

ANEXO IV

Pluses Convenio Colectivo

Pluses	2001 — Importe	2002 — Importe
Plus presencia (D)	1,62	1,65
Plus nocturno (D)	12,32	12,57
Quebranto Peajistas (D)	3,49	3,56
Plus festivo (doce meses)	14,38	14,67
Quebranto Ofic. Control Peaje (doce meses)	54,01	55,09
Dieta/día	45,08	45,08

ANEXO V

Tabla de valores de horas extraordinarias

(Importe bruto)

Categorías	2001	2002
Encargado	19,26	19,65
Programador	18,66	19,03
Oficial Administrativo 1. ^a	18,66	19,03
Oficial Administrativo 2. ^a	16,32	16,65
Coordinador de Comunicaciones	16,65	16,98
Operador	16,65	16,98
Oficial Control de Peaje	16,60	16,93
Cobrador de Peaje	16,32	16,65
Auxiliar administrativo	15,82	16,14
Calcador	15,34	15,65
Oficial 1. ^a Conductor	16,32	16,65
Oficial 1. ^a Electricista	16,32	16,65
Ayudante de Oficio	13,47	13,74
Peón	12,67	12,92

ANEXO VI

Prendas de trabajo

Puesto de trabajo	Clase de prendas	Cantidad	Reposición
Peajes	Camisas (verano)	2	Cada un año.
	Camisas (invierno)	2	Cada un año.
	Pantalón (verano)	2	Cada dos años.
	Pantalón (invierno)	2	Cada dos años.
	Jersey (verano)	2	Cada dos años.
	Jersey (invierno)	2	Cada dos años.
	Prenda de abrigo	1	Cada dos años.
	Anorak (Jefes de turno)	1	Según necesidad.
	Prendas reflectantes	1	Según necesidad.
Electricistas ..	Equipo de invierno (anorak, pantalón, botas, guantes, calcetines, gorro)	1	Cada dos años.
	Equipo de trabajo (chaqueta, pantalón)	2	Cada un año.
	Botas de trabajo	1	Cada un año.
	Guantes de trabajo	1	Según necesidad.
	Prendas reflectantes	1	Según necesidad.
Conductores ..	Equipo de invierno (anorak, pantalón, botas, guantes, calcetines, gorro)	1	Cada dos años.
	Equipo de trabajo (buzos) ..	2	Cada un año.
	Botas de agua	1	Cada un año.
	Guantes de trabajo	1	Según necesidad.
	Prendas reflectantes	1	Según necesidad.

13068 RESOLUCIÓN de 19 de junio de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XII Convenio Colectivo de la empresa «Enagás, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XII Convenio Colectivo de la empresa «Enagás, Sociedad Anónima» (Código Convenio número 9.001.812), que fue suscrito con fecha 30 de mayo de 2002, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por las secciones sindicales de CC. OO., UGT, CC-ATEPE y CGT, 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, 19 de junio de 2002.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

XII CONVENIO COLECTIVO DE «ENAGÁS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

1. *Ámbito de aplicación funcional:* El presente Convenio regula las relaciones de trabajo en «Enagás, Sociedad Anónima».

2. *Ámbito de aplicación personal:*

2.1 Las condiciones laborales pactadas en el presente Convenio tendrán fuerza normativa y serán de aplicación a todos los trabajadores de ENAGÁS, S.A., que estén prestando servicio antes de su entrada en vigor o se contraten durante su vigencia, cualquiera que sea la modalidad de su contratación, con las excepciones que se regulan en el apartado 2.2 de este artículo.

2.2 Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) La Alta Dirección, los Directores de Área, los Directores, los Jefes de Departamento, los Jefes de Planta y los Jefes de Proyecto.

b) Aquellos empleados asignados al Grupo Profesional Técnico, siempre que lo proponga la Dirección y lo acepte de forma voluntaria y expresa el empleado.

c) En las mismas condiciones del apartado b), los empleados asignados a la Banda Retributiva A del Grupo Profesional de Administrativo e Informático, con un tope máximo de exclusión del 2,5 por 100 de la plantilla incluida en Convenio.

2.3 En el caso de empleados que habiendo sido excluidos de Convenio, fueran de nuevo incluidos en el mismo, por decisión unilateral de la Dirección o del propio interesado, se regulará su situación por las reglas siguientes:

Se mantiene la misma retribución bruta fija que vinieran devengando en el momento de su retorno al Convenio.

El tiempo que haya permanecido fuera de Convenio será computado a efectos de antigüedad.

Serán asignados al mismo nivel salarial y banda retributiva y, en su caso, con el complemento de desarrollo profesional, que ostentaban en el momento de ser excluidos del ámbito del Convenio.

Si en el momento de reingreso al ámbito del Convenio, el empleado tuviese un complemento personal, por existir diferencia entre la retribución bruta fija que ostentaba y el nivel salarial, más antigüedad y, en su caso, complemento de desarrollo profesional, que pueda corresponderle, este complemento será absorbible por los sucesivos incrementos salariales, hasta que se igualen ambas situaciones retributivas.

3. *Ámbito de aplicación territorial:* El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los Centros de trabajo de «Enagás, Sociedad Anónima».

4. **Ámbito de aplicación temporal.** Vigencia: El XII Convenio tendrá vigencia durante los años 2000 y 2001. La aplicación de sus normas comenzará a regir el día de su firma. Aquellas normas que establezcan mejoras económicas entrarán en vigor el 1 de enero de 2000 salvo indicación expresa.

El presente Convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales si, finalizado el período inicial de vigencia señalado en el párrafo anterior o cualquiera de sus prórrogas anuales, no media denuncia expresa de alguna de las partes. Dicha denuncia, que se formulará de acuerdo con la legislación vigente, deberá ejercitarse con una antelación no inferior a dos meses respecto de la fecha de vencimiento del Convenio, dándose cuenta de la misma a la otra parte.

Artículo 2. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad laboral administrativa o judicial, en uso de sus facultades, considere que alguno de los acuerdos contenidos en el mismo conculcan la legalidad vigente, se deberá proceder a la reconsideración de las cláusulas afectadas, respetándose el contenido esencial del Convenio, en cumplimiento del apartado anterior.

Artículo 3. *Compensación y absorción.*

Las condiciones económicas de este Convenio absorberán y compensarán las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales que impliquen variaciones económicas, que sólo tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual, superasen los niveles económicos generales establecidos en este Convenio.

Artículo 4. *Garantías personales.*

Aquellos trabajadores que tuvieran condiciones de trabajo superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto en cómputo anual, las mantendrán a título individual y a extinguir.

Serán nulas las cláusulas de los contratos individuales que contengan condiciones inferiores a las del presente Convenio.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 5. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, dentro de las disposiciones legales de carácter general, es facultad de la Dirección de la empresa. No obstante, ésta informará y oír a los Comités de Empresa y a los Delegados Sindicales legalmente reconocidos en la empresa en aquellas cuestiones de organización y procedimiento que afecten a los intereses o al desarrollo profesional de los trabajadores, comunicándoles las decisiones que se adopten antes de que se publiquen con carácter general.

En cualquier caso, los progresos técnicos y la mecanización o modernización de los servicios o procedimientos no podrán producir mermas ni perjuicio alguno en la situación económica de los trabajadores. Por el contrario, se procurará que participen de alguna manera en la mejora que de ello pueda derivarse.

Deberá tenerse informados a los Comités de Empresa y Delegados Sindicales legalmente reconocidos en la empresa de aquellas decisiones que vinculen el futuro de la empresa y puedan influir claramente en la evolución de la misma, así como de la trayectoria que sigan los planes previstos en sus distintas fases. Esta información, siempre que la índole de la decisión lo permita, se facilitará con antelación suficiente para que los representantes de los trabajadores puedan emitir su informe.

En tanto no afecte a la dignidad humana, o cause perjuicio a su formación profesional, todo trabajador estará obligado a efectuar no sólo las tareas propias de su especialidad o trabajo habitual, sino también las de las especialidades conexas que, con carácter complementario y transitorio, y a fin de mantenerle con continua utilización durante la jornada de trabajo, puedan serle encomendadas.

Artículo 6. *Organigramas y plantillas.*

La Dirección entregará semestralmente a la Comisión Paritaria de Seguimiento y Control del Convenio los organigramas completos y actualizados

de todos y cada uno de los puestos de trabajo de la empresa, cualquiera que sea el carácter de los mismos. Se indicará el nombre de los ocupantes y el carácter de los puestos (fijo, temporal, etc.).

Las variaciones se comunicarán a la mayor brevedad posible informando de las causas.

La empresa entregará a los representantes sindicales antes del 31 de enero de cada año una plantilla de todos los puestos de trabajo de la empresa, cualquiera que sea el carácter de los mismos (fijos, temporales, etc.), por grupos profesionales y referida al 31 de diciembre del año anterior. Semestralmente se informará a la Comisión de Seguimiento y Control del Convenio sobre el grado de cobertura de dicha plantilla y sobre los puestos vacantes a cubrir por el sistema previsto en el Convenio y se le entregará la relación de puestos de trabajo del organigrama con indicación de los nombres de sus ocupantes.

Artículo 7. *Productividad.*

Para contribuir a la mejora de la productividad de la empresa, mediante el estudio y discusión de los factores determinantes de la productividad y de los elementos que intervienen en la misma, la Comisión Paritaria de Seguimiento y Control del Convenio asumirá los siguientes cometidos:

Seguimiento de los objetivos de productividad global, tanto en el proceso de producción directa como en el resto de procesos.

Estudio y propuesta de aplicaciones de nuevas tecnologías, organización del trabajo, etc., bajo la doble perspectiva del coste económico-social y de las necesidades productivas.

Estudios de mejora del binomio productividad-calidad.

La Comisión desarrollará el contenido de lo expuesto, fijando su alcance, plazos de ejecución y condiciones de aplicación.

Artículo 8. *Participación sindical sobre organización del trabajo.*

La Comisión Paritaria de Seguimiento y Control de Convenio tendrá competencia sobre: organización, adscripción a bandas retributivas, productividad, empleo y contrata.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 9. *Ordenación laboral.*

Se establecen en el ámbito del presente Convenio Colectivo cuatro Grupos Profesionales: Grupo Técnico, Grupo Administrativo Informático, Grupo Especialista Técnico y Grupo Servicios Auxiliares, como principio básico de clasificación profesional de los trabajadores de «Enagás, Sociedad Anónima», sujetos a este Convenio.

Se establecen dos bandas retributivas para los Grupos Profesionales Técnico, Administrativo Informático y Especialista Técnico y una banda retributiva única para el Grupo Profesional Servicios Auxiliares.

Cada banda retributiva está definida por un intervalo de niveles salariales dentro de la escala de niveles salariales 1 a 20.

Todo trabajador de «Enagás, Sociedad Anónima», estará asignado a un Grupo Profesional, a una Banda Retributiva y a un nivel salarial.

La realización de las funciones/actividades definidas con carácter principal en el puesto de trabajo determinará la adscripción de los trabajadores a un grupo profesional concreto y dentro de éste a una banda retributiva.

En base a esta ordenación laboral se desarrollarán las políticas y procedimientos de promoción, retribución, ingresos, formación y desarrollo profesional de los recursos humanos.

Artículo 10. *Grupos profesionales.*

Se establecen, en función de las titulaciones/aptitudes profesionales y contenido general de las prestaciones de los puestos de trabajo, los siguientes grupos profesionales:

1. Técnico: Titulación/aptitudes profesionales: Título académico de grado superior, medio o nivel de conocimientos equivalente.

Contenido de la prestación: Desempeña funciones, con mando o sin él propias de su titulación o experiencia en puestos que no implican responsabilidad sobre una unidad organizativa.

2. Administrativo informático: Titulación/aptitudes profesionales: Formación técnico-informática y/o administrativa a nivel de BUP, FP2 así como experiencia en procesos concretos o conocimientos equivalentes.

Contenido de la prestación: Desempeña funciones propias de su formación y experiencia en especialidades técnicas, informáticas, administrativas, contables u otras análogas, utilizando para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información, ya sea en unidades administrativas de la empresa o en otras áreas de la misma, pudiendo ejercer supervisión y coordinación sobre el trabajo de otras personas de la misma o de otra banda retributiva y/o de menor nivel de desarrollo profesional.

3. Especialista técnico: Titulación/aptitudes profesionales: Formación profesional a nivel de BUP, FP1 o FP2 o conocimientos equivalentes (en función del contenido de los puestos).

Contenido de la prestación: Realiza funciones propias de un oficio o tarea que exijan cierta práctica y especialidad o gran experiencia cuando desempeña funciones de mando, relacionadas con el sistema productivo de la empresa, así como con funciones de apoyo a otras unidades funcionales de la empresa, relacionadas con clientes, almacenes, gestiones y mantenimiento de instalaciones generales, etc., pudiendo ejercer supervisión sobre el trabajo de otras personas de la misma o de otra banda retributiva y/o de menor nivel de desarrollo profesional al suyo.

4. Servicio Auxiliar (Subalterno): Titulación/aptitudes profesionales: Formación profesional a nivel de FP1 o conocimientos equivalentes.

Contenido de la prestación: Realiza funciones propias de un oficio o tarea que exigen cierta práctica o especialidad, pudiendo ejercer supervisión sobre el trabajo de otras personas de la misma o de otra banda retributiva y/o de menor nivel de desarrollo profesional.

Artículo 11. *Bandas retributivas y retribuciones.*

Para cada Grupo Profesional se establecen las Bandas Retributivas, definidas por el intervalo de niveles salariales de la escala de niveles salariales 1 a 20.

En los Grupos Profesionales con más de una Banda Retributiva (Técnico, Administrativo-Informático y Especialista Técnico); la adscripción de los puestos a cada una de ellas se realizará, en base a las necesidades organizativas definidas por la Dirección de la empresa, en el Inventario de Puestos de Trabajo, atendiendo a los siguientes factores:

Nivel de competencia profesional requerido, determinándose éste por:

Formación adicional específica requerida.
Experiencia adicional y específica requerida.

Nivel de complejidad de las funciones y trabajos asignados al puesto, determinándose éste por:

Grado de definición y concreción de los problemas que enfrenta.

Disponibilidad de modelos, procedimientos, etc., para dar solución a los problemas que enfrenta.

Nivel de competencia en relaciones humanas, determinándose éste por:

Capacidad requerida para conseguir objetivos a través de la organización, coordinación e integración del trabajo de otras personas.

Capacidad requerida para conseguir resultados a través de la relación y negociación con personas de otras áreas de la Empresa o externas a ésta.

Nivel de responsabilidad inherente al puesto, determinándose éste por:

Ámbito y capacidad de decisión.
Impacto de las decisiones.
Vinculación de otros puestos a las decisiones.

La adscripción al sistema de clasificación se ajustará a lo contenido en el anexo 7 que define la integración en el sistema y el inventario de puestos.

Cada Banda Retributiva está definida por el intervalo de niveles salariales siguientes (especificados en la tabla):

Nivel de Entrada: Corresponde al nivel salarial inferior en la Banda Retributiva. Es el nivel que preferentemente se asignará a los trabajadores de nuevo ingreso, sin superar el nivel básico.

Nivel Básico: Es el nivel salarial fijado dentro de la Banda Retributiva para un desempeño normal del puesto de trabajo.

El Nivel Básico de cada Banda Retributiva será el mismo para todos los puestos de trabajo integrados en ella.

Niveles de Desarrollo: Son los niveles salariales superiores al Nivel Básico, incluidos en la Banda Retributiva, a ellos podrán acceder los trabajadores a través de acciones de Desarrollo Profesional.

Grupo profesional y banda retributiva	Nivel salarial de entrada	Nivel salarial básico	Niveles salariales de desarrollo
1. Técnico:			
A) Alta cualificación	10	6	Del 5 al 1
B) General	13	9	Del 8 al 3
2. Administrativo-Informático:			
A) Técnico ayudante	17	13	Del 13 al 5
B) General	19	15	Del 15 al 8
3. Especialista técnico:			
A) Mando intermedio	16	11	Del 11 al 4
B) General	18	13	Del 13 al 7
4. Servicio auxiliar (Subalterno)	20	17	Del 16 al 10

Artículo 12. *Desempeño del puesto de trabajo.*

Se entiende por desempeño del puesto el grado de autonomía, de responsabilidad sobre el trabajo y de eficacia en los resultados con el que el ocupante del puesto desarrolla las funciones asignadas al mismo. Existirán los siguientes grados de desempeño:

Desempeño normal del puesto: El desempeño normal del puesto con un nivel de eficacia, eficiencia y calidad adecuados mediante el desarrollo de las funciones asignadas al mismo. Se corresponde con los siguientes criterios:

Los conocimientos y experiencia que sean necesarios para asegurar la realización de las funciones en las adecuadas condiciones de eficacia, calidad y productividad.

Asume la responsabilidad sobre los aspectos de su trabajo relacionados con las actividades habituales asignadas.

