

9964 REAL DECRETO 782/1981, de 24 de abril, por el que se concede la Medalla «Al Mérito en el Trabajo», en su categoría de Oro, a sor Serafina Bragado Hidalgo.

En virtud de las circunstancias que concurren en sor Serafina Bragado Hidalgo, a propuesta del Ministro de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veinticuatro de abril de mil novecientos ochenta y uno,

Vengo en concederle la Medalla «Al Mérito en el Trabajo», en su categoría de Oro.

Dado en Madrid a veinticuatro de abril de mil novecientos ochenta y uno.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo, Sanidad
y Seguridad Social,
JESUS SANCHO ROF

9965 REAL DECRETO 783/1981, de 24 de abril, por el que se concede la Medalla «Al Mérito en el Trabajo», en su categoría de Oro, a don Perfecto Castro-Rial Canosa.

En virtud de las circunstancias que concurren en don Perfecto Castro-Rial Canosa, a propuesta del Ministro de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veinticuatro de abril de mil novecientos ochenta y uno,

Vengo en concederle la Medalla «Al Mérito en el Trabajo», en su categoría de Oro.

Dado en Madrid a veinticuatro de abril de mil novecientos ochenta y uno.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo, Sanidad
y Seguridad Social,
JESUS SANCHO ROF

9966 REAL DECRETO 784/1981, de 24 de abril, por el que se concede la Medalla «Al Mérito en el Trabajo», en su categoría de Oro, a don Vicente Cañada Blanch.

En virtud de las circunstancias que concurren en don Vicente Cañada Blanch, a propuesta del Ministro de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veinticuatro de abril de mil novecientos ochenta y uno,

Vengo en concederle la Medalla «Al Mérito en el Trabajo», en su categoría de Oro.

Dado en Madrid a veinticuatro de abril de mil novecientos ochenta y uno.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo, Sanidad
y Seguridad Social,
JESUS SANCHO ROF

9967 REAL DECRETO 785/1981, de 24 de abril, por el que se concede la Medalla «Al Mérito en el Trabajo», en su categoría de Oro, a don José María Rovira Burgada.

En virtud de las circunstancias que concurren en don José María Rovira Burgada, a propuesta del Ministro de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veinticuatro de abril de mil novecientos ochenta y uno,

Vengo en concederle la Medalla «Al Mérito en el Trabajo», en su categoría de Oro.

Dado en Madrid a veinticuatro de abril de mil novecientos ochenta y uno.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo, Sanidad
y Seguridad Social,
JESUS SANCHO ROF

9968 RESOLUCION de 7 de abril de 1981 de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la publicación del texto «el Convenio Colectivo para la «Empresa Nacional del Gas, S. A.» (ENAGAS) y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional del Gas, S. A.» (ENAGAS), recibido en esta Dirección General de Trabajo el día 21 de marzo, suscrito entre las representaciones de la Empresa y la de sus trabajadores el 17 de marzo de 1981, y subsanándose errores de redacción de determinados artículos con fecha 2 de abril, recibiendo el acta correspondiente en este centro directivo el 3 de abril; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General, acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General de Trabajo con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.—Remitir un ejemplar original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 7 de abril de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

CONVENIO COLECTIVO DE LA «EMPRESA NACIONAL DEL GAS, S. A.» (ENAGAS) Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1. *Ambito de aplicación funcional.*—El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo en la «Empresa Nacional del Gas, S. A.» (ENAGAS).

Art. 2. *Ambito de aplicación personal.*—El Convenio afecta a todos los trabajadores fijos de la Empresa que estén prestando sus servicios en la misma, antes de su entrada en vigor o que se contraten durante su vigencia.

Quedan expresamente excluidos:

- La alta Dirección.
- El personal directivo.

No obstante lo anterior, el personal que estando integrado en el Convenio sea designado para ocupar un puesto directivo por el que quedase excluido del mismo, conservará durante el tiempo que dure su designación, su categoría laboral y le será computado dicho tiempo a efectos de antigüedad.

Art. 3. *Ambito de aplicación territorial.*—Se extiende a todo el territorio nacional, rigiendo para la sede central de Madrid, planta de Barcelona y centros de mantenimiento, operación y control de la Red Nacional de Gasoductos, entendiéndose por tales tanto los edificios del propio centro, como los tramos de los gasoductos que le corresponda, tanto sean de transporte como ramales y redes e instalaciones auxiliares.

Asimismo, se extiende a cualesquiera otras dependencias que, perteneciendo orgánica y administrativamente a la Empresa, puedan crearse por la misma para el desarrollo de sus actividades.

Art. 4. *Ambito de aplicación temporal.*—La aplicación de las normas del presente Convenio Colectivo comenzarán a regir el día de su firma, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 1981. No obstante lo anterior, las mejoras en retribuciones establecidas en este Convenio, se aplicarán a partir del 1 de enero de 1981. Desde el 1 de enero hasta el 14 de marzo de 1981 las dietas se liquidarán a los siguientes valores:

- Primer grupo, 4.032.
- Segundo grupo, 3.401.
- Tercer grupo, 2.897.

Art. 5. *Denuncia del Convenio.*—El Convenio se prorrogará por la tática de año en año, si en el plazo de un mes anterior a la fecha de su extinción no es denunciado por una de las partes, mediante comunicación escrita de la que se acusará recibo.

Las negociaciones para el próximo Convenio se iniciarán en su caso, el 11 de enero de 1982.

CAPITULO II

Art. 6. *Organización del Trabajo.*—1. En todo lo referente a la organización del trabajo, la Dirección de la Empresa actuará de acuerdo con lo establecido por la legislación vigente.

2. El personal ejecutará normalmente su trabajo habitual y peculiar bajo las directrices de sus jefes, y ello, siempre dentro de los cometidos propios de su categoría profesional, así como las actividades afines de su grupo profesional.

3. 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 que a fin de mantenerle en continua utilización durante la jornada de trabajo, puedan serle encomendadas.

En caso de fuerza mayor, peligro o emergencia, seguirán las órdenes de su superior inmediato, en el momento en que la misma se produzca. Existirá un plan de emergencia para cada centro de trabajo y el personal seguirá sus directrices generales en los casos de aplicación. Las actividades concretas se ceñirán a lo establecido en los manuales de operación de la instalación afectada. En lo no previsto, y en ausencia de un superior que pueda dar las órdenes necesarias, el personal obrará por su propia iniciativa y con la máxima diligencia, según las circunstancias del caso.

Art. 7. *Clasificación profesional.*—Se establece la clasificación profesional representada en el cuadro que a continuación se incluye. La misma tendrá mero carácter enunciativo, sin que necesariamente tengan que existir todas las categorías profesionales que se recogen en ella, sino aquellas que en cada momento exijan las necesidades de la Empresa.

	Mandos superiores	Técnico titulado superior	Técnico titulado grado medio	Administrativos	Profesionales de oficio	Técnicos especializados	Servicios Auxiliares	Subalternos	Técnicos especializados operadores planta fraccionamiento y regasificación de Barcelona
1	Mando superior de primera	Técnico titulado superior principal							
2	Mando superior de segunda	Técnico titulado superior de primera							
3	Mando superior de tercera	Técnico titulado superior de segunda	Técnico titulado de grado medio principal						
4		Técnico titulado superior de tercera	Técnico titulado de grado medio de primera	Jefe administrativo de primera					Jefe de turno de primera
5		Técnico titulado superior de cuarta	Técnico titulado de grado medio de segunda	Jefe administrativo de segunda					Jefe de turno de segunda
6		Técnico titulado superior de quinta	Técnico titulado de grado medio de tercera	Jefe de negociado, Oficial especializado de primera	Maestro de primera	Delineante proyectista de primera			Operador mayor
7		Técnico titulado superior de sexta	Técnico titulado de grado medio de cuarta	Oficial especializado de segunda	Maestro de segunda	Delineante proyectista de segunda			Operador de primera, Analista principal
8		Técnico titulado superior sin experiencia	Técnico titulado de grado medio de quinta	Oficial de primera administrativo, Auxiliar principal de oficina	Maestro de tercera	Delineante proyectista de tercera			Analista de primera
9			Técnico titulado de grado medio sin experiencia	Oficial de segunda administrativo, Auxiliar de oficina de primera	Oficial principal	Delineante principal		Conserje principal	Operador de segunda, Analista de segunda
10				Auxiliar administrativo de primera, Auxiliar de oficina de segunda	Oficial de primera	Delineante de primera	Oficial principal de servicios auxiliares	Vigilante jurado, Conserje de primera	Analista de tercera
11				Auxiliar administrativo de segunda, Auxiliar de oficina de tercera	Oficial de segunda	Delineante de segunda	Oficial de servicios auxiliares de primera	Conserje de segunda	Operador de tercera
12				Auxiliar administrativo, Auxiliar de oficina sin experiencia	Oficial de tercera	Delineante de tercera	Oficial de servicios auxiliares de segunda	Vigilante, Ordenanza-Portero	
13							Oficial de servicios auxiliares de tercera	Vigilante sin experiencia, Ordenanza-Portero sin experiencia,	
14							Limpiadora, Camarera		
15							Peones, Limpiadores		

Independientemente de lo anterior se mantiene el principio de asimilación en virtud del cual, la Dirección de la Empresa con total libertad de criterio podrá asimilar a cualquier empleado a cualquier grupo de este cuadro aunque no posea los títulos que se requieren en el capítulo de definiciones.

CAPITULO IV

Definiciones profesionales

Art. 8. Grupo de mandos superiores.—Pertenecen a este grupo aquellos que, reuniendo los requisitos de formación, experiencia y aptitud necesarios en cada caso y bajo la dependencia de un directivo o de la propia Dirección de la Empresa, o de otro mando superior, ejercen permanentemente funciones de mando y/o responsabilidad sobre las secciones en que se estructuran cada uno de los Departamentos o Direcciones de la Empresa.

Este grupo comprende las tres categorías siguientes:

Mando superior de primera.
Mando superior de segunda.
Mando superior de tercera.

Art. 9. Grupo de técnicos titulados superiores.—Pertenecen a este grupo aquellos que, estando en posesión de un título profesional superior (Doctores, Ingenieros, Licenciados, Intendentes y Actuarios), reconocido oficialmente por el Estado español, son contratados por la Empresa precisamente para desempeñar funciones propias de su profesión y título oficial, y, por tanto, así se hará constar expresamente previa acreditación de dicho título.

Asimismo, forman parte de este grupo, aquellos titulados de cualquier otro tipo que poseyendo muy altas y específicas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia, a criterio de la Dirección de la Empresa, ésta determine asimilarlos, a los efectos de clasificación profesional, a Técnicos titulados superiores.

Este grupo comprende las categorías siguientes:

Técnico titulado superior principal: Son los que dependiendo de un mando superior o un directivo, poseen a criterio de la Dirección de la Empresa, muy altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en las disciplinas fundamentales propias de la actividad de la misma. Asimismo, pueden ejercer permanentemente funciones de mando y responsabilidad directa sobre el personal que de ellos dependa, siempre que no se trate de una sección de la Empresa.

Técnico titulado superior de primera: Son los que, dependiendo de un directivo, Mando superior o Técnico Titulado superior principal, poseen, a criterio de la Dirección de la Empresa altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia. Asimismo, pueden ejercer permanentemente funciones de mando y responsabilidad directa sobre el personal que de ellos dependa, siempre que no se trate de una sección de la Empresa.

Técnico titulado superior de segunda: Son los que dependiendo de un directivo, mando superior o Técnico titulado superior de mayor categoría, poseen a criterio de la Dirección de la Empresa, suficientes cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia. Asimismo, pueden ejercer permanentemente funciones de mando y responsabilidad directa sobre el personal que de ellos dependa, siempre que no se trate de una sección de la Empresa.

Técnico titulado superior de tercera: Son los que dependiendo de un directivo, mando superior o Técnico titulado superior de mayor categoría, desempeñan las funciones técnicas que les encomiende su jefe, y poseen conocimientos suficientes para desempeñar su labor con toda eficacia y responsabilidad. Podrán tener funciones de mando sobre el personal que de ellos dependa, siempre que no se trate de una sección de la Empresa.

Técnicos titulados superiores de cuarta, quinta y sexta: Son los que en función de sus años de experiencia profesional y dependiendo de su superior correspondiente, desempeñan las funciones que les encomiende su jefe, pudiendo ejercer las funciones de mando sobre el personal de categoría inferior que de ellos dependan y asumiendo las responsabilidades de su trabajo, siempre que no se trate de una sección de la Empresa.

Técnicos titulados superiores sin experiencia: Son los que, habiendo ingresado en la Empresa sin ninguna experiencia profesional y dependiendo de su superior correspondiente, desempeñan las funciones técnicas que les encomiende el mismo.

Art. 10. Grupo de Técnicos titulados de grado medio.—Pertenecen a este grupo aquellos que, estando en posesión de un título profesional de grado medio (Peritos, Aparejadores, Ayudantes de Ingeniero, Intenieros Técnicos, Arquitectos Técnicos, Ayudantes Técnicos Sanitarios), reconocidos oficialmente por el Estado español, son contratados por la Empresa, precisamente para desempeñar funciones propias de su profesión y título oficial, y por tanto, así se hará constar expresamente previa acreditación de dicho título.

Asimismo forman parte de este grupo aquellos titulados de grado inferior que, poseyendo, muy altas y específicas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia, a criterio de la Dirección de la Empresa, ésta determine asimilarlos a efectos de clasificación profesional a Técnicos titulados de grado medio.

Este grupo comprende las categorías siguientes:

Técnicos titulados de grado medio principal: Son los que, dependiendo de su superior correspondiente, poseen, a criterio de la Dirección de la Empresa, a su nivel, muy altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia. Asimismo, pueden ejercer funciones de mando y responsabilidad directa sobre el personal y actividades que se les encomiende, siempre que no se trate de una sección de la Empresa.

Técnico titulado de grado medio de primera: Son los que, dependiendo de su superior correspondiente, poseen, a criterio de la Dirección de la Empresa, a su nivel, altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia. Asimismo, pueden ejercer funciones de mando y responsabilidad directa sobre el personal y actividades que se les encomiende, siempre que no se trate de una sección de la Empresa.

Técnicos titulados de grado medio de segunda: Son los que, dependiendo de su superior correspondiente, poseen, a criterio de la Dirección de la Empresa, a su nivel, suficientes cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia. Asimismo, pueden ejercer funciones de mando y responsabilidad directa sobre el personal y actividades que se les encomiende, siempre que no se trate de una sección de la Empresa.

