Laboratorio Q1 Medio Ambiente	Laboratorio Q2	Oficinas	Otros *
JERSEY	2 por año			2 cada 2 años		Según necesidad	////////////////////	Según necesidad
PANTALÓN INVIERNO	2 por año			2 cada 2 años		Según necesidad	////////////////////	Según necesidad
TRAJE FAENA	2 por año			2 cada 2 años		Según necesidad	////////////////////	Según necesidad
MONO	Según necesidad		////////////////////	////////////////////	////////////////////	////////////////////	////////////////////	Según necesidad
BATA BLANCA	////////////////////	////////////////////	////////////////////	////////////////////	2 por año	////////////////////	////////////////////	////////////////////
CAMISA M/LARGA		4 por año, 2 verano , 2 invierno				Según necesidad	////////////////////	Según necesidad
CHAQUETÓN IGNIFUGO	las camisas de manga corta se suprimen , habra que gastar las camisas que hay en el almacen							
CHAQUETÓN NORMAL	1 cada 2 años			1 cada 3 años		Según necesidad	////////////////////	Según necesidad
TRAJE AGUA	////////////////////	////////////////////	////////////////////	////////////////////	Según necesidad	////////////////////	Según necesidad	Según necesidad
CALZADO SEGURIDAD	1 por año		1 cada 2 años	1 por año		Según necesidad	Según necesidad	Según necesidad
BOTAS AGUA			Según necesidad				////////////////////	Según necesidad
CALCETÍN VERANO			4 pares año				////////////////////	Según necesidad
CALCETÍN INVIERNO			4 pares año				////////////////////	Según necesidad
TOALLA PEQUEÑA			1 por año				////////////////////	Según necesidad
TOALLA GRANDE	////////////////////	1 por año	////////////////////	////////////////////	////////////////////	////////////////////	////////////////////	////////////////////
CASCO			Según necesidad				////////////////////	////////////////////
CHANCLAS DE DUCHA	////////////////////	1 por año	////////////////////	////////////////////	////////////////////	////////////////////	////////////////////	////////////////////
CHALECO	1 cada 2 años				Según Necesidad		////////////////////	////////////////////

- VERANO :Ropa a entregar en la primera quincena de mayo:

Traje de Faena, camisa m/corta, calcetín de verano, chandlas de ducha

- INVIERNO : Ropa a entregar en la segunda quincena de Septiembre

Jersey, pantalón de invierno, bata blanca, camisa m/larga, chaquetón, traje de agua calzado de seguridad, calcetín de invierno, toalla pequeña, toalla grande

* OTROS: OF, TCA, MITTO, INGENIERÍA, GRUPO TECNOLÓGICO, PRUEBAS Y RESULTADOS