

7.3 ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

Dirección General de Trabajo

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Gas Natural Cantabria SDG, S. A.».

PARA LOS AÑOS 2001-2002

CAPÍTULO PRIMERO

NORMAS GENERALES

Artículo 1: OBJETO Y ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre Gas Natural Cantabria Sdg, S.A. y el personal que presta sus servicios en los centros de trabajo de la Empresa, dentro de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Artículo 2: ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores de la empresa que están prestando sus servicios o que se contraten durante su vigencia, salvo el personal Directivo y de especial confianza, cuya relación laboral está regulada por contrato individual.

Artículo 3: ÁMBITO TEMPORAL

Los efectos de la firma del presente Convenio Colectivo se extenderán desde el 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2002, salvo en aquellas materias en que específicamente se pacte una vigencia diferente. Se prorrogará automáticamente de año en año salvo que una de las partes formule denuncia del mismo dentro de los dos meses anteriores a su vencimiento. La denuncia se realizará por escrito y se comunicará a la otra parte legitimada.

Artículo 4: Las condiciones contenidas en este Convenio se establecen con carácter de mínimas, por lo que el personal que por cualquier circunstancia viniese disfrutando de condiciones que consideradas en su conjunto resulten más favorables que las establecidas en el presente Convenio Colectivo, continuarán en su disfrute, sin que esta situación se haga extensiva al resto del personal.

Dichas condiciones forman un todo armónico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, por lo que la impugnación de algunas de ellas que motivara su nulidad, produciría también la anulación total del mismo.

CAPÍTULO SEGUNDO

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 5: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

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

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

Artículo 6: DESCRIPCIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES

Se establecen, en función del contenido general de la prestación, los siguientes Grupos Profesionales:

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

Comercial: Los trabajadores encuadrados en este grupo desempeñan funciones de atención comercial de los clientes, de información, promoción, venta y otras análogas respecto a aparatos, servicios, etc. inherentes a la actividad comercial de Gas Natural Cantabria Sdg, S.A.

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

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

Artículo 7: SUBGRUPOS PROFESIONALES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Titulación/aptitudes profesionales: Para los incluidos en los niveles 9 al 14, ambos inclusive, formación universitaria de grado superior o experiencia profesional equivalente. Para los niveles 8 y 7, formación universitaria de grado medio o experiencia profesional equivalente.

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

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

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

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

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

Artículo 8: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección, respetando las normas y legislación vigentes y, por tanto, podrá adoptar libremente las medidas que estime precisas en cuanto se refiere a determinación, clasificación, modificación y suspensión de los Servicios y Departamentos de la Empresa, pudiendo, asimismo, implantar cuantos sistemas crea necesario en orden a su estructura, racionalización y automatización de las labores, previo informe a los representantes de los trabajadores.

En aquellas materias que supongan modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el apartado 2º del artículo 41 del E.T., éstas deberán ser acordadas con los representantes legales de los trabajadores. En caso de no llegarse a un acuerdo, dichas medidas no serán de aplicación hasta tanto no se hayan agotado los procedimientos previstos en el mencionado artículo 41 y demás disposiciones legales.

Artículo 9: RELACIONES DE TRABAJO

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

Los trabajadores que realicen la totalidad de las funciones correspondientes a un nivel superior durante 4 meses continuados u 8 meses de forma discontinua en el período de un año, pasarán automáticamente a ostentar dicho nivel superior.

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

Artículo 10: JORNADA ANUAL

Se establece una jornada laboral anual de 1.762 horas de trabajo efectivo para el año 2001. Dicha jornada será de 1.754 horas de trabajo efectivo para el año 2002, entrando en vigor el 1 de enero del citado año.

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

En aquellos turnos en los que la atención continua del servicio exija la realización de una jornada diaria de mañana, tarde y noche, o de mañana y tarde, la jornada diaria será, con carácter general, de 8 horas.

Con ocasión de fiestas locales la jornada diaria se reducirá en 2 horas y 40 minutos, hasta un máximo de tres veces anuales, siempre que no se cause perjuicio al servicio ni necesidad de horas extraordinarias y, sin que ello pueda suponer disminución de la jornada anual de trabajo. Asimismo se establece que los días 24 y 31 de diciembre el horario de trabajo será de 8 a 14 h.

En ningún caso tendrá la consideración de tiempo efectivo el de descanso o bocadillo.

Las jornadas de trabajo serán las siguientes:

Jornada Partida

La jornada partida es aquella en que la prestación del trabajo diario se realiza de lunes a viernes, con horario de entrada entre las 8 horas y las 8 horas y 30 minutos y salida entre las 17 horas y treinta minutos y las 18 horas, con una interrupción para comida de una hora y media, desde las 14 a las 15 horas 30 minutos. La realización de esta jornada comprende desde el 16 de septiembre al 15 de junio.

Jornada continuada

La jornada continuada es aquella en que la prestación del trabajo se realiza de lunes a viernes con horario de entrada entre las 8 horas y las 8 horas y 15 minutos y salida entre las 15 horas y las 15 horas y 15 minutos, sin interrupción para la comida.

La realización de esta jornada se realizará en el período comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive.