Técnicos titulados de grado medio de tercera: Son los que, desempeñan las funciones técnicas de su nivel que les encomiende su jefe, poseyendo criterios suficientes para desempeñar su labor con toda eficacia y responsabilidad. Podrán tener funciones de mando sobre el personal de categoría inferior que de ellos puedan depender, siempre que no se trate de una sección de la Empresa.

Técnicos titulados de grado medio de cuarta y quinta: Son los que en función de los años de experiencia profesional, y dependiendo de su superior correspondiente, desempeñan las funciones, de su nivel, que les encomiende su jefe, pudiendo ejercer funciones de mando sobre el personal de categoría inferior que de ellos puedan depender y asumiendo las responsabilidades de su trabajo, siempre que no se trate de una sección de la Empresa.

Técnicos titulados de grado medio sin experiencia: Son los que habiendo ingresado en la Empresa sin ninguna experiencia profesional y dependiendo de su superior correspondiente, desempeñan las funciones de su nivel, que les encomiende su jefe.

Art. 11. Grupo de Administrativos.—Pertenecen a este grupo aquellos que reuniendo los requisitos de formación, experiencia y aptitud necesarios en cada caso, realizan funciones administrativas, comerciales, de oficina, contables y otras análogas, en cualquiera de las dependencias de la Empresa.

Este grupo comprende las categorías siguientes:

Jefes administrativos: Son los que dependiendo de un directivo o de un mando superior poseen una formación y conocimientos adecuados para el desarrollo de las tareas que se les encomiende. Asimismo, podrán ejercer permanentemente funciones de mando y supervisión sobre otro personal administrativo de inferior categoría, Auxiliares de oficina, e incluso sobre técnicos adscritos al órgano administrativo.

A criterio de la Dirección y según su experiencia, existirán dos grados:

- Jefe administrativo de primera.
- Jefe administrativo de segunda.

Jefe de negociado: Son los que dependiendo de su superior correspondiente, poseen suficientes cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en su área. Asimismo podrán ejercer funciones de mando y supervisión sobre los Administrativos y Auxiliares de oficina que se les asigné.

Oficiales especializados administrativos: Son los que dependiendo de un directivo o mando superior y/o supervisados y controlados por un Jefe administrativo, y con conocimientos a nivel de formación profesional segundo grado se han especializado en alguna materia administrativa, estando capacitados por ello para realizar sus funciones con el más alto grado. Asimismo, y bajo las directrices de su jefe, podrán supervisar a otros administrativos de categoría inferior o auxiliares de oficina, siempre que no lleguen a constituir una sección.

Existirán los siguientes grados en función de su experiencia y/o conocimientos:

- Oficial especializado de primera.
- Oficial especializado de segunda.

Oficiales administrativos: Son los que con formación y conocimientos a nivel de formación profesional primer grado o similar, están capacitados para ejecutar trabajos de tipo administrativo con calidad suficiente y resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño del mismo.

Existirán los dos grados siguientes en función de su experiencia, conocimientos y/o antigüedad:

- Oficial de primera administrativo.
- Oficial de segunda administrativo.

Auxiliares administrativos: Son los que con un nivel de conocimiento para el desarrollo de su trabajo, están capacitados para realizar el mismo con la calidad y eficiencia necesarias. Asi-

mismo, podrán atender eventualmente y con carácter transitorio, teletipo, télex y centralita telefónica, siempre que no les ocupe la totalidad de la jornada.

Existirán los grados siguientes en función de los años de experiencia en la categoría:

- Auxiliar administrativo de primera.
- Auxiliar administrativo de segunda.
- Auxiliar administrativo sin experiencia.

En los centros de trabajo presentes o futuros que pueda establecer la Empresa, en los que la carga de trabajo administrativo pueda realizarse con un máximo de tres personas, éstas realizarán tanto las funciones propias del personal administrativo, como las de los Auxiliares de oficina.

Auxiliares de oficina: Son los que, dependiendo de su superior correspondiente, poseen cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia suficientes para realizar permanentemente los trabajos de Almaceneros, Telefonistas y/o Operadores de teléfonos, télex y similares.

Existirán los grados siguientes:

Auxiliar principal de oficina: Son los que, a criterio de la Dirección poseen conocimientos y experiencia que les permitan ejecutar los trabajos específicos de su función con el más alto grado pudiendo ocasionalmente supervisar a otros Auxiliares de oficina.

- Auxiliar de oficina de primera.
- Auxiliar de oficina de segunda.
- Auxiliar de oficina de tercera.
- Auxiliar de oficina sin experiencia.

Art. 12. Grupo de Técnicos especializados.

Delineantes proyectistas: Son los que dependiendo de un Técnico de grado superior o medio, o de otro Delineante proyectista de mayor categoría, poseen cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia, que les permitan, sin perjuicio de realizar trabajos normales de delineación, realizar cálculos complementarios, diseñar y croquisar en su detalle instalaciones de tuberías y equipos, especificar características de materiales, así como preparar planos para su terminación por los Oficiales delineantes.

Existirán los siguientes grados, en base a la amplitud de conocimientos, experiencia y responsabilidad.

- Delineante proyectista de primera.
- Delineante proyectista de segunda.
- Delineante proyectista de tercera.

Delineantes: Son los que dependiendo de su superior correspondiente, poseen, a su nivel, cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en su técnica específica, estando capacitados para interpretar y realizar por sí mismos las tareas encomendadas, pudiendo dirigir al propio tiempo, la labor que realicen Delineantes de inferior grado.

Existirán los siguientes grados, en base a la amplitud de conocimientos, experiencia y responsabilidad:

- Delineante principal.
- Delineante de primera.
- Delineante de segunda.
- Delineante de tercera.

Art. 13. Grupo de profesionales de oficio.—Pertenece a este grupo aquellos que, estando en posesión de un título profesional de Maestría Industrial y/o Oficialía Industrial o equivalente, en algunas de las especialidades fundamentales de aplicación a la Empresa, reconocido oficialmente por el Estado español, son contratados por la Empresa precisamente para desempeñar funciones propias de su profesión y título oficial.

Asimismo, forman parte de este grupo aquellos que sin serles exigido título profesional poseen y desarrollan cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia, a criterio de la Dirección de la Empresa, en las actividades de mecánica, electricidad, instrumentación y telemando, análisis fisicoquímico, calidad y seguridad, conductores y otros similares.

Este grupo comprende las categorías siguientes:

Maestro industrial de primera: Son los que dependiendo de su superior correspondiente poseen a su nivel muy altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en su técnica específica. Asimismo, sin perjuicio de realizar por sí mismo los trabajos de su profesión podrán ejercer permanentemente funciones de mando y responsabilidad sobre los profesionales y técnicos especializados a sus órdenes.

Maestro industrial de segunda: Son los que, dependiendo de su superior correspondiente, poseen, a su nivel, altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia, en su técnica específica. Asimismo, sin perjuicio de realizar por sí mismos los trabajos de su profesión, podrán ejercer permanentemente funciones de mando y responsabilidad sobre los profesionales y técnicos especializados a sus órdenes.

Maestro industrial de tercera: Son los que, dependiendo de su superior correspondiente, poseen, a su nivel, suficientes cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en su técnica específica. Asimismo, sin perjuicio de realizar por sí mismos los trabajos de su profesión, podrán ejercer permanentemente funciones de mando y responsabilidad sobre los profesionales y técnicos especializados a sus órdenes.

Oficiales: Son los que, dependiendo de su superior correspondiente, poseen, a su nivel, cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en su técnica específica, estando capacitados para interpretar y realizar por sí mismos las tareas encomendadas, pudiendo dirigir al propio tiempo la labor que realicen oficiales de inferior grado.

Existirán los siguientes grados, en base a la amplitud de conocimientos, experiencia y responsabilidad:

- Oficial principal.
- Oficial de primera.
- Oficial de segunda.
- Oficial de tercera.

Art. 14. Grupo de servicios auxiliares.—Pertenece a este grupo aquellos que estando en posesión de un título de Oficialía Industrial o equivalente, en alguna de las especialidades, que no constituyen actividades típicas de la Empresa, reconocido oficialmente por el Estado español, son contratados precisamente para desempeñar funciones propias de su profesión y título oficial.

Asimismo, forman parte de este grupo aquellos que sin serles exigido título profesional, poseen y desarrollan cualidades profesionales de conocimientos, capacidad y experiencia, a criterio de la Dirección de la Empresa, en algunas de las actividades del grupo: Carpinteros, Albañiles, Fontaneros, Jardineros, Cocineros, Camareros, Pintores, etc., y el personal de limpieza y peonaje.

Este grupo comprende las categorías siguientes:

Oficial principal de servicios auxiliares: Son los que dependiendo de su superior correspondiente, poseen a criterio de la Dirección de la Empresa, altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en su técnica específica. Asimismo, sin perjuicio de realizar, por sí mismos, los trabajos de su profesión, podrán ejercer funciones de mando y responsabilidad sobre los Oficiales de servicios auxiliares, que estén a sus órdenes, estando capacitados para la acertada distribución del trabajo a los mismos.

Oficiales de servicios auxiliares: Son los que, dependiendo de su superior correspondiente, poseen, a su nivel, cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia para desempeñar eficazmente cuantos trabajos se les encomienden relativos a su profesión. Existirán los siguientes grados en base a la amplitud de conocimientos, experiencia y responsabilidad.

- Oficial de servicios auxiliares de primera.
- Oficial de servicios auxiliares de segunda.
- Oficial de servicios auxiliares de tercera.

Limpiadora-Camarera: Son las que, dependiendo de su superior correspondiente, tienen a su cargo las funciones de limpieza general de dependencias de la Empresa, así como las atenciones domésticas que no exijan especialización, estando capacitadas para la confección y reparto de bocadillos y bebidas al personal.

Limpiadoras: Son las que, dependiendo de su superior correspondiente, tienen a su cargo las funciones de la limpieza general de las dependencias de la Empresa.

Peones: Son los que, dependiendo de su superior correspondiente, realizan cualquier trabajo manual que se les encomiende y para el cual no sean necesarios conocimientos profesionales específicos.

Art. 15. Grupo de subalternos.—Pertenece a este grupo aquellos trabajadores que con las cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia necesarios desempeñan funciones de vigilancia portería y/o similares poseyendo la responsabilidad inherente al puesto.

Este puesto comprende las categorías siguientes:

Conserje principal: Son los que, dependiendo de su superior correspondiente, poseen, a criterio de la Dirección de la Empresa, muy altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia, para el desarrollo de las funciones generales del grupo. Asimismo, sin perjuicio de realizar por sí mismos los trabajos de su profesión, tienen mando permanente sobre Conserjes, Ordenanzas, Porteros, Vigilantes y personal de limpieza, cuidando de la distribución del servicio, ejecución del trabajo de sus subordinados y del orden y aseo de las diversas dependencias de la Empresa.

Conserje: Son los que, dependiendo de su superior correspondiente, poseen a su nivel altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia para el desarrollo de su función. Asimismo, y sin perjuicio de realizar las mismas funciones que éstos, tendrán mando sobre los Ordenanzas-Porteros que estén a sus órdenes.

Existirán los grados siguientes en función de la experiencia, responsabilidad y/o antigüedad en el puesto:

- Conserje de primera.
- Conserje de segunda.

Vigilante jurado: Son los que, a las órdenes de su superior correspondiente y debido a sus altas cualidades profesionales y teniendo el oportuno nombramiento de las autoridades competentes, reconocido por la Dirección de la Empresa, efectúan las funciones de los Vigilantes, portando armas de fuego, con la licencia correspondiente.

Vigilantes: Son los que, a las órdenes de su superior correspondiente, tienen cualidades profesionales suficientes para realizar las funciones siguientes: Estar al frente de una portería, asumiendo la vigilancia, no sólo de ésta, sino también del edificio, recinto, instalaciones o almacenes donde estén ubicados, así como el control de entradas y salidas, de visitas, contratistas y vehículos e información al público y atención a pequeñas centralitas telefónicas, que no les ocupen permanentemente.

Existirán los siguientes grados en función de la experiencia y/o antigüedad en la categoría:

- Vigilante.
- Vigilante sin experiencia.

Ordenanzas-Porteros: Son los que, dependiendo de su superior correspondiente, tienen cualidades profesionales suficientes para el desarrollo de sus funciones: Repartir documentos y correspondencia, dentro o fuera de las oficinas de la Empresa, copias de documentos por procedimientos mecánicos, realización de recados, orientación al público en los locales de la Empresa, atención de pequeñas centralistas telefónicas, que no les ocupen permanentemente, realización de pequeños trabajos manuales o por medios mecánicos, así como la atención de las porterías de los edificios de la Empresa.

Existen los siguientes grados en función de experiencia y/o antigüedad en la categoría:

- Ordenanza Portero.
- Ordenanza Portero sin experiencia.

Art. 18. Grupo de Técnicos especializados, Operadores de la planta de fraccionamiento y regasificación de Barcelona.—Pertenece a este grupo aquellos que, estando en posesión de un título profesional de Maestría, Oficialía Industrial o equivalente, tienen cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia suficientes para asumir el manejo operacional de la planta de fraccionamiento y regasificación de Barcelona y su correcto mantenimiento y seguridad.

Asimismo, forman parte de este grupo aquellos profesionales que, sin serles exigida titulación oficial, reúnen en alto grado, a criterio de la Dirección de la Empresa, las características definidas en el párrafo anterior.

Para el personal de este grupo, se mantiene el principio de rotación en las diversas áreas de la planta (proceso, mantenimiento mecánico, mantenimiento eléctrico e instrumentación y seguridad).

Teniendo en cuenta la necesidad de estabilizar los conocimientos de los últimos incrementos de plantilla se pacta expresamente que durante un período de tres años no se efectuarán más rotaciones que aquellas que la Dirección considere imprescindibles por necesidades del servicio.

Antes de final de 1981 se elaborará un calendario de rotaciones bianuales entre los operadores de las diversas áreas para mantener este principio.

Este grupo comprende las categorías siguientes:

Jefes de turno de primera y segunda: Son los que, dependiendo de su superior correspondiente, posean, a criterio de la Dirección de la Empresa, muy altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia para dirigir las operaciones de los procesos de fraccionamiento y regasificación, los talleres de mantenimiento y los servicios de seguridad. Asimismo, sin perjuicio de realizar por sí mismos los trabajos propios de su categoría, podrán ejercer permanentemente funciones de mando y responsabilidad sobre los profesionales y técnicos especializados a sus órdenes directas.