El desarrollo de las funciones requiere sólo una supervisión periódica por parte de su superior, realizando las actividades habituales de su área de trabajo y aquellas normalizadas para el puesto de trabajo con amplio margen de autonomía.

Favorece el trabajo en equipo para mejorar la eficacia de su unidad o área.

Colabora con el personal de menor experiencia asignado a su unidad.

El desempeño normal del puesto se retribuirá con el nivel de entrada, y transcurridos un total de cinco años, con el nivel básico de la banda retributiva correspondiente que se alcanzará progresivamente según se detalla en el anexo I.

El coste que ello pueda suponer será a cargo de la empresa y no se detraerá de los incrementos pactados de la masa salarial.

Desarrollo profesional: El ocupante del puesto podrá acceder a un nivel de desarrollo superior, mediante una mayor formación y/o un mayor nivel de competencia y aportación, adquiriendo la capacitación necesaria para poder optar a niveles de retribución superior o, en su caso, a puestos de otra banda retributiva y/o grupo profesional, según se desarrolla en el capítulo V.

Artículo 13. *Escalafón.*

Antes del 31 de enero de cada año y referido al 31 de diciembre inmediato anterior, la Dirección de la empresa publicará el escalafón por grupos profesionales, bandas retributivas y niveles salariales, según la fecha de efectividad. En caso de igualdad se situará en primer lugar el empleado de mayor antigüedad en la empresa, y si ésta fuera la misma, el de mayor edad.

En el escalafón, deberán figurar los siguientes datos referidos a todos y cada uno de los trabajadores:

- Número de orden.
- Nombre y apellidos.
- Destino (centro, dirección, departamento).
- Grupo profesional, banda retributiva y nivel salarial.
- Fecha de efectividad en el grupo profesional y en la banda retributiva y en el nivel.
- Fecha de ingreso.

7. Fecha de nacimiento.
8. Fecha de antigüedad reconocida.
9. Puesto de trabajo.
10. Fecha de antigüedad en el puesto de trabajo.

Los trabajadores podrán formular reclamaciones en un plazo de treinta días a partir de la fecha en que se hagan públicas dichas listas. La Dirección resolverá dichas reclamaciones en un plazo igual, con la publicación del escalafón definitivo y facilitará a la Comisión de Seguimiento y Control del Convenio la información correspondiente.

CAPÍTULO IV

Retribución

Artículo 14. *Masa salarial.*

1. La masa salarial bruta de «Enagás, Sociedad Anónima», quedará compuesta por:

1.1 Los elementos de la estructura retributiva:

Sueldo o jornal [nivel salarial y desarrollo carreras profesionales (DCP)].

Antigüedad.

Pluses por condiciones de trabajo:

Turno rotativo.

Retén.

Retén festivo.

Gratificación por jornada irregular.

Trabajo en festivo.

Quebranto de moneda.

1.2 Otros conceptos económicos:

Complementos especiales (dietas y gastos de viaje, compensación de gastos de comida y transporte).

Conceptos sociales no retributivos (ayuda de estudios, seguros, préstamos, transporte Barcelona, indemnización traslado, comedores).

Horas extraordinarias.

Estos conceptos están referidos a todos los trabajadores de la empresa, cualquiera que sea su modalidad de contrato laboral.

2. Para el cálculo y distribución de los incrementos de la Masa Salarial se operará de la forma siguiente:

2.1 De la masa salarial bruta se detraerán los conceptos:

Pluses por condiciones de trabajo.

Complementos especiales.

Conceptos sociales no retributivos.

La masa correspondiente al personal no incluido en Convenio.

Horas extraordinarias.

La masa correspondiente al personal no perteneciente a plantilla fija.

2.2 Posteriormente, se homogeneizará, tomando la plantilla fija del Convenio al 31 de diciembre, proyectándose teóricamente a todo el año: Sobre esta masa salarial homogeneizada se aplicará el porcentaje de aumento que se acuerde, que se distribuirá entre los conceptos y con los porcentajes que, asimismo, se acuerden.

A los conceptos detraídos de la masa salarial homogeneizada se les aplicará el porcentaje de incremento que se acuerde para la misma, excepto a los conceptos ligados al sueldo o jornal o sometidos a la evolución natural de su coste:

Horas extraordinarias.

Conceptos sociales no retributivos (exceptuando las ayudas de estudios, a las que se les aplicará el tratamiento que se establezca en el artículo 18).

Artículo 15. *Elementos de la estructura retributiva.*

1. Sueldo o jornal: El sueldo o jornal está integrado por el nivel salarial y, en su caso, el Desarrollo de Carreras Profesionales (DCP), que en cada momento tenga el trabajador.

a) Nivel salarial: Es el salario de todos y cada uno de los trabajadores de «Enagás, Sociedad Anónima», atendiendo a su grupo profesional y banda retributiva.

Su cuantía a partir de la fecha de la firma del Convenio, establecida en valor anual, viene determinada por la escala de niveles de 1 a 20 siguientes:

TABLA I

Niveles salariales	Valor pesetas 2000
1	8.639.296
2	7.859.072
3	7.071.776
4	6.430.544
5	5.926.432
6	5.481.136
7	5.144.464
8	4.756.160
9	4.524.608
10	4.355.408
11	4.031.184
12	3.879.792
13	3.596.544
14	3.454.032
15	3.205.920
16	3.040.304
17	2.768.416
18	2.533.600
19	2.286.384
20	2.063.920

La escala retributiva distribuida en Grupos Profesionales y Bandas Retributivas figura en el anexo 2.

b) Desarrollo de Carrera Profesional (DCP): Es la cantidad que se percibe entre el nivel salarial en que se encuentre el trabajador y el nivel inmediato superior derivado de la integración/adscripción del personal a este sistema retributivo, igualmente por superación de acciones del programa de Desarrollo Profesional, y en tanto el trabajador no consolide el nivel salarial superior. Dicha cantidad tendrá carácter de salario y consolidado a todos los efectos.

Pagas extraordinarias.—El personal sujeto al ámbito del presente Convenio percibirá, además de las doce mensualidades normales, cuatro pagas extraordinarias, que se abonarán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

El importe de cada una de las pagas extraordinarias será el mismo que el de una mensualidad normal, entendiéndose por tal la compuesta por el sueldo o jornal y la antigüedad.

2. Antigüedad.—Retribuye los años de permanencia reconocida en la Empresa y se abona en trienios.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta el tiempo transcurrido en las siguientes circunstancias:

Excedencia forzosa.

Prestación del servicio militar o servicio civil sustitutorio.

Período de prueba.

Personal no fijo de plantilla que pase a la situación de fijo sin solución de continuidad.

Accidente de trabajo o incapacidad temporal.

Excedencia nacimiento hijo.

De acuerdo con la legislación vigente, la acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del diez por ciento a los cinco años, del veinticinco por ciento a los quince años, del cuarenta por ciento a los veinte años y del sesenta por ciento, como máximo, a los veinticinco o más años. A los solos efectos de la aplicación de estos límites, los incrementos se calcularán sobre el sueldo o jornal.

Su cuantía, una vez aplicados los incrementos pactados en el artículo 18, figura en la tabla II.

TABLA II
Antigüedad

	Años	
	2000	2001
Trienio (pesetas)	4.182	(*)

(*) Pendiente publicación IPC previsto por el Gobierno para el año 2001.

3. Pluses por condiciones de trabajo:

3.1 Plus de turno rotativo: Este plus cubre los conceptos relacionados intrínsecamente con el turno, tales como turnicidad y nocturnidad.

Se cobrará por días de trabajo efectivo, así como en los casos de enfermedad, accidente de trabajo, días laborables de las vacaciones anuales y permisos retribuidos.

Los correturnos tendrán la consideración de personal a turno, a todos los efectos. Los Jefes de Turno que realicen normalmente suplencias cobrarán el plus de turno durante todo el año.

El importe de este plus, una vez aplicados los incrementos pactados en el art. 18, figura en la tabla III.

TABLA III
Plus de turno rotativo

Año 2000

Pesetas turno: 2.719.

3.2 Plus de retén y retén festivo: Cuando las necesidades de la Empresa lo aconsejen, la Dirección podrá establecer retenes de disponibilidad telefónica en los centros de trabajo en que sean necesarios. Estos retenes estarán compuestos por el número de personas que en cada caso establezca la Dirección.

Dichas personas estarán obligadas a mantenerse en contacto fuera de las horas de trabajo con quien se designe en cada caso, y a estar localizables en un radio de 30 kilómetros del edificio del centro de trabajo o de 30 minutos, para presentarse a dicho centro, en caso de llamada.

La percepción del retén por día festivo que no sea domingo es acumulable a la del retén semanal.

Estas cantidades se cobran por servicio efectivo realizado, correspondientes al retén semanal y retén festivo que no sea domingo.

Las cantidades, una vez aplicados los incrementos pactados en el artículo 18, figuran en la tabla IV.

TABLA IV
Plus retén

	Año 2000
	Pesetas/semana
1. Plus retén semanal:	
Técnicos y Especialistas Técnicos Mandos Intermedios.	33.988
Especialistas Técnicos General	23.342
2. Plus retén festivo:	
Técnicos y Especialistas Técnicos Mandos Intermedios.	16.988
Especialistas Técnicos General	11.771

3.3 Gratificación por jornada irregular: En base a criterios organizativos, se podrán establecer por la Dirección horarios de trabajo distintos a los establecidos en el Convenio Colectivo, para puestos de Secretarías de Dirección, Conductores y Ordenanzas-Conductores.

El cambio de horario se comunicará a cada uno de los interesados con una antelación mínima de 7 días.

En el caso de los ordenanzas, sólo quedarán afectados por lo establecido en este artículo en aquellos meses en que efectivamente trabajen como conductores. En el supuesto de ser requeridos en días no laborables, las horas trabajadas tendrán la consideración de extraordinarias.

Tiempo de trabajo y jornada: La realización, por el personal referido en este punto 3.4, de esta jornada laboral irregular se ajustará a las siguientes condiciones:

A. Jornada diaria: Podrá establecerse un horario diario distinto al establecido en el Convenio Colectivo (artículos 39 y 40), manteniéndose, en todo caso, la jornada de 1.714 horas anuales en el año 2000 y de 1.706 horas anuales en el año 2001. La jornada semanal será de lunes a viernes.

B. Cómputo de la jornada de trabajo: La jornada de trabajo se computará por períodos de cuatro semanas consecutivas. Los excesos de jornada que se hubieran producido, en su caso, se compensarán en tiempo de descanso, que se disfrutará en el día o días de la semana que decidan de común acuerdo la Dirección y el trabajador.

Se establece una gratificación por jornada irregular, que será devengada por el personal al que se refiere el presente apartado, mientras esté adscrito a la realización de la jornada establecida en el mismo.

3.3.1 Devengo: La gratificación por jornada irregular se percibirá en dieciséis pagas, prorrateándose los períodos inferiores al mes.

Tendrán la consideración de devengables los días efectivamente trabajados, los correspondientes a descanso reglamentario (sábados, domingos y fiestas nacionales y locales) y los computados como vacaciones, dejándose de percibir esta gratificación durante los permisos oficiales (según artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores), permisos sin sueldo (artículo 46 Convenio Colectivo), así como en caso de Incapacidad Temporal. El devengo y percepción de la gratificación por jornada irregular cesará cuando finalice la adscripción al tipo de jornada aquí regulada.

3.3.2 La cuantía de esta gratificación por jornada irregular, una vez aplicados los incrementos pactados en el artículo 18, figura en la tabla V.

TABLA V
Gratificación jornada irregular

Año 2000

Pesetas/paga: 24.209.

3.4 Plus de trabajo en festivo: Se establece para el personal a turnos en ciclo continuo y descanso entre semana, por cada festivo no domingo realmente trabajado.

Su cuantía, una vez aplicados los incrementos pactados en el artículo 18, figura en la tabla VI.

TABLA VI
Plus por día festivo trabajado

	Año 2000 — Pesetas/día
Especialistas Técnicos Mandos Intermedios y Ayudantes Jefe Turno	31.658
Especialistas Técnicos General	20.484

3.5 Quebranto de moneda: Se establecen las cantidades que se detallan en la Tabla VII por quebranto de moneda a los trabajadores que desempeñan el puesto de Cajero en Madrid y Plantas de Regasificación y para aquéllos que entre sus funciones realicen tareas de caja en el resto de los centros de la Empresa.

El importe correspondiente se abonará en 16 pagas.

Su cuantía, una vez aplicados los incrementos pactados en el artículo 18, figura en la tabla VII.

TABLA VII
Quebranto de moneda

	Año 2000 — Pesetas/paga
Madrid y Plantas	19.158
Centros	9.576

Artículo 16. *Complementos especiales.*

1. Gastos de viaje (régimen de aplicación desde la fecha de la firma del XII Convenio Colectivo).—A los trabajadores que, por razones de servicio o cursos de formación, tengan que viajar por el territorio nacional, les será de aplicación el siguiente régimen:

a) Desplazamientos con pernocta fuera del municipio del domicilio habitual:

Viaje por territorio nacional	Años 2000 y 2001
Alojamiento	Hoteles de 3 estrellas con desayuno estándar. Reservados y pagados por la Empresa
Manutención	Comida: 2.675 pesetas. Cena: 2.675 pesetas.
Kilometraje	24 pesetas/kilómetro.

b) Desplazamientos sin pernocta fuera del domicilio habitual:

Viaje por territorio nacional	Años 2000 y 2001
Manutención	Desayuno: 550 pesetas. Comida: 1.800 pesetas. Cena: 1.800 pesetas.
Kilometraje	24 pesetas/kilómetro.

Los desplazamientos a lo largo de la zona asignada a su centro de trabajo, en el caso de los profesionales de mantenimiento, operación y control de gasoducto y el personal de expropiaciones en campo y obra, no tienen la consideración de viaje salvo en los casos en que haya que pernoctar.

2. Gastos pagados: Viajarán a gastos pagados debidamente justificados, los empleados que realicen viajes por el extranjero, percibiendo en este caso en concepto de gastos de bolsillo un importe de 11\$ USA/día o equivalente.

La aplicación de estos complementos se regula en el anexo que recoge la normativa sobre suplidos por viajes y desplazamientos.

3. Para personal de los centros excepto Madrid Sede Central y Plantas: El personal de estos centros, cuando realice la comida en el entorno a su área de trabajo, percibirá una cantidad, por el importe de la factura, hasta un máximo del precio estipulado para la compensación de gastos de comida.

El importe, una vez aplicados los incrementos pactados en el artículo 18, será:

Año 2000

Compensación gastos comida: 1.207.

4. Para personal de los centros de Madrid Sede Central y Plantas: Excepcionalmente, si por necesidades del servicio algún trabajador hubiera de prolongar su jornada, por orden superior, de forma que no pudiera realizar la comida o cena en los comedores de la Empresa, percibirá una cantidad por el importe de la factura hasta un máximo de precio estipulado para la compensación de gastos de comida.

El importe, una vez aplicados los incrementos pactados en el artículo 18, será:

Año 2000

Compensación gastos comida: 1.207.

5. Por desplazamiento temporal superior a dos meses: En el supuesto de que el desplazamiento se produzca con orden de viaje superior a dos meses, el trabajador percibirá además de lo estipulado en el artículo 16.1.a), el importe del billete de ida y vuelta (en transporte terrestre), a la localidad de ubicación de su centro de trabajo, o el importe de los kilómetros con un máximo de 800 kilómetros por cada fin de semana, en el caso de utilización de vehículo propio. Si, excepcionalmente, el hotel no administrase

el servicio de desayuno, el empleado percibirá la cantidad prevista para este concepto en los supuestos de desplazamientos sin pernocta.

Excepcionalmente, cuando no sea posible reservar un hotel en la zona donde se vaya a residir, se admitirá el alquiler de vivienda por el coste real, hasta el importe máximo de 150.000 pesetas/mes (incluido desayuno); en estos supuestos será preciso justificar el coste real del alquiler de la vivienda, mediante el recibo de pago correspondiente.

6. De transporte y distancia excepto Centros de Madrid y Barcelona: En razón a la distancia del Centro a la población del municipio donde se halla emplazado, cuando no exista medio de transporte público ordinario, se abonará la cantidad equivalente al número de kilómetros de ida y vuelta, cuyo importe, una vez aplicados los incrementos pactados por cada año en el artículo 18, serán:

Años 2000 y 2001

Complemento transporte: 25.

Se percibirá por día de trabajo efectivo en el Centro.

Artículo 17. *Pago de retribuciones salariales.*

1. El pago de la mensualidad normal se efectuará el penúltimo día hábil de cada mes, mediante transferencia bancaria.

2. El abono de las pagas extraordinarias se realizará en la primera quincena del mes que corresponda, mediante transferencia bancaria.

3. Las horas extraordinarias y el resto de los conceptos no fijos o periódicos se liquidarán en la nómina del mes siguiente a su realización.