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

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

Jornada a turnos

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

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

Artículo 11: FIESTAS DE CONVENIO

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

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

Artículo 12: DESCANSO DOMINICAL

Cuando por necesidades del servicio, el trabajador no pueda disfrutar el descanso dominical, festivo o sustitutivo, tendrá derecho a su disfrute dentro de los 6 días anteriores o posteriores al que le correspondía, debiendo establecerse el mismo de mutuo acuerdo, prevaleciendo, en todo caso, dicho disfrute en las fechas inmediatamente anteriores o posteriores a domingo, festivo o días de descanso del trabajador.

Artículo 13: PERMISOS

1.-Permiso retribuido de 15 días naturales por matrimonio.

2.-Permiso retribuido de 4 días naturales por nacimiento de hijos.

3.-En caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, el permiso retribuido será de hasta 3 días naturales. Dicho permiso será de hasta 4 días cuando con tal motivo el trabajador necesite desplazarse a localidad distante, más de 75 Km. y menos de 250 y de hasta 5 días cuando el desplazamiento sea superior a 250 Km.

4.-El trabajador podrá disfrutar de un permiso de hasta 10 días naturales sin retribución, para la realización de exámenes, previa justificación de los mismos, y avisando, siempre que ello sea posible, con una antelación de 15 días.

5.-Cuando un trabajador, por causas justificadas, solicite un día de permiso que sea anterior o posterior a festivo se le descontará un sólo día de vacaciones, pudiéndose plantear esta situación una sola vez al año.

Artículo 14: VACACIONES

1.-El período anual de vacaciones será de 23 días laborales de lunes a viernes, que deberán disfrutarse dentro de año natural, pudiendo prorrogarse hasta el 15 de enero del año siguiente, previa conformidad de la Empresa, o por necesidades del servicio.

2.-Su disfrute se hará preferentemente en el período estacional de baja producción, pudiendo ser fraccionado, previa conformidad de la Empresa, hasta un máximo de 3 períodos.

3.-El régimen de disfrute de las mismas entre el personal adscrito a un mismo servicio tendrá carácter rotativo anual, pudiendo establecer la Dirección el calendario de vacaciones en aquellos servicios cuyas características lo aconsejen. Dicho calendario, que se establecerá con la debida antelación, podrá ser modificado por causa de enfermedad, accidente o cualquier otra circunstancia no previsible en el momento de su confección que imponga su modificación total o parcial.

4.-El disfrute de las vacaciones no será compensable en metálico. Los haberes correspondientes al período de vacaciones podrán hacerse efectivos al personal que lo solicite, antes del comienzo de las mismas.

Artículo 15: PUENTES

Podrán establecerse durante la vigencia de este Convenio hasta 2 puentes que se recuperarán, con carácter general, canjeándolos por días de vacaciones, o por días que siendo fiesta de convenio coincidan con sábado o festivos.

No obstante, la Dirección, de acuerdo con la representación de los trabajadores, podrá establecer para la totalidad de la plantilla la recuperación de estos puentes mediante el trabajo de tardes, acordando la Dirección las fechas más adecuadas y comunicándolas con la debida antelación a los interesados.

CAPÍTULO TERCERO

DESARROLLO PROFESIONAL

Artículo 16: PRINCIPIOS GENERALES

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

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

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

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

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

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

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

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

4.-Consecuentemente con lo expuesto:

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

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

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

c) c.1. Cuando se trate de cobertura de vacantes por acciones de desarrollo profesional, se realizará primero el proceso de cobertura interna pudiendo presentarse a ella trabajadores de los subgrupos general o de alta cualificación con nivel salarial igual o inmediato inferior al de la plaza convocada. En el caso de no resultar cubierta, se convocará entre el personal del subgrupo de entrada.

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

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

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

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

En los casos en que el nivel salarial inferior de la banda retributiva que tiene el puesto, se corresponda con el nivel mínimo del subgrupo general, la contratación externa podrá realizarla la Empresa por el subgrupo de entrada.

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

Artículo 17: PROGRAMA DE DESARROLLO PROFESIONAL

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

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

3.-Se constituye una Comisión de Desarrollo compuesta por tres miembros designados por la Dirección e igual número nombrados por los representantes de los trabajadores, a la que corresponde las siguientes competencias:

a) Debatir, con carácter previo a su aprobación por la Dirección, sobre el proyecto de acciones y contenido previstas dentro del Programa anual y su distribución por Grupos y Subgrupos Profesionales.

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

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

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

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

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

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

Artículo 18: METODOLOGÍA DEL PROGRAMA DE DESARROLLO PROFESIONAL

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

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

a) Una previsión de acciones de Desarrollo Profesional y de calendario.

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

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

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

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

Contenidos teóricos desarrollados por monitores con asistencia a cursos.

Contenidos teóricos de estudio individual, con tutoría.

Aplicaciones teórico prácticas de las funciones a desarrollar.

2.-Selección de participantes.

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

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

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

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

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

e) Cuando la oferta se encuentre referida a puestos cuya misión principal sea la atención a clientes, atención telefónica, comercial, o en los que no sean necesarios o determinantes únicamente los conocimientos teórico-

prácticos para el desempeño de las funciones a desarrollar, sino otras características personales que permitan pronosticar un desempeño y adaptación adecuada, se realizarán, con carácter previo, pruebas psicotécnicas y de personalidad, de carácter eliminatorio, con el fin de garantizar la existencia de características personales adecuadas a los perfiles de los puestos de tal naturaleza.