Operador mayor: Son los que, dependiendo de su superior correspondiente y procediendo de operador de primera, han realizado el período de perfeccionamiento suficiente en una de las áreas de trabajo de la planta, dominando además una segunda área y habiendo superado las pruebas objetivas correspondientes. Una de estas áreas ha de ser forzosamente la de proceso.

Operador de primera: Son los que dependiendo de su superior correspondiente, poseen a su nivel muy altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia, que les permitan dominar totalmente una de las áreas de trabajo de la planta: Proceso, mantenimiento mecánico, mantenimiento eléctrico e instrumentación o seguridad, siendo capaces de desarrollar su trabajo bajo una supervisión general de su jefe, y estando en condiciones de tomar, a su nivel, las iniciativas necesarias en cada momento.

Operador de segunda: Son los que, dependiendo de su superior correspondiente, poseen cualidades profesionales y suficientes conocimientos básicos de su área para poder trabajar en la misma e ir completando su formación.

Operador de tercera: Son los que, dependiendo de su superior correspondiente, o dirigidos por un Operador mayor o de primera, y habiendo ingresado en la Empresa para Operador de planta, o procediendo del grupo de técnicos especializados y profesionales de oficio, tiene cualidades profesionales de capacidad y conocimientos para seguir un período de formación previa, que les permita acceder a la categoría de Operador de segunda, una vez superadas las pruebas objetivas correspondientes.

Analista principal: son los que dependiendo de su superior correspondiente, poseen, a criterio de la Dirección de la Empresa, muy altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en su técnica específica. Asimismo, sin perjuicio de realizar por sí mismos los trabajos propios de su

profesión, podrán ejercer funciones de mando y responsabilidad sobre otros analistas de inferior categoría.

Analistas: Son los que, dependiendo de su superior correspondiente, poseen suficientes cualidades profesionales de capacidad, conocimiento y experiencia, en su técnica específica, para realizar los trabajos de su profesión.

Existirán los siguientes grados en base a la amplitud de conocimientos y/o años de antigüedad en la categoría:

- Analista de primera.
- Analista de segunda.
- Analista de tercera.

CAPITULO V

Retribuciones

Art. 17. Tabla salarial.

Nivel	Categoría	Mensual
1	Mando superior de primera. Técnico titulado superior principal.	119.392
2	Mando superior de segunda. Técnico titulado superior de primera.	107.112
3	Mando superior de tercera. Técnico titulado superior de segunda. Técnico titulado de grado medio principal.	93.326
4	Técnico titulado superior de tercera. Técnico titulado de grado medio de primera.	73.311
5	Jefe administrativo de primera. Jefe de Turno de primera. Técnico titulado superior de cuarta. Técnico titulado de grado medio de segunda.	65.639
6	Jefe Administrativo de segunda. Jefe de Turno de segunda. Técnico titulado superior de quinta. Técnico titulado de grado medio de tercera.	58.127
7	Jefe de Negociado. Oficial especializado de primera. Maestro de primera. Delineante proyectista de primera. Operador mayor. Técnico titulado superior de sexta. Técnico titulado de grado medio de cuarta. Oficial especializado de segunda. Maestro de segunda. Delineante proyectista de segunda. Operador de primera.	54.859
8	Analista principal. Técnico titulado superior sin experiencia. Técnico titulado de grado medio de quinta. Oficial primera administrativo. Auxiliar principal de oficina. Maestro de tercera. Analista de primera. Delineante proyectista de tercera.	51.765
9	T. T. G. M. sin experiencia. Oficial de segunda administrativo. Auxiliar de oficina de primera. Oficina principal. Conserje principal. Operador de segunda. Analista de segunda. Delineante principal.	47.152
10	Auxiliar administrativo de primera. Auxiliar de oficina de segunda. Oficial de primera profesional de oficio. Vigilante jurado. Conserje de primera. Analista de tercera. Oficial principal de servicios auxiliares. Delineante de primera.	43.094
11	Auxiliar administrativo de segunda. Auxiliar de oficina de tercera. Oficial de segunda profesional de oficio. Conserje de segunda. Operador de tercera. Oficial de servicios auxiliares de primera. Delineante de segunda.	42.091
12	Auxiliar administrativo sin experiencia. Auxiliar de oficina sin experiencia. Oficial de tercera profesional de oficio. Oficial de servicios auxiliares de segunda. Vigilante. Ordenanza-Portero. Delineante de tercera.	41.365
13	Vigilante sin experiencia. Ordenanza-Portero sin experiencia. Oficial de servicios auxiliares de tercera.	38.676
14	Limpiaadora-Camarera.	37.350
15	Peones. Limpiaadoras.	36.570

Art. 18. *Pago de sueldos y salarios.*—El pago de sueldos y salarios se efectuará antes del último sábado de cada mes, en cada centro de trabajo, por talón y transferencia.

En la sede central de Madrid, en casos muy excepcionales, y debidamente justificados, se podrá cobrar en metálico.

A-cuenta de los citados devengos, todo el personal tendrá derecho a percibir los días 5, 10 y 15 de cada mes, o anterior si fuera festivo, anticipos a cuenta, de hasta en suma el 90 por 100 de la mensualidad corriente, avisando con cuarenta y ocho horas de antelación.

Las horas extraordinarias se liquidarán en la nómina mensual del mes siguiente a su realización.

Art. 19. *Pagas extraordinarias.*—El personal adscrito a este Convenio, percibirá, además de las doce mensualidades normales, seis pagas extraordinarias, que se abonarán en los meses de enero, marzo, julio, octubre (2) y diciembre.

El importe de cada una de las pagas extraordinarias será el mismo que el de una mensualidad corriente y se abonarán en la primera quincena del mes que corresponda, excepción hecha de la paga de enero, que se abonará durante la segunda quincena.

El personal podrá pedir, con carácter extraordinario, anticipos de hasta el 90 por 100 de la paga extraordinaria más próxima a cobrar.

Art. 20. *Participación en beneficios.*—Se pacta que, la participación en beneficios del personal queda establecida en forma invariable y cualquiera que sean los resultados de la Empresa, en el 10 por 100 de los emolumentos anuales. A estos efectos, se entienden como tales, sueldo o salario (doce), pagas extraordinarias (seis), antigüedad (dieciocho), gratificación por puesto de trabajo (dieciocho), indemnizaciones de la seguridad Social por I. L. T., así como las ayudas complementarias de sueldo que, en su caso, hubieran sido concedidas por la Empresa en las situaciones de baja por accidente laboral y enfermedad.

Esta cantidad se abonará en el mes de enero del año siguiente a aquel en que se devengue.

Art. 21. *Fondo de ahorro.*—Ambas partes reconocen la importancia de fomentar el ahorro; para ello, la Empresa hará una aportación determinada en relación con dicho principio y, en consecuencia, se establece que en el mes de abril se abonará al personal una cantidad equivalente a una mensualidad y media de su salario, incluidas antigüedad y gratificación por puesto de trabajo.

Art. 22. *Pluses.*

A) Plus de turno rotativo y servicio continuado.—Los pluses de turno rotativo y de servicio continuado, establecidos con anterioridad a la vigencia del presente Convenio, y que cubren todos los conceptos relacionados intrínsecamente con el turno, tales como turnicidad, nocturnidad y otros, considerados actualmente, se fijan para el período de vigencia de este Convenio, en los siguientes valores brutos:

- A) Turno rotativo, 650 pesetas.
- B) Servicio continuado, 365 pesetas.

Dichos pluses, se cobrarán por días de trabajo efectivo, así como en los casos de enfermedad, accidente de trabajo, y días laborables de las vacaciones anuales.

Los corretornos tendrán la consideración de personal de turno, a todos los efectos.

Los Jefes de turno que realizan normalmente suplencias cobrarán el plus de turno durante todo el año.

B) Plus de retén de seguridad en planta de Barcelona.—Dada la naturaleza y ubicación de la planta de Barcelona y por razones de seguridad, se establece un servicio de retén entre todos los mandos superiores, Técnicos titulados superiores, Técnicos titulados de grado medio y Jefes de turno, que no estén a turnos, así como entre los Jefes de turno que realizan normalmente suplencias durante el período de trabajo 5-3.

Quedan exceptuados los Auxiliares Técnicos Sanitarios.

El retén será semanal y constará de dos personas. Estarán obligados a mantenerse en contacto con la planta fuera de las horas de trabajo, estar localizables en cualquier momento en un radio máximo de 25 kilómetros y acudir con la mayor rapidez posible, en caso de llamada.

Por este servicio se abonará un plus de 13.600 pesetas brutas semanales, más 6.800 pesetas brutas por cada festivo que pueda existir en una semana que no caiga en sábado o domingo.

Estas cantidades se cobrarán por cada servicio efectivamente realizado y no se tendrán en cuenta las mismas para ningún otro tipo de efecto.

C) Plus de retén en los centros de mantenimiento, operación y control de la Red Nacional de Gasoductos.—Dada la naturaleza y ubicación de los centros de mantenimiento, operación y control de la Red Nacional de Gasoductos, y por razones de seguridad, se establece un servicio de retén entre todos los mandos superiores, Técnicos titulados superiores, Técnicos titulados de grado medio, Maestros y Oficiales.

El retén será semanal. Constará del número de personas que en función de las necesidades del servicio establezca la Dirección.

Estas personas estarán obligadas a mantenerse en contacto fuera de las horas de trabajo con el punto que se designe en cada caso. Durante el tiempo que dure el retén deberán encontrarse en un radio de 30 kilómetros del edificio del centro de mantenimiento, y/o con un tiempo máximo de treinta minutos para presentarse en caso de llamada en dicho centro.

Por este servicio, se abonarán las siguientes cantidades brutas:

	Samanal	Por festivo que no sea sábado o domingo
Mandos superiores, Técnicos titulados superiores, Técnicos titulados de grado medio	13.600	6.800
Maestros	8.700	4.350
Oficiales	6.886	3.443

Estas cantidades se cobrarán por cada servicio efectivamente realizado y no se tendrán en cuenta las mismas para ningún otro tipo de efecto.

D) Plus de retén en sede central.—Cuando las necesidades de la Empresa lo aconsejen la Dirección podrá establecer retenes de disponibilidad telefónica en los centros de trabajo en que sea necesario. De momento se establece en Madrid, sede central. Este retén estará compuesto por el número de personas y categorías laborales que en cada caso se establezcan por la Dirección.

Estas personas están obligadas a mantenerse en contacto fuera de las horas de trabajo con el punto que se designe en cada caso.

Por este servicio y para el caso concreto del retén de sede central que estará compuesto con un M. S. un T. T. S. o T. T. G. M. de la sección de aprovisionamientos se abonará la cantidad de 13.600 pesetas por retén semanal y 6.800 pesetas por retén en festivo que no sea sábado o domingo.

Estas cantidades se cobrarán por cada servicio efectivamente realizado y no se tendrán en cuenta las mismas para ningún otro tipo de efecto.

E) Plus de transporte a centros de trabajo de la Red Nacional de Gasoductos.—El personal de los centros de mantenimiento, operación y control de la Red Nacional de Gasoductos, percibirá un plus de Transporte al centro de trabajo de 1.200 pesetas brutas mensuales en cada una de las doce pagas mensuales del año.

F) Plus de mando.—El personal perteneciente al grupo de mandos superiores que tengan mando sobre una sección de la Empresa, Jefes de turno, Jefes de proyecto, Jefes de taller de Planta de Barcelona, Jefes de Área y de Centros de Mantenimiento, Operación y Control de la Red Nacional de Gasoductos, percibirán en concepto de plus de mando la cantidad de 2.000 pesetas brutas por paga.

Este plus se percibirá únicamente mientras se realicen las funciones inherentes a las citadas categorías teniendo en consecuencia el carácter de Plus de puesto de Trabajo, y se abonará en las 21,3 pagas.

Art. 23. *Antigüedad.*—Coexistirán trienios y quinquenios en el sistema de retribución por este concepto, y cuyo valor será de 1.500 y 3.000 pesetas, respectivamente, que se cobrarán en 19,5 pagas. El procedimiento de aplicación será el siguiente:

- A los tres años de antigüedad, se acreditará un trienio.
- A los cinco años de antigüedad, se acreditará un quinquenio (eliminándose el trienio).
- A los ocho años de antigüedad, se acreditará un quinquenio y un trienio.
- A los diez años de antigüedad, se acreditarán dos quinquenios (eliminándose el trienio).
- A los trece años de antigüedad se acreditarán dos quinquenios y un trienio.

Y así sucesivamente.

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

- Excedencia forzosa.
- Prestación del Servicio Militar.
- Período de prueba.
- Personal eventual o interino que pase a la situación de fijo sin solución de continuidad.
- Accidente de trabajo o incapacidad laboral transitoria.

Cuando los trienios o quinquenios se cumplan en la primera quincena del mes, su devengo comenzará el primer día de dicho mes y, en caso de cumplirse en la segunda quincena, se devengarán a partir del primer día del mes siguiente.

Art. 24. *Gratificación por puesto de trabajo.*

1. En relación con lo dispuesto en el apartado B del artículo 26 del presente Convenio, se establecen las siguientes gratificaciones por puesto de trabajo, que se entenderán brutas y por cada paga:

	Niveles		
	1-2-3-4	5	6-7-8-9
Mandos superiores	7.533		
Técnicos titulados superiores	7.533	5.650	4.144
Técnicos titulados de grado medio	7.533	5.650	4.144

	Niveles		
	1-2-3-4	5	6-7-8-9
Jefes de turno de primera	7.533		
Jefes de turno de segunda		5.650	
Jefes administrativos de primera ...	7.533		
Jefes administrativos de segunda ...		5.650	

2. Se establecen las siguientes gratificaciones por quebranto de moneda a los Cajeros, en función del fondo mínimo mensual del movimiento de caja, que se entenderán brutas y por cada paga.

- Más de 250.000 pesetas, 6.277.
- Entre 75.000 y 250.000 pesetas, 3.139.
- Menos de 75.000 pesetas, 1.569.

3. Se establece una gratificación a los Chóferes por jornada irregular, que se entenderá bruta y por cada paga de 6.277 pesetas. Se entiende por jornada irregular además de la necesaria disponibilidad del conductor fuera de su jornada normal de trabajo, el tiempo invertido al inicio y terminación de dicha jornada normal en el movimiento del vehículo.