Artículo 18. *Crecimiento salarial.*

1. Crecimiento salarial 2000:

a) Para el año 2000, y con efectos de 1 de enero, el valor de los diferentes elementos de la estructura retributiva recogidos en el artículo 14.1.1 del Convenio Colectivo (excepto la antigüedad), se incrementarán en el IPC previsto por el Gobierno más 0,4 puntos sobre los valores correspondientes a los mismos, vigentes a 31 de diciembre de 1999.

b) Los conceptos plus de transporte, plus de estación de compresión y ayuda de comida se incrementan en el mismo porcentaje de la estructura retributiva. La aplicación del incremento de la ayuda de comida se realizará desde la fecha de la firma del XII Convenio.

c) Los conceptos de antigüedad, horas extraordinarias y ayudas de estudio, se mantendrán congelados en los importes correspondientes a 31 de diciembre de 1999.

2. Crecimiento salarial 2001:

a) Para el año 2001, y con efectos de 1 de enero, el valor de los diferentes elementos de la estructura retributiva recogidos en el artículo 14.1.1 del Convenio Colectivo (excepto la antigüedad), se incrementarán en el IPC previsto por el Gobierno para dicho año más 0,4 puntos, sobre los valores correspondientes a los mismos, vigentes a 31 de diciembre de 2000.

b) La antigüedad se incrementará en el IPC previsto por el Gobierno.

c) Los conceptos plus de estación de compresión y ayuda de comida se incrementan en el mismo porcentaje de la estructura retributiva.

d) El plus de transporte se mantendrá congelado en el importe correspondiente a 31 de diciembre de 2000.

e) Los conceptos ayuda de estudios y horas extraordinarias, se mantendrán congelados en el importe correspondiente a 31 de diciembre de 1999.

Artículo 19. *Cláusula de revisión salarial.*

La cláusula de revisión, por desviación del IPC real con respecto al previsto, operará en los años 2000 y 2001 en la forma siguiente:

Si el IPC real es superior al previsto, la diferencia tendrá efectos retroactivos y se modificarán al alza los valores de los mismos conceptos y con las mismas excepciones que las recogidas en el apartado 1 para el año 2000 y en el apartado 2 para el año 2001, del artículo 18, 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 por 100 de la desviación, los valores de los mismos conceptos y con las mismas excepciones que las recogidas en el apartado 1 para el año 2000 y en el apartado 2 para el año 2001, del artículo 18, que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente.

CAPÍTULO V

Desarrollo de carreras profesionalesArtículo 20. *Desarrollo profesional.*

1. El régimen de promociones 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 básicamente en el principio de aptitud, capacidad y práctica en cada Grupo Profesional, y al de su adecuación al puesto de trabajo en que se desarrolla.

2. Bajo este principio, existen dos vías o sistemas de Carrera Profesional:

- a) La promoción o capacitación dentro de la misma Banda Retributiva.
- b) La cobertura de vacantes en el mismo o diferente Grupo Profesional al que se encuentra 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 objetivos favorecer y estimular la promoción profesional a través del propio trabajo, respetando los derechos profesionales del trabajador para lograr:

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

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

4. Consecuentemente con lo expuesto:

a) Las acciones de promoción o capacitación dentro del mismo Grupo Profesional y banda retributiva no conllevará necesariamente el cambio del puesto de trabajo.

b) La cobertura de puestos vacantes se realizará primero por movilidad funcional y en su defecto, por las acciones del Programa de Desarrollo previstas para este fin.

c) 1. Cuando se trate de cobertura de vacantes por acciones de Desarrollo Profesional, se realizará primero el proceso de cobertura interna. Si no se pudiera cubrir la vacante internamente, la Empresa podrá realizar la cobertura externa.

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

2. 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 (Nivel de Entrada) que tenga la banda retributiva del puesto.

d) El ocupante del puesto podrá percibir dentro de su intervalo retributivo, Niveles de Desarrollo o determinados porcentajes de la diferencia entre éstos.

Artículo 21. *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 trabajadores sujetos al presente Convenio.

2. La Empresa elaborará anualmente el proyecto de programa de Desarrollo Profesional en base a sus necesidades organizativas y a la disponibilidad presupuestaria, prevista en este Convenio.

3. Se constituye una Comisión Paritaria de Desarrollo compuesta por tres miembros designados por la Dirección e igual número designados por los Sindicatos y a la que corresponderán, con carácter exclusivo, las siguientes competencias:

a) Debatir con carácter previo a su aprobación por la Dirección, el proyecto de programa de acciones y contenidos previstos dentro del programa anual y su distribución por Bandas Retributivas y Grupos 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 la aplicación de las distintas acciones y 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.

Artículo 22. *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 y publicarse dentro del primer trimestre de cada año natural. El documento mediante el que se de publicidad del Programa deberá constar de:

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

b) El tratamiento económico de cada Acción, expresado su valor en pesetas. Entendiéndose que dicha cantidad es siempre adicional al Nivel de Desarrollo y Complemento D.C.P. que ostentaba el empleado que supere la Acción de Desarrollo prevista.

c) El carácter de oferta genérica o específica y el colectivo al que se destina la misma.

d) El 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 desarrollen:

Contenidos teóricos desarrollados por monitores con asistencia a cursos. Contenido teóricos de estudio individual, con tutoría.

Aplicaciones teórico-prácticas de las funciones a desarrollar.

2. Selección de participantes:

a) El personal encuadrado entre el Nivel de Ingreso y el Nivel Básico, solo podrá participar en las Acciones de Desarrollo previstas expresamente en este Convenio Colectivo.

b) La inclusión para el trabajador, será voluntaria, solicitándolo el trabajador a la Dirección de Área de Recursos Humanos 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 y Banda Retributiva, formación mínima exigida, experiencia, etc.

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

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

e) Cuando la oferta se encuentre referida a puestos cuya misión principal sea la atención de clientes, atención a proveedores, 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 las Bandas Retributivas de mayor cualificación de cada Grupo Profesional podrán establecerse pruebas de selección similares.

3. Evaluación:

a) Durante el desarrollo de las Acciones, la Comisión de Desarrollo realizará las evaluaciones pertinentes para asegurar el control del progreso de los participantes. La Comisión de Desarrollo arbitrará los mecanismos que aseguren la aplicación correcta y homogénea de los instrumentos de medida, en base a criterios profesionales.

En el caso de puestos que requieran confidencialidad o confianza especial de la Empresa, la evaluación corresponderá a ésta. La determinación concreta sobre qué puestos reúnen alguna de estas características, se realizará en la Comisión de Desarrollo.

Los miembros de la Comisión de Desarrollo deberán observar la más estricta reserva sobre las evaluaciones y resultados.

b) En el caso de que dos o más participantes obtengan puntuaciones finales iguales, prevalecerá primero el criterio de mayor antigüedad en la Banda Retributiva en que esté asignado, siempre que se hayan alcanzado los niveles mínimos establecidos en la Acción de Desarrollo.

4. Aplicación del tratamiento económico:

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.

Artículo 23. *Dotación económica.*

a) Para los años 2000 y 2001, el presupuesto que se destinará al Programa de Desarrollo Profesional será de 5.000.000 de pesetas para el año 2000 y de 5.000.000 de pesetas para el año 2001.

b) Si no se hubieran consumido dicha cantidad antes del 31 de diciembre de 2001, la Comisión de Desarrollo acordará, antes del día 31 de enero del año 2002, el destino más apropiado para el dinero sobrante.

CAPÍTULO VI

Provisión de vacantes

Artículo 24. *Provisión de vacantes de plantilla fija.*

Se considera vacante todo puesto no cubierto en el organigrama de la Empresa, así como los puestos de nueva creación.

La cobertura de las vacantes que se produzcan se llevará a cabo mediante los siguientes criterios:

1. Se cubrirá en primer lugar entre aquellos empleados que, teniendo capacidad disminuida para ocupar su puesto actual, reconocida oficialmente y a criterio del Servicio Médico de la Empresa, estén capacitados para desempeñar la vacante.

2. En segundo lugar, se cubrirá entre los trabajadores que, por haberse suprimido su puesto anterior de la misma Banda Retributiva que la vacante, estén ocupando excepcionalmente un puesto de Banda Retributiva inferior.

3. El resto de las vacantes se cubrirán mediante:

- Movilidad funcional
- Concurso de traslados.
- Reingreso de excedentes.
- Concurso de selección por desarrollo profesional.

Artículo 25. *Movilidad funcional.*

1. La prestación debida por cada trabajador quedará delimitada por su Grupo Profesional, Banda Retributiva y Nivel de Desarrollo Profesional alcanzado dentro de la misma.

2. Cambio de puesto de trabajo dentro de la misma Banda Retributiva.—Caso de producirse una vacante, por nueva creación, rotación o baja de su titular, la Dirección podrá asignar a ella a cualquier trabajador sin más requisitos que la aptitud, idoneidad y capacidad del trabajador para el desempeño de las tareas encomendadas, siempre que no signifique modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, y que perteneciendo al mismo Grupo Profesional esté encuadrado en la misma Banda Retributiva.

El cambio de puesto de trabajo no supone por sí mismo cambio en las condiciones retributivas de su titular.

3. Cambio de puesto a otro de distinta Banda Retributiva.—El trabajador que pase a ocupar un puesto encuadrado en una Banda Retributiva cuyo Nivel Básico sea superior al de la Banda de origen, mantendrá sus condiciones retributivas hasta alcanzar el nivel básico del nuevo puesto, mediante formación y experiencia. Una vez alcanzado éste, pasará a consolidar el Nivel Básico de la nueva Banda, salvo que su nivel salarial fuera ya superior, en cuyo conservará éste.

4. Trabajo de Superior categoría.—Únicamente se dará cuando el Nivel Básico de la Banda Retributiva de destino exceda de la retribución del trabajador. La compensación a percibir, en este caso, será la diferencia entre ambas cifras, mientras dure la situación.

Artículo 26. *Concurso de traslados.*

1. Todo empleado fijo tendrá derecho a acceder, por traslado, a otro puesto similar al que ocupa, en otra dependencia y/o residencia, siempre que lleve, al menos, un año ocupando el puesto actual, y hayan transcurrido, al menos tres años desde su anterior traslado voluntario.

No obstante, la Comisión de Desarrollo Profesional podrá eximir al trabajador de la necesidad de cumplir tales plazos cuando existan causas que lo justifiquen.

Durante el mes de enero de cada año, los empleados que lo deseen podrán formular solicitud de traslado, en las condiciones señaladas, a la Dirección de Área de Recursos Humanos.

2. A medida que se produzcan vacantes de puestos similares, la Dirección procederá a asignarlas entre los empleados que lo hayan solicitado, según el siguiente orden de prioridad:

- Mayor antigüedad en puesto similar;
- Mayor antigüedad en el grupo profesional;
- Mayor antigüedad en la Empresa;

Si tras la aplicación de los anteriores criterios hubiera igualdad de circunstancias entre dos solicitantes, se asignará la plaza al empleado de mayor edad.

Artículo 27. *Reingreso de excedentes.*

Realizado el concurso de traslados, si quedara alguna vacante se procederá a asignarla entre aquellos solicitantes que, una vez finalizado el período de excedencia voluntaria, señalado en el artículo 47.1, soliciten el reingreso, siempre que reúnan los requisitos mínimos para ocupar la vacante.

Artículo 28. *Ingresos.*

Requisitos para el ingreso.—Los aspirantes a ingresar en la Empresa, además de los requisitos establecidos en la convocatoria correspondiente, deberán reunir, necesariamente, los siguientes:

a) Edad mínima: 16 años, si bien, de acuerdo con la legislación vigente, el personal que ingrese para cubrir puestos en los centros de producción o almacenamiento de gas, de mantenimiento, operación y control de gasoductos o actividades directamente relacionadas, deberán tener dieciocho años cumplidos.

b) Aptitud y capacidad adecuadas al puesto al que aspiran.

c) Estar en posesión del título correspondiente, expedido u homologado por el organismo competente, cuando ello sea necesario.

En todo caso, y como mínimo, todos los aspirantes deberán estar en posesión del título de Graduado Escolar o Formación Profesional de primer grado.

d) Aptitud física suficiente, certificada por los Servicios Médicos de la Empresa.

Artículo 29. *Traslados derivados de la provisión de vacantes.*

Los traslados de residencia a que pudiere haber lugar como consecuencia de la asignación de una plaza por cualquiera de los procedimientos descritos en este capítulo se entenderán realizados a petición del interesado.

Artículo 30. *Provisión de vacantes con carácter temporal.*

Los períodos trabajados en virtud de alguna de las modalidades de contratación serán computados a efectos de antigüedad si el trabajador adquiere la condición de fijo.

Artículo 31. *Período de prueba.*

1. De acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, se establece un período de prueba cuya duración máxima será la siguiente:

- Técnicos Superiores y Medios: 6 meses.
- Resto del personal: 3 meses.
- Personal no cualificado: 2 semanas.

2. El trabajador, durante el período de prueba, tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su rango.

3. Durante el período de prueba, la Dirección o el trabajador podrán rescindir unilateralmente el contrato sin previo aviso y sin derecho a indemnización.

nización alguna. No obstante, si la Dirección adopta la medida de rescisión, informará de las causas que la han motivado a los Representantes Sindicales.

4. El período de prueba quedará interrumpido por situaciones de incapacidad laboral transitoria, permisos y días de vacaciones, reanudándose a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

5. Superado el período de prueba, éste se computa a todos los efectos que procedan.

CAPÍTULO VII

Formación

Artículo 32. *Política de formación.*

1. La Empresa potenciará la formación como elemento básico para el desarrollo profesional y personal de sus recursos humanos. Esta política deberá desarrollar líneas de formación que posibiliten un nivel de cualificación adecuado y ayuden a mejorar el clima laboral.

2. Los principios básicos que inspirarán esta política son los siguientes:

a) Que la formación no es un fin sino un medio de desarrollo personal para conseguir una mejor adaptación a los puestos de trabajo y un mejor aprovechamiento de los recursos.

b) Que la formación no se concibe como una acción aislada, sino que es un proceso permanente a lo largo de la vida profesional.

c) Que la formación es un derecho individual y colectivo por lo que debe estar basada en una efectiva y real igualdad de oportunidades.

Artículo 33. *Objetivos de formación.*

La política de formación tiene como objetivos principales: la adecuación de las personas a los puestos, la consecución de un mejor clima laboral, el aumento del nivel de motivación de los recursos humanos y el incremento de la productividad.

Asimismo, son objetivos de formación:

a) La adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos.

b) El desarrollo de acciones formativas en relación con los procesos de promoción y desarrollo, estableciendo un sistema de carreras profesionales dentro de la Empresa.

c) El desarrollo de un estilo de mando más participativo.

Artículo 34. *Planes de formación.*

1. Antes de finalizar el ejercicio anterior, se elaborará el Plan Anual de Formación, en el que se especificarán los siguientes aspectos: los programas de formación, las acciones de formación dentro de cada uno de los programas y la planificación temporal de las acciones y el sistema de evaluación de la formación.

2. Para el desarrollo de dichos Planes Anuales de Formación se tratará de utilizar los medios que la Administración pone a disposición de las Empresas en el campo de la formación.

Artículo 35. *Programas de formación.*

El Plan anual de Formación abarcará las siguientes áreas de actuación:

a) Formación para el ingreso, entendida como el proceso de adaptación de los nuevos empleados a los requerimientos de los puestos de trabajo.

b) Formación para el perfeccionamiento profesional, entendida como el proceso de aprendizaje de nuevas habilidades o conocimientos que posibilite una mejor actuación en el puesto de trabajo.

c) Formación para el reciclaje, entendida como proceso de adaptación de los empleados a los requerimientos de un nuevo puesto o una nueva función del puesto, que no implique una promoción. Esta formación facilitará los procesos de readaptación de los recursos humanos a la nueva organización del trabajo.

Artículo 36. *Acciones de formación.*

1. En cada uno de los Programas de Formación se planificarán diferentes acciones para dar respuesta a los objetivos previamente establecidos.

2. Las acciones de formación podrán ser impartidas con medios propios de la Empresa o por entidades colaboradoras externas.

3. Los participantes en una acción de formación estarán obligados a entregar a la Dirección los certificados de asistencia y resultados si hubiera, así como un informe técnico y la documentación pertinente.

4. Los cursos de formación se realizarán en el propio centro cuando fuese posible, intentando adaptar los horarios para que todo el personal, incluyendo el personal a turnos, pueda asistir a los mismos.

5. La Empresa, con el informe favorable del superior jerárquico, podrá colaborar económicamente con los trabajadores que realicen cursos de formación impartidos por Organismos Oficiales y respondan a alguna de las áreas de actuación a que se refiere el artículo 35, dentro del contexto del Plan anual de Formación.

Artículo 37. *Participación sindical sobre formación.*

1. La participación sindical en materia de formación será la reconocida por la legislación vigente.

2. Sin perjuicio de lo anterior, a la Comisión Paritaria de Seguimiento y Control de Convenio se someterán los planes de formación para su información y negociación.