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

3.-Evaluación.

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

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

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

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

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

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

4.-Resultados.

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

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

CAPÍTULO CUARTO

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 19: NORMA GENERAL

Las retribuciones de cualquier carácter pactadas en el presente Convenio, establecidas reglamentariamente o bien individualmente, se entiende que, en todo caso, lo son con carácter bruto, siendo a cargo del empleado el pago a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, la cuota de cotización del trabajador a la Seguridad Social y cualquier otra carga que exista o pueda legalmente establecerse sobre el salario.

Las retribuciones a las que hace referencia el párrafo anterior son fijadas en razón de la jornada completa de trabajo. En consecuencia, el personal que tenga establecido un régimen de trabajo en jornada parcial percibirá las indicadas retribuciones en proporción a la jornada que realice comparada con la jornada completa correspondiente a su categoría.

Artículo 20: NORMAS DE PAGO

Con el fin de facilitar la confección de las nóminas, se establece para todo el personal una sola hoja de salarios mensual, en la que se recogerán todas las percepciones que se devenguen hasta la fecha de la confección de la misma.

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

Se pagará mediante transferencia bancaria.

Artículo 21: SALARIO ANUAL

Será el establecido en función de la clasificación profesional correspondiente del personal en la Tabla Salarial especificada en el Anexo I de este Convenio y, en su caso,

al Complemento de Desarrollo Profesional que se percibirá en el valor medio entre el nivel salarial en que se encuentre el trabajador y el inmediato superior por superación de acciones establecidas en el Programa de Desarrollo Profesional, y en tanto el trabajador no consolide el nivel salarial superior, igualmente por superación de acciones del Programa de Desarrollo Profesional. Se percibe, al igual que el nivel salarial, en 14 pagas.

El salario anual se percibe en 14 pagas de igual importe, distribuidas en doce mensualidades ordinarias y dos pagas extraordinarias.

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

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

Artículo 22: ANTIGÜEDAD

La antigüedad se percibirá por cada tres años de trabajo efectivo al servicio de la Empresa.

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

Desde el 1-1-2000 el valor único para los nuevos trienios que se cumplan a partir de dicha fecha es de 46.151 ptas./277,37 euros anuales, que se percibirán prorrateadas en 14 mensualidades del mismo importe, distribuidas en 12 mensualidades ordinarias y dos extraordinarias (15 de Julio y 15 de Diciembre).

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

Artículo 23: COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

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

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

Los complementos de puesto serán los definidos en los apartados siguientes del presente artículo, con los valores que se indican en los Anexos correspondientes.

1.-Plus de Alternancia (Plus de turno rotativo regular, de mañana y tarde):

El personal que realice su trabajo en régimen de turnos rotativos de mañana y tarde de lunes a viernes, como mínimo del 25% de su tiempo mensual, percibirá el plus que se especifica en el Anexo IV por día efectivamente trabajado, durante el tiempo que preste el trabajo en dichas condiciones.

El personal que realice su trabajo esporádicamente en régimen de turnos percibirá doble el plus que le corresponda cada vez que entre en el turno respectivo, con la limitación de que nunca podrá superar la percepción mensual que por este concepto le corresponda al trabajador que está de forma continuada en el turno.

2.-Plus nocturno

Al amparo del artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajo realizado entre las 22 h. y las 6 h., tendrá un incremento del 25 % sobre el valor de la hora ordinaria.

3.-Plus de trabajos especiales e inaplazables

Cuando por circunstancias excepcionales haya que realizar trabajos inaplazables o especiales que exijan el lla-

mamiento de trabajadores que ya habían concluido su jornada laboral, el personal afectado, además de las horas extraordinarias realizadas percibirá las cantidades especificadas en el Anexo V, si los llamamientos se producen respectivamente antes o después de las 22 horas, procediendo también al abono de dietas, si ello fuera razonable.

En caso de que entre la finalización de tales trabajos y la fecha prevista para la iniciación de la jornada normal de trabajo siguiente no hayan transcurrido 12 horas, su incorporación a la misma se producirá una vez transcurridas dichas 12 horas.

Si el llamamiento se produce en día víspera de festivo o festivo, la cuantía de dicho plus se incrementará en un 50%.

4. Plus de guardia

Existirá una guardia permanente del personal que pueda atender urgentemente, en caso necesario, las incidencias que se produzcan en la red de distribución, cámaras de regulación, instalaciones de utilización y otros, que será organizada por la Dirección, estableciendo las cualificaciones profesionales que deberán tener los trabajadores que se integren en ellas. En todos los supuestos de intervención, deberá atenderse a lo dispuesto en el procedimiento operativo correspondiente.

El personal adscrito a esta guardia deberá estar en situación de disponibilidad, es decir, localizable, durante el tiempo que el resto del personal a jornada ordinaria no se encuentre prestando servicio dentro de la misma, ya sea de verano o de invierno, acudiendo en el plazo máximo de media hora al lugar donde se produzca la avería para proceder a su inmediata reparación, y percibirá el plus que se especifica en el Anexo VI por día laborable. Si la situación de disponibilidad comprendiese las 24 horas de un sábado o festivo, percibirá el plus que se especifica en el citado Anexo.

