Provincia: Baleares. Municipio: Palma de Mallorca. Localidad: Palma de Mallorca. Denominación: «Luis Vives». Domicilio: Calle San Juan de La Salle, número 5. Titular: «Centro Escolar Luis Vives, S. A.». Clasificación definitiva como Centro homologado de Bachillerato con 10 unidades y capacidad para 400 puestos escolares, autorizándose, en consecuencia, la ampliación del Centro y modificándose en tal sentido las Ordenes ministeriales de 25 de octubre de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 17 de enero de 1979) y 12 de septiembre de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de enero de 1979).

La clasificación señalada anula cualquier otra clasificación anterior y los datos especificados en la misma, se inscribirán en el Registro Especial de Centros docentes.

El Centro habrá de solicitar la oportuna reclasificación cuando haya variación de los datos con que se clasifica en la presente Orden ministerial, especialmente en cuanto a su capacidad, que no podrá sobrepasar sin nueva Orden que lo autorice.

El Centro que haya sido autorizado para impartir enseñanzas del Curso de Orientación Universitaria no podrá utilizar para ello instalaciones ni unidades que no estén anteriormente incluidas en la Orden de clasificación como Centro de Bachillerato.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 30 de mayo de 1983.—P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), el Subsecretario, José Torreblanca Prieto.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

19971 *CORRECCION de erratas de la Orden de 25 de marzo de 1983 por la que se modifica el Plan de Estudios de la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Agrónomos de la Universidad de Córdoba.*

Padecido error en la inserción de la mencionada Orden, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 126, de fecha 27 de mayo de 1983, páginas 14829 a 14831, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En «Especialidad de Economía y Sociología Agrarias (Segundo Curso), donde dice: «Aplicación de Matemáticas», debe decir: «Ampliación de Matemáticas».

19972 *CORRECCION de erratas de la Orden de 22 de junio de 1983 por la que se aprueba el pliego de cláusulas administrativas particulares para los contratos de asistencia técnica, competencia de la Junta de Compras del Departamento, y se delega la aprobación y firma de los mismos.*

Padecido error en la inserción de la citada Orden, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 154, de fecha 29 de junio de 1983, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En la página 18143, columna primera, apartado 12.1.B), donde dice: «B) otro sobre que contendrá los dos documentos que luego ...», debe decir: «B) otro sobre que contendrá los documentos que luego ...».

19973 *CORRECCION de errores de la Orden de 14 de junio de 1983 por la que se interpreta la de 23 de septiembre de 1982 convocando cursillos para la obtención del Diploma de Optico en Anteojería.*

Advertido error en el texto remitido para publicación de la mencionada Orden, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 147, de 21 de junio de 1983, página 17370, se procede a la oportuna rectificación:

En la línea segunda de punto tercero, donde dice: «... de 29 de noviembre de 1979 ...», debe decir: «... de 29 de noviembre de 1969 ...».

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

19974 *RESOLUCION de 1 de junio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la «Empresa Nacional del Gas» y su personal.*

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la «Empresa Nacional del Gas, S. A.» (ENAGAS), suscrito por la representación de dicha Empresa y por la de sus trabajadores el día 28 de abril de 1983, recibido en esta Dirección General el día 13 de mayo siguiente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo segundo del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 1 de junio de 1983.—El Director general de Trabajo, Francisco José García Zapata.

CONVENIO PARA LA EMPRESA NACIONAL DEL GAS

Artículo 1.- AMBITO DE APLICACION FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo en la EMPRESA NACIONAL DEL GAS, S.A. (ENAGAS).

Artículo 2.- AMBITO DE APLICACION 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:

- El personal de 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, durante el tiempo que dure su designación se le computará ésta a efectos de antigüedad y, al terminar aquella, bien por decisión de la Dirección de la Empresa, o por dimisión voluntaria, aceptada por ésta, pasará a ocupar el nivel más alto de su grupo profesional.

Artículo 3.- AMBITO DE APLICACION TERRITORIAL

El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los Centros de Trabajo de la Empresa Nacional del Gas, S.A. (ENAGAS).

Artículo 4.- AMBITO DE APLICACION TEMPORAL

La aplicación de las normas del presente Convenio Colectivo comenzará a regir el día de su firma, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 1.984, salvo en los aspectos económicos y de jornada que tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de 1.983. No obstante lo anterior, las mejoras en retribuciones y jornada establecidas en este Convenio, se aplicarán a partir del 1º de Enero de 1.983, salvo las excepciones que en cada caso se mencionen.

Artículo 5.- DENUNCIA DEL CONVENIO

El Convenio se prorrogará por la tácita 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 14 de enero de 1.985.

No obstante las negociaciones para la fijación del horario del año 1.984 se iniciarán en el mes de diciembre de 1.983, una vez que se publique el calendario oficial y las negociaciones para la revisión económica se iniciarán el 23 de enero de 1.984.

Artículo 6.- ORGANIZACION 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.

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.

Artículo 7.- CLASIFICACION 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 aquéllas que en cada momento exijan las necesidades de la Empresa.

	MANDOS SUPERIORES	T. T. S.	T.T.G.M.	ADMNTVOS.	PO de CPC, Gasoducto y Mt.ª S.C.	T.E.	P.O.	SERVICIOS AUXILIARES	SUBALTERN.	T.E.O.P. F y R-B
1	Mando Superior 1a	T.T.S. Principal								
2	Mando Superior 2a	T.T.S. 1a.								
3	Mando Superior 3a	T.T.S. 2a.	T.T.G.M. Principal							
4		T.T.S. 3a.	T.T.G.M. 1a.	Jefe Administrativo 1a.						Jefe Turno 1a.
5		T.T.S. 4a.	T.T.G.M. 2a.	Jefe Administrativo 2a.	Maestro Principal	Delineante Proyectista Principal	Maestro Principal			J.Turno 2a Aydte.Jefe Turno
6		T.T.S. 5a.	T.T.G.M. 3a.	J.Negociado Of.Especializado 1a.	Maestro 1a.	Delineante Proyectista 1a.	Maestro 1a			Operador Mayor
7		T.T.S. s/exp.	T.T.G.M. 4a.	Oficial Especializado 2a.	Maestro 2a.	Delineante Proyectista 2a.	Maestro 2a			Oper. 1a. Anal.Pral.
8			T.T.G.M. s/exp.	Of.1a.Advo Aux.P.Ofi. Aux Esp Telex	Ofic.Pral. Oper.Pral.	Delineante Proyectista 1a.	Maestro 3a			Analista 1a.
9				Of.2a.Advo. Aux.Of.1a.	Ofic.1a. Oper.1a.	Delineante Principal	Oficial Principal		Conserje Principal	Oper. 2a. Analista 2a
10				Aux.Advo 1a Aux Of.2a.	Ofic.2a. Oper.2a.	Delineante 1a.	Oficial 1a.	Ofic.Princ Serv. Aux.	Vig.Jurado Conserje 1a	Analista 3a.
11				Aux.Advo 2a Aux.Of.3a.	Ofic.3a. Oper.3a.	Delineante 2a.	Oficial 2a.	Ofic.Serv. Auxil. 1a.	Conserje 2a.	Operador 3a.
12				Aux Advo s/e Aux Of. s/e		Delineante 3a.	Oficial 3a.	Ofic.Serv. Auxil. 2a.	Vigilante Ord./Port.	
13								Ofic.Serv. Auxil. 3a.	Vigil.s/e. Ord/Por.s/e	
14								Limpiadora Camarera		
15								Peones Limpiadora		

T.T.S. - Técnico Titulado Superior
T.T.G.M. - Técnico Titulado Grado Medio
T.E.P.F. y R.-B - Técnicos Especializados Operadores de Planta Fraccionamiento y Regasificación de Barcelona
PO de CPC, Gasoducto y Mt.ª SC - Profesionales de Oficio de CPC, Gasoducto y Mantenimiento Sede Central.
T.E. y P.O.- Técnicos Especializados y Profesionales de Oficio

Independientemente de lo anterior, se mantiene el principio de asimilación en virtud de la 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.

Artículo 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 1a.
Mando Superior de 2a.
Mando Superior de 3a.

Artículo 9.- GRUPO DE TECNICOS 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.

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 y Quinta: 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.

Artículo 10.- GRUPO DE TECNICOS 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, Ingenieros 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.

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 profesinales 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 pueden depender, siempre que no se trate de una Sección de la Empresa.

Técnicos Titulados de Grado Medio de Cuarta: 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 ejercerfunciones 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.

Artículo 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 los técnicos que la organización del trabajo precise.

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

- Jefe Administrativo de 1a.
- Jefe Administrativo de 2a.

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 asigne.

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 2ª 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 1a.
- Oficial Especializado de 2a.

Oficiales Administrativos: Son los que con formación y conocimientos a nivel de Formación Profesional 1er. 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 1a. Administrativo
- Oficial 2a. 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. Asimismo, 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 1a.
- Auxiliar Administrativo de 2a.
- 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.

Igualmente los administrativos destinados a un almacen de la Empresa realizarán tanto las funciones propias administrativas como las de almacenero.