Las misiones de esta Comisión en materia de formación son:

Estudio y análisis del Plan Anual de Formación elaborado por la Dirección para su negociación.

El seguimiento de los planes aprobados y acordar los criterios generales por los que se asignan los trabajadores a las acciones formativas y conocer la posterior asignación nominal de los mismos.

Establecimiento de un sistema de evaluación que indique el grado de cumplimiento y la eficacia, rentabilidad y validez de los procesos y de la gestión.

CAPÍTULO VIII

Jornada y horarios

Artículo 38. *Jornada laboral.*

La jornada real de trabajo en cómputo anual de 1.722 horas se reducirá en 8 horas anuales cada año de vigencia del XII Convenio Colectivo, quedando establecida en 1.714 horas en el año 2000 y en 1.706 horas en el año 2001.

La jornada anual de trabajo se realizará en régimen de jornada partida de lunes a jueves en Oficinas Centrales, Centros de Mantenimiento y Plantas, de acuerdo con las tablas del artículo 39, excepto el turno rotativo en las Plantas y C.P.C., y jornadas especiales en los Centros de Trabajo donde proceda.

La mencionada reducción de jornada para alcanzar la jornada real de trabajo en cómputo anual de 1.714 horas en el año 2000 y de 1.706 horas en el año 2001, se aplicará de la siguiente forma:

Se disfrutará 1 día de descanso en el año 2000 y dos días de descanso en el año 2001, a elegir entre las siguientes fechas alternativas:

Víspera de Reyes.

Viernes de Dolores.

Miércoles o Jueves Santo.

Lunes de Pascua.

Nochebuena.

Nochevieja.

Víspera o día inmediato posterior a las festividades locales.

Cuando alguna de las fechas indicadas coincida con un día no laborable, la fecha de disfrute será el día laborable inmediato anterior o posterior.

El mencionado descanso se disfrutará de modo que se garantice la cobertura del servicio y sin que se generen horas extraordinarias; a tal fin, el personal que disfrute una determinada fecha no deberá superar la mitad de la plantilla adscrita a cada dependencia (Dirección/Departamento/Centro).

Estos días de descanso no podrán acumularse entre sí ni unirse a las vacaciones.

Para el personal con horario de turno rotativo (Plantas y CPC) el día de descanso a disfrutar en el año 2000 y los dos días de descanso a disfrutar en el año 2001 se incorporarán al cuadrante de turnos, programándose anualmente al igual que el calendario de vacaciones.

Artículo 39. *Horarios.*

La Dirección de la Empresa, de acuerdo con la legislación vigente y previa discusión y debate con los representantes sindicales, podrá establecer en cualquier Centro los horarios que requieran las necesidades de los servicios, en función de una racional organización del trabajo en la Empresa, fundamentalmente para servicios de teléfonos, télex, conser-

jería, mantenimiento de edificios, personal en tareas de investigación, de obras y expropiaciones en campo.

A) Horarios jornada partida:

1) Oficinas centrales y comerciales:

Hora de entrada	Flexibilidad lunes/jueves	N.º horas trabajo diario	Hora de salida	
			De lunes a jueves	Viernes
8 h.	1 hora De 8 a 9 h.	7h. 35'	De 16 h. 35' a 17 h. 35'	15 h. 35'

Para las Oficinas Centrales, se establece la flexibilidad de una hora en la entrada, realizándose la recuperación correspondiente en cómputo semanal, y durante la semana siguiente, con un tope diario de 1 h. 30'.

La jornada se interrumpe entre las 14 y las 15 h. para la comida, excepto los viernes, sin que esta hora se compute como de trabajo a ningún efecto.

Los viernes de todo el año y el período comprendido entre el 19 de junio y el 30 de septiembre, se realizará la jornada continuada entre las 8 y las 15 h. 35'.

2) Plantas:

Hora de entrada	N.º horas de trabajo diario	Hora de salida	
		De lunes a jueves	Viernes
8'00 h.	7h. 35'	16h. 35'	15h. 35'

Para el personal de oficinas, de Mantenimiento y Seguridad en Plantas, la jornada partida se realizará entre las 8,00 h. y las 16 h. 35'.

Se interrumpe la jornada entre las 14 y las 15 h. para la comida, excepto los viernes, sin que esta hora se compute, como de trabajo a ningún efecto.

Los viernes y durante el período comprendido entre el 19 de junio y el 30 de septiembre, se realizará jornada continuada entre las 8,00 h. y las 15 h. 35'.

3) Centros de Mantenimiento:

Hora de entrada	N.º horas de trabajo diario	Hora de salida	
		De lunes a jueves	Viernes
8'00 h.	7h. 35'	16h. 35'	15h. 35'

Para el personal de los Centros de Mantenimiento y Operación del gasoducto, la jornada partida se realizará de lunes a jueves entre 8'00 h. y las 16 h. 35'.

La interrupción por comida será de 1 hora y se realizará entre las 13'00 horas y las 14'30 horas, según las necesidades de servicio.

Los viernes del todo el año y durante el período comprendido entre el 19 de junio y el 30 de septiembre, se realizará jornada continuada entre las 8,00 h. y las 15 h. 35'.

B) Horario turno rotativo:

a) Personal de Proceso de Plantas: El personal de proceso, debido a las características técnicas del mismo y de acuerdo con el calendario correspondiente, tendrá horario continuado en tres turnos rotativos que se realizarán de 06'00 a 14'00 h., de 14'00 a 22'00 h. y de 22'00 a 06'00 h.

b) Personal de turno rotativo C.P.C.: El personal de turno, debido a las características técnicas del mismo y de acuerdo con el calendario correspondiente, tendrá horario continuado en tres turnos rotativos que se realizarán de 07'00 a 15'00 h., de 15'00 a 23'00 h y de 23'00 a 07'00 h.

c) En cada Centro y en base a lo existente, se elaborará una normativa del personal correturnos referente a rotaciones programadas por calendario, disponibilidad de horarios, compensaciones por jornada irregular y otros.

Para facilitar la formación del personal a turnos cada Centro acordará fórmulas específicas de compensación.

Artículo 40. *Jornada reducida.*

a) Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

Si ambos cónyuges son trabajadores de ENAGÁS, S.A., podrá disfrutarlo indistintamente uno de los dos trabajadores.

Voluntariamente, con la misma finalidad, se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora. En todo caso, se comunicará a la Dirección de Área de Recursos Humanos la modalidad y hora de reducción elegida.

b) Se podrá hacer uso del derecho de reducción de jornada legalmente establecido por guarda de un menor de 6 años o una persona con minusvalía física o psíquica, pudiéndose efectuar ésta en períodos de 1/3, 2/5 o 1/2 de su jornada habitual, esto es, trabajando el 66, 60 o 50% de dicha jornada respectivamente.

El disfrute de cualquiera de las jornadas descritas en el apartado b), comportará la correspondiente reducción proporcional de la retribución que el empleado viniera percibiendo, por todos los conceptos, en función del cómputo anual de horas establecido.

Artículo 41. *Calendarios.*

Publicados los calendarios oficiales por las Autoridades Laborales de cada Comunidad Autónoma, en el menor plazo posible la Dirección y los Representantes de los trabajadores acordarán los calendarios de todas las jornadas y centros, que comenzará a regir el 1.º de enero del siguiente año.

Artículo 42. *Horas extraordinarias.*

Se entiende por hora extraordinaria, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo.

Las partes firmantes adquieren el compromiso de reducir progresivamente el número de horas extraordinarias, coincidiendo ambas en los aspectos positivos de una política social solidaria encaminada a la supresión de las horas extraordinarias habituales y la posibilidad de sustituirlas por las nuevas modalidades de contratación vigentes. A dicho efecto, la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio, a que se refiere el artículo 75, se encargará de analizar las horas extraordinarias realizadas, de estudiar las causas que las originan y de formular las propuestas de solución para su reducción o extinción.

1. Compensación:

a) Las horas extraordinarias podrán compensarse, de tres formas alternativas:

Mediante complemento económico.

Mediante compensación horaria.

Conjuntamente, mediante tiempo de descanso y complemento económico.

La compensación en tiempo de descanso tendrá lugar siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Año 2000:

Compensación horaria: Los períodos de descanso compensatorio equivalentes en tiempo de descanso a 1,62 veces desde la firma del XII Convenio Colectivo y se agruparán para disfrutarse por días completos. Estos días de compensación no podrán incrementarse a las vacaciones y deberán disfrutarse dentro del año natural en el que se haya producido su origen.

Complemento económico: La realización de horas extraordinarias, cuando se decida su compensación económica, se abonará al 162% del valor medio de la hora, desde la fecha de la firma del Convenio, considerando como valor medio de la hora el sueldo o jornal anual más la antigüedad dividido por 1.714.

Descanso y complemento económico: En el caso de descanso y complemento económico, este complemento representará el 50 % del valor medio de la hora, y el descanso será de 1,12 veces desde la fecha de la firma del XII Convenio Colectivo.

Año 2001:

Compensación horaria: Los períodos de descanso compensatorio equivalentes en tiempo de descanso a 1'58 veces y se agruparán para disfrutarse por días completos. Estos días de compensación no podrán incrementarse a las vacaciones y deberán disfrutarse dentro del año natural en el que se haya producido su origen.

Complemento económico: La realización de horas extraordinarias, cuando se decida su compensación económica, se abonará al 158% del valor medio de la hora, desde la fecha de la firma del Convenio, considerando como valor medio de la hora el sueldo o jornal anual más la antigüedad dividido por 1.706.

Descanso y complemento económico: En el caso de descanso y complemento económico, este complemento representará el 50 % del valor medio de la hora, y el descanso será de 1,08 veces.

b) Pago de horas extras al personal de turno rotativo: Cuando este personal, en los días de descanso, deba efectuar horas extraordinarias, éstas se pagarán al 162 por 100 desde la firma del XII Convenio Colectivo, en el año 2000 y al 158 por 100 en el año 2001, lo que se realizará en la nómina normal del mes siguiente a su realización.

c) Horas extraordinarias por llamadas especiales: Los trabajadores que, encontrándose fuera de su horario de trabajo, y en situación de retén (conforme a lo establecido en el art. 15.3.2 de este Convenio Colectivo), sean llamados al Centro de Trabajo para atender la reparación de averías urgentes y/o emergencias, les será de aplicación lo siguiente:

a) Cuando únicamente se produzca una llamada, y el tiempo invertido en la reparación de la avería o atención de la emergencia no supere las cuatro horas, el trabajador tiene derecho a percibir -o a obtener la correspondiente compensación por las mismas-, además de los gastos de transporte, un módulo de cuatro horas extraordinarias con independencia del tiempo real en que se haya realizado el trabajo efectivo. Si la atención exigiera más de cuatro horas, el exceso sobre el mínimo garantizado se percibiría como horas extraordinarias.

b) Cuando en el mismo día se produzcan dos o más llamadas a un mismo trabajador, pero el tiempo efectivo de trabajo por éste en la atención de todas ellas no supere el módulo de cuatro horas, el trabajador tendrá derecho a los gastos de transporte de cada una de las llamadas que se haya producido, y percibirá -u obtendrá la oportuna compensación- el módulo de cuatro horas extraordinarias.

c) Cuando se produzcan, en el mismo día, dos o más llamadas, y el tiempo conjunto invertido en atender las mismas sea superior a cuatro horas, el trabajador tendrá derecho a los gastos de transporte de cada una de las llamadas que se hayan producido, así como al abono o compensación del tiempo de trabajo efectivo realmente empleado, como horas extraordinarias.

2. Excepciones: Las horas extraordinarias, por naturaleza, son de libre ofrecimiento y aceptación, de conformidad con lo previsto en la Legislación vigente, salvo en los casos que a continuación se especifican:

2.1 Aquellas cuya falta de realización, cuando se produzca la circunstancia de falta de suministros a servicios públicos, pueda ocasionar graves perjuicios a personas o instalaciones, como serían:

- Las necesarias para la puesta en servicio de Instalaciones.
- Las necesarias para el mantenimiento extraordinario.
- Las necesarias para cubrir ausencias imprevistas del personal que realice servicios imprescindibles.

d) Horas necesarias para vigilancia de contratistas por las diferencias de horarios existentes en los mismos casos excepcionales de los apartados a), b) y c) y cuando afecten a instalaciones en servicio.

e) Horas necesarias para la vigilancia de obras bajo la responsabilidad de terceros y que puedan afectar a las instalaciones de ENAGÁS, S.A., y de cuya ejecución ésta no sea responsable.

2.2 En supuestos de fuerza mayor.

2.3 Las horas festivas de turno rotativo en las Plantas y C.P.C.

3. No tendrán la consideración de remuneradas las horas extraordinarias realizadas por el personal incluido en aquellos grupos profesionales cuya prolongación de jornada, en función de su nivel de responsabilidad y de su alta cualificación profesional, sólo puede medirse por el empleado, según su propio criterio de autoexigencia, considerando como personal que reúne dichas características a los siguientes:

Secretarías de Dirección.

Técnicos adscritos a la Banda Retributiva de Técnicos alta cualificación.

Jefes de Sección.

Artículo 43. *Descanso semanal y trabajos en domingos y festivos.*

Con carácter general, los dos días de descanso semanal para todo el personal de la Empresa serán el sábado y el domingo.

Al objeto de garantizar la asistencia del personal imprescindible que trabaje en domingos para los turnos rotativos y de servicio continuado

establecidos en las Plantas y en el C.P.C. o que puedan establecerse en nuevos Centros de trabajo, en relación al descanso semanal se estará a lo que se establezca en los calendarios de turnos anuales, de forma que, salvo que lo exijan las necesidades del servicio, un mismo empleado no trabaje en dos domingos consecutivos.

Las fiestas laborales se registrarán por el criterio acordado en el apartado anterior, adecuándose en cada Centro según el calendario laboral específico de la Comunidad Autónoma y localidad en que esté situado cada Centro de trabajo.

CAPÍTULO IX

Vacaciones

Artículo 44. *Vacaciones anuales retribuidas.*

1. Se establece el régimen de vacación anual retribuido de 22 días laborables que se disfrutarán de acuerdo con las necesidades de servicio de cada Centro o Dirección, procurándose que dicho disfrute se realice por todos los trabajadores desde el 15 de junio al 30 de septiembre y durante las vacaciones escolares de Semana Santa y Navidad. No obstante, con carácter general, sea cual sea la jornada laboral, todo trabajador disfrutará al menos 30 días naturales de vacaciones, que deberán iniciarse en días laborables y disfrutarse dentro del año natural, pudiendo únicamente prorrogarse hasta el 15 de enero del año siguiente por necesidades del servicio. En todo caso, las vacaciones serán irrenunciables y no podrán ser compensadas en metálico.

2. El trabajador podrá fraccionar sus vacaciones en tres períodos.

3. El trabajador que ingrese en el curso del año disfrutará de la parte proporcional de los días que corresponda al período comprendido entre su fecha de ingreso y el 31 de diciembre del mismo año. Se computará la fracción de mes como completo y se redondeará por exceso a enteros los decimales de la proporción.

4. El trabajador que cese en el curso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, computándose la fracción del mes como completo y se redondeará por exceso a enteros los decimales de la proporción.

5. No se permitirán permutas de vacaciones en perjuicio de terceros.

6. El Calendario de vacaciones se establecerá por Centros y/o Direcciones.

Los superiores respectivos, conocidas las fechas en que cada trabajador desea disfrutar las vacaciones y, por otra parte, las necesidades del servicio, confeccionarán el calendario de vacaciones.

El personal de Plantas y Gasoducto disfrutará sus vacaciones preferentemente en el período estival, de acuerdo con las necesidades del servicio.

En el caso de coincidencia de dos o más trabajadores de una misma dependencia en la fecha de vacaciones, cuya ausencia afectaría a las necesidades de servicio, se establecen las siguientes prioridades para la elección:

- Hijos en edad escolar.
- Antigüedad real en la Empresa.
- Fecha de vacaciones obligadas del cónyuge.

Quienes elijan sus vacaciones por este procedimiento pasarán a solicitar sus fechas de vacaciones para el año siguiente, situándose en el último lugar, fijándose así el correspondiente turno de rotación.

Las vacaciones escolares son las previstas en los calendarios oficiales y no sólo las correspondientes al período estival.

Los empleados que ostenten cargo de mando o jefatura no entrarán en el mismo calendario de vacaciones que el personal bajo su dependencia.

La Dirección arbitrará las medidas oportunas para publicar el calendario de vacaciones antes del 1.º de abril de cada año.

Un cambio en el calendario de vacaciones, bien por voluntad del trabajador o por necesidades del servicio, será siempre por mutuo acuerdo entre ambas partes y en tanto en cuanto no se produzca trastorno grave para los compañeros.