Si como consecuencia de la adscripción a esta guardia se produjera algún llamamiento, el personal afectado tendrá derecho a la remuneración de las horas extraordinarias realizadas, y en el caso de que entre la finalización de los trabajos que lo motivaron y la fecha prevista para la iniciación de la jornada normal de trabajo siguiente no hayan transcurrido 12 horas, su incorporación a la misma se producirá una vez transcurridas dichas 12 horas.

Este Plus es incompatible con el de trabajos especiales e inaplazables.

Artículo 24: RETRIBUCIÓN COMPLEMENTARIA

La Empresa podrá fijar o modificar un complemento personal individual, consolidando éste, a título personal en su cuantía, salvo que se pacte individualmente por escrito lo contrario, sin que, en ningún caso, asuma ninguna obligación de carácter colectivo respecto a dicha retribución complementaria, que de acuerdo con el artículo 26 punto 3 del Estatuto de los Trabajadores, tiene el carácter de complemento salarial. La cuantía que pueda corresponder por dicho concepto se abonará en 14 mensualidades.

Esta retribución complementaria podrá ser absorbida total o parcialmente en el salario base en los casos de aumento del mismo o por cambio de categoría.

Las diferencias salariales que puedan producirse por aplicación del concepto salarial regulado, no constituirán argumento válido ni precedente para peticiones de carácter comparativo, debido a que el mismo se asigna a título individual en razón a la responsabilidad y eficacia en el trabajo.

Artículo 25: HORAS EXTRAORDINARIAS

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

Serán consideradas como tales aquellas que excedan de la jornada establecida en el presente Convenio. Pueden ser debidas a fuerza mayor, estructurales y no estructurales.

Son horas extraordinarias debidas a fuerza mayor las de inexcusable cumplimiento para la reparación de ave-

rías graves o prevención de las mismas o cualquier otra incidencia que pueda suponer riesgo o irregularidad en el suministro.

Son horas extraordinarias estructurales aquellas que se trabajen en exceso sobre la jornada laboral para atender períodos punta de producción, distribución o servicio de abonados durante el tiempo estrictamente necesario, así como las ocasionadas por vacantes debidas a enfermedad, accidente, obligaciones sindicales o de carácter público, vacaciones, descanso, cambio de turno o trabajos de inaplazable necesidad.

Por horas extraordinarias no estructurales, las no comprendidas en los apartados anteriores.

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

Artículo 26: DESPLAZAMIENTOS

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

Cuando por necesidades de la empresa el trabajador tuviera que emplear vehículo propio, tendrá derecho a una compensación de 33 Ptas. por Km. realizado al servicio de las mismas.

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

Artículo 27: DIETAS POR PROLONGACIÓN DE JORNADA

Las dietas de desayuno, comida y cena se abonarán cuando la prestación de trabajos fuera de los horarios establecidos se produzca en las siguientes circunstancias:

-Para el desayuno, dos horas antes de la entrada al trabajo, o dos horas después de la salida, en el caso de turno saliente.

-Para la comida, cuando se rebase en un hora el horario de salida, tanto de la jornada ordinaria como la de verano.

-Para la cena, cuando se trabaje entre las 21 y las 23 h., excepto los turnos.

El personal adscrito a la jornada de turnos tendrá derecho a percibir la dieta por comida o cena cuando sea requerido, fuera de su jornada habitual, a realizar trabajos más de una hora antes de su entrada al turno (14 horas) o a prolongarla más de una hora después de su salida de los mismos (14 y 22 horas).

Las cuantías de las dietas que por este concepto correspondan son las que aparecen en el Anexo VII.

Artículo 28: INCREMENTOS SALARIALES

Para el año 2001, con efectos de 1 de enero de dicho año, y sobre los conceptos que posteriormente se señalarán, se acuerda un incremento del IPC real de dicho año, más el 0,4%.

Para el año 2002, y sobre los conceptos que posteriormente se indicarán, se acuerda un incremento del IPC real de dicho año.

Con efectos de 1 de enero del año 2001, se aplicará a cuenta un incremento del 2%, sobre los conceptos posteriormente señalados, según previsión anual del Índice de Precios al Consumo (IPC) determinada por el Gobierno de la Nación para el año 2001, más el referido 0,4%.

Para el año 2002, con efectos de 1 de enero de dicho año, y sobre los conceptos que posteriormente se señalarán, se aplicará un incremento igual a la previsión anual del Índice de Precios al Consumo (IPC) que determine el Gobierno de la Nación para dicho año.