Art. 25. *Gratificación por asiduidad en el trabajo.*—Con objeto de premiar la asiduidad en el trabajo, se establece una gratificación de 93 pesetas brutas diarias, por día trabajado.

La citada gratificación no se devengará en los días de descanso ni en los correspondientes a las vacaciones anuales, pero sí, en cambio, cuando la falta de asistencia se deba a accidente laboral o enfermedad profesional.

En los casos de enfermedad o cuando se disfrute de permisos especiales, dejará de cobrarse esta gratificación los días que no se asista al trabajo.

Perderá, además, el derecho a la percepción de dicha gratificación durante todo el mes en que se produzcan aquellos productores que hayan tenido durante el mismo dos faltas de asistencia sin justificar.

Asimismo, se pacta que esta gratificación no se computará en ningún caso, para el cálculo de horas extraordinarias, gratificaciones, etc., ni a ningún otro efecto.

Art. 26. *Horas extraordinarias.*

A) Horas extraordinarias: Se consideran como horas extraordinarias las de trabajo que sobrepasen las de la jornada normal, establecida en el presente Convenio Colectivo.

B) Excepciones en horas extraordinarias: Las horas extraordinarias que se realicen se abonarán a todo el personal incluido en este Convenio, con las excepciones siguientes, en función de que, por su alta calificación profesional, están especialmente obligados al desempeño responsable del cargo, cuyo trabajo extraordinario sólo puede medirse por el propio empleado, según el criterio de auto exigencia:

- Mandos superiores.
- Técnicos titulados de grado superior.
- Técnicos titulados de grado medio.
- Jefes de Turno.
- Jefe Administrativo de primera y segunda.

Los Jefes de turno tendrán derecho a cobrar las horas extraordinarias de los días festivos, de acuerdo con lo establecido en el apartado F) de este artículo.

Los Jefes de turno no sujetos al sistema de turno rotativo, en aplicación del mismo criterio del párrafo anterior tendrán derecho a cobrar las horas extraordinarias que realicen, empleadas en reparaciones programadas de los equipos de planta. Igualmente, se aplicará lo establecido en el artículo 27 cuando las llamadas especiales se produzcan entre las veintidós y las seis horas.

Para que las horas extras sean abonables, deberán haber sido solicitadas y aprobadas antes de su realización por el jefe inmediato superior.

C) Cálculo hora extraordinaria: Para calcular el valor de la hora extraordinaria, se aplicará la siguiente fórmula:

$$S + A + PE + PB + GP$$

N

Siendo:

- S = Salario bruto anual (12 pagas).
- A = Antigüedad anual (18 pagas).
- PE = Importe pagas extraordinarias (6 pagas).
- PB = Importe paga de beneficios.
- GP = Importe gratificación puesto de trabajo (18 pagas).
- N = Número de horas de trabajo anuales.

D) Valoración horas extraordinarias: Las horas extraordinarias se pagarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 35, punto 1, del Estatuto de los Trabajadores. Las correspondientes a festivos se abonarán con un incremento del 150 por 100.

E) Pago de horas extras al personal de turno rotativo y servicio continuado: Cuando este personal, en los días de descanso deba efectuar horas extraordinarias, éstas se pagarán al 150 por 100, hasta el límite de computar los domingos existentes en el periodo por el que se liquidan las horas extras efectuadas, con-

forme lo indicado en el artículo 1, incluyéndose en este cómputo los domingos realmente descansados.

1. Dado que el cómputo anual de horas de trabajo para los turnos de la planta de Barcelona, no descuenta los días festivos, no domingos del calendario laboral, éstos se cobrarán en su totalidad como horas extraordinarias estivas sin excepción alguna.

Art. 27. *Horas extraordinarias por llamadas especiales.*— Cuando algún trabajador que tenga derecho al percibo de horas extraordinarias, sea llamado a su centro de trabajo por razones de averías urgentes y/o emergencias, además de abonarle los gastos de transporte, percibirán un mínimo de cuatro horas extraordinarias con la cuantía correspondiente al día y la hora en que se produzca esta circunstancia.

Art. 28. *Ayuda por economato.*—La actual ayuda por economato, se establece durante la vigencia de este Convenio, en la cuantía de 5.650 pesetas brutas por persona y mes, en las doce pagas normales.

Art. 29. *Compensación a Técnicos titulados y Mandos superiores.*—Todo el personal de los grupos de Técnicos titulados y Mandos superiores que están desplazados temporalmente fuera de su centro de trabajo habitual y que, como consecuencia de necesidades del servicio y de instrucciones de sus superiores, se vean obligados a trabajar en días no laborables, cobrarán una compensación de 4.100 pesetas, por cada día trabajado en las circunstancias citadas.

CAPITULO VI

Art. 30. *Publicación de la clasificación profesional.*—Las listas de clasificación profesional del personal, serán publicadas antes del 31 de enero de cada año.

Asimismo, el plazo para formular reclamaciones se fija en cinco días, a partir del momento en que se hagan públicas dichas listas.

CAPITULO VII

Art. 31. *Ingresos.*—Cuando sea necesario cubrir un puesto de trabajo ya sea por nueva creación, baja, excedencia, traslado, ascensos o por cualquier otra circunstancia, se acudirá con carácter preferente, pero no exclusivo, al personal que esté trabajando en la Empresa, siempre que a criterio de la Dirección de la misma, reúna los requisitos profesionales necesarios de aptitud, conocimientos y experiencia exigibles en función del puesto de trabajo a cubrir. En consecuencia, la Dirección informará previamente y de forma adecuada al Comité de Empresa, sus intenciones de contratación de nuevo personal de todas las categorías incluidas en el presente Convenio.

No obstante, dada la actual situación y la evolución de la tecnología y organización de la Empresa, ésta podrá amortizar los puestos de trabajo que queden vacantes en cualquier dependencia por baja, excedencia, traslados o ascensos.

Art. 32. *Criterios de ingreso.*—La Dirección de la Empresa cubrirá los puestos de trabajo que se produzcan en cualquier dependencia, de acuerdo con las siguientes normas:

1. Con plena independencia de criterio, en los siguientes casos:
 - a) Todas las categorías de Mandos superiores.
 - b) Todas las categorías de Técnicos titulados superiores y medios, sin perjuicio de lo establecido en el artículo referente a ascensos.
 - c) Las categorías de Jefe administrativo de primera y segunda, así como las de los Jefes de negociado y Oficial especializado de primera, sin perjuicio de lo establecido en el artículo referente a ascensos.
 - d) Las categorías de Auxiliares administrativos y Auxiliares de oficina sin experiencia.
 - e) Todas las categorías del grupo de profesionales de oficio, sin perjuicio de lo establecido en el artículo referente a ascensos.
 - f) Todas las categorías del grupo de Técnicos especializados, sin perjuicio de lo establecido en el artículo referente a ascensos.
 - g) Todas las categorías del grupo de Servicios auxiliares, sin perjuicio de lo establecido en el artículo referente a ascensos.
 - h) Todas las categorías del grupo de subalternos, sin perjuicio de lo establecido en el artículo referente a ascensos.
 - i) Los Jefes de turno de primera y segunda, sin perjuicio de lo establecido en el artículo de ascensos, y Operadores de tercera y Analistas de tercera del grupo de Operadores de la planta de Fraccionamiento y Regasificación de Barcelona.

2. El resto de los puestos de trabajo se cubrirán de acuerdo con los criterios que se especifican en el capítulo de ascensos.

CAPITULO VIII

Ascensos

Art. 33. *Grupo de Mandos superiores.*—La promoción a cualquiera de las categorías de este grupo profesional, es facultad discrecional de la Dirección de la Empresa, que la ejercerá con total independencia de criterio.

Se puede acceder a cualquiera de esas categorías desde cualquier otro grupo, y dentro de cada grupo, desde cualquier grado.

Si por criterio de la Dirección, o por dimisión voluntaria aceptada por la misma, una persona asignada a cualquier categoría de este grupo dejara de pertenecer al grupo de Mandos superiores, pasará a la categoría equivalente al nivel salarial del grupo a que pertenecía antes de acceder a de Mandos superiores. Si no hubiera en el grupo de procedencia un nivel salarial equivalente, pasará a la mayor categoría del mismo y mantendrá su nivel salarial hasta que sea absorbido por el correspondiente a ésta. Asimismo, tendrá derecho a un puesto de trabajo de acuerdo con su categoría de procedencia.

Art. 34. Grupo de Técnicos titulados superiores.

a) Los técnicos titulados superiores sin experiencia, pasarán a la categoría de Técnicos titulados superiores de sexta, después de dos años de servicios continuados en la Empresa, o al demostrar de forma documentada el número de años equivalentes de ejercicio de su profesión.

b) Los Técnicos titulados superiores de sexta y quinta, pasarán a la categoría superior inmediata después de un año de servicio continuado en cada una de las categorías indicadas.

Además de los criterios anteriores, para ascender en cada categoría se requiere que no exista un informe negativo, basado en motivos profesionales, del Jefe del Departamento correspondiente.

c) Los ascensos a Técnicos titulados superiores de tercera, segunda y primera principal se harán de forma correlativa. Estos ascensos son facultad discrecional de la Dirección, que la ejercerá con toda independencia de criterio, pero basándose en las definiciones profesionales, recogidas en el artículo.

d) Independientemente de lo anterior, la Dirección de la Empresa podrá, con total libertad de criterio, realizar ascensos a cualquiera de las categorías de este grupo.

Art. 35. Grupo de Técnicos titulados de grado medio.

a) Los Técnicos titulados de grado medio sin experiencia, pasarán a la categoría inmediata superior de su grupo, después de dos años de servicios continuados en la Empresa, o al demostrar de forma documentada dos años de ejercicio de su profesión.

b) Los Técnicos titulados de grado medio de quinta, pasarán a la categoría de Técnicos titulados de grado medio de cuarta, después de dos años de servicios continuados en la Empresa, en la categoría anterior o se demuestre de forma documentada, cuatro años de ejercicio de su profesión.

Además de los criterios anteriores, para ascender en cada categoría se requiere que no exista un informe negativo, basado en motivos profesionales, del Jefe del Departamento correspondiente.

c) Los ascensos a Técnicos titulados de grado medio de tercera, segunda, primera y principal se hará de forma correlativa. Estos ascensos son facultad discrecional de la Dirección, que la ejercerá con total independencia de criterio, pero basándose en las definiciones profesionales recogidas en el artículo 9.

d) Independientemente de lo anterior, la Dirección de la Empresa podrá, con total libertad de criterio, realizar ascensos a cualquiera de las categorías de este grupo.

Art. 36. Grupo de Administrativos.

a) El ascenso a Jefe administrativo de primera, desde Jefe administrativo de segunda, se efectuará por libre elección de la Dirección de la Empresa, pero basándose en las definiciones profesionales del artículo 11.

b) El ascenso a la categoría de Jefe administrativo de segunda desde la de Jefe de negociado u Oficial especializado de primera administrativo, se realizará por libre elección de la Dirección de la Empresa, pero basándose en las definiciones profesionales del artículo 11.

c) El ascenso a Jefe de Negociado, desde Oficial de segunda especializado o Oficial administrativo de primera, se efectuará por libre elección de la Dirección, pero basándose en las definiciones profesionales del artículo 11.

En igualdad de aptitudes, conocimiento y experiencia, tendrá preferencia para cubrir estos puestos, aquel personal que eventualmente estuviese ocupándolos.

d) El ascenso a Oficial especializado de primera, desde Oficial segunda especializado, se hará por libre elección de la Dirección entre los Oficiales segunda especializados que hayan superado las pruebas específicas de selección.

e) El ascenso a Oficial especializado de segunda se hará por libre elección de la Dirección entre los Oficiales primera administrativos.

A esta categoría promocionarán igualmente aquellos Oficiales primera administrativos con cinco años de antigüedad en su categoría que superen las pruebas objetivas que determina la Empresa.

f) Los Auxiliares administrativos de primera ascenderán a Oficiales segunda, y éstos a Oficiales primera, por superación del período de integración por experiencia de seis años, siempre que no exista un informe negativo basado en motivos profesionales, del Jefe del departamento correspondiente.

En estas categorías se producirá, también, la promoción a la categoría superior inmediata por superación de las pruebas objetivas que determine la Empresa, entre el personal de la categoría inferior, con dos años de antigüedad en la misma.

g) El ascenso a Auxiliar de oficina principal se hará por libre elección de la Dirección, entre los Auxiliares de oficina que hayan superado las pruebas específicas de selección.

h) En las categorías de Auxiliares administrativos y Auxiliares de oficinas se ascenderá a la categoría superior inmediata, al año de permanencia en cada una de ellas, siempre que no exista un informe negativo, basado en motivos profesionales, del Jefe de departamento correspondiente.

i) Los Auxiliares principales de oficina, con un mínimo de tres años en la categoría, podrán una vez superadas las pruebas profesionales correspondientes pasar a la categoría de Oficial primera administrativo.

Art. 37. Grupos de Técnicos especializados y Profesionales de oficio.

a) Los ascensos de Maestro tercera a Maestro segunda y de esta categoría a Maestro primera, se realizarán por libre designación de la Dirección de la Empresa. De igual modo, se realizarán los ascensos de Delineante proyectista de tercera segunda y de segunda a primera.

b) Los ascensos a Oficial principal y Delineante principal y de estas categorías a Maestro tercera y Delineante proyectista tercera, se realizará por libre designación de la Dirección de la Empresa.

Asimismo promocionarán a Maestro tercera y Delineante proyectista tercera los Oficiales primera y Delineantes de primera que alcancen una antigüedad de seis años en su categoría dentro de la Empresa y pasen las pruebas objetivas correspondientes.

c) Independientemente de lo anterior, los Oficiales de primera y los Delineantes de primera, con más de tres años de experiencia en la categoría, ascenderán a la categoría de Oficial principal y Delineante principal, siempre que no exista un informe negativo basado en motivos profesionales, del Jefe del departamento correspondiente.

d) En las categorías de Oficiales de segunda y de Delineantes de segunda, se ascenderá a la categoría superior inmediata después de seis años de permanencia en la categoría inferior y se posea el título de Oficialía o equivalente correspondiente; siempre que no exista un informe negativo basado en motivos profesionales del Jefe de departamento correspondiente.