CAPÍTULO X

Permisos y suspensiones del contrato

Artículo 45. *Permisos retribuidos.*

1. El personal de la Empresa tendrá derecho a solicitar licencias con sueldo en cualquiera de los siguientes casos, avisando con la mayor ante-

lación posible y debiendo justificar documentalmente el motivo y durante el tiempo que a continuación se expone:

- A) Matrimonio, 15 días naturales.
- B) Matrimonio de familiar directo, 1 día natural.
- C) Enfermedad grave familiar directo, 2 días naturales.
- D) Fallecimiento del cónyuge o hijos, 4 días naturales.
- E) Nacimiento de hijo, 3 días naturales.
- F) Fallecimiento del resto de familiares directos, 3 días naturales.
- G) Traslado de domicilio habitual, 2 días naturales.
- H) Por el tiempo indispensable para cumplir con un deber de carácter público, personal e inexcusable (excepto el Servicio Militar o civil sustitutorio).

J) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes finales y pruebas objetivas de actitud o evaluación, abonando al trabajador los salarios correspondientes a esos días. La Dirección exigirá los justificantes de los correspondientes exámenes, pruebas o evaluaciones.

J) El descanso por maternidad, 16 semanas.

2. Por motivos distintos de los recogidos anteriormente, o cuando se trate de prolongar la ausencia por tiempo superior al que se señala para cada uno de ellos, bien por razón de distancia o por otras causas justificadas, la Dirección de la Empresa podrá autorizar al trabajador para que falte al trabajo, en las condiciones que en cada caso se determinen.

3. La Dirección de la Empresa tendrá la posibilidad de conceder permisos oficiales distintos a los especificados en los párrafos anteriores, por motivos personales debidamente justificados.

Artículo 46. *Permisos sin sueldo.*

Se podrá conceder a los trabajadores, previa solicitud a la Dirección, permisos sin retribución para asuntos personales que no excedan en total de las horas laborables correspondientes a diez días naturales al año, siempre que ello no genere horas extraordinarias.

Artículo 47. *Excedencias.*

Se reconocen dos clases de excedencias: Voluntaria y Forzosa; ninguna de ellas dará derecho a la percepción de haberes mientras el excedente no se reincorpore al servicio activo.

1. Excedencia Voluntaria: El trabajador con, al menos, un año de antigüedad en la Empresa tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de un año y máximo de cinco.

El personal que, al término o durante su situación de excedencia, desee reingresar deberá ponerlo en conocimiento de la Empresa con una antelación mínima de un mes, entendiéndose que si no lo hace así, renuncia a su derecho al reingreso.

El reingreso se llevará a cabo siempre que exista una vacante similar al puesto de trabajo que ocupaba anteriormente.

Si no hay una vacante en el momento de la petición, el trabajador tiene derecho a una prolongación del período de excedencia hasta que dicha vacante se produzca o, si hubiese un puesto de nivel inferior dentro del mismo grupo profesional, a reingresar manteniendo su nivel a título personal.

No podrá ser solicitada de nuevo por el mismo trabajador excedencia voluntaria, hasta transcurridos tres años desde el final de la anterior.

No se concederá excedencia a los trabajadores con contrato de duración determinada.

2. Excedencia Forzosa. En relación con las excedencias forzosas, se estará a lo que en cada momento establezca la legislación vigente, sin perjuicio de las modalidades especiales que en esta materia se establecen, conforme se describe a continuación:

A. Por nombramiento para cargos sindicales.—En el caso de nombramiento para cargos sindicales de ámbito provincial o superior y mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, el trabajador tendrá derecho a solicitar la excedencia en la Empresa con reingreso automático en su Centro de trabajo, siempre que lo solicite dentro de los 30 días siguientes al cese en dicho cargo.

B. Por maternidad o paternidad.—Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. Durante los dos primeros años 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.

El tiempo total de duración de la excedencia se disfrutará con un máximo de dos prórrogas.

Artículo 48. *Servicio militar o civil sustitutorio.*

1. Durante el tiempo que el trabajador de plantilla cumpla sus obligaciones militares o servicio sustitutorio se abonará a los familiares que a continuación se expresan y por el orden que se consigna el 50 por 100 de sus haberes, siempre que aquellos vivieran a sus expensas y en su propio domicilio:

- a) Esposa o persona en convivencia de hecho justificada documentalmente.
- b) Descendientes.
- c) Padres sexagenarios o incapacitados para el trabajo o madre viuda de cualquier edad.
- d) Hermanos menores o que, siendo mayores, estén incapacitados para el trabajo.

Para cada familiar de los expresados que exceda de uno, se incrementará el 50 por 100 anteriormente establecido con un 10 por 100 más, sin que en ningún caso la cifra total a percibir por los beneficiarios pueda exceder del sueldo que tuviera el trabajador.

2. Se computará a efectos de antigüedad en cuanto a traslados, vacaciones y trienios el tiempo que dure el Servicio Militar o Civil Sustitutorio de los empleados.

Estos, una vez licenciados, tendrán derecho a ocupar el mismo puesto que desempeñaban al incorporarse a filas, siempre que se presenten dentro de los dos meses siguientes a su licenciamiento.

La reincorporación del empleo determinará el cese automático del interino que hubiese sido contratado para sustituirle: pero deberá avisarse a éste, al menos con quince días de antelación.

La Empresa procurará facilitar trabajo a los empleados que se hallen cumpliendo el Servicio Militar o Civil Sustitutorio en la localidad donde se efectúe éste, siempre que ello sea posible.

3. El personal que preste Servicio Militar Sustitutorio en el I.M.E.C. (Instrucción Militar Escala Complemento), deberá reintegrarse a su destino en la Empresa al finalizar los distintos períodos de Servicio en el Ejército y, en todo caso, en un plazo no superior a ocho días. La falta de incorporación en dicho plazo será considerada como abandono de destino.

Los empleados de plantilla, mientras cumplan sus deberes militares, o estén prestando el Servicio Civil sustitutorio, podrán continuar en el disfrute de los beneficios del Seguro Colectivo, si cumplen las condiciones establecidas.

Artículo 49. *Preaviso por cese voluntario.*

En caso de cese se dará a la Empresa un preaviso de 15 días. La falta de este preaviso autorizará a la Empresa a descontar de la liquidación de finiquito el importe de tantos días como hubiesen faltado hasta los 15 de preaviso.

CAPÍTULO XI

Movilidad geográfica

Artículo 50. *Traslado.*

1. Se considera traslado el destino del trabajador, con carácter definitivo, a una dependencia de la Empresa distinta de aquella en que hasta el momento desempeñaba su puesto de trabajo, situada en otra localidad y que obligue a un cambio definitivo de residencia.

Los traslados de personal, sin perjuicio de lo acordado en el Capítulo VI de Provisión de Vacantes, podrán realizarse:

1.1 A solicitud del interesado. Cuando el traslado, previa aceptación por parte de la Empresa, se efectúe a solicitud del interesado, éste no tendrá derecho a indemnización alguna por los gastos que el cambio de residencia le origine. En este caso, el trabajador tendrá derecho a 3 días de permiso retribuido y al abono por la Empresa de los gastos de traslado de muebles y enseres, previa justificación documental, y hasta un máximo de 250.000 pesetas.

1.2 Por mutuo acuerdo de la Empresa y el trabajador. En este caso, habrá de estarse a lo convenido por ambas partes.

1.3 Por necesidades del servicio. Cuando las necesidades del servicio lo justifiquen, a juicio de la Empresa, si no se llegase al acuerdo a que se refiere el párrafo anterior, se estará a lo establecido en el artículo 40 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) sin perjuicio de lo cual, la Empresa se compromete a lo siguiente:

a) Abonar al empleado todos los gastos que el traslado origine por concepto de viaje para toda la familia y transporte de muebles y enseres, previa justificación documental.

b) Abonar viaje y estancia de hasta 3 días en un hotel al empleado y su cónyuge, en caso de viaje preciso para buscar vivienda.

c) Conceder permiso retribuido durante los días necesarios para el cambio de residencia, con un máximo de 7.

d) Abonar la cantidad equivalente a dos mensualidades y media integrada por sueldo o jornal y antigüedad.

e) Se abonarán, previa presentación de recibo, hasta doce mensualidades del alquiler vivienda con un tope de 60.000 pesetas mensuales. En el caso de compra de la vivienda se abonará la totalidad del alquiler, 720.000 pesetas, de una sola vez, previa justificación documental y condicionado a la permanencia en la nueva situación de traslado.

Los trasladados por necesidades del servicio tendrán un período de 3 meses durante el cual el trabajador, alegando causas justificadas y que sean aceptadas por la Empresa, podrán volver a su anterior destino, considerándose este nuevo traslado como solicitud del interesado y, por tanto, sin que dé derecho a indemnización alguna por los gastos que origine, aplicándose únicamente lo indicado en el epígrafe a) del apartado 1.3 de este artículo.

El trabajador trasladado por necesidades del servicio tendrá prioridad para cubrir una vacante de su nivel en el Centro de trabajo de origen. Este traslado se considerará a solicitud del interesado.

Esta facultad podrá ejercerla la Empresa únicamente dos veces con cada trabajador y siempre y cuando éste tenga menos de 45 años.

2. Personal de Obra: La Empresa procurará, previa solicitud del interesado, que el personal que lleve más de diez años de trabajo en obra pueda ocupar un puesto fijo en un Centro de trabajo.

Personal a turno. Es intención de ambas partes el favorecer la cobertura de vacantes a jornada ordinaria con el personal que ocupa puestos de trabajo a turno, así como orientar al personal de nuevo ingreso hacia las vacantes de puestos de trabajo a turno, todo ello con el necesario respeto a los posibles derechos de terceros y siempre que las necesidades organizativas lo permitan.

3. Desplazamientos temporales: Por razones técnicas, organizativas o de producción, la Empresa podrá desplazar al personal temporalmente hasta el límite de un año a población distinta a la de su residencia habitual.

Artículo 51. *Permuta de puesto.*

Los trabajadores de plantilla fija con destino en localidades distintas que ocupen puestos similares podrán solicitar permuta de sus respectivos puestos de trabajo, siempre y cuando la Dirección preste su conformidad a ella.

En caso de duda sobre la similitud de puestos, la Dirección recabará la opinión de la Comisión Paritaria de Seguimiento y Control de Convenio antes de adoptar una solución definitiva.

La permuta para ambos empleados tendrá la consideración a efectos legales y económicos de traslado «a solicitud del interesado».

Artículo 52. *Traslado del centro de trabajo.*

Si por causas técnicas y organizativas la Dirección precisa trasladar el centro de trabajo a localidad distinta —y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia— se compromete a comunicarlo al personal con tres meses de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

El trabajador afectado tendrá un plazo máximo de un mes para aceptar o formular las objeciones a la propuesta de traslado. De llevarse a efecto, el trabajador tendrá derecho, si viene obligado a trasladar su residencia, a las indemnizaciones y abono de gastos equivalentes a los del traslado por necesidades del servicio. Se procurará realizar el traslado fuera del período lectivo escolar, a fin de evitar la interrupción de los estudios de los hijos de los empleados.

Si algún trabajador hubiese realizado gastos justificados con motivo del traslado y éste no se llevara a efecto por la Empresa, tendrá derecho a ser indemnizado en los perjuicios y gastos ocasionados.

CAPÍTULO XII

Prevención de riesgos

Artículo 53. *Disposiciones generales sobre prevención de riesgos laborales.*

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud laboral, serán de aplicación la Ley 31/95 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el RD. 39/97 de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y resto de normas reglamentarias de desarrollo y normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley, así como la demás legislación que la desarrolle, tienen el carácter de derecho necesario mínimo indispensable, siendo por tanto de plena aplicación con independencia de lo previsto en este Capítulo.

La protección y promoción de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes, y para alcanzar el mismo se utilizarán todos los medios que la legislación vigente establezca.

Artículo 54. *Delegados de prevención y comités de seguridad y salud.*

La participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales se regirá por lo dispuesto en la LPRL respecto a Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

El Delegado de Prevención será preferentemente el Delegado de Personal, no obstante lo anterior, podrá ser elegido Delegado de Prevención cualquier trabajador de cada Centro por razones justificadas de conocimiento y experiencia; la elección se realizará por los propios trabajadores del Centro. Dichos Delegados dispondrán de crédito horario cedido por el representante legal de los trabajadores del Centro.

Las partes firmantes velarán por que el desempeño de dichas funciones de Delegado de Prevención se prolongue el máximo tiempo posible, a fin de obtener el máximo provecho de la formación que se proporcione a los mismos.

Se crea un Comité Intercentros de Seguridad y Salud como órgano de ámbito territorial superior a los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud de cada Centro de trabajo de Enagás. Tendrá las funciones, competencias y facultades que la LPRL atribuye a los Delegados y Comités, en cuestiones referidas al ámbito territorial y funcional superior al de los mismos.

Estará formado por seis Delegados de Prevención (dos en representación de las Plantas de regasificación, tres de los CMOC del Gasoducto y uno de Sede Central) designados por los Sindicatos más representativos, y seis miembros en representación de la Dirección.

Se reunirá con periodicidad bimensual y siempre que por razones justificadas lo solicite alguna de las partes. El Comité se regirá, en lo que no se oponga a lo dispuesto en el presente Convenio, por las normas de funcionamiento recogidas en el Acta de fecha 15.11.91 del antiguo Comité Paritario Central de Seguridad y Salud Laboral, que se adjuntará como anexo al texto del XII Convenio Colectivo.

Los Delegados de Prevención recibirán la formación adecuada que les permita desarrollar sus funciones, para lo cual se establecerán programas especiales dentro del Plan General de Formación de la empresa. Los trabajadores en general recibirán la formación que les permita desarrollar su trabajo de manera adecuada en materia preventiva.

Artículo 55. *Vigilancia de la salud.*

Se realizará un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores que presten su consentimiento al efecto, salvo en aquellos casos en que, previo informe de los representantes de los trabajadores, se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud y la seguridad del propio trabajador, o para verificar si el estado de salud de un trabajador puede entrañar riesgo para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.

Se realizarán respetando siempre el derecho a la intimidad y dignidad del trabajador, guardándose la debida confidencialidad respecto a toda la información relacionada con su estado de salud.

Aquellos trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad, serán vigilados de modo particular debiendo seguir las indicaciones y prescripciones de los Servicios Médicos.

Artículo 56. *Empresas contratistas.*

Se exigirá a las empresas contratistas el cumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley en materia de prevención de riesgos, incluyendo su correspondiente planificación de la actividad preventiva, información sobre el responsable de seguridad de los trabajos a desarrollar, la descripción de sus riesgos y medidas de prevención, la acreditación de que sus trabajadores están debidamente formados en la prevención de los riesgos propios de su oficio y de que se les ha transmitido información de los existentes en los centros de trabajo de Enagás donde vayan a prestar sus servicios, su plan de inspecciones en los casos en que sea necesario, y cualquier otro requisito legalmente exigible desde el punto de vista de la prevención de riesgos.

Para ello, previamente a la realización de los trabajos se informará a las empresas contratistas de los riesgos, medidas de prevención y normativa de seguridad existentes en los centros de trabajo de la empresa donde vayan a prestar sus servicios.

Para los trabajos que así lo requieran de acuerdo con la legislación vigente, se exigirá a la empresa contratista la realización de un Estudio y/o Plan de Seguridad.

En la fase de ejecución de los trabajos se utilizarán los permisos de trabajo que para cada caso estén en vigor.

La Empresa podrá fijar los niveles mínimos de formación en materia de seguridad del personal de las empresas cuyos servicios contrate.

Para garantizar la coordinación de Enagás con las empresas contratistas se potenciará la utilización de medios como los siguientes:

Reuniones periódicas con las Direcciones de estas empresas.

Contactos periódicos con sus Servicios de Prevención.

Reuniones previas a las paradas, grandes trabajos o similares, para la coordinación y seguimiento de éstos.

Los contratistas deberán comunicar a Enagás sus datos de accidentalidad y los informes de investigación de los accidentes con baja que se produzcan en sus trabajos para Enagás.

Por otra parte, se establecerán inspecciones para evaluar el grado de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos y seguridad de Enagás, los requerimientos de los permisos de trabajo y los planes de seguridad de las empresas contratistas.

Todo lo indicado para empresas contratistas de Enagás será de aplicación a subcontratistas de aquéllas.

CAPÍTULO XIII

Beneficios sociales

Artículo 57. *Anticipos, préstamos y créditos.*

Se establecen las siguientes modalidades de anticipos y créditos, en favor del personal de plantilla fija de la Empresa, siendo, las cantidades y subvenciones indicadas, de aplicación a partir de la firma del Convenio:

1. Anticipo de una mensualidad: Se concede sin interés alguno y deberá reintegrarse totalmente con la nómina del mismo mes en el que se ha concedido el anticipo.

2. Anticipo sobre pagas extraordinarias: Se concede sin interés ni cargo alguno y deberá reintegrarse en su totalidad al final del mes en que se perciba la paga extra. La cantidad máxima subvencionada que puede concertarse por esta modalidad es el importe líquido de la paga extra más próxima a percibir.

3. Anticipo de hasta tres mensualidades: Se concede sin interés ni cargo alguno y deberá reintegrarse en doce pagos consecutivos a descontar cada uno de ellos de la nómina mensual.