Los conceptos afectados por los citados incrementos serán los siguientes:

Año 2001:

- Salario base
- Plus de alternancia
- Plus nocturno

- Plus de trabajos especiales e inaplazables
- Plus de guardia
- Horas extraordinarias
- Dietas
- Retribución complementaria
- Complemento de Desarrollo Profesional
- Prestación por hijos discapacitados
- Fondo de Auxilios Extraordinarios

Año 2002:

- Salario base
- Plus de alternancia
- Plus nocturno
- Plus de trabajos especiales e inaplazables
- Plus de guardia
- Horas extraordinarias
- Dietas
- Retribución complementaria
- Complemento de Desarrollo Profesional

Artículo 29: REVISIÓN SALARIAL

La cláusula de revisión salarial, por desviación del IPC real anual con respecto al previsto, operará en los años 2001 y 2002, en la siguiente forma:

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

-Si el IPC real es inferior al previsto, la diferencia no tendrá efectos retroactivos, y se modificarán a la baja, en el 50% de la desviación, los valores de los conceptos objeto de incremento salarial, que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente.

CAPÍTULO QUINTO

PRESTACIONES SOCIALES COMPLEMENTARIAS

Artículo 30: ANTICIPOS

Por causa justificada el trabajador tendrá derecho a que se le anticipe el importe correspondiente a una mensualidad de su salario base incluida la antigüedad, comprometiéndose a su devolución en el período no superior a un año, pudiéndose, en caso de necesidad perentoria, ampliarse hasta tres mensualidades y excepcionalmente, su devolución podrá producirse hasta en dos años. El número de anticipos vigentes de estas dos mensualidades adicionales no podrá superar el 20% del número de empleados pertenecientes a la plantilla de la Compañía. Hasta que se amorticen las citadas cantidades no se le concederá otro anticipo.

Artículo 31: BONIFICACIÓN EN EL COMBUSTIBLE

Con efectos desde la firma del presente Convenio se modifica el sistema de bonificación de combustible previamente establecido.

En tal sentido, se aumenta al 80% la bonificación en el combustible suministrado por la Empresa, bonificación que, con efectos desde la firma del Convenio, se aplicará únicamente a los empleados en plantilla de la Empresa.

Respecto a la bonificación en el combustible no suministrado por la Empresa actualmente vigente, los trabajadores en plantilla a la fecha de firma del nuevo Convenio que no tuvieran gas suministrado por la Empresa, mientras no lo recibían, percibirán la cantidad bruta anual de 33.000 Ptas./198,33 Euros, pagadera en 12 mensualidades.

Artículo 32: COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

En el caso de enfermedad o accidente, previo dictamen por parte del servicio médico o, en su caso, del facultativo designado por la Empresa de que efectivamente la baja producida es susceptible de ser considerada larga enfermedad, la Empresa completará la indemnización conce-

dida por la Seguridad Social hasta el 100% del salario base que venía percibiendo el trabajador afectado, durante el tiempo que éste sea perceptor de la prestación por incapacidad temporal.

Artículo 33: COMPENSACIÓN POR RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR

Cuando a un trabajador, con ocasión de estar conduciendo un vehículo propiedad de la Empresa y por motivos excepcionales y no imputables a su voluntad, se le retire el permiso de conducir, la Empresa le respetará la categoría y puesto de trabajo en la misma. Para discernir la calificación de imputable o no, se creará una Comisión mixta Empresa-Representación de los Trabajadores. Cuando se dé el supuesto de no imputable, la Empresa abonará el pago de las sanciones impuestas.

Asimismo, esta Comisión determinará la compensación económica que percibirá el trabajador afectado por la retirada del permiso de conducir.

Dicha compensación se percibirá mensualmente durante el período máximo de un año y hasta un límite de 8.386 Ptas./50,40 euros.

Artículo 34: PRÉSTAMO VIVIENDA

Para facilitar al personal la compra de la vivienda propia, la Empresa avalará la concesión de un préstamo de 1.721.000 ptas./10.343,42 euros ante la entidad financiera correspondiente, por un plazo máximo de 2 años y subvencionará 2 puntos del interés que ésta exija.

El número máximo de avales concedidos durante la vigencia del Convenio será de 8 por año.

Artículo 35: ROPA DE TRABAJO

Para los trabajadores manuales se dispondrá de equipos de ropa de trabajo y calzado con arreglo a las condiciones específicas de su puesto de trabajo.

Artículo 36: JUBILACIÓN

Cuando se produzca la jubilación de un trabajador y a los solos efectos de practicar la liquidación de las partes proporcionales que puedan corresponderle, se tendrá en cuenta la antigüedad todavía no consolidada en el momento de producirse la jubilación, es decir, no incluida ya en los trienios que se estén disfrutando.

Artículo 37: JUBILACIÓN A LOS 64 AÑOS

Durante la vigencia del Convenio, los mayores de 64 años podrán acogerse a la jubilación anticipada en las condiciones previstas en el Acuerdo Nacional sobre Empleo y Acuerdo Interconfederal, entendiéndose que el cómputo de plazas a cubrir como consecuencia de las jubilaciones anticipadas se hará a nivel de la totalidad de los Centros de Trabajo de la Empresa.

Artículo 38: PREVISIÓN SOCIAL

La previsión social privada de Empresa en materia de prestaciones adicionales a las de la Seguridad Social por jubilación, viudedad de jubilados, fallecimiento en activo e invalidez permanente está constituida, para todo el personal, por el Plan de Pensiones de Gas Natural Cantabria Sdg, S.A., acogido a la Ley 8/1987 de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, con sustitución de todas las condiciones sobre la misma materia existentes en previos Convenios Colectivos aplicables.