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/u operadores de teléfonos, télex y similares.

Existirán los grados siguientes:

Auxiliar Especializado de Télex: Son aquellos Auxiliares que además de poseer, en alto grado, los conocimientos propios de su actividad poseen suficientes conocimientos de idiomas a criterio de la Dirección.

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

- Auxiliar de Oficina de 1a.
- Auxiliar de Oficina de 2a.
- Auxiliar de Oficina de 3a.
- Auxiliar de Oficina sin experiencia.

Artículo 12.- GRUPO DE TECNICOS ESPECIALIZADOS

Delineantes Proyectistas: Son los que dependiendo de su Superior correspondiente, poseen cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia que les permitan, sin perjuicio de realizar trabajos normales de delineación, realizar cálculos complementarios, diseñar y croquizar, en su detalle, instalaciones de tuberías, equipos, etc., 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 Principal
Delineante Proyectista de 1a.
Delineante Proyectista de 2a.
Delineante Proyectista de 3a.

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 1a.
Delineante de 2a.
Delineante de 3a.

Artículo 13.- GRUPO DE PROFESIONALES DE OFICIO

Pertenecen a este grupo aquellos que, estando en posesión de un título profesional de Maestría Industrial y/o Oficialía Industrial o equivalente, en alguna 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 físico-químicos, calidad y seguridad, conductores y otros similares.

Este grupo comprende las categorías siguientes:

Maestro Principal: Son los que, dependiendo de su Superior correspondiente, y en función de sus méritos o conocimientos son designados para desempeñar esta categoría a criterio de la Dirección.

Maestro 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 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 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 1a.
Oficial de 2a.
Oficial de 3a.

Artículo 14.- GRUPO DE SERVICIOS AUXILIARES

Pertenecen 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 de 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

Limpiador-Camarero: Son los 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 capacitados para la confección y reparto de bocadillos y bebidas al personal.

Limpiadores: Son los 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 es

Artículo 15.- GRUPO DE SUBALTERNOS

Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores que con las cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y ex

periencia 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 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 centralitas telefónicas que no les ocupe 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

Artículo 16.- GRUPO DE TECNICOS ESPECIALIZADOS, OPERADORES DE LA PLANTA DE FRACCIONAMIENTO Y REGASIFICACION DE BARCELONA.

Pertenecen a este grupo aquéllos 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, reunen en alto grado, a criterio de la Dirección de la Empresa, las características definidas en el párrafo anterior.

Teniendo en cuenta la necesidad de optimizar y racionalizar al máximo el trabajo de la Planta, se mantiene el principio de rotación entre las diversas áreas de la misma, y, para conseguir los objetivos anteriormente citados, se acuerda que estas rotaciones se realizarán cada 2 años, rotando cada vez cinco operadores de proceso, aquéllos que la Dirección considere más efectivos para mantener el equilibrio del trabajo en los turnos, procurando, al mismo -- tiempo, que dicha rotación se produzca entre los de más antiguedad en el turno. El tiempo mínimo de permanencia en las áreas será de 5 años, salvo casos excepcionales.

Este grupo comprende las categorías siguientes:

Jefes de Turno de Primera y Segunda: Son los que, dependiendo de su Superior correspondiente, poseen, a criterio de la Dirección de la Empresa, 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 mismo los trabajos propios de su categoría, podrán ejercer permanentemente funciones de mando y responsabilidad sobre los profesionales y técnicos especializados a sus órdenes.

Ayudante Jefe de Turno: Es aquel Operador Mayor que, habiendo demostrado un conocimiento total y absoluto de la Planta, así como unas grandes cualidades humanas de responsabilidad y dotes de mando, es designado por la Empresa para que, sin dejar de realizar las funciones de Operador Mayor, actúe como Ayudante del Jefe de Turno en las funciones que éste le indique o delegue, estando capacitado para tomar decisiones cuando las circunstancias lo exijan.

Existirá un Ayudante de Jefe de Turno por cada Turno, más un correturnos especialmente designado, así como uno para el Taller Mecánico, Taller Eléctrico e Instrumentación y Seguridad de Planta.

Operador Mayor: Son los que, dependiendo de su Superior correspondiente y procediendo de Operador 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 permiten dominar totalmente una de las áreas de trabajo de la Planta: Proceso, Mantenimiento Mecánico, Mantenimiento Eléctrico e Instrumentación o Segu

ridad, 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, tienen 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, conocimientos 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 antiguedad en la categoría:

- Analista de Primera
- Analista de Segunda
- Analista de Tercera

Artículo 17.- GRUPO DE PROFESIONALES DE OFICIO DE C.P.C. Y ASODUCTO Y MANTENIMIENTO SEDE CENTRAL

Pertenecen a este grupo aquellos que, estando en posesión de un título profesional de Maestría Industrial y/o Oficialía Industrial o equivalente, en alguna 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 físico-químicos, calidad y seguridad, conductores y otros similares.

Este grupo comprende las categorías siguientes:

Maestro Principal: Son los que, dependiendo de su Superior correspondiente, y en función de sus méritos o conocimientos son designados para desempeñar esta categoría a criterio de la Dirección.

Los Maestros Principales sustituyen a los Jefes de Centro en sus ausencias.

Maestro 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 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.

Oficiales y Operadores: 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 u Operadores de inferior grado.

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

Oficial Principal
Oficial de 1a.
Oficial de 2a.
Oficial de 3a.

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

Operador Principal
Operador de 1a.
Operador de 2a.
Operador de 3a.

Artículo 18.- TABLA SALARIAL

Nivel	Categoría	Mensual
1	Mando Superior de 1a. T.T.S. Principal	197.278
2	Mando Superior de 2a. T.T.S. 1a.	177.154
3	Mando Superior 3a. T.T.S. 2a. T.T.G.M. Principal	154.562
4	T.T.S. 3a. T.T.G.M. 1a. Jefe Administrativo 1a. Jefe Turno 1a.	123.400
5	T.T.S. 4a. T.T.G.M. 2a. Jefe Administrativo 2a. Jefe Turno 2a. Maestro Principal Delineante Proyectista Principal Ayudante Jefe de Turno	109.191
6	T.T.S. 5a. T.T.G.M. 3a. Jefe de Negociado Oficial Especializado 1a. Maestro 1a. Delineante Proyectista 1a. Operador Mayor	96.879
7	T.T.S. s/experiencia T.T.G.M. 4a. Oficial Especializado 2a. Maestro 2a.	91.195

Nivel	Categoría	Mensual
	Delineante Proyectista 2a. Operador 1a. Analista Principal	
8	T.T.G.M. s/experiencia Oficial 1a. Administrativo Auxiliar Especializado Télex Auxiliar Principal Oficina Oficial Pral. Gdto. y Mantª Operador Pral. CPC. Maestro 3a. Analista 1a. Delineante Proyectista 1a.	86.453
9	Oficial 2a. Administrativo Auxiliar Oficina 1a. Oficial Principal Oficial 1a. Gdto. y Mantª Operador 1a. CPC Conserje Principal Operador 2a. Analista 2a. Delineante Principal	78.899
10	Auxiliar Administrativo 1a. Auxiliar Oficina 2a. Oficial 1a. Profes. de Oficio Oficial 2a. Gdto. y Mantª Operador 2a. CPC Vigilante Jurado Conserje 1a. Analista 3a. Oficial Pral. Servicios Auxiliares Delineante 1a.	72.243
11	Auxiliar Administrativo 2a. Auxiliar Oficina 3a. Oficial 3a. Gdto. y Mantª Operador 3a. CPC Oficial 2a. Profes. de Oficio Conserje 2a. Operador 3a. Oficial Serv. Auxiliares 1a. Delineante 2a.	70.600
12	Auxiliar Administrativo s/expcia. Auxiliar Oficina sin experiencia Oficial 3a. Profes. de Oficio Oficial Servicios Auxiliares 2a. Vigilante Ordenanza-Portero Delineante 3a.	69.411
13	Vigilante sin experiencia Ordenanza Portero sin experiencia Oficial Servicios Auxiliares 3a.	65.005
14	Limpiadores-Camareros	62.830
15	Peones Limpiadores	61.553

Artículo 19.- PAGO DE SUELDOS Y SALARIOS

El pago de sueldos y salarios se efectuará el penúltimo día hábil de cada mes, mediante transferencia.

En la Sede Central de Madrid, en casos muy especiales y debidamente justificados, se podrá cobrar en metálico.

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

Artículo 20.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

El personal adscrito a este Convenio percibirá, además de las doce mensualidades normales, cuatro pagas extraordinarias que se abonarán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

El importe de cada una de las pagas extraordinarias será el mismo que el de una mensualidad corriente, entendiendo por tal la compuesta por los siguientes conceptos: Sueldo, Gratificación Puesto de Trabajo, Plus de Mando, Antigüedad Plus de mayor dedicación y se abonará en la primera quincena del mes que corresponda.

Artículo 21.- AYUDA POR ECONOMATO.

La actual ayuda por Economato se establece durante la vigencia de este Convenio en la cuantía de 7.622 pesetas brutas por persona y mes en las doce pagas normales.