La Empresa asume el importe total de los intereses devengados.

La cantidad máxima subvencionada que puede concertarse por esta prestación, es la de tres mensualidades líquidas, sin que en ningún caso el importe total exceda de 600.000 pesetas. Se fija como límite máximo a subvencionar por año la cantidad de 30.000.000 de pesetas.

4. Crédito personal de hasta 2.000.000 de pesetas: Con independencia de las condiciones que fije la entidad financiera, la empresa asume como subvención:

a) Capital máximo de 2.000.000 de pesetas.

b) Tiempo máximo: Cinco años.

c) Costes para la empresa: Diferencia de interés entre el tipo fijado por la entidad bancaria y el 11 por 100. Por tanto, serán de cuenta del beneficiario los gastos y comisiones que fije la entidad bancaria.

Se fija como límite máximo a subvencionar por año la cantidad de 30.000.000 de pesetas.

5. Crédito hipotecario para la adquisición de vivienda habitual: Con independencia de las condiciones que fije la entidad financiera, el importe máximo considerado por la Empresa será de 6.000.000 de pesetas, con las siguientes subvenciones acumulables:

a) Hasta 5.000.000 de pesetas: Diferencia entre el coste fijado por la entidad bancaria y el 8 por 100.

b) Por 1.000.000 de pesetas adicional la empresa subvenciona un interés máximo del 2 por 100, siempre que el coste total del empleado sea igual o superior al 8 por 100.

c) Serán de cuenta del beneficiario todos los gastos, comisiones, etc., necesarios para la constitución y cancelación del citado crédito hipotecario. Se fija como límite máximo a subvencionar por año la cantidad de 100.000.000 de pesetas.

6. La empresa tratará de gestionar estos beneficios a través de varias entidades financieras, siempre que las condiciones sean favorables.

7. Las condiciones generales de formalización de los anticipos, préstamos y créditos, se recogen en el anexo 4.

Artículo 58. *Seguros.*

Para el personal de nuevo ingreso, y hasta el momento en que puedan ejercer su derecho de adhesión al Plan de Pensiones de «Enagás, Sociedad Anónima», la empresa tiene suscritas las siguientes pólizas de seguro:

1. El capital asegurado en la póliza de seguro colectivo será de 2,3 anualidades del salario computable, tanto para la contingencia de fallecimiento como para la de invalidez permanente en los grados de total, absoluta y gran invalidez.

2. Asimismo, dicha póliza de seguro colectivo incluirá un capital de 10 millones de pesetas en caso de que el fallecimiento o la invalidez permanente, en cualquiera de sus grados, se produjera como consecuencia de accidente y un capital adicional de 1 millón de pesetas en el caso de que el accidente que provocara el fallecimiento o la invalidez permanente, en cualquiera de sus grados, fuera de circulación.

3. Las condiciones de estos seguros son las que constan en las estipulaciones de las respectivas pólizas.

4. Las modificaciones que con respecto a estos capitales asegurados se produzcan en el Plan de Pensiones serán automáticamente revisados en idénticos términos a los trabajadores a los que se refiere este artículo.

Artículo 59. *Complemento por incapacidad temporal (I.T.).*

En caso de enfermedad o accidente la empresa pagará hasta el 100 por 100 del salario real.

Artículo 60. *Ayuda por estudios.*

Se establece un sistema de ayudas por estudios por curso académico, tanto para los trabajadores de la Empresa como para sus hijos que realicen estudios.

Su cuantía será:

Ayudas por estudios

Curso académico	2000/2002 Pesetas/brutas
Educación Infantil, Primaria, 1.º y 2.º de ESO	35.604
FP, Bachiller, 3.º y 4.º de ESO	53.406
Enseñanza Media y Enseñanza Superior	53.406

La ayuda por estudios de idioma para empleados queda establecida en la cuantía de 24.737 pesetas brutas por curso académico.

En la correspondiente Comisión Paritaria se adaptará la normativa de aplicación de las ayudas por estudio, permaneciendo, entre tanto, vigente la normativa actual, en lo que no se oponga al presente Convenio Colectivo.

Artículo 61. *Participación sindical sobre asuntos sociales.*

1. La Comisión Paritaria de Asuntos Sociales tendrá competencia sobre actividades sociales, anticipos, préstamos y créditos, consultas médicas especiales, sociedades médicas, ayuda de estudios y comedores.

2. La Comisión Paritaria de Asuntos Sociales fomentará la creación de los grupos de Empresa en aquellos Centros en que sea posible.

CAPÍTULO XIV

Jubilación y permisos especialesArtículo 62. *Jubilación.*

De conformidad con los criterios establecidos respecto de la negociación colectiva en la Sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de julio de 1981, la jubilación obligatoria tendrá lugar al cumplir los sesenta y cinco años, sin distinción de sexo, o antes de dicha edad previo expediente de incapacidad.

Artículo 63. *Permiso especial por disminución de facultades.*

La empresa podrá acordar un permiso especial con el personal que tenga disminuidas sus facultades físicas o intelectuales en términos que, de continuar trabajando, se pusiera en peligro su salud o su productividad resultase notoriamente reducida, para que deje de prestar, sin causar baja en la Empresa sus servicios efectivos en la misma. En tales casos, «Enagás, Sociedad Anónima», se compromete a cubrir las prestaciones equivalentes a las de jubilación completas que pudieran corresponderle, de acuerdo con los años de servicios efectivos que el interesado hubiera prestado a la empresa así como a seguir cotizándose al régimen general de la Seguridad Social hasta que el beneficiario cumpla la edad de sesenta y cinco años, en cuyo momento se estará a lo dispuesto en el artículo precedente. Para ejercer esta facultad será necesario:

- a) Informe del superior jerárquico y del superior de línea funcional correspondiente, así como el de la Jefatura de Personal.
- b) Dictamen formulado por el Jefe de los Servicio Médicos de Empresa.
- c) Informe del Comité de Empresa.

El trabajador podrá solicitar de la Dirección que se aplique lo dispuesto en los párrafos anteriores a su caso concreto cuando la empresa no haya hecho uso de la facultad que en los mismos se reconoce, sujetándose la concesión a los mismos requisitos allí establecidos. En uno u otro caso, la resolución deberá recaer en el plazo de cuatro meses, contados desde la solicitud o del primer informe, respectivamente.

CAPÍTULO XV

Derechos de representación colectiva y derechos sindicalesArtículo 64. *Órganos de representación de los trabajadores.*

Son órganos de representación de los trabajadores los Sindicatos, el Comité de Empresa, los Delegados de Personal y el Comité Intercentros.

A) Comité Intercentros. Estará compuesto por seis representantes sindicales, como órgano de representación de ámbito territorial superior al centro de trabajo, con capacidad jurídica para la representación y defensa de los intereses de los trabajadores y con las competencias reguladas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, de las que podrá hacer una expresa delegación en los comités y delegados de ámbito territorial inferior.

B) Comités de Empresa: La composición de los Comités de Empresa se ajustará a lo establecido en la legislación vigente (artículos 63 y 66 del Estatuto de los Trabajadores).

C) Delegado de Personal. De acuerdo con lo expresado en el artículo 62 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 65. *Derechos de los Sindicatos.*

Las partes firmantes del presente Convenio ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen, asimismo, como tales, en orden a instrumentar, a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los Sindicatos son elementos básicos consustanciales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley a los Comités de Empresa y Delegados de Personal. Serán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o

en las condiciones de trabajo por razón de la adhesión o no a un Sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de actividades sindicales.

Artículo 66. *Acción sindical.*

1. Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato y en el artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación a la Empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

2. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con Delegados de Personal tendrán los siguientes derechos:

- a) A disponer de un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso, con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas Empresas o centros de trabajo con más de 100 trabajadores.
- d) Utilizar los medios habituales de comunicación de la empresa (correos, teléfono, etc.), con previa autorización de la Dirección en el caso de télex, telefax, etc.

3. Las ejecutivas estatales o plenos de los sindicatos legalmente implantados en la empresa, tendrán derecho dentro de la normativa de régimen general de dietas, a que ésta les sufrague los gastos de viaje hasta un máximo de tres reuniones ordinarias anuales, sin perjuicio de aquellos otros que en atención a las circunstancias discrecionalmente autorice la dirección. Será a cargo de las horas sindicales de los representantes de las ejecutivas el tiempo de ausencia al trabajo por este motivo.

Artículo 67. *Delegado Sindical Estatal.*

Las Centrales Sindicales o Sindicatos con Secciones Sindicales reconocidas según el artículo anterior, que tengan más del 10 por 100 de los representantes sindicales a nivel de empresa, podrán designar un Delegado Sindical Estatal, quién ostentará la representación de la Central o Sindicato designante dentro de la empresa.

El Delegado Sindical Estatal deberá ser trabajador en activo en la empresa, teniendo las siguientes atribuciones:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a que pertenezca y servir de instrumento de comunicación entre la Central o Sindicato y la Dirección de la empresa.
2. Asistir a las reuniones de los órganos paritarios de Seguridad y Salud Laboral, Comisiones Paritarias del Convenio, Comisión Negociadora del Convenio, con voz pero sin voto.
3. Poseerá las mismas garantías, derechos y obligaciones reconocidos por el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Convenio Colectivo a los miembros de los Comités, recibiendo la misma información y siendo oído por la Empresa en las mismas circunstancias que los citados Comités.

Si el Delegado Estatal es miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal las garantías y derechos se reconocerán al miembro de la Ejecutiva Estatal que designe el Sindicato.

4. Será informado y oído por la empresa con carácter previo:

- a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
- b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo y, sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- c) Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y sus posibles consecuencias.

5. A fin de que pueda realizar adecuadamente sus funciones, los Sindicatos podrán acumular horas sindicales que correspondan a los miembros de los Comités de Empresa o Secciones Sindicales.

Los derechos y garantías que se reconocen a los representantes sindicales se hacen extensivos a los trabajadores que ostenten cargos de repre-

sentación sindical a nivel comarcal, provincial o superior por el período de vigencia de los mismos.

Artículo 68. *Delegados sindicales, regionales, provinciales o de centro.*

En aquellos centros de trabajo con 100 o más trabajadores se elegirá un Delegado Sindical.

Se podrán sumar los trabajadores de los centros de cada provincia o región, con el fin de alcanzar el citado número para tener derecho a un Delegado Sindical, Provincial o Regional.

La designación estará en función de las condiciones que, para las Secciones Sindicales, señala la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y sus derechos serán los que corresponden a los delegados sindicales regionales, circunscritos a su demarcación territorial o centro de trabajo.

Artículo 69. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los Sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores con autorización escrita de éstos el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el Sindicato.

La Dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical, si la hubiere.

Artículo 70. *Prácticas antisindicales.*

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de anti-sindicales, aquéllas podrán recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Artículo 71. *Expediente disciplinario.*

Con independencia de las garantías previstas en el Estatuto de los Trabajadores, todos los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales ostentarán desde el momento de su proclamación hasta el de su cese, y durante los dos años inmediatamente siguientes al mismo, el derecho a la previa instrucción de expediente disciplinario, antes de proceder a imponerles cualquier tipo de sanción, sin que en ningún caso, pueda ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio de su representación.

El expediente se incoará de acuerdo con las siguientes reglas:

En el mismo se deberán concretar los hechos que lo motivan.

La incoación del expediente se comunicará al interesado en el plazo de los tres días laborables siguientes a su comienzo, con traslado del pliego de cargos que se le imputan, concediéndole un plazo de tres días laborables para que formalice su pliego de descargos, con la proposición de pruebas que estime oportunas.

En el expediente será oído el Comité de Empresa o delegado de personal, y en su caso, el delegado sindical.

El expediente se concluirá necesariamente en el plazo de veinte días laborables, tras los cuales se impondrá la sanción correspondiente o se sobreseerán las actuaciones, pudiendo en todo caso el expedientado recurrir en tiempo y forma ante el Juzgado de lo Social.

Gozarán de las mismas garantías, carácter temporal y limitado al período que se indica, todos los trabajadores que sean candidatos a cargos sindicales desde la fecha de solicitud de celebración de elecciones hasta la proclamación de los elegidos.

Artículo 72. *Asambleas.*

Las Asambleas de trabajadores, debidamente autorizadas y convocadas por el Comité de Empresa o sindicatos representativos, podrán reunirse hasta cuatro veces al año, a partir de las catorce horas en las plantas de regasificación y de las dieciséis treinta horas en el resto de los centros.

CAPÍTULO XVI

Otras disposiciones

Artículo 73. *Comisión de interpretación y vigilancia del Convenio.*

De acuerdo con lo establecido en los artículos 85.2, 91 y 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, para atender cuantas cuestiones se deriven de la

interpretación, aplicación y vigilancia del presente Convenio, y durante su vigencia, actuará una Comisión Paritaria, formada por la Dirección y los Sindicatos con seis miembros, cuya competencia se concreta enunciativamente en las siguientes funciones específicas:

- Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del Convenio.
- Realizar las labores de interpretación y aplicación de cuantas cuestiones pudieran suscitarse y ser sometidas a su consideración, en relación con el contenido del presente Convenio.
- Realizar la labor de vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Las establecidas en el presente Convenio.
- La Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio se reunirá en el plazo de diez días cuando lo solicite una de las partes y entre reuniones medien 45 días.

Artículo 74. *Empleo.*

1. Se garantiza, durante la vigencia del presente Convenio, es decir, hasta el 31.12.01, la estabilidad en el empleo de los trabajadores fijos de la empresa.

A estos efectos, no se tendrá en consideración las amortizaciones de puestos que se produzcan, por necesidades organizativas y como consecuencia de traslado de actividad a otras empresas del Grupo Gas Natural/Repsol.

2. La Dirección de la empresa proporcionará trimestralmente a los representantes sindicales información completa sobre las contrata, y particularmente:

Objeto de la contrata.

Actividades desarrolladas por el contratista.

Situación de los trabajadores de la contrata en la Seguridad Social.

En esta materia, la Empresa garantizará el cumplimiento de sus obligaciones en relación con sus contratistas.

3. La Dirección de la empresa informará a la Comisión de Seguimiento y control del Convenio de todos los puestos temporales con que cuenta la Organización, con identificación del tipo de contrato, tiempo de permanencia, previsión de finalización de los mismos e identificación de sus titulares. Dicha Comisión, en base a estos datos y a la evolución de la actividad de la empresa, podrá proponer a la Dirección cuáles de estos puestos, a su juicio, deberán tener carácter permanente.

4. La Dirección entregará semestralmente información sobre: altas, bajas, excedencias, ascensos, promoción y traslados del personal fijo, indicando el nombre del trabajador y los demás datos correspondientes.

Artículo 75. *Comisiones paritarias.*

Las Comisiones Paritarias constituidas al amparo del presente Convenio son:

Comisión Paritaria de Seguimiento y Control del Convenio.

Comisión Paritaria de Asuntos Sociales.

Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

Comisión Paritaria de Desarrollo.

Las citadas Comisiones estarán formadas por tres miembros elegidos por los Sindicatos que tengan más del 10 por 100 de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa a nivel de la empresa, y un número igual de miembros elegidos por la Dirección.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud, estará formado según lo recogido en el artículo 54.

Cada Comisión Paritaria en el momento de su constitución desarrollará una normativa interna de actuación.

Artículo 76. *Ordenanza de trabajo.*

De la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria de Producción, Transporte y Distribución de Gas ciudad y Gas natural, aprobada por Orden de 31 de enero de 1970, se entiende reproducido en el presente artículo el Capítulo IX, Secciones segunda, tercera y cuarta, reguladoras de faltas, sanciones, norma y procedimiento.

Artículo 77. *Contratación a tiempo parcial.*

En aplicación de lo que establece el Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad, se podrá analizar la utilización del contrato a tiempo parcial en aquellos supuestos en los que organizativamente sea posible.

Artículo 78. *Incorporación del personal al Plan de Pensiones de «Enagás».*

1. **Ámbito personal del Plan.**—Para ser Partícipe del Plan de Pensiones se requiere la condición previa de empleado del promotor con, al menos, dos años de antigüedad en la empresa, efectiva o reconocida por proceder de otra empresa del Grupo Repsol o del Grupo Gas Natural.

ANEXO 1

Permanencia en los niveles de entrada hasta alcanzar el nivel básico

Será de aplicación a todos aquellos empleados que ostenten niveles salariales inferiores al nivel básico de cada banda retributiva.