CAPÍTULO SEXTO

ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

Artículo 39: GARANTÍAS SINDICALES

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

Los representantes de los trabajadores podrán acumular entre ellos el crédito de horas que la legislación les conceda a efectos sindicales, con un tope máximo del

doble de las que personalmente les corresponda, computándose por períodos mensuales.

Artículo 40: RECAUDACIÓN CUOTA SINDICAL

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

CAPÍTULO SÉPTIMO

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 41: COMITE DE SALUD LABORAL

Se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 42: REVISIÓN MEDICA ANUAL

Seguirá practicándose en todos los Centros con carácter obligatorio.

CAPÍTULO OCTAVO

OTRAS DISPOSICIONES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El régimen disciplinario será el establecido en el Anexo IX del presente Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. BONIFICACIÓN EN EL COMBUSTIBLE

El sistema de bonificación en el combustible definido en el artículo 31 del presente Convenio Colectivo será también extensible, excepcionalmente, como condición "ad personam", al personal en activo que tenga 55 o más años al 31/12/2002, cuando dicho personal adquiera la condición de pasivo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA TABLAS SALARIALES

Con efectos 1 de enero de 2001, se define la nueva Tabla Salarial resultante del documento Anexo I al presente Convenio, que sustituye a la anteriormente vigente.

Como consecuencia de la nueva Tabla salarial, en el nuevo salario base que individualmente corresponda a cada trabajador quedarán absorbidos, en la parte que proceda, el complemento de desarrollo profesional y la retribución complementaria.

Como Anexo II del presente Convenio Colectivo se establece la correspondiente Tabla de conversión de niveles salariales.

El Nivel Salarial 4bis, definido en la nueva Tabla Salarial, se mantendrá en vigor hasta el 31.12.2002, integrándose el mismo a partir de dicha fecha en el Nivel 4.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Con efectos desde la firma del nuevo Convenio Colectivo 2001-2002, quedan derogados los anteriores pluses de turnos y de trabajo en sábado y festivo.

Las cuantías percibidas en el año 2001 hasta la firma del nuevo Convenio Colectivo, por tales conceptos, serán actualizadas en el mismo porcentaje que el definido para el incremento salarial de dicho año.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

1. TRABAJOS FUERA DE JORNADA A PRECIO CONVENIDO

Se suprime este concepto del Convenio Colectivo.

2. QUEBRANTO DE MONEDA

Con efectos desde la firma del Convenio, se suprime el complemento funcional de "quebranto de moneda", con-

solidándolo como retribución fija los empleados responsables de Caja que a dicha fecha vinieran percibiéndolo regularmente.

3. FONDO DE AUXILIOS EXTRAORDINARIOS

Hasta el 31/12/2001 la dotación al Fondo de Auxilios Extraordinarios será la que se recoge en el Anexo VIII.

Con efectos desde el 01 de enero de 2002, se suprime este concepto. La dotación global del Fondo de Auxilios Extraordinarios correspondiente al año 2001 será distribuida, linealmente y con efectos 31/12/2001, entre los empleados en activo a dicha fecha, integrándolo en su retribución fija con tales efectos.

4. PRESTACIÓN POR HIJOS CON DISCAPACIDAD FÍSICA O PSÍQUICA

Se suprime con efectos desde 01.01.2002, el concepto de prestación económica por hijos discapacitados vigente en el artículo 34 del Convenio Colectivo 1998-2000, consolidándolo como retribución fija los empleados que vinieran percibiéndolo, de conformidad con lo indicado en dicho artículo.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

Comisión Mixta

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

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

ANEXO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 1º.-Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Empresa de acuerdo con el régimen disciplinario que para la graduación de faltas y sanciones se establece en los artículos siguientes.

Artículo 2º.-Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendida su importancia, transcendencia y las circunstancias que califiquen su conducta, como leve, grave o muy grave.

Artículo 3º.-Faltas Leves.

Se calificarán como faltas leves las siguientes:

1ª.-La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso sobre el horario de entrada superior a cinco e inferior a treinta minutos.

2ª.-No cursar en el tiempo legalmente establecido la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3ª.-El abandono sin causa fundada del trabajo.

4ª.-Pequeños descuidos en la conservación del material de trabajo.

5ª.-Falta de aseo y limpieza personal.

6ª.-No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

7ª.-La discusión sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa o en el desempeño de sus funciones.

8ª.-Faltar injustificadamente al trabajo un día en el período de treinta días naturales.

9ª.-No atender al público con la corrección debida.

Artículo 4º.-Faltas graves.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1º.-Más de tres faltas injustificadas de puntualidad durante un período de treinta días, o una sola cuando tuviese que relevar a otro trabajador.

2ª.-Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un período de treinta.

3ª.-No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar a efectos fiscales o de Seguridad Social.

4ª.-Dedicarse a actividades impropias o ajenas al trabajo durante la jornada laboral.

5ª.-La simulación de enfermedad o accidente en perjuicio de la prestación del trabajo o el normal rendimiento.

6ª.-La desobediencia a los superiores jerárquicos en cualquier circunstancia relacionada con su puesto de trabajo y cuyo cumplimiento no entrañe riesgo laboral.