Artículo 22.- PLUSES

A) Plus de Turno rotativo y Servicio Continuado.

Los pluses de turno rotativo y 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 ... ... 841,-- pesetas
b) Servicio continuado .. .. 449,-- 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 correturnos 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 de 25 kilometros y acudir con la mayor rapidez posible, en caso de llamada.

Por este servicio se abonará un Plus de 16.740 pesetas brutas semanales, más 8.371 pesetas brutas por cada festivo que pueda existir en una semana que no caiga en sábado o domingo.

Estas cantidades no son consideradas como salario y se cobrarán por cada servicio efectivamente realizado.

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 encon

trarse en un radio de 30 kilómetros del edificio del Centro de Mantenimiento, y/o con un tiempo máximo de 30 minutos para presentarse en caso de llamada en dicho Centro, salvo imponderables de fuerza mayor.

Por este servicio se abonarán las siguientes cantidades brutas:

	Semanal	Por festivo que no sea sábado o domingo
Mandos Superiores, Técnicos Titulados Superiores, Técnicos Titulados de Grado Medio y Maestros	16.740,-	8.371,-
Oficiales	10.710,-	5.355,-

Estas cantidades no son consideradas como salario y se cobrarán por cada servicio efectivamente realizado.

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 sean necesario. De momento se establece en Madrid, Sede Central. Este retén estará compuesto por el número de personal 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 por un M.S., un T.T.S. o un T.T.G.M. de la Sección de Aprovisionamientos se abonará la cantidad de 16.740 pesetas por retén semanal y 8.371 pesetas por retén en festivo que no sea sábado o domingo.

Estas cantidades no son consideradas como salario y se cobran por servicio efectivo realizado.

E) Plus de Transporte a Centros de la Red Nacional de Gasoductos.

La Empresa destinará para este Plus de Transporte una cantidad equivalente al resultado de multiplicar 1.343,- pesetas. por el número de integrantes de la plantilla total de todos los Centros de la Red Nacional de Gasoductos.

Esta cantidad global se distribuirá proporcionalmente a la distancia media entre cada Centro y la población más próxima.

Por consiguiente, el Plus de Transporte será distinto para cada Centro, pero único para todos los miembros de su plantilla respectiva.

Durante la duración del presente Convenio, y a partir de la fecha de su firma, los Pluses de Transporte serán los siguientes:

Villafranca:	712,-	Pesetas
Tivisa:	1.204,-	"
Valencia:	1.990,-	"
Castellón:	1.597,-	"
Zaragoza:	1.597,-	"
Vitoria:	1.401,-	"
Logroño:	516,-	"
Caspe:	516,-	"

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 Obra, Jefes de Proyecto, Jefe de Almacén de Planta de Barcelona, Jefes de Taller de Planta de Barcelona, Jefes de Area y de Centros de Mantenimiento de Operación y Control de la Red Nacional de Gasoductos y Jefes Administrativos del Area Administrativa, percibirán en concepto de Plus de Mando la cantidad de 3.278,- pesetas brutas por paga.

Este plus se percibirá únicamente mientras se realicen las funciones inherentes a las citadas categorías y/o puestos de trabajo teniendo en consecuencia el carácter de Plus de Puesto de Trabajo, y se abonará en las 12 pagas normales y 4 extraordinarias.

G) Plus de Mayor Dedicación

Se establece un plus de mayor dedicación para todo el personal que actualmente tiene un cómputo anual de horas de trabajo de 1.826 al año.

Este plus se pagará en 16 pagas con la siguiente cuantificación en función de los niveles salariales de la Empresa:

NIVEL	PESETAS BRUTAS
1	6.000,-
2	5.400,-
3	4.700,-
4	3.700,-
5	3.300,-
6	2.900,-
7	2.700,-
8	2.500,-
9	2.400,-
10	2.200,-
11	2.100,-
12	2.000,-
13	2.000,-
14	1.900,-
15	1.850,-

Este plus se cuantifica en este Convenio en función de la diferencia existente entre las 1.826 horas de trabajo al año y las 1.722 horas de trabajo al año, por lo que se mantendrá en tanto en cuanto se mantenga dicha diferencia de jornadas anuales. En el momento en que la diferencia entre las jornadas anuales varie por disminución de la mayor jornada, el plus irá disminuyendo en la misma proporción en que disminuya la jornada de 1.826 h. de tal forma que cuando se llegue a la equiparación total de las jornadas de trabajo el plus mencionado en este apartado desaparecerá El citado plus se devengará con efectos económicos desde el 01-07-83.

Artículo 23.- ANTIGUEDAD

Coexistirán trienios y quinquenios en el sistema de retribución por este concepto, y cuyo valor será de 2.581,-pesetas y 5.164,- pesetas, respectivamente, que se cobrarán en 16 pagas. El procedimiento de aplicación será el siguiente:

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

A los trece años de antiguedad, se acreditarán dos quinquenios y un trienio.
Y así sucesivamente,

Para el cómputo de la antiguedad 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.

Artículo 24.- GRATIFICACION POR PUESTO DE TRABAJO.

1. En relación con lo dispuesto en el apartado B del artículo 25 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
Mandos Superiores.....	12.379,-	-	-
Técnicos Titulados Superiores...	12.379,-	9.285,-	6.811,-
Técnicos Titulados de Grado Medio	12.379,-	9.285,-	6.811,-
Jefes de Turno de 1ª	12.379,-	-	-
Jefes de Turno de 2ª	-	9.285,-	-
Jefes Administrativos 1ª	12.379,-	-	-
Jefes Administrativos 2ª	-	9.285,-	-
Delineantes Proyectistas	-	9.285,-	6.811,

En el caso de los Delineantes Proyectistas esta gratificación se comenzará a devengar con efectos desde el 1-01-84.

2. Se establecen las siguientes gratificaciones por quebranto de moneda a los Cajeros, que se entenderán brutas y por cada paga:

	PESETAS
Cajero Sede Central Madrid y Planta de Barcelona	10.287,-
Cajeros Centros de Mantenimiento o de cualquier otro Centro de la Empresa	5.144,-

3. Se establece una gratificación a los chóferes, que se entenderá bruta y por cada paga, de 13.000,- pesetas (en 16 pagas). Dicha gratificación de los chóferes comprenderá además de la necesaria disponibilidad del conductor fuera de su jornada normal de trabajo, el tiempo que los chóferes empleen en los viajes oficiales fuera del municipio de su Centro de Trabajo por el cual no podrán percibir más de dos horas extraordinarias por día.

En caso de ser requeridos en días no laborables, las horas trabajadas les serán abonadas como extraordinarias.

Artículo 25.- 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 obligados al desempeño responsable del cargo, cuyo trabajo extraordinario solo puede medirse por el propio empleado, según su criterio de autoexigencia.

- Mandos Superiores.
- Técnicos Titulados de Grado Superior.
- Técnicos Titulados de Grado Medio.
- Jefes de Turno.
- Jefe Administrativo de 1a. y 2a.
- Jefes de Retén de Gasoducto.
- Delineantes Proyectistas

En el caso de los Delineantes Proyectistas esta excepción en horas extras, como consecuencia de lo establecido en el artículo 24, punto 1, tendrá efectos desde el 01-01-84.

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 26 cuando las llamadas especiales se produzcan entre las 22 horas y las 6 horas.

Cuando los correturnos realicen sustituciones esporádicas se efectuará a final de mes un balance entre las horas realmente trabajadas y las que teóricamente les correspondería. La diferencia de más horas trabajadas se compensarán de la siguiente manera: Si se computa una o más jornadas completas, los correturnos realizarán los días de descanso que correspondan. Si las horas trabajadas de más no llegan a computar una jornada, bien se cobrarán como extras, bien se acumularán para el disfrute de jornada completa.

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:

$$\frac{S + A + PE + GP + PMD}{N}$$

Siendo:

S = Salario bruto anual (12 pagas)
A = Antiguedad anual (16 pagas)
PE = Importe pagas extraordinarias (4 pagas)
GP = Importe gratificación puesto de trabajo (16 pagas)
PMD = Plus Mayor dedicación, en los casos en que se cobre.
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 período por el que se liquidan las horas extras efectuadas, conforme a lo indicado en el artículo 19 incluyéndose en este cómputo los domingos realmente descansados.

F) 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 festivas sin excepción alguna.

G) A efectos de lo dispuesto en el Real Decreto 92/83 de 19 de Enero y en la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 1 de Marzo de 1.983, se pacta expresamente en este Convenio que las siguientes horas extraordinarias tendrán la consideración de estructurales:

- Las necesarias para puesta en Servicio Instalaciones.
- Las necesarias para el Mantenimiento extraordinario.
- Las necesarias para cubrir ausencias imprevistas.
- Horas festivas de turno rotativo de acuerdo con lo pactado en el apartado F de este Artículo.
- Horas necesarias para la vigilancia de contratistas por las diferencias de horarios existentes en los mismos, cuando afecten a instalaciones en servicio.

Artículo 26.- 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, percibirá un mínimo de cuatro horas extraordinarias con la cuantía correspondiente al día y la hora en que se produzca esta circunstancia.