También se producirá la promoción de Oficial segunda y Delineante segunda a Oficial primera y Delineante primera, por superación de las pruebas objetivas que determine la Empresa, entre el personal de dicha categoría con dos años de antigüedad en la misma.

e) En las categorías de Oficial de tercera y Delineante de tercera, se ascenderá a la categoría superior inmediata después de cinco años de permanencia en dicha categoría y se posea el título de Oficialía o equivalente, siempre que no exista un informe negativo basado en motivos profesionales del Jefe del departamento correspondiente.

Igualmente, se producirá esta promoción entre el personal de la categoría inferior, con un año de antigüedad en la misma, que supere las pruebas objetivas que determina la Empresa.

Art. 38. Grupo de servicios auxiliares.

a) Los ascensos a Oficiales principales de servicios auxiliares se producirán por libre designación de la Dirección, una vez superadas las pruebas objetivas que se determinen.

b) En las categorías de Oficiales de servicios auxiliares de segunda después de cuatro años de permanencia en la categoría se ascenderá a la categoría superior inmediata, siempre que no exista un informe negativo, por motivos profesionales, del superior del cual dependen.

c) En la categoría de Oficiales de servicios auxiliares de tercera después de dos años de permanencia en la categoría se ascenderá a la categoría superior inmediata, siempre que no existe un informe negativo, por motivos profesionales del superior del cual dependen.

d) El ascenso de Limpiadoras a Limpiadoras-Camareras, se efectuará de acuerdo con las definiciones profesionales correspondientes.

e) Los Peones ascenderán a la categoría de Oficiales de servicios auxiliares de segunda, cuando hayan obtenido el título de Oficialía correspondiente, o cuando a criterio de la Dirección posean aptitudes, cualidades y conocimientos suficientes de acuerdo con las definiciones profesionales correspondientes y hayan superado las pruebas objetivas que se determinen.

f) Independientemente de lo anterior la Dirección de la Empresa podrá ascender, con total libertad de criterio a cualquiera de las categorías de este grupo a quien ostentara una categoría inferior.

Art. 39. Grupo de subalternos.

a) Los ascensos a Conserje principal y a Vigilante jurado y Conserje de primera, se producirán por libre designación de la Dirección. En todo caso se producirá el ascenso a Conserje de primera después de tres años en la categoría de Conserje de segunda.

b) Los Ordenanzas-Porteros, con más de cinco años de antigüedad en la categoría, ascenderán a la categoría de Conserje de segunda.

c) En las categorías de Vigilantes y Ordenanzas-Porteros sin experiencia, se ascenderá a la categoría superior, después de permanecer dos años en la misma.

d) Los que fueran Vigilantes de la planta de Barcelona en 16 de marzo de 1978, que no pueden por sus condiciones promocionar a la categoría de Vigilantes jurados, se les asimilará, a todos los efectos, a la categoría de Conserje de segunda, siempre que tengan una antigüedad mínima como Vigilante de seis años. En este caso, seguirán desempeñando las funciones propias de su actual categoría.

Art. 40. *Grupo de Técnicos especializados operadores de la planta de fraccionamiento y regasificación de Barcelona.*

a) Jefes de Turno: Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 31, la Empresa procurará, con carácter preferente, pero no exclusivo, promocionar a la categoría de Jefe de turno a aquellos Operadores mayores, que hayan demostrado un conocimiento total y absoluto de la planta, así como unas cualidades humanas relevantes especialmente en los aspectos de dotes de mando y responsabilidad.

La promoción de Jefe de turno de segunda a Jefe de turno de primera, se producirá a los dos años de antigüedad en la categoría, siempre que no exista un informe negativo, basado en motivos profesionales de su superior correspondiente.

b) Operador mayor: Promocionará a esta categoría el Operador de primera que habiendo permanecido, como mínimo, un periodo de perfeccionamiento de un año en el área donde obtuvo la categoría de Oficial primera, rot y supere las pruebas objetivas sobre el conocimiento de una segunda área así como la evaluación favorable de sus superiores.

Se fija como periodo de permanencia mínima en esta segunda área, para llegar a dominarla y poder acceder a las pruebas indicadas en el párrafo anterior, el tiempo de año y medio.

En el caso de que por necesidades del servicio no pueda producirse la rotación del Operador de primera, la Empresa suplirá dicha rotación con un cursillo de formación, que se desarrollará dentro de los periodos antes indicados, produciéndose la promoción siempre que se superen las pruebas objetivas correspondientes relativas al cursillo de formación realizado.

c) Operador de primera: Promocionará a esta categoría el Operador de segunda, que habiendo permanecido como mínimo un periodo de un año y medio como tal, supere las pruebas objetivas (teóricas y prácticas) correspondientes, así como la evaluación favorable de su superior.

d) Operador de segunda: Promocionará a esta categoría el Operador de tercera, que haya superado el periodo de integración de seis meses, así como el cursillo de formación correspondiente, las pruebas objetivas (teóricas y prácticas) y evaluación de su superior.

e) Analista principal: La promoción a esta categoría será por libre designación de la Empresa entre el personal que ostente la de Analista de primera, con una antigüedad mínima en la categoría de tres años y supere las pruebas correspondientes.

f) Analista: En las categorías de Analistas de segunda y de tercera, se ascenderá a la categoría inmediata superior después de dos años de permanencia mínima en la categoría inferior y haber superado las pruebas objetivas correspondientes.

Art. 41. En todas las pruebas objetivas de promoción mencionadas en este capítulo, aquel trabajador que haya suspendido cualquiera de ellas no podrá volver a presentarse para una prueba objetiva hasta transcurrido, al menos, un año de aquélla en que fuera suspendido.

CAPITULO IX

Art. 42. *Periodo de prueba.*

De acuerdo con lo establecido en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores, se establece un periodo de prueba, cuya duración máxima será la siguiente:

Mandos superiores y Técnicos titulados, seis meses.

Resto del personal, tres meses.

Personal obrero no cualificado, dos semanas.

El trabajador, durante el periodo de prueba, tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría.

Durante este periodo, tanto la Empresa como el trabajador, podrán rescindir la relación de trabajo, sin que tal decisión dé lugar a indemnización.

La incapacidad laboral transitoria, los permisos especiales y los días de vacaciones que el empleado disfrutara durante el periodo de prueba, interrumpirán el mismo, que quedará automáticamente prorrogado en igual número de días.

B) Para el personal que cambie de categoría, existirá un periodo de adaptación, cuya duración será como máximo la del periodo de prueba establecido en el apartado A) de este artículo, con las siguientes excepciones:

a) Ascensos por antigüedad.

b) Ascensos por superación de una prueba objetiva.

c) Ascensos discrecionales que no impliquen cambios en el trabajo habitual.

Al grupo de Mandos superiores, se le aplicará únicamente lo establecido en los artículos correspondientes a definiciones y ascensos.

Durante el periodo de adaptación, el trabajador permane-

cerá en su categoría original, y, superado dicho periodo satisfactoriamente, percibirá con carácter retroactivo, al inicio del mismo, la diferencia salarial correspondiente entre ambos niveles.

En estos casos, la Empresa podrá reintegrar al trabajador y durante este periodo, a su categoría y puesto original, sin necesidad de preaviso (haciéndose cargo de los gastos de traslado que esto pudiera ocasionar).

CAPITULO X

Art. 43. *Traslados.*—Se considera traslado el destino del trabajador con carácter definitivo, a una dependencia de la Empresa distinta de aquella en que hasta aquel momento desempeñaba su trabajo, situada en otras localidades y que obligue a un cambio permanente de residencia.

Los traslados del personal podrán realizarse:

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 tres días de permiso retribuido.

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

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, podrá aquélla imponer el traslado. Esta facultad, podrá ejercerla la Empresa únicamente dos veces con cada trabajador.

En este caso, se estará a lo establecido en el artículo 40 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo (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.

b) Abonar viaje y estancia de hasta tres 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 siete.

d) Abono de tres mensualidades del sueldo real neto.

e) De igual modo, la Empresa abonará la diferencia de renta existente entre la que el trabajador pagase en su residencia original y aquella que tuviese que abonar en su nueva residencia, teniendo en cuenta que ésta deberá ser de similares condiciones a la original y siempre y cuando la renta que deba pagar por su nueva residencia sea superior al 15 por 100 de su salario líquido anual. En cualquier caso, dicha diferencia se abonará por un periodo máximo de cinco años.

No obstante lo anterior, alternativamente se podrá optar de común acuerdo, por la concesión de un préstamo para ayuda a la adquisición de vivienda.

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

El traslado forzoso tendrá prioridad para cubrir una vacante de su categoría, en el centro de trabajo de origen. Este traslado se considerará «de petición del interesado».

Los trabajadores contratados específicamente para funciones de dirección, control, inspección o administración de obras o instalaciones, por la movilidad que tal trabajo supone, tendrán derecho en los cambios de residencia originados por su propio trabajo, únicamente a los gastos de desplazamiento y ayuda de vivienda. Estos cambios de ubicación no se considerarán como traslados; si bien, a los quince años de prestación de servicios continuos en estas funciones, el trabajador afectado tendrá derecho a un puesto fijo de trabajo en un centro de la Empresa, salvo que ambas partes acuerden lo contrario.

f) Los traslados que puedan afectar al personal que el 16 de marzo de 1978 estuviera en plantilla en la planta de Barcelona, se realizarán siempre por mutuo acuerdo.

Art. 44. *Desplazamientos temporales.*—Por razones técnicas, organizativas o de producción, la Empresa podrá desplazar a su personal, temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a un mes, el trabajador tendrá derecho a un viaje y dos días laborables de estancia en su domicilio, sin computar los días empleados en el viaje. Estos días no devengarán dietas ni interrumpirán los plazos señalados en el apartado A) del artículo 46 del presente Convenio, si bien la Empresa abonará los gastos de locomoción que corresponda.

Art. 45. *Permutas.*—Los trabajadores con destino en localidades distintas, pertenecientes a la misma categoría, podrán solicitar la permuta de sus respectivos puestos de trabajo, siempre y cuando la Empresa preste su conformidad a ella.

De efectuarse la permuta, los interesados renunciarán a toda indemnización por gastos de traslado, o por cualquier otro concepto.

CAPITULO XI

Art 46. Dietas y viajes.

A) Dietas: Los gastos de locomoción y dietas en los viajes a localidades distintas al de residencia habitual, por razones de servicio, serán compensados en la forma siguiente:

Se establecen tres grupos:

- El primero, corresponderá al personal situado en los cinco niveles más altos de la tabla salarial.
- El segundo, al personal situado en los cinco siguientes.
- Y el tercero, al personal situado en los restantes niveles de la tabla.

Las dietas serán de la siguiente cuantía, para los viajes dentro del territorio nacional:

- Primer grupo: 4.500 pesetas.
- Segundo grupo: 3.800 pesetas.
- Tercer grupo: 3.200 pesetas.

Para viajes al extranjero, la dieta será incrementada con el importe de los gastos diarios suficientemente justificados.

En los viajes de duración inferior a quince días, la dieta tendrá un aumento del 10 por 100, salvo en los viajes al extranjero.

En los viajes con estancia de más de treinta días en la misma ciudad, la dieta tendrá una disminución del 10 por 100 tanto en España como en el extranjero.

Cuando se viaje en grupo, con el mismo motivo, todos los componentes tendrán derecho a percibir la dieta del de más alto nivel del grupo. Si el viaje es en coche, los chóferes no se consideran incluidos en el grupo.

B) Medios de transporte:

- Primer grupo: Avión, clase primera. Ferrocarril: de día, primera clase; de noche, coche-cama.
- Segundo grupo: Avión, clase turista. Ferrocarril: de día, primera clase; de noche, coche-cama.
- Tercer grupo: Avión, clase turista. Ferrocarril: de día, primera clase; de noche, coche-cama.

C) Viajes en coche propio: Aquellos empleados que efectúen voluntariamente viaje en coche propio entre puntos unidos normalmente por avión o ferrocarril, además de solicitar permiso para ello debido a la pérdida de horas que este sistema supone, sólo percibirán el importe del billete correspondiente en el medio de transporte público aplicable en cada caso.

Se exceptúan viajes urgentes en los que la Dirección por falta de plazas en medios públicos, huelgas de los mismos y horario intempestivo proponga la utilización del coche propio.

Se exceptúan asimismo, los viajes en que por necesidades de movimientos posteriores, por ejemplo, recorrer varios puntos del gasoducto, fuera conveniente disponer de coche.

D) Pago de kilometraje en coche propio: Cuando corresponda, se abonará a razón de 13,20 pesetas/kilómetro, más gastos de peaje y estacionamiento.

Todo ello, debidamente justificado.

E) Pago de dietas: Cuando la duración del viaje sea inferior a doce horas, independientemente del inicio de la jornada laboral, el trabajador tendrá derecho a media dieta, siempre y cuando deba realizar una comida durante dicho viaje.

Si el viaje es de duración superior a doce horas, con salida y regreso el mismo día, tendrá derecho a media dieta o a una dieta completa si regresa después de las veintidós horas.

Cuando las fechas de salida y regreso corresponda a dos días consecutivos, el trabajador tendrá derecho a percibir una dieta y media, salvo que regresara después de las veintidós horas, del segundo día, en cuyo caso devengaría dos dietas.

En los demás casos, se percibirán tantas dietas como fechas dure la comisión o viaje, excepto el día de regreso, que cobrará media dieta si regresara después de las catorce horas y a una dieta completa si regresa después de las veintidós horas.

F) Pago de dietas en los desplazamientos en el gasoducto dentro de los límites de cada centro: El personal perteneciente a algún centro de la red nacional de gasoductos, cuando deba desplazarse a lo largo del tramo del gasoducto que corresponda

a su centro de mantenimiento, no devengará dietas por no tener dicho desplazamiento la consideración de viaje.

Si tuviera que pernoctar fuera de su domicilio, por conveniencia del servicio, percibirá una dieta, no percibiendo compensación por comida, por el día correspondiente.

En viajes fuera del tramo de gasoducto correspondiente a su centro de mantenimiento, se estará al régimen general de dietas.

G) Compensación por comidas.

a) Excepcionalmente, si por necesidades del servicio fuera de los casos de viaje o comisión, 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, o en su propio domicilio, percibirá una compensación de 600 pesetas por comida.

H) Personal desplazado: Todo el personal contratado expresamente para:

- a) Las obras de construcción y montaje de la red nacional de gasoductos.
- b) Realizar en dichas obras o en campo, las gestiones para «mutuos acuerdos y expropiaciones».

Percibirá «mientras se encuentre en obra o campo», una dieta mensual, según se especifica a continuación:

- Primer grupo, 37.000 pesetas brutas.
- Segundo grupo, 31.000 pesetas brutas.
- Tercer grupo, 25.000 pesetas brutas.