7ª.-Simular la presencia de otro trabajador.

8ª.-La negligencia o desidia grave en el trabajo.

9ª.-La imprudencia en el desempeño de sus funciones.

10ª.-Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la Empresa.

11ª.-La embriaguez o drogadicción en jornada de trabajo, y aún fuera de la misma si se incurriere en ello vistiendo uniforme de la Empresa.

12ª.-El abandono sin causa fundada del puesto de trabajo cuando y como consecuencia del mismo se causare perjuicio a la Empresa o daño a otros compañeros.

13ª.-La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza y habiendo mediado amonestación escrita.

Artículo 5º.-Faltas Muy Graves.

Se calificarán como faltas muy graves las siguientes:

1ª.-Más de diez faltas de puntualidad injustificadas en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de seis meses, o veinte durante un año.

2ª.-La desobediencia a los superiores jerárquicos que implique quebranto manifiesto de la disciplina o cuando de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, y siempre que no implique riesgo laboral.

3ª.-El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo a la Empresa, trabajadores o terceros dentro de las dependencias de la Empresa o en el desempeño de sus funciones en cualquier lugar.

4ª.-El delito de hurto, o complicidad en el mismo, de gas o subproductos.

5ª.-Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos a primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.

6ª.-La imprudencia en el desempeño de las funciones que conlleve riesgo de accidente para él mismo u otros trabajadores o terceras personas, o peligro de avería en instalaciones de la Empresa o de terceros ajenos a ella.

7ª.-La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa. En todo caso las de duración superior a seis años dictadas por los Tribunales de Justicia como sentencia firme.

8ª.-La habitual y continuada falta de aseo y limpieza.

9ª.-La embriaguez o drogadicción que conlleve perjuicio grave en el rendimiento del trabajo.

10ª.-Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de sus empleados.

11ª.-El uso en beneficio propio o ajeno de la información a la que tenga acceso o conozca por causa o con ocasión de su relación laboral con la Empresa.

12ª.-La divulgación de información confidencial o propia de la Empresa, de sus clientes o proveedores, que conozca por razón o con ocasión de las funciones desempeñadas.

13ª.-Dedicarse particularmente a trabajo o negocio que suponga competencia desleal con los fines industriales y comerciales de la Empresa, y recibir beneficios o gratificaciones de los clientes o abonados por trabajos realizados en el desempeño de sus funciones.

14ª.-Los malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad, o falta grave de respeto y consideración a otros compañeros y sus familiares directos.

15ª.-Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

16ª.-Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

17ª.-La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

18ª.-La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.

Artículo 6º.-Sanciones.

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

2. Sanciones por falta leve

-Amonestación verbal

-Amonestación por escrito

-Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

3. Sanciones por falta grave.

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

4. Sanciones por falta muy grave.

-Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días

-Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.

-Traslado forzoso o cambio de centro de trabajo a localidad distinta sin derecho a indemnización o compensación alguna.

-Despido con pérdida de todos los derechos en la Empresa.

Artículo 7º.-Prescripción de las faltas.

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

Graduación de la falta Plazo Prescripción

Leve 10 días

Grave 20 días

Muy grave 60 días

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

ANEXO Nº I TABLAS DE NIVELES SALARIALES POR GRUPOS Y SUBGRUPOS PROFESIONALES AÑO 2001

NIVEL SALARIAL	SUBGRUPO PROFESIONAL	GRUPO TÉCNICO Y COMERCIAL PESETAS	GRUPO TÉCNICO Y COMERCIAL EUROS	GRUPO ADMINISTRATIVO PESETAS	GRUPO ADMINISTRATIVO EUROS	GRUPO OPERARIO PESETAS	GRUPO OPERARIO EUROS
14		4.940.000	29.690,00				
13		4.792.000	28.800,50				
12		4.212.000	25.314,63		25.314,63	4.212.000	25.314,63
11		3.952.000	23.752,00		23.752,00	3.952.000	23.752,00
10		3.744.000	22.501,89		22.501,89	3.744.000	22.501,89
9		3.550.000	21.335,93		21.335,93	3.550.000	21.335,93
8		3.370.000	20.254,11		20.254,11	3.370.000	20.254,11
7		3.225.000	19.382,64		19.382,64	3.225.000	19.382,64
6		3.083.000	18.529,20		18.529,20	3.083.000	18.529,20
5		2.860.000	17.186,95		17.186,95	2.860.000	17.186,95
4	NIVEL GENERAL	2.794.000	16.251,37		16.251,37	2.794.000	16.251,37
4 Bis	NIVEL GENERAL	-	-		15.325,81	2.550.000	15.325,81
3	ENTRADA 3er AÑO	-	-		15.001,26	2.496.000	15.001,26
2	ENTRADA 2º AÑO	-	-		14.063,68	2.340.000	14.063,68
1	ENTRADA 1er AÑO	-	-		13.126,10	2.184.000	13.126,10

Tabla Salarial Año 2001: Se revisará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 28 del Convenio Colectivo 2001-2002

Tabla Salarial Año 2002: Sobre la tabla del año 2001, se aplicará un incremento igual a la previsión del IPC para el año 2002, con revisión a IPC real de dicho año.