En virtud de la equiparación realizada en el apartado C del artículo 22 de este Convenio entre Mandos Superiores, TTS, T.T.G.M. y Maestros, en las cantidades a cobrar por el Plus de Retén, los Maestros de los Centros de Mantenimiento, Operación y Control de la Red Nacional de Gasoductos, cuando sean llamados, actuando como Jefes de Retén no percibirán ninguna cantidad por horas extraordinarias.

Artículo 27.- COMPENSACION DE TECNICOS TITULADOS Y MANDOS SUPERIORES

Todo el personal de los grupos de Técnicos Titulados y Mandos Superiores que, como consecuencia de necesidades del servicio y de instrucciones de sus superiores, se vean obligados a trabajar o viajar en días no laborables, cobrarán una compensación de 4.609,- pesetas por cada día trabajado en las circunstancias citadas.

No será de aplicación lo establecido en este artículo en los viajes al extranjero con duración superior a 15 días.

Artículo 28.- PUBLICACION DEL ESCALAFON Y DE LA CLASIFICACION PROFESIONAL

Antes del 31 de enero de cada año y referidas al 31 de diciembre inmediato anterior, la Dirección de la Empresa publicará el escalafón por grupos profesionales y dentro de estos ordenados por categorías, según la fecha de efectividad. En caso de igualdad se situará en primer lugar el de mayor antiguedad en la Empresa, y si ésta fuera la misma, el de mayor edad.

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

1.- Número de órden
2.- Nombre y apellidos
3.- Destino (Centro, Depart? Servicio y Sección)
4.- Categoría a que está adscrito.
5.- Fecha de efectividad en la categoría
6.- Fecha de ingreso.
7.- Fecha de nacimiento.
8.- Fecha de antiguedad reconocida

Los trabajadores podrán formular reclamaciones en un plazo de 15 días a partir de la fecha en que se hagan públicas dichas listas, que serán resueltas por la Dirección en un plazo igual con la publicación del escalafón definitivo.

Artículo 29.- 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 está 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 formalmente al Comité de Empresa, con 15 días de antelación, sus intenciones de contratación de nuevo personal, indicando el perfil del puesto a cubrir y requisitos de formación, experiencia y cualidades requeridas para el mismo.

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.

Artículo 30.- 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 1a. y 2a., así como las de los Jefes de Negociado y Oficial Especializado de 1a., sin perjuicio de lo establecido en el artículo referente a ascensos.
   d) Las categorías de Auxiliares Administrativos, Auxiliar Especializado de Télex 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 Profesionales de Oficio, de C.P.C., Gasoducto y Mantenimiento Sede Central, sin perjuicio de lo establecido en el artículo referente a ascensos.
   h) Todas las categorías del grupo de Servicios Auxiliares, sin perjuicio de lo establecido en el artículo referente a ascensos.
   i) Todas las categorías del grupo de Subalternos, sin perjuicio de lo establecido en el artículo referente a ascensos.
   j) Los Jefes de Turno de 1a. y 2a., sin perjuicio de lo establecido en el artículo de ascensos, y Operadores de 3a. y Analistas de 3a. al 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.

Artículo 31.- 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 estas 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 ésta, una persona asignada a cualquier categoría de este grupo dejara de ser Mando Superior, pasará al grupo al que pertenecía antes de acceder al grupo de Mandos Superiores y en la categoría equivalente al nivel salarial que tenía como Mando Superior. 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.

Igual criterio que en el párrafo anterior se seguirá en los casos en que la contratación hubiera sido directamente a Mando Superior.

Artículo 32.- GRUPO DE TECNICOS TITULADOS SUPERIORES

a) Los T.T.S. sin experiencia pasarán a la categoría de T.T.S. de 5a., después de un año de servicio continuado en la Empresa, o al demostrar de forma documentada, el número de años equivalente de ejercicio de su profesión.

b) Los T.T.S. de 5a. pasarán a la categoría superior inmediata después de dos años de servicios continuados en esta categoría.

Los T.T.S. de 4a. pasarán a la categoría superior inmediata después de tres años de servicios continuados en esta categoría.

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 T.T.S. de 2a., 1a. y 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 9.

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

Artículo 33.- GRUPO DE TECNICOS TITULADOS DE GRADO MEDIO

a) Los T.T.G.M. sin experiencia pasarán a la categoría inmediata superior de su grupo, después de un año de servicio continuado en la Empresa, o al demostrar de forma documentada un año de ejercicio de su profesión.

b) Los T.T.G.M. de 4a. pasarán a la categoría de T.T.G.M. de 3a., después de tres años de servicios continuados en aquella categoría.

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

c) Los ascensos a Técnicos Titulados de Grado Medio de 2a., 1a. y Principal se harán 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 10.

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.

Artículo 34.- GRUPO DE ADMINISTRATIVOS

a) El ascenso a Jefe Administrativo de 1a., desde Jefe Administrativo de 2a., 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 2a., desde la de Jefe de Negociado y Oficial Especializado de 1a. 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 2a. Especializado u Oficial Administrativo 1a., se efectuará por libre elección de la Dirección, pero basándose en las definiciones profesionales del artículo 11.

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

d) El ascenso a Oficial Especializado de 1a., se hará por libre elección de la Dirección entre los Oficiales de 2a. Especializados que hayan superado las pruebas específicas de selección.

Igualmente a esta categoría promocionarán aquellos Oficiales Especializados de 2a., con cinco años de antigüedad en su categoría que superen el cursillo y prueba específica.

e) El ascenso a Oficial Especializado de 2a., se hará por libre elección de la Dirección entre los Oficiales de 1a. Administrativos.

A esta categoría promocionarán igualmente aquellos Oficiales de 1a. Administrativos con cuatro años de antigüedad en su categoría que superen las pruebas objetivas que determine la Empresa.

f) Los Auxiliares Administrativos de 1ª ascenderán a Oficiales de 2ª y éstos a Oficiales de 1ª, 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 Oficina 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 y Auxiliares Especializados de Télex, con un mínimo de tres años en la categoría podrán, una vez superadas las pruebas profesionales correspondientes, pasar a la categoría de Oficial 1a. Administrativo.

Artículo 35.- GRUPO DE PROFESIONALES DE OFICIO

a) Maestro Principal: Los ascensos a Maestros Principal se realizarán por libre designación de la Dirección de la Empresa entre los Maestros de 1a.

b) Los ascensos de Maestro 3a., a Maestro 2a. y de esta categoría a Maestro 1a., se realizarán por libre designación de la Dirección de la Empresa.

c) Los ascensos a Oficial Principal y de esta categoría a Maestro de 3a. se realizarán por libre designación de la Dirección de la Empresa.

Asimismo, promocionarán a Maestro 3a., los Oficiales Principales que alcancen una antigüedad de tres años en su categoría dentro de la Empresa y pasen las pruebas objetivas correspondientes.

d) Independientemente de lo anterior, los Oficiales de 1a., con más de tres años de experiencia en la categoría, ascenderán a la categoría de Oficial Principal, siempre que no exista un informe negativo, basado en motivos profesionales, del Jefe del Departamento correspondiente.

e) En la categoría de Oficial de 2a. 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 del Departamento correspondiente.

f) También se producirá la promoción de Oficial 2a. a Oficial 1a. por superación de las pruebas objetivas que determine la Empresa, entre el personal de dicha categoría con dos años de antiguedad en la misma.

g) En las categorías de Oficial 3a. 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 correspondiente; 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 antiguedad en la misma, que supere las pruebas objetivas que determine la Empresa.

Artículo 36.- GRUPOS DE TECNICOS ESPECIALIZADOS

a) Delineante Proyectista Principal: Los ascensos a Delineante Proyectista Principal, se realizarán por libre designación de la Dirección de la Empresa.

b) Los ascensos de Delineante Proyectista de 3a. a 2a. y de 2a. a 1a., se realizarán por libre designación de la Dirección de la Empresa.

c) Los ascensos a Delineante Principal y de esta categoría a Delineante Proyectista de 3a., se realizarán por libre designación de la Dirección de la Empresa.

Asimismo, promocionarán a Delineante Proyectista 3a. los Delineantes Principales que alcancen una antiguedad de tres años en su categoría dentro de la Empresa y pasen las pruebas objetivas correspondientes.

d) Independientemente de lo anterior, los Delineantes de 1a., con más de tres años de experiencia en la categoría, ascenderán a la categoría de Delineante Principal, siempre que no exista un informe negativo basado en motivos profesionales, del Jefe del Departamento correspondiente.

e) En la categoría de Delineantes de 2a., 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 del Departamento correspondiente.

También se producirá la promoción a Delineante de 2a. y Delineante 1a., por superación de las pruebas objetivas que determine la Empresa, entre el personal de dicha categoría con dos años de antiguedad en la misma.

f) En las categorías de Delineante de 3a. 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 antiguedad en la misma, que supere las pruebas objetivas que determine la Empresa.