Cuando el desplazamiento sea superior a un mes y el último período sea inferior a treinta días, éste se liquidará proporcionalmente.

Esta mismo personal, tanto si se desplaza a obra o campo esporádicamente, en períodos inferiores a un mes, como si se desplaza fuera de su zona habitual de trabajo, se regirá por el sistema normal de dietas, con las siguientes condiciones:

— Sólo liquidarán y percibirán, como máximo, 10 dietas completas o 20 medias dietas, en el período de treinta días (un mes).

— Cuando por mandato expreso y por escrito del Jefe de su Departamento esté fuera de su lugar habitual de trabajo más de veinte y menos de sesenta días, se le aplicará la dieta según el párrafo A de este artículo, y no se le pagará la dieta mensual (apartado H, párrafo c, de este artículo).

Art. 47. Jornada de trabajo y horario.

47.1. Jornada intensiva y continuada y jornada partida.

47.1.1. Personal de jornada intensiva y continuada (contratados hasta mayo de 1977). Horas de trabajo reales o efectivas: 1.722. Para este personal, como derecho adquirido, será de aplicación, como máximo, en el futuro, el cómputo de 1.722 horas de trabajo real anual.

47.1.2. Personal de jornada partida (contratados desde mayo de 1977).

47.1.2.1. Horas de trabajo reales o efectivas: 1.888.

47.1.2.2. La hora de flexibilidad deberá ser recuperada a la salida de la tarde del mismo día.

47.1.2.3. En la jornada de invierno, hay una hora de interrupción, de 14 a 15 horas, destinadas al almuerzo, no computándose ésta como trabajo a ningún efecto.

47.1.2.4. La jornada del personal de los centros de mantenimiento, explotación y control de gasoducto, se realizará con horario igual todos los días laborables del año, con un total anual de 1.888 horas de trabajo efectivo.

47.2. Horario.

Para realizar en 1981 las jornadas anuales pactadas de 1.722 y 1.888 horas, de acuerdo con el calendario laboral, resultan los siguientes horarios:

47.2.a. Sede Central de Madrid.

- La semana laboral es de lunes a viernes, ambos inclusive.
- El inicio de la jornada es a las ocho horas.

Tipo de jornada	Hora de entrada	Flexibilidad jornada invierno	Número de horas de trabajo diario		Hora de salida	
			Período de invierno	Período de verano	Período de invierno	Período de verano
			1 octubre a 18 junio	19 junio a 30 septiembre		
Intensiva y continuada	8 h.	—	7 h. 33'	7 h. 33'	15 h. 33'	15 h. 33'
Partida	8 h.	1 h.	Lunes a jueves, 8 h. 49' Viernes, 8 h.	7 h.	Lunes a jueves: 17 h. 49' a 18 h. 49' Viernes, 17 a 18 h.	15 h.

47.2.b Planta de almacenamiento, fraccionamiento y regasificación de Barcelona.

b. 1) Personal de turno.—El personal de turno, debido a las características técnicas del mismo, y de acuerdo con el calendario correspondiente, tendrá jornada de tres turnos continuos que se realizarán de 6 a 14 horas, de 14 a 22 horas, y de 22 a 6 horas, trabajando durante los meses de enero a mayo (ambos inclusive) y noviembre y diciembre, aproximadamente, bajo el sistema 5-3, y durante los meses de junio a octubre, aproximadamente (ambos inclusive), bajo el sistema 6-2. Durante los días de jornada 5-3, y dado que se admite el solape de los turnos, se completarán las horas de trabajo con cinco días de «training».

b. 2) El resto del personal y bajo el cómputo de 1.722 horas, realizará su jornada de 7,45 horas-15,18 horas.

47.2.c. Centros de mantenimiento, operación y control de la red nacional de gasoductos.

c. 1) La jornada laboral es de lunes a viernes, ambos inclusive.

El horario es de 8 horas a 17,17 horas, de lunes a viernes, inclusive, durante todo el año, con una hora de interrupción para la comida, que se iniciará entre las 12,30 horas y las 14,30 horas.

El inicio de la jornada diaria se contabilizará a todos los efectos, a la entrada y a la salida del edificio de oficinas del centro de mantenimiento respectivo.

Este horario de trabajo para el gasoducto, podrá ser cambiado al solo juicio de la Dirección, por un régimen de trabajo a turno, si técnicamente fuera aconsejable, y con el pago del plus de turno, que en su momento se fije.

47.2.d.

d.1) En cualquier otro centro o lugar de trabajo, factoría, instalación, etc., distintos de la sede central de Madrid y planta de Barcelona, la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la legislación vigente podrá establecer el horario y horarios que correspondan a las necesidades del servicio.

d.2) No obstante lo establecido en los apartados anteriores, para los servicios de teléfonos, télex, conserjería, mantenimiento de edificios, dispatching, etc., se establecerán los turnos rotativos o continuados necesarios para que el servicio esté debidamente atendido.

Art. 48. Descanso dominical.—Para los turnos rotativos y de servicio continuado, establecidos en la planta de Barcelona, o que se puedan establecer en nuevos centros de trabajo, en relación al descanso dominical, se estará a lo que se establezca en los calendarios de turnos anuales.

Art. 49. Fiestas laborables.—Se estará en todo momento a lo que establezca la legislación vigente, y, concretamente, el calendario laboral específico de la provincia en que esté situado cada centro de trabajo.

Art. 50. Vacaciones.—El personal de la Empresa, cualquiera que sea su categoría, disfrutará de una vacación anual retribuida de treinta días naturales, de acuerdo con las siguientes normas:

1. Las vacaciones anuales, reglamentarias, para el personal que no trabaje a turno, el cual las realizará de acuerdo con el apartado 4 de este artículo y con objeto de cumplir el cómputo anual de horas que se mencionan en el capítulo de jornada de trabajo, se realizarán durante los meses de julio, agosto y septiembre. Asimismo, y por la misma razón, no existirán fiestas distintas a las establecidas en el calendario laboral oficial correspondiente.

2. El personal que ingrese en el curso de un año natural disfrutará de 2,50 días naturales por cada mes de servicio prestado o que vaya a prestar durante el año natural, computándose la fracción de mes correspondiente y reduciendo por exceso a enteros los decimales resultantes.

3. El personal de turno y servicio continuado de la planta de Barcelona, por necesidades de servicio y estructura de la propia planta, efectuará sus vacaciones entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. En casos autorizados por la Dirección de la Empresa, podrá realizarse uno de los dos periodos parciales de vacaciones fuera de esas fechas y siempre que el programa de sustituciones lo permita, sin que dé origen a horas extraordinarias.

4. Cada trabajador podrá fraccionar sus vacaciones únicamente en dos periodos. Un superior fraccionamiento sólo será concedido por la Dirección, a su criterio, por causas debidamente justificadas.

5. La Empresa arbitrará las medidas oportunas para publicar el calendario de vacaciones antes del 1 de mayo 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.

Art. 51. Permisos especiales.—Se establecen los siguientes:

- Matrimonio del trabajador, quince días.
- Matrimonio de familiar directo, un día.
- Traslado de domicilio, dos días.

d) Nacimiento de hijo, tres días.

e) Defunción de familiar directo, tres días.

f) Por enfermedad grave de familiar directo, dos días.

Cuando por el motivo indicado en los epígrafes d, e y f, del apartado anterior, haya de realizarse un desplazamiento el plazo se incrementará a cuatro días.

Se entienden por familiares directos los comprendidos hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

La Empresa, previa justificación, concederá permiso para la realización de exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud o evaluación, abonando al trabajador los salarios correspondientes a estos días. La Dirección podrá exigir los justificantes de los exámenes.

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

Art. 52. Excedencias.

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

El personal que al término de su situación de excedencia desee reingresar, deberá ponerlo en conocimiento de la Empresa con 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 y cuando exista una vacante en la categoría del afectado. Si no hay vacante en el momento de la petición, el empleado tiene derecho a una prolongación del periodo de excedencia hasta que dicha vacante se produzca, o a reingresar en la categoría inmediata inferior, si hubiese plaza en la misma, conservando el nivel salarial de la suya, accediendo a un puesto de trabajo de su nivel, en cuanto existiese posibilidad para ello.

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

2. Excedencia obligatoria: En relación con las excedencias obligatorias, incluida la del personal femenino por alumbramiento, se estará a lo que en cada momento establezca la legislación vigente.

Art. 53. Cesas.—En caso de cese, se dará a la Empresa un preaviso de quince días. La falta de este preaviso autorizará a la Empresa a descontar de la liquidación de finiquito el importe de haber de tantos días como hubieran faltado hasta los quince de preaviso.

Art. 54. Servicio militar.—Durante el tiempo que el trabajador cumpla sus obligaciones militares 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 aquéllos vivieran a sus expensas y en su propio domicilio:

- Esposa.
- Descendientes legítimos o naturales reconocidos.
- Padres sexagenarios o incapacitados para el trabajo o madre viuda en cualquier edad, legalmente pobre.
- Hermanos menores o que, siendo mayores estén incapacitados para el trabajo y que sean legalmente pobres.

Por 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.

Art. 55. Previsión social complementaria.—Como prestación social complementaria ENAGAS asegura a su personal el percibo de las prestaciones relacionadas en el anexo de este Convenio, y en los casos y condiciones detallados en el mismo.

Independientemente de lo establecido en el anexo citado, se pacta en este Convenio que en caso de enfermedad o accidente, la Empresa pagará hasta el 100 por 100 del salario real.

Art. 56. Cambio de trabajo por edad o incapacidad parcial.—Los Comités de Empresa y Delegados de Personal interesarán de los Servicios Médicos de la Empresa, la práctica de los reconocimientos oportunos, en relación con cualquier cambio de puesto de trabajo, que aquél estime necesario, por motivos de edad, enfermedad o incapacidad parcial.

A la vista del resultado de los citados reconocimientos, los Servicios Médicos de Empresa, si lo estimasen necesario pondrán a la Dirección de la Empresa el posible cambio de puesto de trabajo.

Art. 57. Servicios Médicos de Empresa.

A) Madrid.—El Servicio Médico estará atendido por un Médico, durante dos horas diarias, y un ATS que cubrirá la jornada normal de todos los días laborales del año.

B) Barcelona.—El Servicio Médico será atendido por un Médico durante dos horas diarias y dos ATS que cubrirán todos los días laborales del año, de ocho a veintidós horas (excepto los sábados que será de ocho a catorce horas).

Para la jornada nocturna, sábados, domingos y festivos, se dispondrá de un servicio contratado que pueda atender, previa llamada, las necesidades que puedan surgir.

Se dispondrá igualmente de un servicio de ambulancia.

C) Centros de mantenimiento, operación y control de la Red Nacional de Gasoductos.—Tanto en los vehículos de trabajo que lo permitan como en los centros se dispondrá de botiquín

y camilla para primeros auxilios y se tendrá conocimiento de los centros asistenciales (oficiales o particulares), donde se puede evacuar a los interesados, figurando en cada centro y en cada vehículo una relación de direcciones y teléfonos de los citados centros.

Art. 58. *Enfermedades y asistencia sanitaria a desplazados.* Independientemente de la tarjeta de desplazado de la Seguridad Social, que permite la asistencia médica y sanitaria al trabajador fuera de la localidad de su domicilio habitual, la Empresa, reconociendo que en determinados lugares de la geografía nacional esta asistencia pueda resultar, por diversos motivos, imposible, abonará al trabajador que, por necesidades del servicio, se haya desplazado fuera de la localidad de su centro habitual de trabajo, los gastos que por los citados conceptos pudieran producirse siempre y cuando quede debidamente justificada la imposibilidad de la citada asistencia.

En el caso de que el desplazamiento por razones de servicio se realice a un país extranjero con el cual el Estado español no tenga Convenio Mutuo de Asistencia Médica y Sanitaria, la Empresa abonará todos los gastos médicos en que incurriera el trabajador siempre que se produzca durante los días de la comisión del servicio.

El abono de estos posibles gastos, en ambos casos, se efectuará siempre previa presentación de los justificantes y facturas correspondientes.

Art. 59. *Sistema de becas o ayudas para estudios.*

1. Se establece un sistema de becas, por curso académico, para hijos de productores que realicen estudios, según se determina en el siguiente baremo:

Preescolar y EGB, 27.500 pesetas brutas.
Formación Profesional y BUP, 41.250 pesetas brutas.
Enseñanza Superior y Media, 41.250 pesetas brutas.

A efectos de considerar la graduación de los estudios determinados en el anterior baremo, se estará a lo dispuesto por el Ministerio de Educación y Ciencia. Para acreditar el derecho a este beneficio se justificará documentalmente haber superado los estudios correspondientes a la beca, pasando al curso siguiente o finalizando los mismos.

Enseñanza Preescolar: Se concederán becas a los hijos de empleados comprendidos entre dos años cumplidos antes del 31 de diciembre, y cinco años, ambos inclusive, que estén escolarizados.

En este caso, debe entenderse por escolarización el hecho de asistir a clase durante todo el curso.

No es escolarización los casos de asistencia a guarderías o jardines de infancia.

En cualquier caso, la beca se percibirá hasta la edad límite de veinticinco años en el becario.

Además de estas ayudas escolares se establece, en concepto de compensación por gastos de estancia, la cantidad de 68.750 pesetas por becario, que haya de realizar sus estudios en localidad distinta de aquella que tenga su destino y residencia habitual el productor y en la que no se puedan realizar tales estudios.

2. Ayuda para estudio a productores de la Empresa. Se concederán ayudas económicas para estudios que tiendan al perfeccionamiento de los empleados, centro de su línea de promoción o bien contribuyan a la elevación de su nivel cultural, siguiendo la misma sistemática establecida en el punto 1.

3. Para ayuda de estudios de idiomas al personal de la Empresa se establece la cantidad de 20.625 pesetas, debiendo justificar la realización de dichos estudios en cualquier Centro oficialmente reconocido.

Para tener derecho a la percepción de las becas correspondientes a un curso escolar, será necesario haber ingresado en la Empresa antes del 31 de diciembre del año correspondiente, abonándose las mismas una vez superado el periodo de prueba.