ANEXO Nº II TABLA DE CONVERSIÓN DE LOS ANTERIORES NIVELES SALARIALES A LOS NUEVOS NIVELES SALARIALES

ANTIGUO NIVEL SALARIAL	NUEVO NIVEL SALARIAL	SUBGRUPO PROFESIONAL
-	14	ALTA CUALIFICACIÓN
-	13	
A	12	
-	11	
-	10	
B	9	
C	8	
D	7	NIVEL GENERAL
E	6	
F	5	
G	4	
H	4 Bis	
I	4 Bis	
J	4 Bis	
K	4 Bis	
L	3	ENTRADA 3er AÑO
LL	2	ENTRADA 2º AÑO
M	1	ENTRADA 1er AÑO

ANEXO Nº III - A

HORA EXTRA ESTRUCTURAL Y DE FUERZA (SIN INCLUIR LA ANTIGÜEDAD)

NIVEL	SUBGRUPO	AÑO 2001-Ptas.	AÑO 2001-Euros
SALAR.	PROFESIONAL	2,4%	2,4%
8	ALTA CUALIF.	1.952	11,73
7	ALTA CUALIF.	1.870	11,24
6	ALTA CUALIF.	1.790	10,76
5	ALTA CUALIF.	1.625	9,77
4	NIVEL GENERAL	1.562	9,39
4 Bis	NIVEL GENERAL	1.446	8,69

ANEXO Nº III - B**VALOR HORA EXTRA NO ESTRUCTURAL
(SIN INCLUIR LA ANTIGÜEDAD)**

NIVEL SALAR.	SUBGRUPO PROFESIONAL	AÑO 2001 Ptas.	AÑO 2001 Euros
8	ALTA CUALIF.	1.913	11,49
7	ALTA CUALIF.	1.830	11,00
6	ALTA CUALIF.	1.750	10,52
5	ALTA CUALIF.	1.623	9,76
4	NIVEL GENERAL	1.535	9,22
4 Bis	NIVEL GENERAL	1.447	8,70

ANEXO IV**PLUS DE ALTERNANCIA
(ROTATIVO MAÑANA / TARDE)**

NIVEL SALAR.	SUBGRUPO PROFESIONAL	AÑO 2001-Ptas.	AÑO 2001-Euros
5	ALTA CUALIF.	210	1,26
4	NIVEL GENERAL	193	1,16
4 Bis	NIVEL GENERAL	187	1,13

ANEXO V**PLUS DE TRABAJOS
ESPECIALES E INAPLAZABLES**

	AÑO 2001-Ptas.	AÑO 2001-Euros
	2,4%	2,4%
Antes 22 horas	1.882	11,31
Después 22 horas	3.764	22,62
Antes 22 h. visp. fest. o fest.	2.822	16,96
Después 22 h. visp. fest. o fest.	5.647	33,94

ANEXO VI**PLUS ESPECIAL DE GUARDIA**

	AÑO 2001-Ptas.	AÑO 2001-Euros
	2,4%	2,4%
Laborable	1.820	10,94
Sábado o festivo	4.162	25,01

ANEXO VII**DIETAS POR PROLONGACION DE JORNADA**

	AÑO 2001-Ptas.	AÑO 2001-Euros
	2,4%	2,4%
Por desayuno	468	2,81
Por comida	1.809	10,87
Por cena	1.809	10,87

ANEXO VIII**FONDO DE AUXILIOS EXTRAORDINARIOS**

	AÑO 2001-Ptas.	AÑO 2001-Euros
	2,4%	2,4%
Valor Anual	309.420	1.859,65

Santander, 14 de mayo de 2002.—El director general de Trabajo, por delegación (Resolución de 11 de marzo de 1997), la jefa de Relaciones Laborales, María Josefa Diego Revuelta.

02/6228

**CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO
Y DESARROLLO TECNOLÓGICO****Dirección General de Trabajo**

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del acta de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del Comercio Detallista de Alimentación de Cantabria.

En Santander, siendo las 16,30 horas del día 26 de marzo del año 2002, y en los locales de UCEDA, calle Cervantes, número 7, 1.º, se reúnen los señores más abajo relacionados miembros de la Comisión Paritaria del citado Convenio.

Asisten:

Parte Social UGT.

Don José Giráldez.

Don Ángel Ruiz.

Doña Mercedes Perona.

CCOO.

Don Emilio de Cos.

Parte empresarial.

UCEDA.

Don Roberto Valdés.

Don Vicente Ruiz.

Doña Clara Mantecón.

Doña María José Yagüe.

Abierto el acto la parte social plantea la necesidad de aclarar el artículo 4.º del Convenio Colectivo, con el fin de evitar problemas entre las empresas y los trabajadores, por lo que una vez leído la comisión paritaria por unanimidad interpreta el citado artículo de la forma siguiente:

Las subidas salariales y mejoras aplicables a este Convenio, no podrán ser utilizadas para compensar o absorber otras condiciones económicas ya existentes en las empresas, según lo establecido en el artículo 4.º del Convenio Colectivo.

Se acuerda dar traslado de este acta a la Autoridad Laboral para su registro, depósito y publicación, tal y como establecen las disposiciones vigentes.