Artículo 37.- 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 2a. 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 3a. después de dos 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.

d) El ascenso de limpiadores a limpiadoras-camareros, se efectuará de acuerdo con las definiciones profesionales correspondientes.

e) Los peones ascenderán a la categoría de Oficiales de Servicios Auxiliares de 2a., 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.

Artículo 38.- GRUPO DE SUBALTERNOS

a) Los ascensos a Conserje Principal y a Vigilante Jurado y Conserje de 1a., se producirán por libre designación de la Dirección. En todo caso se producirá el ascenso a Conserje de 1a. después de 3 años en la categoría de Conserje de 2a.

b) Los Ordenanzas-Porteros, con más de tres años de antiguedad en la categoría, ascenderán a la categoría de Conserje de 2a.

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

d) Los que fueran Vigilantes de la Planta de Barcelona en 16 de Marzo 78, que no puedan por sus condiciones promocionar a la categoría de Vigilantes-Jurados, se les asimilará a todos los efectos, a la categoría de Conserje de 2a., siempre que tengan una antiguedad mínima como Vigilante de seis años. En este caso, seguirán desempeñando las funciones propias de su actual categoría.

Artículo 39.- GRUPO DE PROFESIONALES DE OFICIO DE C.P.C., GASODUCTO Y MANTENIMIENTO SEDE CENTRAL.

a) Maestro Principal: Los ascensos a Maestro Principal se realizarán por libre designación de la Dirección de la Empresa entre los Maestros de 1ª.

b) Los ascensos de Maestro de 2ª a Maestro de 1ª, se realizarán por libre elección de la Dirección de la Empresa.

c) Los ascensos a Oficial Principal y Operador Principal y de esta categoría a Maestro de 2ª, se realizarán por libre designación de la Dirección de la Empresa.

d) Independientemente de lo anterior, los Oficiales de 1ª y Operadores de 1ª, con más de tres años de experiencia en la categoría, ascenderán a la categoría de Oficial Principal y Operador Principal, siempre que no exista un informe negativo, basado en motivos profesionales, del Jefe del Departamento correspondiente.

Igualmente podrán ascender a la categoría de Oficial Principal y Operador Principal los Oficiales de 1ª y Operadores de 1ª con dos años de antiguedad en esta categoría que pasen las pruebas objetivas.

e) En la categoría de Oficial de 2ª y de Operador de 2ª, se ascenderá a la categoría superior inmediata después de cinco 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 del Departamento correspondiente.

f) También se producirá la promoción de Oficial de 2ª y Operador de 2ª a Oficial de 1ª y Operador de 1ª por superación de las pruebas que determine la Empresa, entre el personal de dicha categoría con dos años de antiguedad en la misma.

g) En las categorías de Oficial de 3ª y Operador de 3ª 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 correspondiente, siempre que no exista un informe negativo basado en motivos profesionales del Jefe del Departamento correspondiente.

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

Artículo 40.- GRUPO DE TECNICOS ESPECIALIZADOS OPERADORES DE LA PLANTA DE FRACCIONAMIENTO Y REGASIFICACION DE BARCELONA.

a) Jefes de Turno.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 30, 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 antiguedad en la categoría, siempre que no exista un informe negativo, basado en motivos profesionales de su Superior correspondiente.

b) Ayudante Jefe de Turno: La promoción a esta categoría se realizará por libre elección de la Dirección de la Empresa entre los Operadores Mayores.

c) Operador Mayor: Promocionará a esta categoría el Operador de Primera que habiendo permanecido, como mínimo un período de perfeccionamiento de un año en el Area donde obtuvo la categoría de Oficial Primera, rote y supere las pruebas objetivas sobre el conocimiento de una segunda área, así como la evaluación favorable de sus superiores.

Se fija un período de permanencia mínima en esta segunda Area para llegar a dominarla y poder acceder a las pruebas indicadas en el párrafo anterior, 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 períodos antes indicados, produciéndose la promoción siempre que se superen las pruebas objetivas correspondientes relativas al cursillo de formación realizado.

d) Operador de Primera: Promocionará a esta categoría el Operador de Segunda, que habiendo permanecido como mínimo un período de un año y medio como tal, supere las pruebas objetivas (teóricas y prácticas) correspondientes, así como la evaluación favorable de su Superior.

e) Operador de Segunda: Promocionará a esta categoría el Operador de Tercera que haya superado el período de integración de seis meses, así como el cursillo de formación correspondiente, las pruebas objetivas (teóricas y prácticas) y evaluación de su Superior.

f) 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 antiguedad mínima en la categoría de tres años y supere las pruebas correspondientes.

g) 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.

Artículo 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 aquella en que fuera suspendido.

Artículo 42.- PERIODO DE PRUEBA

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

Mandos Superiores y Técnicos Titulados ...	6 meses
Resto del personal	3 meses
Personal obrero no cualificado	2 semanas

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

Durante este período, 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 período de prueba, interrumpirán el mismo, que quedará automáticamente prorrogado en igual número de días.

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

a) Ascensos por antiguedad
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 período de adaptación, el trabajador permanecerá en su categoría original, y, superado dicho período 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 período, a su categoría y puesto original, sin necesidad de preaviso (haciéndose cargo de los gastos de traslado que esto pudiera ocasionar).

Igualmente el trabajador tendrá derecho durante este período a reintegrarse a su categoría y puesto original en las mismas condiciones anteriores.

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

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 3 días en un hotel al empleado y su cónyuge, en caso de viaje preciso para buscar vivienda.

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

d) Abono de dos mensualidades y media 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 originaria 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 período 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 período de 3 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 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 trasladado forzoso tendrá prioridad para cubrir una vacante en su categoría, en el centro de trabajo de origen. Este traslado se considerará "de petición del interesado".

f) Los traslados que puedan afectar al personal que el 16 de marzo de 1.978 estuvieran en plantilla en la Planta de Barcelona, se realizarán siempre por mutuo acuerdo.

Artículo 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. Cuando este desplazamiento sea inferior o igual a dos meses, la Empresa abonará, además de los salarios, los gastos de viaje y dietas. Cuando dicho desplazamiento sea o vaya a ser superior a dos meses, se abonará a estas personas las cantidades establecidas en el artículo siguiente (45). En estos desplazamientos, superiores a dos meses, el trabajador podrá optar entre un viaje y dos días laborables de estancia en su domicilio al mes sin que en estos dos días se computen los empleados en el viaje, abonando en este caso la Empresa los gastos de locomoción del citado viaje o percibir, por cada fin de semana que viaje a su domicilio, la cantidad de 10.000,- pesetas en el caso de que el desplazamiento a su domicilio sea inferior a 350 Km. ó 12.000,- pesetas en el caso de distancia superior.

Cuando sean necesarios desplazamientos temporales superiores a un año, se podrá acudir al mutuo acuerdo.

Artículo 45.-

Los trabajadores contratados específicamente para funciones de dirección, control, inspección o administración de obras o instalaciones, así como los contratados expresamente para las Obras de construcción y montaje de la Red Nacional de Gasoductos, la realización en dichas obras o en el Campo de las gestiones de mutuo acuerdo y expropiaciones, percibirán mientras se encuentre en Obra o campo y por los cambios de residencia originados por su propio trabajo, las siguientes cantidades:

- Plus de alojamiento: 33.405,- pesetas
- Plus de manutención: 41.595,- pesetas
- Igualmente, dada la naturaleza de estos trabajos percibirán mientras realicen los mismos 15.000 pesetas en concepto de plus de especial dedicación.

Los cambios de ubicación de estas personas no se considerarán traslados si bien a los 10 años de prestación de servicios continuados 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.

Este mismo personal, tanto si se desplaza a Obra o Campo esporádicamente, en períodos inferiores a 2 meses como si se desplaza fuera de su zona habitual de trabajo, se regirá por el sistema establecido en el artículo 47

ARTICULO 46.- PERMUTAS

Los trabajadores con destino en localidades distintas, pertenecientes a la misma categoría, podrán solicitar 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.

Artículo 47.- 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 corresponde 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.

1er. Grupo: 5.540,- pesetas
2º " 4.678,- "
3er. " 3.939,- "

Para viajes al extranjero: En los desplazamientos al extranjero se seguirá el sistema de gastos diarios suficientemente justificados, incrementados con las siguientes dietas:

1er. Grupo: 4.928,- pesetas
2º " 4.161,- "
3er. " 3.504,- "

En los viajes al extranjero por motivos de formación y/o estudios, se seguirá el sistema de gastos diarios suficientemente justificados, incrementados con media dieta.

En los viajes de duración inferior a 15 días, la dieta tendrá un aumento del 10 por 100, salvo en los viajes al extranjero.

En los viajes con estancia de más de 30 días en la misma ciudad la dieta tendrá una disminución del 10 por 100, tanto en España como en el extranjero. Dicha disminución no será de aplicación en las medias dietas de viaje al extranjero por motivos de formación y/o estudios.

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, común a los tres grupos:

Avión: Clase turista para viajes en territorio nacional o países Europeos; 1a. clase para vuelos transoceánicos o Intercontinentales.

Ferrocarril: De día primera clase; de noche coche-cama.