El empleado irá progresivamente alcanzando los niveles superiores al nivel de entrada, hasta alcanzar el nivel básico, una vez transcurra el tiempo de permanencia establecido para cada nivel salarial, que se fija en la tabla siguiente:

	Niveles entrada y años permanencia	Nivel básico
Servicios auxiliares:		
Niveles de entrada	20 19 18	17
Años permanencia	1 2 2	

	Niveles entrada y años permanencia	Nivel básico
Especialistas técnicos general:		
Niveles de entrada	18 17 16 15 14	13
Años permanencia	1 1 1 1 1	
Especialistas técnicos mandos intermedios:		
Niveles de entrada	16 15 14 13 12	11
Años permanencia	1 1 1 1 1	
Administrativo e Informático Tco. general:		
Niveles de entrada	19 18 17 16	15
Años permanencia	1 1 2 1	
Administrativo e Informático ayudante:		
Niveles de entrada	17 16 15 14	13
Años permanencia	1 1 2 1	
Técnico general:		
Niveles de entrada	13 12 11 10	9
Años permanencia	1 1 2 1	
Técnico alta cualificación:		
Niveles de entrada	10 9 8 7	6
Años permanencia	1 1 2 1	

ANEXO 2

Escala retributiva para 2000 (XII Convenio Colectivo)

Fecha de efectividad desde el 1 de enero de 2000 (2,4 por 100 sobre salario 1999)

Grupo profesional		Serv. Aux. subalt.	Especialista técnico		Admvo. e Inform.		Técnico	
Banda retributiva			B General	A (MMII)	B General	A Tco. Aydte.	B General	A Alt. Cualif.
Tabla salarial	Nivel salarial							
8.639.296	1	—	—	—	—	—	—	8.639.296
7.859.072	2	—	—	—	—	—	—	7.859.072
7.071.776	3	—	—	—	—	—	7.071.776	7.071.776
6.430.544	4	6.430.544	—	—	6.430.544	—	—	6.430.544
5.926.432	5	—	—	5.926.432	—	5.926.432	5.926.432	5.926.432
5.481.136	6	—	—	5.481.136	—	5.481.136	5.481.136	5.481.136
5.144.464	7	—	5.144.464	5.144.464	—	5.144.464	5.144.464	5.144.464
4.756.160	8	—	4.756.160	4.756.160	4.756.160	4.756.160	4.756.160	4.756.160
4.524.608	9	—	4.524.608	4.524.608	4.524.608	4.524.608	4.524.608	4.524.608
4.355.408	10	4.355.408	4.355.408	4.355.408	4.355.408	4.355.408	4.355.408	4.355.408
4.031.184	11	4.031.184	4.031.184	4.031.184	4.031.184	4.031.184	4.031.184	—
3.879.792	12	3.879.792	3.879.792	3.879.792	3.879.792	3.879.792	3.879.792	—
3.596.544	13	3.596.544	3.596.544	3.596.544	3.596.544	3.596.544	3.596.544	—
3.454.032	14	3.454.032	3.454.032	3.454.032	3.454.032	3.454.032	—	—
3.205.920	15	3.205.920	3.205.920	3.205.920	3.205.920	3.205.920	—	—
3.040.304	16	3.040.304	3.040.304	3.040.304	3.040.304	3.040.304	—	—
2.768.416	17	2.768.416	2.768.416	—	2.768.416	2.768.416	—	—
2.533.600	18	2.533.600	2.533.600	—	2.533.600	—	—	—
2.286.384	19	2.286.384	—	—	2.286.384	—	—	—
2.063.920	20	2.063.920	—	—	—	—	—	—

ANEXO 3

Normativa sobre suplidos por viajes y desplazamientos

A) Gastos de viaje:

1. A los trabajadores que, por razones de servicio o cursos de formación, tengan que viajar por el territorio nacional, les será de aplicación el siguiente régimen:

a) Desplazamientos con pernocta fuera del municipio del domicilio habitual:

Viaje por territorio nacional	Años 2000 y 2001
Alojamiento	Hoteles de tres estrellas con desayuno estándar, reservados y pagados por la empresa.
Manutención	Comida: 2.675 pesetas. Cena: 2.675 pesetas.
Kilometraje	24 pesetas/kilómetro.

b) Desplazamientos sin pernocta fuera del domicilio habitual:

Viaje por territorio nacional	Años 2000 y 2001
Manutención	Desayuno: 550 pesetas. Comida: 1.800 pesetas. Cena: 1.800 pesetas.
Kilometraje	24 pesetas/kilómetro.

Este importe se comenzará a abonar en los viajes en comisión de servicio que se realicen a partir de la firma del Convenio Colectivo.

2. Normas a aplicar a los gastos de viaje:

2.1 Si se pernocta fuera de la residencia habitual se reservará el alojamiento el día de la salida, excepto lo indicado en el punto 2.4. de este epígrafe.

2.2 En el día de regreso se abonarán los gastos de manutención que correspondan dependiendo de la hora de regreso:

Regreso después de las 10 horas: Desayuno.

Regreso después de las 14 horas: Desayuno y almuerzo.

Regreso después de las 21 horas: Desayuno, almuerzo y cena.

2.3 Cuando durante la comisión de servicio sea necesario realizar invitaciones de almuerzo o cena no se duplicará la percepción que corresponda.

2.4 Si se efectúa el viaje en coche-cama por cuenta de la Empresa, no se reservará el alojamiento correspondiente a ese día.

2.5 Para los profesionales de M. O. y C. del gasoducto, su desplazamiento a lo largo del tramo o área que corresponda a su centro no tendrá la consideración de viaje.

Si debe pernoctar fuera de su domicilio habitual, por razón de servicio, se incluirá en el Régimen General de Gastos de Viaje del apartado A), pero no percibirá el complemento establecido en el artículo 16.3.

2.6 En el supuesto de que el desplazamiento se produzca con orden de viaje superior a dos meses, el trabajador percibirá además de lo estipulado en el apartado 1.a), el importe del billete de ida y vuelta (en transporte terrestre), a la localidad de ubicación de su centro de trabajo, o el importe de los kilómetros con un máximo de 800 km. por cada fin de semana, en el caso de utilización de vehículo propio. Si, excepcionalmente, el hotel no administrase el servicio de desayuno, el empleado percibirá la cantidad prevista para este concepto en los supuestos de desplazamientos sin pernocta.

Excepcionalmente, cuando no sea posible reservar un hotel en la zona donde se vaya a residir, se admitirá el alquiler de vivienda por el coste real, hasta el importe máximo de 150.000 pesetas/mes (incluido desayuno); en estos supuestos será preciso justificar el coste real del alquiler de la vivienda, mediante el recibo de pago correspondiente.

B) Gastos pagados:

1. En el caso de viajes al extranjero, el alojamiento (incluye desayuno estándar) será concertado por la empresa.

La cantidad máxima a abonar por la empresa para manutención será de 7.600 pesetas diarias, según el siguiente desglose:

Comida: 3.800 pesetas.

Cena: 3.800 pesetas.

Se justificarán con facturas o recibos originales acreditativos de los importes.

C) Gastos de viaje:

Los viajes en comisión de servicio al extranjero, se realizarán por cuenta de la empresa en el medio de transporte que se determine al autorizar la comisión, procurándose que el desplazamiento se efectúe por líneas regulares.

En los viajes al extranjero, se abonará además de los gastos efectuados por desplazamiento y manutención un importe en concepto de gastos de difícil justificación como gastos de bolsillo que ascenderá a 11 dólares USA/día o equivalente.

1. Para la elección del medio de transporte se establecen los siguientes criterios de preferencia:

- Avión.
- Ferrocarril.

- Otros medios de transporte (autobuses, etcétera).
- Coche de alquiler.
- Coche propio.
- Taxi.

2. Cuando el medio de transporte sea el avión o el AVE se utilizará la clase turista (y).

Cuando se viaje al extranjero y la duración del vuelo sea superior a cuatro horas, se utilizará la clase preferente (c).

Cuando el medio de transporte sea el ferrocarril se utilizará la clase primera durante el día y el coche-cama durante la noche.

En el caso de utilizar el coche-cama por un empleado que viaje a dietas, no se percibirá la dieta por el alojamiento correspondiente.

3. Justificación de los gastos de viaje:

a) Se justificarán todos y siempre con documentos originales, facturas o billetes.

b) Se considerarán indemnizables como gastos de transporte el uso de garajes o aparcamientos públicos en el lugar de destino y los gastos de peaje que deberán justificarse documentalmente.

c) Los gastos de coche de alquiler utilizados serán indemnizables siempre que se presenten como justificantes las facturas en donde se acredite su utilización y los datos necesarios para la liquidación (gasolina, etcétera).

ANEXO 4

Condiciones generales de los anticipos, préstamos y créditos

En desarrollo del capítulo XIII del XII Convenio Colectivo, las partes firmantes del mismo acuerdan las siguientes condiciones generales:

1. Ámbito de aplicación:

a) Podrán ser beneficiarios todo el personal de plantilla fija de ENAGÁS. En los supuestos 1, 2 y 3, podrá ser beneficiario el personal eventual. En el supuesto 3, el importe y el plazo de amortización será proporcional al tiempo de duración del contrato.

b) En caso de producirse la baja en la empresa cuando se esté disfrutando de alguna subvención, ésta será cancelada automáticamente.

c) Cuando se pase a la situación de beneficiario de la Previsión Social Complementaria y se esté disfrutando de alguna subvención, ésta continuará como si se estuviese en activo.

2. Formalización:

a) Para el servicio de cualquier modalidad es necesaria la domiciliación de la nómina en la cuenta corriente abierta en la entidad financiera, en la sucursal de la misma que elija la persona interesada.

b) Cuando el crédito a solicitar comporte alguna aportación por parte de «ENAGÁS, Sociedad Anónima», la correspondiente petición, una vez aceptada su viabilidad por el banco, será presentada a la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa, quién autorizará la concesión de la subvención que se derive de la operación.

c) La intervención de «ENAGÁS, Sociedad Anónima», tras la negociación por el interesado de las referidas prestaciones se limita, exclusivamente, a ingresar en la Entidad Financiera el importe de la nómina de los empleados que así se lo indiquen.

d) Las prestaciones 3, 4 y 5, salvo casos excepcionales, son incompatibles entre sí.

e) El reintegro anticipado del saldo pendiente de un crédito no dará derecho a anticipar la solicitud ni de un nuevo crédito ni del anticipo de hasta tres mensualidades.

f) La amortización anticipada de un crédito o la enajenación o cesión del bien con él adquirido, supondrá, asimismo, la cancelación automática de las subvenciones concedidas desde el momento en que el hecho se produzca.

g) La empresa, cuando así lo estime conveniente, podrá requerir al beneficiario de una subvención de un crédito personal para que, en cualquier momento, antes y/o después de la concesión de la misma, presente cuanta documentación se estime necesaria, conducente a justificar la aplicación de los fondos. Esta deberá ser de igual o similar naturaleza a la manifestada en la solicitud hecha ante la entidad financiera.

h) La petición y disfrute de un crédito y su subvención con fraude, deslealtad o abuso de confianza no sólo implicará para el empleado que así actúe la pérdida de aquélla, sino también la, en su caso, aplicación de lo previsto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

i) Salvo casos excepcionales, entre la cancelación de una prestación y la concesión de otra nueva habrá de transcurrir, con independencia de que se haya o no reintegrado anticipadamente, los períodos que se indican en el cuadro siguiente:

Tipo de prestación	1	2	3	4	5
1	—	—	—	—	—
2	—	—	—	—	—
3	—	—	1 año	1 año	1 año
4	—	—	1 año	3 años	3 años
5	—	—	1 año	3 años	12 años

j) No obstante lo establecido en el apartado d) y los plazos fijados en el apartado anterior, cuando se disfrute de una prestación del tipo número 5, se podrá solicitar una prestación del tipo núm.3 en el primer año de la concesión del crédito hipotecario.

3. Garantías:

a) Las condiciones generales y particulares expuestas podrán ser revisables y/o modificadas anualmente, en función de la experiencia, de la evolución de los costes financieros y de la utilización que del servicio se realice, en el marco de la negociación del Convenio.

b) Si en el futuro, «ENAGÁS, Sociedad Anónima», aumentara los años máximos de subvención en el caso del crédito personal, dicho beneficio se hará extensivo a los créditos que en ese momento estén pendientes de amortización.

ANEXO 5

ENAGAS, S.A.
N.I.F. A-29294726
Avda. de América, 33
28028-MADRID

Nº Individual	Periodo de Liquidación	Centro de Trabajo		Días Cotiz.	Nº Ord.
Nº Matrícula	Apellidos y Nombre		N. Salarial	Banda Retributiva	
Nº Afiliación S.S.	G. Cotiz.	Epicrafe	Categ. Grupo Profesional	Fecha de Alta	Antigüedad Recon.

Clave	Concepto	Unid.	Valor / %	Devenços	Deducciones	Regularizaciones
TOTALS						

Banco y Nº de Cuenta:	Líquido a Percibir
	CONTRAVALOR EN EUROS

N.I.F.	TIPO %	Impuesto Renta Personas Físicas	
		Base Imponible Mensual	Base Imponible Acumulada

ENAGAS, S.A.

Determinación de Bases de Cotización a Seguridad Social	
Contingencias Comunes	
Retribuc. Dinerana Mensual	Bases H. Extras
Promata Pagas Extras	
Promata Otros Conceptos	Bases H. Extras F. Mayor
Retribuc. Espec. Mensual	
Total	
Base Contingencias Comunes	Bases A.T. y E.P.

Código Cta. S.S. Empresa

INFORMACIÓN SOBRE RETRIBUCIÓN EN ESPECIE ACUMULADA

ANEXO 6

Normativa de funcionamiento del Comité Intercentros de Seguridad y Salud

Acta de la reunión sobre normas de funcionamiento del Comité Paritario Central de Seguridad y Salud Laboral

Asistentes:

Salustiano Domínguez Vázquez.
Francisco J. Valencia Bosqued.
Leonor Erice Martínez.
Gloria Fernández Arcos.

En Madrid, a las 12,00 horas del día quince de noviembre de mil novecientos noventa y uno, se reúnen las personas arriba indicadas al objeto de elaborar el Reglamento de Funcionamiento del Comité Paritario Central de Seguridad y Salud Laboral, y acuerdan dotar al Comité de la normativa que a continuación se desarrolla:

Secretario: Se nombra como Secretaria del Comité a doña Gloria Fernández Arcos, que asimismo, asumirá las funciones de suplente del vocal de la Dirección doña Leonor Erice Martínez.

Son funciones del Secretario:

Convocar a los miembros del Comité para las reuniones ordinarias y extraordinarias.

Elaborar el orden del día de las reuniones conforme a los temas propuestos por los miembros del Comité y los temas pendientes que se fijen en el Acta de la reunión anterior.

Elaborar las Actas de las reuniones del Comité.

Archivar y custodiar la información y Actas generadas por el mismo. Y aquellas otras que expresamente le encomiende el Comité.

Periodicidad de las reuniones: Las reuniones ordinarias se celebrarán la segunda semana de cada mes.

Las reuniones extraordinarias se celebrarán cuando lo solicite formalmente al secretario una tercera parte de los miembros del Comité, cuando razones de extrema urgencia así lo aconsejen.

Sistemática de las reuniones: La convocatoria para las reuniones deberá obrar en poder de los miembros del Comité con una antelación de, al menos, tres días hábiles y contendrá, como mínimo, fecha y hora de la reunión, el orden del día de la misma y la información que de los asuntos del mismo vaya a aportarse.

El orden del día se elaborará con:

1. Los temas pendientes que así se fijen en el Acta de la reunión anterior.

2. Los temas que propongan los vocales del Comité, propuesta que habrá de hacerse del modo más detallado posible y aportando cuanta documentación obre en su poder.

3. Se incluirá un apartado de varios para enunciar, y si es posible tratar, aquellos temas que surjan con posterioridad a la confección del orden del día.

Horarios: Las reuniones comenzarán a las 10,00 horas no pudiendo exceder de las 14,00 horas, salvo casos excepcionales que aconsejen su prolongación, a tal fin, si el orden del día incluyese un amplio número de asuntos, el Comité determinará aquellos que han de tratarse de forma prioritaria y aquellos cuyo tratamiento pueda posponerse hasta la siguiente reunión.

Actas: Debatido cada punto del orden del día, se efectuará la redacción del mismo que habrá de figurar en el Acta.

Las Actas se firmarán, siempre que sea posible, al término de cada reunión, o al inicio de la reunión siguiente, por un representante de la Dirección, un representante de los Sindicatos y el Secretario.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión en el lugar y fecha arriba indicados.

Por los Sindicatos

Por la Dirección

ANEXO 7

A continuación se reproducen las tablas contenidas en el anexo 1 del anterior X Convenio Colectivo en virtud del cual se implantó el Nuevo Sistema de Clasificación y Desarrollo Profesional.