Art. 60. *Seguro de accidentes.*—La Empresa mantendrá un seguro colectivo de accidentes que cubra los casos de muerte o invalidez permanente total o parcial para todo su personal con el siguiente baremo:

Nivel salarial	Capital asegurado
1 al 5	7.000.000
6 al 10	5.000.000
11 al 15	3.000.000

Art. 61. *Préstamos para viviendas.*—Para el año 1980 se destina la cantidad de 28.000.000 de pesetas, para la concesión de préstamos para la adquisición de viviendas por el personal de ENAGAS.

La citada cantidad, globalmente considerada, tendrá necesariamente que ser amortizada en el plazo máximo de diez años devengando un interés anual del 5 por 100, si bien en los préstamos, individualmente considerados, se podrá variar el plazo de amortización entre un mínimo de ocho años y un máximo de trece en tanto en cuanto se mantenga el plazo de diez años establecido para la cantidad global.

Los préstamos serán propuestos a la Dirección, por la Comisión Mixta correspondiente, con sujeción al Reglamento en vigor.

Asimismo, la Comisión Mixta para la concesión de préstamos para viviendas, propondrá a la Dirección las modificaciones que considere necesarias al reglamento actual.

Art. 62. *Gastos de instalación de teléfono.*—La Empresa abonará los gastos de instalación de teléfono a aquel personal que a juicio de la Dirección de la misma y en función de su puesto de trabajo y de las necesidades del servicio considere necesario disponga del mismo.

Art. 63. *Actividades sociales.*—Se constituirá una Comisión Mixta de actividades sociales en Barcelona y otra en cada uno de los centros de mantenimiento, operación y control de la Red Nacional de Gasoductos, que serán dotadas por la Empresa de unos ingresos iguales a los que se entregan al Grupo de Empresa del INI en Madrid, en proporción a las plantillas respectivas.

Las Comisiones Mixtas podrán establecer y publicar un programa anual de actividades sociales en cada uno de los centros de trabajo.

Art. 64. *Dotación de bocadillos.*—La Empresa suministrará a cada trabajador un bocadillo o un «sandwich», que se tomará sin abandonar el puesto de trabajo.

El personal afecto a los centros de mantenimiento, operación y control de gasoducto percibirá en metálico una cantidad igual al coste medio del bocadillo en sede central.

Este mismo sistema se aplicará en futuros centros donde no se dispusiera de instalaciones o facilidades para suministrar los bocadillos.

Art. 65. *Comedores.*—La Empresa mantendrá el servicio de comedor establecido en su sede central de Madrid.

La Comisión Mixta correspondiente cuidará de la adjudicación, vigilancia y control del servicio contratado de comedor. La Empresa pagará a su cargo el 40 por 100 del precio por comida servida, dada por el contratista al que le sea adjudicado el servicio por la Comisión Mixta citada.

Los servicios citados en los párrafos anteriores podrán ser utilizados por todo el personal del centro de Madrid, en dos turnos, de acuerdo con su jornada de trabajo.

Art. 66. *Comidas en los centros de mantenimiento, operación y control de la Red Nacional de Gasoductos.*—El personal de los centros de mantenimiento, operación y control de la Red Nacional de Gasoductos que se vea obligado a comer en los centros, recibirá un vale por 240 pesetas a canjear en algún restaurante próximo.

Art. 67. *Suministro de gas a precio reducido para el personal.*—Se mantiene el beneficio de reducción en el precio del gas, tal y como se viene aplicando en la actualidad.

Esta bonificación se aplicará de la siguiente forma:

Gas natural.—Se abonará por la Empresa el 80 por 100 del importe de la factura de gas consumido.

GLP.—Se abonará por la Empresa el 80 por 100 del importe de la factura de gas consumido, de acuerdo con las siguientes normas:

— El trabajador deberá solicitar, por escrito, la bonificación correspondiente, justificando ser titular del contrato de suministro para la vivienda de la que sea propietario o arrendatario, indicando su superficie, relación de aparatos de consumo y número de miembros de su familia que con él conviven.

— La Empresa, a la vista de la solicitud, entregará al empleado un talonario de vales que ampare el número total de kilos que según el baremo que se incluye a continuación le corresponda.

Baremo para suministros de GLP a precio reducido

1. PARA APARATOS DE CONSUMO

Unidad: Kilos

Número de familiares, incluyendo el titular	Calentadores			
	Cocina	De 5 litros	De 10 litros	Lavadora
Hasta 2	113	225	275	25
Hasta 4	150	225	275	25
Hasta 5	175	238	300	37
Hasta 7	200	263	325	50
De 8 en adelante	250	313	368	60

2. PARA USOS DE CALEFACCION

2.1. Instalación de calefacción

Unidad: Kilos

Numero de habitaciones	Zonas A y B	Zona C	Zona D	Zona E
	Hasta 4	1.550	1.225	800
Hasta 5	1.850	1.470	950	525
Hasta 6	2.150	1.700	1.120	600
De 7 en adelante	2.450	1.950	1.275	690

2.2. Estufas

Unidad: Kilos

Número de estufas	Zonas A y B	Zonas C y D	Zona E
Una	525	375	225
Dos	725	520	240
Tres	750	535	—

Nota.—A quienes tengan calefacción y además utilicen estufas se les concederá un 15 por 100 de lo que señala el baremo.

Determinación zonas

Zona «A»	Huesca. Lérida. Logroño. Madrid. Oviedo. Toledo. Zaragoza.
Zona «B»	Zona «D»
Cuenca. Palencia. Pamplona. Salamanca. Segovia. Soria. Teruel. Valladolid. Vitoria. Zamora.	Barcelona. Bilbao. Córdoba. Gerona. Jaén. La Coruña. Orense. Pontevedra. San Sebastián. Santander. Tarragona.
Zona «C»	Zona «E»
Albacete. Cáceres. Ciudad Real. Granada.	El resto.

El personal jubilado tendrá derecho, igualmente, a disfrutar de este beneficio.

Las cantidades señaladas en el cuadro anterior podrán ser aumentadas en un 15 por 100, a criterio de la Dirección y previa justificación por parte del solicitante de la insuficiencia de la cantidad indicada en el cuadro.

Art. 68. *Formación.*—La Empresa procurará en todo momento completar la formación de los trabajadores en los avances técnicos relacionados con las actividades de la misma, facilitando su asistencia a los cursos correspondientes, tanto si se desarrollan dentro de la Empresa, como si se contratan al exterior.

A este fin, durante el mes de abril de 1981, y durante el mes de enero de 1982, se publicará un programa básico de formación, en donde se harán constar fundamentalmente, los cursos, seminarios, etc., previstos sobre temas relacionados con las actividades de ENAGAS, así como las personas afectadas por los mismos. Este programa tendrá una revisión trimestral en función de las necesidades y programas de nuevos cursos que vayan surgiendo.

En las pruebas objetivas para promoción, recogidas en el capítulo de Ascensos, la Empresa facilitará antes del día 1 de octubre todos los programas como los calendarios correspondientes.

Cuando se den cursillos de formación o promoción, dentro de algún centro de trabajo de la Empresa, y fuera de las horas de jornada normal, se abonará a los asistentes la mitad de las horas empleadas en ellos como horas normales.

Art. 69. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—Los Comités de Empresa y Delegados de Personal, dentro de su normativa y de acuerdo con la legislación vigente, estarán informados de todas las mejoras que en esta materia se puedan establecer así como de la normativa y de los planes de emergencia de la planta correspondiente, para, de esta forma, poder proceder al estudio de los mismos y recoger las sugerencias y comentarios de todo el personal, dado que el concepto de seguridad tiene que estar compartido por todos, para conseguir una mayor eficacia en la aplicación de las normas y utilización de los equipos.

Art. 70. *De la representación de los trabajadores.*

1. En cuanto a los representantes de los trabajadores en el seno de la Empresa y a las funciones de los mismos, se estará a lo que disponga la legislación vigente.

2. Como precisiones concretas en este Convenio, se pone de relieve la intervención de los Comités de Empresa en las siguientes Comisiones, donde los Comités estarán representados por el número de sus miembros que se indica, elegidos internamente por el sistema de mayoría simple.

2.1. *Comisión Mixta para la concesión de préstamos para vivienda.* De ámbito total de la Empresa. Cuatro miembros de

entre los Comités de centro de Madrid y Barcelona, y Delegados de Personal de Gasoducto.

2.2. *Comisión Mixta para la adjudicación de ayudas para estudio.* Ambito total de la Empresa. Cuatro miembros de entre los Comités de Centro de Madrid y Barcelona y Delegados de Personal de Gasoducto.

2.3. *Comisión Mixta de actividades sociales de Barcelona.* Ambito de centro. Dos miembros del Comité de Barcelona.

2.4. *Comisión Mixta de vigilancia de comedores de Madrid.* Ambito de centro. Dos miembros del Comité de Madrid.

2.5. *Un Vocal, representante de los trabajadores en las pruebas objetivas que para promoción se realicen.* Este Vocal tendrá la categoría laboral adecuada al tipo de pruebas a efectuar.

Ambas representaciones en cualquiera de estas Comisiones ostentará el 50 por 100 de los votos, cualquiera que sea su número.

3. Comités intercentros.

Se pacta expresamente para la vigencia de este Convenio la constitución de un Comité intercentros, cuyas funciones serán:

— Recibir información de la Dirección de la Empresa sobre las materias que ésta estime conveniente.

Asimismo, y para el presente año de 1981, se pacta la siguiente composición del citado Comité de intercentros:

— Cuatro representantes elegidos con carácter fijo de entre los miembros del Comité de la planta de Barcelona.

— Cuatro representantes elegidos con carácter fijo de entre los miembros del Comité de Madrid.

— Cuatro representantes elegidos con carácter fijo entre los Delegados de Personal en los centros de mantenimiento, operación y control de la Red Nacional de Gasoductos.

Cada Comité de centro elegirá entre sus propios miembros los que hayan de formar parte del Comité intercentros, respetando la proporción por Colegios electorales que existe en los distintos Comités de centro.

Los Delegados de Personal de los distintos centros de mantenimiento, operación y control de la Red Nacional de Gasoductos elegirán entre ellos mismos su representante en el Comité intercentros.

Este Comité se reunirá con carácter trimestral, previa convocatoria por la Dirección.

Excepcionalmente, la Dirección podrá permitir otras reuniones a petición del Comité.

Art. 71. *Asamblea de trabajadores.*—Las asambleas de trabajadores, debidamente autorizadas y convocadas por el Comité de Empresa, podrán reunirse hasta cuatro veces al año, a partir de las dieciséis treinta horas, en la sede central, de las catorce horas en la planta de Barcelona y de las diecisiete quince horas en los centros de mantenimiento, operación y control de la Red nacional de Gasoductos.

Art. 72. *Cesión de locales.*—La Empresa cederá sus locales para celebración de reuniones de las diversas Asociaciones Sindicales que puedan existir, y que estén legalmente reconocidas, fuera de las horas de trabajo.

Los miembros y Secretarios de las Asociaciones Sindicales tendrán los derechos, obligaciones y garantías que, en cada momento, determine la legislación vigente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Segunda.—Compensación y absorción: Las disposiciones legales que puedan implicar variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, o que creen uno nuevo, sólo serán aplicables si globalmente considerados superasen el nivel total del Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidos y compensados por las mejoras establecidas en el mismo.

Tercera.—Garantía personal: Se respetarán las situaciones que, con carácter general y global excedan de las de este Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Cuarta.—De acuerdo con lo establecido, en los artículos 85, 2.º 91 y 92, 2.º de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, para atender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria.

Quinta.—A los trabajadores eventuales con contrato de duración determinada, les será de aplicación las normas del presente Convenio, excepto las referidas a ascensos, previsión social complementaria, seguro de accidentes y becas, cuando el contrato tenga una duración inferior a un año.

DISPOSICION FINAL

Las condiciones acordadas en el presente Convenio serán totalmente aplicables en las materias que en el mismo se regulan, tales como salarios, pagas extras, ascensos, etc., quedando, por tanto, sin efecto cualesquiera normas anteriores reglamentarias o convencionales que se opongan.

No obstante, como derecho supletorio, en todo lo no previsto por el presente Convenio, tendrán aplicación las disposiciones legales de carácter general.

ANEXO

Previsión social complementaria

(Artículo 55 del Convenio Colectivo)

1. FINES

El fin principal será completar en los términos y cuantías que se señalan a continuación, las prestaciones de la Seguridad Social, en las contingencias que se reseñan.

2. AMBITO DE APLICACION PERSONAL Y LABORAL

El ámbito de aplicación será la Empresa ENAGAS, y sus beneficiarios, todos los empleados.

1. Son beneficiarios titulares activos todo el personal fijo de la Empresa, cualquiera que sea su categoría, incluido el personal directivo. Se excluye expresamente el personal eventual o con contrato de temporada.

2. Son beneficiarios pasivos las personas antes indicadas cuando, causando baja en la Empresa, adquieren el derecho a prestaciones periódicas de carácter definitivo, así como los familiares a quienes puedan corresponder tales prestaciones por su relación parental con el trabajador causante.

3. BAJA

Los beneficiarios titulares activos que dejen de prestar sus servicios en ENAGAS, por causas que no dé lugar a pasar a la situación de beneficiario pasivo, causarán automáticamente baja sin derecho de ninguna clase, con las únicas excepciones del personal enfermo o accidentado mientras ello no determine el derecho al percibo de prestaciones periódicas definitivas, y de aquellos que se encuentren prestando el servicio militar o disfrutando, con exclusión de la excedencia, permisos especiales expresamente concedidos por la Empresa.

4. READMISION

El reingreso del personal que, habiendo causado baja en la Empresa, hubiese perdido su condición de beneficiario activo, determinará la automática recuperación por aquél de dicha condición, computándose el tiempo de servicios prestados antes de su baja a todos los efectos en que el mismo sea determinante de derechos, pero excluyéndose el tiempo que permaneció de baja.

5. SALARIO REGULADOR

Se entiende por tal el que resulta de multiplicar por 16 el nivel salarial más la gratificación de puesto de trabajo que le corresponda, y más la antigüedad reconocida en el momento de producirse el hecho que dé causa a la prestación. El producto obtenido se dividirá entre 14, y este cociente será multiplicado por 1.1, quedando de esta forma integrada en el salario regulador la participación en beneficios asegurada como mínimo en la Ordenanza aplicable.