Para la elección de medios de transporte se establecen los siguientes criterios preferentes:

1º) Avión
2º) Ferrocarril
3º) Coche propio

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 del kilometraje en coche propio: Cuando corresponda, se abonará a razón de 18,- pesetas/Km. más gastos de peaje y estacionamiento.

Todo ello debidamente justificado.

E) Pago de dietas.
Cuando la duración del viaje sea inferior a 12 horas independientemente del inicio de la jornada laboral, el trabajador tendrá derecho a 1/2 dieta, siempre y cuando deba realizar una comida durante dicho viaje.

Si el viaje es de duración superior a 12 horas, con salida y regreso el mismo día, tendrá derecho a 1/2 dieta o a una dieta completa si regresa después de las 20 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 20 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 regresa después de las 14 horas, y una dieta completa si regresa después de las 20 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 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 del Gasoducto correspondiente a su Centro se estará al régimen general de dietas.

Artículo 48.- JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO

48.1. JORNADA INTENSIVA Y CONTINUADA Y JORNADA PARTIDA EN SEDE CENTRAL.

48.1.1. PERSONAL DE JORNADA INTENSIVA Y CONTINUADA
(Contratados hasta mayo de 1.977)
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.

Se establece para este personal la flexibilidad de una hora en la entrada excepto los viernes y durante la aplicación de la jornada de verano. En caso de acogerse a la flexibilidad será obligatoria la interrupción de la jornada de 14h. a 15h., sin que dicha interrupción se compute como de trabajo a ningún efecto.

La permanencia mínima en los días de flexibilidad será de 9h. a 14h. y de 15h. a 16h. 30m.

48.1.2. PERSONAL DE JORNADA PARTIDA
(Contratados desde mayo de 1.977)
Horas de trabajo reales o efectivas: 1.826.
Este personal tendrá una hora de flexibilidad en la entrada salvo los viernes y durante la aplicación de la jornada de verano. Los días de aplicación de la flexibilidad existirá una interrupción de 14h. a 15h., sin que dicha interrupción se compute como de trabajo a ningún efecto. La permanencia mínima los días de flexibilidad será de 9 a 14 h. y de 15 a 17 h.

48.1.3. RECUPERACION DE LA FLEXIBILIDAD
En los casos de flexibilidad la recuperación correspondiente se realizará bajo cómputo semanal, recuperándose el tiempo que corresponda en la semana siguiente como máximo, y con un tope diario de 1 hora 30 minutos.

48.2.- JORNADA EN PLANTA DE BARCELONA
Horas de trabajo reales o efectivas: 1.722 horas.

48.3.- JORNADA EN LOS CENTROS DE MANTENIMIENTO, OPERACION Y CONTROL DE LA RED NACIONAL DE GASODUCTOS
Horas de trabajo reales o efectivas: 1.826 horas.

48.4.- HORARIO
Para realizar en 1.983 las jornadas anuales pactadas de 1722 y 1826 horas, de acuerdo con el calendario laboral, resultan los siguientes horarios:

4.a. SEDE CENTRAL DE MADRID

- La semana laboral es de lunes a viernes, ambos inclusive.
- El inicio de la jornada es a las 8 horas.

Tipo de Jornada	Hora de Entrada	Flexibilidad Jornada Invierno	Nº de horas trabajo diario		Hora de salida	
			Período Invierno	Período Verano	Período Invierno	Período Verano
			1 OCTUBRE a 18 JUNIO	19 JUNIO a 30 SEPTIEM.		
INTENSIVA Y CONTINUADA	8 h.	--	7 h. 33'	7 h. 33'	15 h. 33'	15 h. 33'
INTENSIVA Y FLEXIBLE LUNES A JUEVES	8 h.	1 h.	Lunes a Jueves 7 h. 33'	7 h. 33'	Lunes a Jueves 16h.33' a 17h.33'	15 h. 33'
INTENSIVA	8 h.	--	Viernes 7 h. 33'		15 h. 33'	
PARTIDA LUNES A JUEVES	8 h.	1 h.	Lunes a Jueves 8 h. 24'	7 h. 33'	Lunes a Jueves 17h.24' a 18h.24'	15 h. 33'
INTENSIVA	8 h.	--	Viernes 7 h. 33'		15 h. 33'	

4.b. PLANTA DE ALMACENAMIENTO, FRACCIONAMIENTO Y REGASIFICACION 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 5 días de entrenamiento.

b.2. El resto del personal realizará su jornada de 7'45 horas a 15'20 horas.

4.c. CENTROS DE MANTENIMIENTO, OPERACION 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 17'05 horas, de lunes a viernes, durante todo el año, con una hora de interrupción para la comida, que se iniciará entre las 12 h. y las 14 h. 30 m.

El inicio y final 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.

4.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.

Artículo 49.- DESCANSO DOMINICAL

Para los turnos rotativos y de servicio continuado, establecidos en la Planta de Barcelona y en el C.P.C., que puedan establecerse en nuevos Centros de Trabajo, en relación al descanso dominical, se estará a lo que se establezca en los calendarios de turnos anuales.

Artículo 50.- FIESTAS LABORALES

Se estará en todo momento a lo que establezca la legislación vigente, y, concretamente, al calendario laboral específico de la provincia en que está situado cada Centro de trabajo.

Artículo 51.- VACACIONES

El personal de la Empresa, salvo el mencionado en el apartado 4 de este artículo, cualquiera que sea su categoría disfrutará de una vacación anual retribuida de 22 días laborables, de acuerdo con las siguientes normas:

1.- El personal de la Empresa disfrutará sus vacaciones, salvo el mencionado en el apartado 4º de este artículo, con objeto de cumplir el cómputo anual de horas de trabajo que se menciona en el capítulo de jornada de trabajo, durante los meses de Julio, Agosto y Setiembre. Así mismo 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 1'83 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 en cualquier caso.

3.- El trabajador podrá fraccionar sus vacaciones únicamente en tres períodos. Un superior fraccionamiento sólo será concedido por la Dirección, a su criterio, por causas debidamente justificadas.

4.- El personal de turno rotativo de la Planta de Barcelona por necesidades del servicio y estructura de la propia Planta, y el personal del C.P.C. de Madrid, disfrutará de una vacación anual retribuida de 30 días naturales de acuerdo con las siguientes normas:

a) Las vacaciones anuales reglamentarias para el personal de turno rotativo se realizarán entre el 1º de Junio y el 30 de Setiembre y las del personal del C.P.C. de Madrid entre el 1 de Mayo y el 30 de Setiembre. En casos autorizados por la Dirección de la Empresa, podrá realizarse fuera de esas fechas y siempre que el programa de sustituciones lo permita, sin que dé origen a horas extraordinarias.

b) 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 en cualquier caso.

c) Cada trabajador podrá fraccionar únicamente sus vacaciones en dos períodos. 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 1º 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.

6.- Las vacaciones deberán disfrutarse antes del 31 de diciembre de cada año, y únicamente por necesidades urgentes del trabajo podrá prorrogarse el disfrute de las mismas hasta el 15 de enero siguiente.

Artículo 52.- PERMISOS ESPECIALES

Se establecen los siguientes:

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 15 de preaviso.

Artículo 55.- 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 aquellos vivieran a sus expensas y en su propio domicilio.

a) Esposa
b) Descendientes
c) Padres sexagenarios o incapacitados para el trabajo o madre viuda en cualquier edad, legalmente pobres
d) Hermanos menores o que, siendo mayores, están 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.

Artículo 56.- PREVISION SOCIAL COMPLEMENTARIA

Como Prestación Social Complementaria, ENAGAS asegura a su personal el percibo de las prestaciones relacionadas en el anexo 1ª 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.

Artículo 57.- 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 conjuntamente con los órganos competentes en materia de Seguridad e Higiene, si lo estiman necesario, propondrán a la Dirección de la Empresa el posible cambio de puesto de trabajo

Artículo 58.- SERVICIOS MEDICOS DE EMPRESA

A) MADRID.- El Servicio Médico estará atendido por un médico durante dos horas diarias, y un A.T.S. que cubrirá la jornada normal de todos los días laborables del año.

B) BARCELONA.- El Servicio Médico será atendido por un médico entre las 8 y las 9 horas y las 19 y 20 horas, y dos A.T.S. que cubrirán todos los días laborables del año, de 8 a 22 horas (excepto los sábados que será de 8 a 14 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, OPERACION Y CONTROL DE LA RED NACIONAL DE GASODUCTOS.

Tanto en los vehículos de trabajo que lo permitan como en

Días naturales

a) Matrimonio del trabajador	13
b) Matrimonio de familiar directo	1
c) Traslado de domicilio	2
d) Nacimiento de hijo	3
e) Defunción de familiar directo	3
f) Por enfermedad grave familiar directo	2

Cuando por el motivo indicado en los epígrafes d, e y f del apartado anterior, haya que realizarse un desplazamiento, el plazo se incrementará a 4 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 objetivas de aptitud o evaluación, abonando al trabajador los salarios correspondientes a esos 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.

Artículo 53.- 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 período 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 una vacante en el momento de la petición, el empleado tiene derecho a una prolongación del período 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, se estará a lo que en cada momento establezca la legislación vigente.