Sistema de clasificación profesional

(Adscripción genérica al nuevo sistema)

Grupos profesionales y categorías del sistema anterior	Grupos profesionales y bandas retributivas en el nuevo sistema
<i>Grupo Técnico:</i>	<i>Grupo Técnico:</i>
Tco. Titul. Superior Principal (grados A1 a A7).	A: Banda Retributiva Alta Cualificación.
Tco. Titul. Superior 1 (grados B3 a B9).	
Tco. Titul. Medio Principal (grados A1 a A7).	
Tco. Titul. Medio 1 (grados B3 a B9).	
Técnico Superior 2 (grados C4 a C11).	B: Banda Retributiva General.
Técnico Superior 3 (grados D6 a D13).	
Técnico Medio 2 (grados C4 a C11).	
Técnico Medio 3 (grados D6 a D13).	
<i>Grupo Administrativo e Informático:</i>	<i>Grupo Admvo.-Informático:</i>
Jefe Administrativo (grados C4 a C11).	A: Banda Retributiva Técnico Ayudante.
Analista de Informática (grados C4 a C11).	
Jefe de Negociado (grados D6 a D13).	
Programador (grados D6 a D13).	
Delineante (grados D6 a D13).	B: Banda Retributiva General.
Oficial Especializado (grados E7 a E14).	
Operador Informático (grados E7 a E14).	
Oficial Servicios Auxiliares (grados E7 a E14).	
Auxiliar Administrativo (grados F8 a F15).	
<i>Grupo Profesional de Oficio:</i>	<i>Grupo Especialista Técnico:</i>
Jefe Turno o Taller 1 (grados B3 a B9).	A: Banda Retributiva Mando Intermedio.
Maestro (grados C4 a C11).	
Jefe Turno o Taller 2 (grados C4 a C11).	
Oficial (grados D6 a D13).	B: Banda Retributiva General.
Operador (grados D6 a D13).	
Ayud. Jefe Turno o Taller (grados D6 a D13).	
Analista de Laboratorio (grados D6 a D13).	
<i>Grupo Servicios Auxiliares:</i>	<i>Grupo Servicios Auxiliares:</i>
Especial. Servicios Auxiliares (grados F8 a F15).	
Conductor (grados F8 a F15).	
Ordenanza (grados G9 a G15).	
Oper. Servicios Auxiliares (grados G9 a G15).	
Peón (grados G9 a G15).	

Nuevo sistema:

Grupo profesional: Servicios auxiliares (Subalternos).
Banda retributiva: Servicios auxiliares.

Sistema anterior:**Categorías:**

Especialista servicios auxiliares (grados F08 a F15).
Conductor (grados F08 a F15).
Ordenanza (grados G09 a G15).
Operador servicios auxiliares (grados G09 a G15).
Peón (grados G09 a G15).

Puestos de trabajo	Nivel puesto
Telefonista-Recepcionista	F
Operador de centralita (Telefonista)	G
Operador télex	F
Ordenanza	G
Conductor	F
Ordenanza-Conductor	F
Operador reprografía	F
Peón	G
Servicio cafetería	F
Cocinera	G

Nuevo sistema:

Grupo profesional: Especialista técnico.
Banda retributiva: General.

Pertenecen a esta banda retributiva aquellos trabajadores que estando en posesión de la titulación y/o conocimientos y experiencia necesarios realizan actividades propias de un oficio o tarea de contenido técnico especializado que exigen cierta práctica y especialización en el proceso productivo básico de la empresa o de apoyo a otras unidades funcionales de la empresa (producción y transporte de materias primas, montaje, mantenimiento y seguridad de instalaciones y edificios, operación, laboratorios, clientes, almacenes, etc.) pudiendo ejercer supervisión sobre el trabajo de otras personas de la misma banda retributiva y/o menor nivel de desarrollo.

Sistema anterior:**Categorías:**

Oficial (grados D06 a D13).
Operador (grados D06 a D13).
Ayudante Jefe turno o taller (grados D06 a D13).
Analista laboratorio (Grados D06 a D13).

Puestos de trabajo	Nivel puesto
Operador Área Comercial	D
Analista de I+D	D
Oficial operaciones y mantenimiento I+D	D
Auxiliar de investigación	D
Oficial mantenimiento (Régimen Interno)	D
Ayudante Jefe turno	D
Operador de proceso	D
Analista laboratorio	D
Ayudante Jefe turno seguridad	D
Operador de seguridad	D
Ayudante Jefe taller	D
Operador de mantenimiento	D
Oficial de gasoducto	D
Oficial comunicaciones gasoducto	D
Oficial estación compresión	D
Operador C.P.C.	D
Técnico control de cargamentos	D

Nuevo sistema:

Grupo profesional: Especialista técnico.
Banda retributiva: Mando intermedio.

Pertenecen a esta banda retributiva aquellos trabajadores que estando en posesión de la titulación y/o conocimientos y experiencia necesarios, realizan funciones de gestión y supervisión de equipos de trabajo del mismo

grupo profesional, así como otras de contenido técnico que exigen alta especialización en el proceso productivo básico de la empresa (producción y transporte de materias primas, montaje, mantenimiento y seguridad de instalaciones y edificios, operación, laboratorios, clientes, almacenes, etc.).

Sistema anterior:**Categorías:**

Jefe turno o taller 1 (grados B03 a B09).
Jefe turno o taller 2 (grados C04 a C11).
Maestro (grados C04 a C11).

Puestos de trabajo	Nivel puesto
Jefe turno proceso de datos	D
Jefe operaciones y mantenimiento I+D	C
Jefe turno (planta Barcelona)	B
Adjunto Jefe operación (planta Barcelona)	B
Jefe turno (plantas Huelva y Cartagena)	C
Jefe laboratorio (planta Barcelona)	B
Jefe turno seguridad (planta Barcelona)	B
Jefe taller (planta Barcelona)	B
Jefe taller (plantas Huelva y Cartagena)	C
Maestro de gasoducto	C

Nuevo sistema:

Grupo profesional: Administrativo-Informático.
Banda retributiva: General.

Pertenecen a esta banda retributiva aquellos trabajadores que estando en posesión de la titulación y/o conocimientos y experiencia necesaria desempeñan tareas administrativas, contables, de oficina y otras análogas de gestión de los distintos procesos de la empresa, utilizando para ello, en su caso, los equipos y programa necesarios para el tratamiento automatizado de información, pudiendo ejercer supervisión sobre el trabajo del personal de la misma banda retributiva.

Sistema anterior:**Categorías:**

Oficial especializado (grados E07 a E14).
Auxiliar administrativo (grados F08 a F15).
Operador informática (grados E07 a E14).
Delineante (grados D06 a D13).
Esp. Servicios auxiliares (grados E07 a E14).

Puestos de trabajo	Nivel puesto
Administrativo especializado	E
Oficial contable	E
Administrativo contable	E
Cajero planta	E
Cajero	E
Técnico administrativo Impuestos	E
Administrativo almacén	E
Delineante-Proyectista	D
Delineante	D
Almacenero	E
Auxiliar administrativo almacén	F
Administrativo taller	E
Jefe grupo comunicaciones	E
Operador equipos audiovisuales	E

Nuevo sistema:

Grupo Profesional: Administrativo-Informático.
Banda Retributiva: Técnico Ayudante.

Pertenecen a esta Banda Retributiva aquellos trabajadores que, estando en posesión de la titulación y/o conocimientos y experiencia necesarios, desempeñan tareas especializadas administrativo-técnicas informáticas, de análisis y apoyo al personal técnico, pudiendo igualmente realizar funciones de gestión y supervisión administrativa sobre el personal del mismo o distinto grupo profesional, en las diferentes áreas funcionales de la empresa.

Sistema anterior:

Categorías:

Jefe Administrativo (grados C04 a C11).
 Jefe de Negociado (grados D06 a D13).
 Analista de Informática (grados C04 a C11).
 Programador (grados D06 a D13).

Puestos de trabajo	Nivel del puesto
Facturación Terceros	C
Facturación Proveedores	C
Control Económico	C
Técnico Moneda Nacional	C
Técnico Comercio Exterior	C
Técnico Compras y Contratos	C
Analista Programador	C
Analista Informático	C
Técnico Administrativo Ventas	D
Técnico Gestión Contratos	D
Técnico Facturación Comercial	D
Centro de Documentación	D
Técnico Facturación	D
Técnico Contable	D
Técnico Control Gestión	D
Técnico Tesorería	D
Nóminas	D
Administrativo Personal	D
Seguimiento y Control Contratos	D
Técnico Administrativo Logística	D
Jefe Almacén Planta	D
Técnico Almacenes	D
Parque Móvil y Mensajería	D
Secretaría de Dirección	D
Técnico Relaciones Públicas y Promoc.	D
Jefe de Delineación	D
Gestor Compras	D
Jefe Compras Planta	D
Compras Material Oficina	D
Técnico Repuestos y Contratos	D
Programador	D
Analista de Mercado	D

Nuevo sistema:

Grupo Profesional: Técnico.
 Banda Retributiva: General.

Pertenecen a esta Banda Retributiva aquellos trabajadores a quienes se les exige la posesión de un título de grado superior o medio, reconocido oficialmente por el Estado español o conocimientos equivalentes, así como experiencia para el desempeño de funciones técnicas y de apoyo de importancia para la empresa en las diferentes áreas funcionales de la misma.

Sistema anterior:

Categorías:

Técnico Superior 2 (grados C04 a C11).
 Técnico Superior 3 (grados D06 a D13).
 Técnico Medio 2 (grados C04 a C11).
 Técnico Medio 3 (grados D06 a D13).

Puestos de trabajo	Nivel del puesto
Técnico Precios y Tarifas	C
Informática I + D	C
Técnico Protoc. y Contratación	C
Inmovilizado y Terceros	C
Técnico Asuntos Laborales	C

Puestos de trabajo	Nivel del puesto
Técnico Estación Compresión	C
Abogado Expropiaciones	C
Jefe Centro Documentación	C
Técnico Aprovisionamientos	C
Técnico Cromatografía	C
Técnico Gestión Repuestos	C
Técnico Mantenimiento Estación Compresión	C
Técnico Sistema Contable	C
Técnico Análisis Comerciales	C
Técnico Centro Información	C
Técnico Moneda Extranjera	C
Técnico Presupuestos Energéticos	C
Técnico Contratación	C
Técnico de Red	C
Técnico Seguridad	C
Técnico Radio	C
Técnico Especialista	C
Especial. Instalac. de Tubería	C
Técnico Mantenimiento Planta (HU)	C
Técnico Control Proyectos	C
Analista Programador Técnico	C
Control Expropiaciones	C
Técnico Puestas en Marcha	C
Técnico Valoraciones	C
Técnico Montaje Telemática	C
Técnico Medición	C
Agente de Campo	D
Analista Mercado	D
Técnico Ayudante Control Proyectos	D
Técnico Medios Comunicación	C
J. Servicio Médico	C
Técnico Proyectos (Ing. Proyectos)	C
Laboratorio I + D	C
Técnico Formación	C
Abogado	C
Analista Funcional	C
Médico de Empresa	C
Técnico Calidad	C
Técnico de Estudios	C
Técnico Logística	C
Técnico Selección	C
Técnico Análisis y Simulación	C
Técnico Asistencia Técnica	C
Técnico Contr. y Gest. Clientes	C
Técnico Normas y Consolidación	C
Técnico Soporte Logístico	C
Técnico de Obra	C
Serv. Esp. Marketing	C
Delegado Skikda/Arzew	C
J. Servicio C.P.C.	C
Analista-Programador	C
Operación y Mantenimiento I + D	C
Técnico Comunicaciones Zona	C
Técnico Programación Proyectos	C
Ayudante Jefe Proyectos	C
Técnico Administración Sistemas	C
Auxiliar Construcción	C
Técnico Mantenimiento Sede Central	C
Técnico Inspección	C
Supervisor Obra	D
Técnico Prácticas	D
A.T.S.	D
Técnico de Trazados	D

Nuevo sistema:

Grupo Profesional: Técnico.
 Banda Retributiva: Alta Cualificación.

Pertenecen a esta Banda Retributiva aquellos trabajadores a quienes se les exige la posesión de un título de grado superior o medio, reconocido oficialmente por el Estado español o conocimientos equivalentes, así como amplia experiencia para el desempeño de funciones técnicas y de gestión

operativa muy cualificadas de apoyo a la Dirección, pudiendo ejercer funciones de supervisión sobre personal del mismo o distinto grupo profesional en las diferentes áreas funcionales de la empresa.

Sistema anterior:

Categorías:

Técnico Titulado Superior Principal (grados A01 a A07).

Técnico Titulado Superior 1 (grados B03 a B09).

Técnico Titulado Medio Principal (Grados A01 a A07).

Técnico Titulado Medio 1 (grados B03 a B09).

Puestos de trabajo	Nivel del puesto
Asesor Jurídico	A
Descentralización Administrativa	A
Jefe Construcción	A
Servicios Técnicos Producción	A
Técnico Principal Programación Proyectos	A
Ing. Principal Especialidad	A
Gestión Materiales y Permisos	A
Almacenamientos Subterráneos	A
Especialidad Equipos Rotativos	A
Permisos y Expropiaciones Met.	A
Jefe Área Mantenimiento	A
Responsable Compras Metr.	A
Técnico Principal Compras	A
Técnico Principal Permisos y Expropiaciones	A
J. Equipo Comercial	B
Planificación y Control	B
Técnico Especialista	B
Ingeniero Proyecto (Residente)	B
Administración Personal	B
Técnico Mant. Mec. y Obra Civil	B
Administración y Control Económico	B
Asistencia Técnica	B
Facturación y Administración Clientes	B
Análisis Empresas	B
Expedientes Administrativos	B
Estudios	B
Ingeniero Proyectos Planta	B
Técnico Financiero	B
Técnico Coordinación Comercial	B
Técnico Control Proyectos	B
Servicios Generales	B
Balances y Resultados	B
Técnico Calidad e Inspección	B
Edificios e Instalaciones	B
Técnico Métodos y Programas	B
Coordinador Técnico Proyecto Magreb	A
Ingeniero Principal Proyectos	A
Nuevas Instalaciones	A
Técnico Principal Cont. Proyectos	A
Gestión Proyectos	A
Técnico Coordinación Comercial	A
Ingeniero Coordinador Proyectos	A
C.P.C.	A
Estudios Mercado	A
Técnico Principal Inspección y Calidad	A
Puestas en Marcha	A
Servicios Apoyo Mantenimiento	A
Seguridad	A
Precios y Tarifas	A
Planificación y Control Mantenimiento	B
Promoción G. N.	B
Técnico Comercial	B
Acometidas y Proyectos Menores	B
Análisis y Simulación	B
Técnico Logística, Suministros y Servicios	B
Análisis y Programación Técnica	B
Investigador	B
J. Centro Mantenimiento	B

Puestos de trabajo	Nivel del puesto
Análisis y Estudios	B
Técnico Comunicaciones	B
Impuestos	B
Jefe de Obra	B
Técnico Suministro de Gas	B
J. Proyecto Informático	B
Instalaciones en Servicio	B
Organización y Métodos	B
Control Patrimonial y Normas	B
Medición Industrial	B
J. Laboratorio Barna	B

MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

13069 *RESOLUCIÓN de 21 de junio de 2002, del Instituto Nacional de Administración Pública, por la que se convocan actividades formativas a desarrollar por el Centro de Estudios Superiores de la Función Pública durante el segundo semestre del año 2002: Ciclos largos de Formación Directiva.*

El INAP cuenta entre sus funciones la relativa a la formación para el ejercicio de la función directiva profesional en la Administración General del Estado en colaboración, en su caso, con otros centros u órganos de formación especializados en el desarrollo de las políticas de directivos de las Administraciones Públicas.

Dentro del Instituto, es el Centro de Estudios Superiores de la Función Pública la Unidad encargada de desarrollar el Plan de Formación Directiva y los programas que lo integran.

En ese ámbito, se han venido desarrollando actividades específicamente dirigidas a funcionarios superiores destinados en puestos directivos y pre-directivos de la Administración, que han adoptado diversos formatos y estructuras en cada período de tiempo desde su inicio a comienzos de los noventa.

Tras cuatro años de vigencia del último Plan de Formación Directiva, ha llegado el momento de proceder a una renovación del mismo que, conservando lo mejor de su tradición en aquellos elementos que siguen teniendo demanda y utilidad, incorpore las novedades más significativas que se han producido en el entorno de la gestión pública.

Una de esas novedades es el aprovechamiento de las posibilidades que brinda la incorporación de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones en la formación y el aprendizaje individual, como complemento a la formación presencial que viene siendo habitual en el marco del Plan de Formación Directiva. Ello se traduce en la incorporación de una segunda fase a los programas que integran los ciclos largos de formación directiva, consistente en formación a distancia a través del PC con labores complementarias de tutoría y apoyo.

Por otro lado, el Plan de Formación Directiva se ha sometido también a un proceso de racionalización y especialización cuyo objetivo es el de adaptar la formación a las necesidades y requerimientos específicos de los distintos niveles directivos de la Administración.

A tal fin, el INAP organiza, a través del Centro de Estudios Superiores de la Función Pública, las siguientes actividades integradas en los ciclos largos de formación directiva:

Programa de Alta Dirección.

Programa de Desarrollo Directivo.

Los cursos programados, cuyas características y contenidos se detallan en el anexo I, se desarrollarán de acuerdo con las siguientes bases:

Primera. *Solicitudes.*—Quienes aspiren a participar en las acciones formativas que se ofertan, deberán solicitarlo al Centro de Estudios Supe-