6. PRESTACIONES Y REGIMEN ECONOMICO DE LAS MISMAS

Las prestaciones reconocidas son las siguientes:

- 6.1. Pensión por jubilación.
- 6.2. Pensión por incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo.
- 6.3. Pensión temporal durante la incapacidad provisional y absoluta para todo trabajo.
- 6.4. Pensión por viudedad.
- 6.5. Pensión por orfandad.
- 6.6. Pensión en favor de ascendientes.
- 6.7. Subsidio único por defunción.
- 6.8. Ayuda económica en casos de nupcialidad y natalidad.
- 6.9. Ayudas especiales para consultas médicas complementarias de las de la Seguridad Social, que sean consideradas necesarias por los Médicos de la Empresa y aprobadas por la Dirección.

6.1. Pensión por jubilación.

6.1.1. Jubilación normal.—Una pensión mensual de jubilación con dos pagas extraordinarias, en los casos y con los requisitos que a continuación se expresan:

- a) Llevar más de diez años de servicios efectivos en la Empresa.
- b) Haber causado pensión por jubilación en Mutualidad Laboral en que haya estado afiliado en razón de la prestación de trabajo por ENAGAS, S. A. No se percibirá prestación alguna por este concepto cuando la pensión asignada por la anterior Mutualidad alcance el límite máximo, en relación con el salario regulador, a que se refiere el artículo siguiente.

L. cuantía de la pensión por jubilación concurriendo los requisitos expresados en el apartado anterior, estará en función de los años de servicios efectivos prestados en la Empresa, de tal suerte que a los diez años corresponderá una pensión equivalente a la diferencia entre la pensión reconocida por la Seguridad Social y el 70 por 100 del salario regulador, tal y como se ha definido el mismo.

Por cada año o fracción, superior a diez, de servicios efectivos en la Empresa, se incrementará el porcentaje anterior en el 2 por 100 hasta un máximo de 100 por 100 del salario regulador, que se alcanzará a los veinticinco años.

6.1.2. Jubilación anticipada.—La Empresa podrá imponer el retiro al personal que, cumplidos los sesenta años de edad, 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. En tales casos ENAGAS, S. A., se compromete a cubrir las prestaciones 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 cotizando el 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 los artículos precedentes.

Para ejercer esta facultad será necesario:

a) Informe del superior jerárquico y del superior de la línea funcional correspondiente, así como el de la Jefatura de Personal.

b) Informe del Comité de Empresa.

c) Dictamen de un Tribunal formado por el Jefe de los Servicios Médicos de Empresa, otro facultativo de la Empresa y un especialista designado por el efecto.

El productor 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 y otro caso, la resolución deberá recaer en el plazo de cuatro meses, contados desde la solicitud o del primer informe, respectivamente.

Aun cumplidos los sesenta y cinco años, los beneficiarios que lo deseen podrán seguir en activo en la Empresa hasta los setenta años.

6.2. Pensión por incapacidad permanente y absoluta.—La incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo declarada oficialmente por la autoridad laboral competente, dará lugar a complementar las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar una pensión equivalente al 100 por 100 del salario regulador del incapacitado. Los beneficiarios cuya declaración de incapacidad sea de gran invalidez, alcanzarán el 120 por 100 del salario regulador.

6.3. Pensión por incapacidad laboral y absoluta.—Cuando la declaración sea de incapacidad provisional y absoluta para todo trabajador, el incapacitado percibirá una ayuda extraordinaria que complemente las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 80 por 100 de su salario regulador. Esta ayuda extraordinaria tendrá el mismo carácter provisional de su declaración de incapacidad y se percibirá durante el mismo período que se establece para ésta.

6.4. Pensión por viudedad.—Las viudas de beneficiarios activos, inválidos y jubilados, en quienes concurren los requisitos que exigen las normas de Seguridad Social, tendrán derecho a percibir un complemento de pensión equivalente a la diferencia entre la asignada por la Seguridad Social y el 70 por 100 del salario regulador del causante, o de la pensión asignada a éste, si fuese jubilado o receptor de prestación por incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo. Cuando la declaración de incapacidad lo sea de gran inválido o incapacidad provisional, el complemento quedará referido al 7 por 100 de la pensión que hubiera correspondido al causante de haberse declarado incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo.

6.5. Pensión por orfandad.—El complemento de pensión a que se refiere el artículo anterior será incrementado por un 20 por 100 del salario regulador o pensión, por cada hijo del causante menor de dieciocho años, o hasta los veinticinco si se acredita estar cursando estudios superiores, sin que la pensión total de viudedad y orfandad pueda exceder del 100 por 100 del citado salario regulador o pensión. Este incremento se percibirá sin limitación de edad si el huérfano estuviera incapacitado para todo trabajo.

Si no quedara cónyuge sobreviviente o no tuviera derecho a pensión, en virtud de las disposiciones sobre Seguridad Social, el complemento de pensión por viudedad acrecerá la de orfandad, distribuyéndose entre todos los huérfanos con derecho a ella por partes iguales.

6.6. Pensión en favor de ascendientes.—Los padres legítimos o naturales de los beneficiarios activos o pasivos fallecidos, en quienes concurren los requisitos que exigen las normas de Seguridad Social, tendrán derecho a percibir un complemento de pensión equivalente a la diferencia entre la asignada por la Seguridad Social y el 70 por 100 del salario regulador del causante si fuera beneficiario activo, o el 100 por 100 de la pensión asignada a éste si fuera beneficiario pasivo, siempre y cuando en uno y otro caso, no existieran cónyuge superviviente o hijos del

causante con derechos a percibo de las prestaciones de viudedad o de orfandad.

6.7. *Subsidio único por defunción o invalidez permanente total.*

6.7.1 Ocurrido el óbito de un beneficiario activo o declarado afectado de incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo, se entregará al declarado inválido, o a los familiares, con derecho a causar el presente subsidio, una cantidad en la cuantía que a continuación se determina:

a) Cuando el tiempo que el causante presta servicios efectivos en la Empresa sea inferior a cinco años, el subsidio alcanzará la tercera parte del salario regulador anual.

b) Cuando el tiempo sea superior a cinco años e inferior a diez, el subsidio será equivalente a dos terceras partes del salario regulador anual.

c) Cuando el tiempo excediera de diez años, el subsidio alcanzará una anualidad completa del salario regulador.

6.7.2. En caso de que el subsidio a que se refiere el punto 6.7.1 deba ser percibido por los familiares causante, el orden en la sucesión para su percibo será el siguiente:

a) El cónyuge no separado legalmente ni de hecho, con exclusión de cualquier otro familiar.

b) A falta de cónyuge no reuniendo éste los requisitos exigidos en el párrafo anterior, serán llamados a percibir el subsidio los hijos legítimos, legitimados, naturales reconocidos o los adoptivos, siempre que en este último caso lo fueran con anterioridad no inferior a dos años, y los nietos cuyos padres hubieran premuerto al causante. El subsidio se distribuirá por partes iguales entre los hijos y si concurren con nietos, éste percibirán la parte que hubieran correspondido a su ascendiente.

c) A falta de cónyuge o hijos, el subsidio se percibirá por los padres del causante y, en defecto de éstos, por todos o algunos de los hermanos o hermanas solteros, menores o impedidos para el trabajo, en el orden y porcentajes establecidos por la legislación vigente.

d) Cuando no existan familiares con derechos a la percepción del subsidio, se costearán los gastos de entierro y funeral del causante o se abonarán a la persona que acredite haberlos satisfecho, por la diferencia entre dichos gastos y lo que satisfaga la Seguridad Social por tal concepto.

6.8. *Ayuda económica en caso de nupcialidad o natalidad.*— Los beneficiarios activos que contrajeran matrimonio, percibirán una ayuda económica de 8.373 pesetas. En caso de natalidad percibirán una ayuda de 2.778 pesetas, por hijo. Cuando ambos cónyuges sean beneficiarios activos percibirán tales ayudas cada uno de ellos.

6.9. Cuando los servicios de Empresa consideren necesario que algún productor acuda a consultas médicas especiales para complementar las de la Seguridad Social, la Dirección aprobará la concesión de ayudas especiales para el pago total o parcial de estas consultas.

7. NORMATIVA COMPLEMENTARIA

7.1. Las prestaciones se devengarán desde el día que ocurra el hecho causante y previa solicitud de las personas a quienes correspondieran, siempre que la petición se formule dentro del plazo de tres meses siguientes a ocurrido el hecho. Presentada la solicitud con posterioridad a dicho plazo las prestaciones se devengarán desde la fecha de presentación de solicitud en ENAGAS, S. A.

Transcurridos tres años desde la fecha en que ocurrió el hecho causante, sin haber solicitado la prestación correspondiente, prescribirá el derecho a su percibo.

7.2. Dejará de percibirse la prestación periódica el último día del mes en que ocurra el hecho causante de la extinción de la misma.

7.3. Cuando los titulares de prestaciones tengan pendiente percibir determinadas cantidades ya devengadas en el momento de su fallecimiento, se abonarán éstas a sus herederos.

7.4. Estos beneficios son compatibles con los derivados de la Seguridad Social, dentro de los límites presentes, y con los que puedan concederse por el Estado, corporaciones, compañías de seguros, etc.

7.5. Las prestaciones tienen carácter personal e intransferible y, en consecuencia, no podrá ser objeto de cesión total o parcial ni servir de garantía de ninguna obligación.

No obstante lo anterior, cuando un trabajador de ENAGAS, SOCIEDAD ANONIMA, cause baja en la Empresa, pasando a la situación de beneficiario pasivo o produciendo derechos pasivos a favor de sus familiares, y tuviera anticipos concedidos por la Empresa pendientes de devolución, se descontarán de las prestaciones periódicas las mismas cantidades que el beneficiario activo viniera reintegrando a la Empresa, hasta la total cancelación, para entregar las mismas a ENAGAS, S. A.

7.6. Las prestaciones cuya concesión se haya realizado en virtud de declaraciones falsas o inexatas, serán anuladas, debiendo el percceptor devolver las cantidades indebidamente cobradas, sin perjuicio de las sanciones a que hubiera lugar.

9969

RESOLUCION de 8 de abril de 1981, del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, por la que se hace público el acuerdo concertado entre la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y la Unión Sindical Obrera, para la revisión salarial de 1981, dentro del Acuerdo Marco Interconfederal.

Recibida en este Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación el Acta del Acuerdo concertado entre la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Unión Sindical Obrera (USO), para la revisión salarial de 1981, dentro del Acuerdo Marco Interconfederal, el 25 de febrero de 1981, y admitido su depósito de conformidad con el Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, en relación con el artículo primero, apartado c), del Real Decreto-ley 5/1979, de 26 de enero, procede su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 8 de abril de 1981.—El Director general del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, Pedro Francisco Armas Andrés.

ACTA DEL ACUERDO CONCERTADO ENTRE CEOE Y USO PARA LA REVISIÓN SALARIAL DE 1981, DENTRO DEL AMI

En Madrid a 25 de febrero de 1981, en los locales de la Unión Sindical Obrera (USO), y siendo las trece horas, se reúnen las Delegaciones de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Unión Sindical Obrera (USO), en función y como consecuencia de lo estipulado en el Acta de Adhesión de la Unión Sindical Obrera al Acuerdo Marco Interconfederal para la negociación colectiva (AMI), por el que ambas Organizaciones se reconocen su propia capacidad negociadora.

Ambas Delegaciones consideran que persisten en 1981 las circunstancias y condiciones que aconsejaron la firma del AMI.

Por otra parte, entienden que los criterios salariales contenidos en los capítulos IV y V del citado AMI sólo eran de aplicación en 1980, por lo que es necesaria su revisión para el año en curso.

Por su parte, la Delegación de la USO manifiesta que, en atención a su propia capacidad negociadora, a la que antes se ha hecho mención, explicitada en el párrafo tercero del Acta de Adhesión de 17 de enero de 1980, asume como propios los acuerdos primero y segundo contenidos en el acta de Revisión del AMI de 3 de febrero de 1981, y ello a efectos de dar aplicación a los citados Acuerdos en las distintas unidades de contratación colectiva.

En atención a ello, la Delegación de la CEOE expresa su asentimiento respecto de las manifestaciones supraindicadas, a los efectos pertinentes y en razón a lo pactado en el Acta de Adhesión de la Unión Sindical Obrera de Acuerdo Marco Interconfederal.

En su virtud, y como culminación de las reuniones mantenidas por ambas Organizaciones los días 30 de enero y 4 y 17 de febrero del presente año, dichas Delegaciones, facultadas al efecto por sus respectivas Entidades,

Acuerdan

Primero.—Suscribir el presente documento como prueba de conformidad con cuanto antecede.

Segundo.—Elevar copia auténtica de este documento al Comité-Paritario Interconfederal, establecido en el capítulo X del Acuerdo Marco Interconfederal, proceder a su depósito en el IMAC y consiguientes publicaciones; todo ello para su plena virtualidad jurídica.

M^o DE INDUSTRIA Y ENERGIA

9970

ORDEN de 7 de abril de 1981 sobre concesión administrativa a «ENAGAS» para la prestación del servicio público de suministro de gas natural para usos industriales en la provincia de Guipúzcoa.

Ilmo. Sr.: La «Empresa Nacional del Gas, S. A.» (ENAGAS), a través de la Dirección General de la Energía, ha solicitado concesión administrativa para el suministro de gas natural a los usuarios industriales de los términos municipales de Abalciqueta, Aduna Aizarnazabal, Albiztur, Alegria de Oría, Alzuza, Alzaga, Alzo, Amézqueta, Andoain, Anoeta, Anzuola, Arana, Archauletta, Asteasu, Ataun, Aya, Azcoitia, Azpeitia, Balarraín, Beasain, Beizama, Belaunza, Berástegui, Berrobi, Cegama, Cerain, Costena, Cizúrquil, Deva, Eibar, Elduayen, Elgóibar, Elgueta, Escoriaza, Ezquioga-Ichaso, Fuenterrabía, Gaínza, Gaviña, Gaztelu, Guetaria, Hernani, Hernialde, Ibarra, Izcaztzeguieta, Idiazabal, Irún, Irura, Isasondo, Larraul, Lazcano, Leaburu-Gaztelu, Legazpia, Legorreta, Lezo, Lizarza, Mondragón, Motrico, Mutika, Olaberria, Oñate, Oréja, Orendain, Orío, Ormáiztegui, Oyarzun, Pasajes, Placencia, Régil, Renteria, Salinas de Leniz, San Sebastián, Segura, Tolosa, Urnieta, Usurbil, Vergara, Videgollan, Villabona, Villafranca de Oría, Villarreal de Urrechú, Zaldivia, Zarauz, Zumárraga y Zumaya, en la provincia de Guipúzcoa, a cuyo efecto ha presentado el correspondiente proyecto.