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

4. Nacimiento de hijo: En los casos de nacimiento de un hijo, los trabajadores con independencia de la excedencia voluntaria a que tienen derecho y para atender el cuidado del mismo, podrán solicitar una excedencia, con reingreso forzoso en su centro de trabajo, por el plazo de un año a contar desde la fecha del nacimiento.

Artículo 54.- CESES

En caso de cese se dará a la Empresa un preaviso de 15 días.

los Centros se dispondrá de botiquín y camilla para primeros auxilios y se tendrá conocimiento de los Centros Asistenciales (oficiales y particulares , donde se pueda evacuar a los interesados, figurando en cada Centro y en cada vehículo una relación de direcciones y teléfonos de los citados Centros.

Artículo 59.- 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 de servicio.

Artículo 60.- SISTEMA DE AYUDAS PARA ESTUDIOS

1. Se establece un sistema de ayudas para estudios, por curso académico, para hijos de productores y para beneficiarios de la Previsión Social Complementaria, que realicen estudios, según se determina en el siguiente baremo:

- Preescolar y E.G.B. ..... 33.397,- Pts. brutas
- Formación Profesional y B.U.P. . 50.098,- Pts. brutas
- Enseñanza Superior y Media ..... 50.098,- Pts. 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 ayuda para estudios, pasando al curso siguiente o finalizando los mismos.
Enseñanza Preescolar: Se concederán ayudas para estudios a hijos de empleados y de beneficiarios de la Previsión Social Complementaria 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.

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

Además de estas ayudas escolares, se establece, en concepto compensación por gastos de estancia, la cantidad de 83.495, 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 concederá ayudas económicas para estudios que tiendan al perfeccionamiento de los empleados, dentro 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. Ayuda de estudios para hijos minusválidos. La Empresa abona a su personal el 80% del importe de los recibos por escolaridad y/o estudios de los hijos minusválidos de los mismos.

4. Para ayuda de estudios de idiomas al personal de la Empresa se establece la cantidad de 23.186,- pesetas, debiendo justificar la realización de dichos estudios en cualquier Centro oficialmente reconocido.

5. Para tener derecho a la percepción de las ayudas para estudios 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 período de prueba.

Artículo 61.- 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

Artículo 62.- GASTOS DE INSTALACION TELEFONO

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.

Artículo 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 I.N.I. 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.

Artículo 64.- DOTACION 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

Artículo 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.

2. PARA USOS DE CALEFACCION

2.1. Instalaciones de calefacción

Unidad: Kilos

Nª de habitaciones	ZONAS A y B	ZONA C	ZONA D	ZONA E
Hasta 4	1.550	1.225	800	435
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
1	525	375	225
2	725	520	240
3	750	535	-

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

DETERMINACION DE ZONAS

ZONA "A"
AVILA
BURGOS
LEON

ZONA "B"
CUENCA
LOGROÑO
PALENCIA
PAMPLONA
SALAMANCA
SEGOVIA
SORIA
TERUEL
VALLADOLID
VITORIA
ZAMORA

ZONA "C"
ALBACETE
CACERES
CIUDAD REAL
GRANADA
GUADALAJARA
HUESCA
LERIDA
LOGROÑO
MADRID
OVIEDO
TOLEDO
ZARAGOZA

ZONA "D"
BARCELONA
BILBAO
CORDOBA
GERONA
JAEN
LA CORUÑA
ORENSE
PONTEVEDRA
SAN SEBASTIAN
SANTANDER
TARRAGONA

ZONA "E"
EL RESTO

El personal jubilado y viudos o viudas del personal de la Empresa tendrán 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.

Artículo 68.- FORMACION

Las partes que suscriben el presente convenio coinciden en la necesidad de completar la formación de los trabajadores de la Empresa de tal manera que los mismos se vayan adaptando a los cambios tecnológicos relacionados con las actividades presentes o futuras de la Empresa. Para ello 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 en el exterior.

A este fin antes del 1 de julio de 1.983, para el ejercí-

La Empresa pagará a su cargo el 40 por 100 del precio por comida servida, dado 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 la pausa establecida para la comida comprendida entre las 14 y las 15 horas, salvo los viernes y durante la jornada intensiva de verano, en que dichos servicios se utilizarán a la terminación de las respectivas jornadas.

Artículo 66.- COMPENSACION POR COMIDAS.

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 675,- pesetas por comida.

El personal de los Centros de Mantenimiento, Operación y Control de la Red Nacional de Gasoductos que se vea obligado a comer en el Centro o en el Campo, percibirá una compensación de 675,- pesetas por comida.

Una vez que se acuerde la dotación económica para 1984, la misma llevará aparejada la presentación de la factura correspondiente por cada servicio cobrado.

Artículo 67.- SUMINISTRO DE GAS A PRECIO REDUCIDO PARA EL PERSONAL

Se mantiene el beneficio de reducción en el precio de gas, tal y como se viene aplicando en la actualidad.

Esta bonificación se aplicará de la siguiente forma:

GAS NATURAL: Se abonara por la Empresa el 80 por 100 del importe de la factura de gas consumido.

G.L.P.: 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 G.L.P. A PRECIO REDUCIDO

1. PARA APARATOS DE CONSUMO

Unidad: Kilos

Nª familiares incluyendo el titular	Cocina	CALENTADORES DE 5 Litros	CALENTADORES 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	388	60

cio de 1.983, y del 1 de octubre de 1.983 para el ejercicio de 1.984 y, oídos los distintos Comités, se publicará el Programa de Formación, el cual deberá contener:

a) Los cursos, seminarios, reciclajes, etc., etc. sobre temas relacionados con todas las actividades de ENAGAS, así como relación de las personas afectadas por los mismos.

b) Los cursos o seminarios que se estipulan en los artículos referentes a promoción y ascensos, así como la relación de personas afectadas por los mismos, con los correspondientes calendarios.

c) Las pruebas objetivas que se estipulan en los artículos referentes a promoción y ascensos, así como la relación de personas afectadas por las mismas con sus correspondientes programas y calendarios.

En los cursillos de formación para promoción de los Operadores de Planta se procurará, en todo momento, adecuar de mutuo acuerdo los horarios a las características del Turno, de forma que las personas que tengan que realizarlo no resulten perjudicadas.

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.

Asistirá un 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.

Artículo 69.- SEGURIDAD E IGIENE EN EL TRABAJO

Se estará a lo establecido en la legislación vigente, complementado por la normativa específica de régimen interior en esta materia, cuyo fin será proteger la salud de los trabajadores y la integridad de las instalaciones, atendiendo al concepto de Seguridad Integrada, de modo que la seguridad e higiene en el trabajo sean tareas compartidas por todos.

Dada la naturaleza de las actividades de la Empresa, ésta cuenta con personal especializado en materia de Seguridad e Higiene con el fin de asesorar, proponer y, en su caso, implantar cuantas medidas conduzcan al fin propuesto.

Además, se contará con los Organos de participación y representación de los trabajadores establecidos en la legislación vigente.

Los órganos de participación de los trabajadores competentes en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, dentro de su normativa y de acuerdo con la legislación vigente, serán informados de todas las mejoras que en esta materia puedan establecerse, así como de la normativa y planes de emergencia correspondientes, para, de esta forma, poder proceder al estudio de los mismos y recoger las sugerencias y comentarios pertinentes de todo el personal.

Artículo 70.- DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Son órganos de representación de los trabajadores:

a) El Comité Intercentros,
b) Los Comités de Centros de Trabajo y Delegados de Personal que quedan equiparados a éstos, y
c) Comisiones Mixtas.

a) COMITE INTERCENTROS.-

Se pacta expresamente para la vigencia de este Convenio la constitución de un Comité INtercentros, el cual estará integrado por doce miembros designados de la siguiente forma:

- 4 representantes elegidos con carácter fijo entre los miembros del Comité de Madrid.
- 4 representantes elegidos con carácter fijo entre los miembros del Comité de la Planta de Barcelona.
- 4 representantes elegidos con carácter fijo entre los Delegados de Personal de los Centros de Mantenimiento, Operación y Control de la Red Nacional de Gasoductos.

El Comité eligirá entre sus miembros un Presidente y un SEcretario.

Cada Comité de Centro eligirá entre sus propios miembros los que hayan de formar parte del Comité Intercentros, respetando la proporción por Colegios Electorales que exista 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, eligirán entre ellos mismos sus representantes en el Comité Intercentros.

Las reuniones del Comité INtercentros serán ordinarias o extraordinarias, previa convocatoria por la Dirección de la Empresa. En dicha convocatoria deberá figurar el Orden del Día.

Las reuniones ordinarias se celebrarán cada tres meses.

Las reuniones extraordinarias tendrán lugar a solicitud de un tercio, al menos, de sus miembros o cuando la Dirección de la Empresa las convoque, sin que pueda superarse el número de tres reuniones extraordinarias al año a petición de los trabajadores de la Empresa.

Son funciones del Comité Intercentros:

1.- Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2.- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

3.- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, de carácter general, o sobre reducciones de jornada.

4.- Emitir informe sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

5.- Emitir informe sobre implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo que, con carácter general, se puedan establecer.

6.- Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

7.- Conocer los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen por la Empresa, así como de los relativos a la terminación de la relación laboral.

2.- Comisión Mixta de Vigilancia de Comedores de Madrid. Ambito de Centro. Dos miembros Comité de Madrid.

3.- Comité de Seguridad e Higiene de Madrid.

4.- Comité de Seguridad e Higiene de Barcelona.

5.- En los demás Centros en que no exista Comité de SEguridad e Higiene existirá un Vigilante de Seguridad.

Artículo 71: GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

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

En dicho expediente, se deberán concretar los hechos que lo motivan.

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

En el expediente se dará en todo caso audiencia al Comité de Empresa que emitirá el informe correspondiente.

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

En todos los casos, los plazos se entenderán referidos a días hábiles.

Artículo 72.- 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 16'30 horas, en Sede Central, de las 14 horas en Planta de Barcelona y de las 17 h. en los Centros de Mantenimiento, Operación y Control de la Red Nacional de Gasoductos.

Artículo 73.- DERECHOS SINDICALES

Con el fin de que los trabajadores de ENAGAS puedan ejercitar sus derechos sindicales en la Empresa, se reconoce a los Sindicatos y Asociaciones Profesionales las competencias y derechos a que se refiere el capítulo VIII del Acuerdo Interconfederal 1.983.

La empresa cederá sus locales para celebración de reuniones de las Secciones Sindicales y Asociaciones Profesionales que puedan existir y que estén legalmente reconocidas, fuera de horas de trabajo o en horas de trabajo si existe ra-

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

9.- Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señalados anteriormente en cuanto directa e indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

10.- Cualquier otra competencia que le haya sido atribuída por el presente Convenio.

Los informes a que se ha aludido en los apartados anteriores deberán ser emitidos por el Comité Intercentros en el plazo máximo de quince días.

b) COMITES DE CENTROS.

La composición y elección de los miembros de los Comités se ajustará a lo que establezcan las disposiciones legales y, en su caso, las pactadas en el seno de la Empresa.

Una vez constituídos procederán a la designación de un Presidente y un Secretario.

Las competencias de dichos Comités serán las siguientes:

1.- Las recogidas en la legislación vigente y que no hayan sido delegadas en el Comité Intercentros.

2.- La designación entre sus miembros de los representantes de dichos Comités en la Comisión Negociadora del Convenio.

3.- La designación entre sus miembros de los representantes fijos en el Comité Intercentros o en las Comisiones Mixtas de carácter general que se acuerden con la Dirección de la Empresa.

4.- La designación entre sus miembros de los representantes de los trabajadores en las Comisiones Mixtas de ámbito de competencia del Comité y que éste acuerde crear con la Dirección de la Empresa.

5.- Cualquier otra facultad o competencia que le haya sido concedida por el presente Convenio Colectivo.

c) COMISIONES MIXTAS.

La Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores, dentro de su ámbito de competencia, podrán acordar la creación de las Comisiones Mixtas que estimen necesarias.

La Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores en las Comisiones Mixtas creadas designarán en las mismas el número de representantes que se acuerde y ejercerán el derecho de voto que expresamente determine la legislación o, en su defecto, el cincuenta por ciento cualquiera que sea el número de sus representantes que exista en el momento de celebrarse la reunión.

En el ámbito del vigente Convenio Colectivo se ha acordado la creación de las siguientes Comisiones MIxtas:

a) De carácter general:

1.- Comisión Mixta para la adjudicación de Ayudas para EStudios. Ambito total de la Empresa. Cuatro miembros de entre los Comités de Centro de Madrid y Barcelona y Delegados de Personal de Gasoductos

b) De carácter local:

1.- Comisión Mixta de Actividades Sociales de Barcelona. Ambito de Centro. Dos miembros Comité Barcelona.

zón que lo justifique, previo acuerdo entre las partes.

Las horas sindicales de los Miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán ser acumuladas en uno o varios, previa comunicación a la Dirección de la Empresa, con un plazo mínimo de 15 días.

Artículo 74.- AYUDA ECONOMICA EN CASO DE NUPCIALIDAD, NATALIDAD O ENFERMEDAD

Los beneficiarios activos que contrajeran matrimonio, percibirán una ayuda económica de NUEVE MIL OCHENTA Y TRES, pesetas. En caso de natalidad, percibirán una ayuda de TRES MIL VEINTIOCHO,- pesetas por hijo. Cuando ambos cónyuges sean beneficiarios activos percibirán tales ayudas cada uno de ellos.

Cuando los Servicios Médicos 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.

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 variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados o que creen uno nuevo solo 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, 2ª 91 y 92, 2ª 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, que estará integrada por las siguientes personas:

CONSTITUCION DE LA COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION DEL CONVENIO:

REPRESENTACION SOCIAL:	REPRESENTACION ECONOMICA:
MANUEL PINO SANCHEZ	GABRIEL DEL VALLE
LUIS GOMEZ CHIARRI	LUIS A. DE VICENTE-TUTOR
ISIDRO DEL VALLE SANTIN	JOSE M. SUAREZ GARCIA
JOAQUIN FERRANDIZ BLAS	GERMAN GARCIA SOTO
JOSE LOPEZ GUTIERREZ	FRANCISCO NARES DE FRANCISCO
JUAN CUBERO EGUARAS	LUIS F. PEREZ ALDA

Quinta: A los trabajadores eventuales que estén dados de alta en la Empresa el 01-01-1983 les serán de aplicación todas las normas del presente Convenio.

Al resto de los trabajadores eventuales les será de aplicación las normas del presente convenio excepto las referidas a ascensos, Previsión Social Complementaria, seguro de accidentes, becas, anticipos de tres mensualidades y créditos.

Sexta: Será de aplicación en 1.983 lo establecido para Revisión Salarial en el Acuerdo Interconfederal para este mismo año.

Septima: Se establecen en este Convenio las modalidades de anticipos y créditos que se recogen en el anexo nº 2.

DISPOSICION FINAL

Disposición Final: Las condiciones acordadas en el presente Convenio, serán totalmente aplicables en las materias que en el mismo se regulan, 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 con carácter general.

ANEXO Nº 1

PREVISION SOCIAL COMPLEMENTARIA

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 beneficiaros titulares activos que dejaran de prestar sus servicios en ENAGAS, por causa 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 aquel 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 salario regulador el 82'64 por 100 del salario real anual, incluyendo gratificación por puesto de trabajo y antigüedad.

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. PENSION POR JUBILACION

6.1.1. Jubilación normal.

Una pensión mensual normal 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.
En cualquier caso a las personas que el 01-01-83 estén dadas de alta en la Empresa, se las considerará cumplida esta condición sea cual sea el tiempo de servicios efectivos que lleve en la Empresa en el momento de su jubilación.

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.

La cuantía de la pensión por jubilación concurriendo en los requisitos expresados en el apartado anterior, estará en función de los años de servicio 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 del 100 por 100 del salario regulador, que se alcanzará a los 25 años.

6.1.2. Permiso especial por disminución de facultades.
La Empresa podrá acordar un permiso especial con el personal que tenga disminuidas sus facultades físicas o intelectuales en términos que, de continuar trabajando, se pusiera en peligro su salud o su productividad resultase notoriamente reducida, para que deje de prestar, sin causar baja en la Empresa, sus servicios efectivos en la misma. En tales casos, ENAGAS, S.A. se compromete a cubrir las prestaciones equivalentes a las de jubilación completas que pudieran corresponderle, de acuerdo con los años de servicios efectivos que el interesado hubiera prestado a la Empresa, así como a seguir 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 línea funcional correspondiente, así como el de la Jefatura de Personal.

b) Dictamen formulado por el Jefe de los Servicios Médicos de Empresa.

c) Informe del Comité de Empresa.

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 solititud o del primer informe, respectivamente.

d) 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. PENSION 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. PENSION POR INCAPACIDAD LABORAL Y ABSOLUTA
Cuando la declaración sea de incapacidad provisional y absoluta para todo trabajo, 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. PENSION POR VIUDEDAD
Las viudas de beneficiarios activos, inválidos y jubilados, en quienes concurran 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 perceptor 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 70 por 100 de la pensión que hubiera correspondido al causante de habérsele declarado incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo.

6.5. PENSION 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 18 años, o hasta los 25 si 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. PENSION EN FAVOR DE ASCENDIENTES

Los padres legítimos o naturales de los beneficiarios activos o pasivos fallecidos, en quienes concurran 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 existiera cónyuge superstite o hijos del causante con derechos a percibo de las prestaciones de viudedad o de orfandad.

6.7. SUBSIDIO UNICO POR DEFUNCION 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 causantes, el orden en la sucesión para su percibo será el siguiente:

a) El cónyuge no separado legalmente ni de hecho, con la 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, éstos percibirán la parte que hubiera 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 alguno 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.

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 de ENAGAS, S.A.

Transcurridos tres años desde la fecha en que ocurrió el hecho causante, sin haber solicitado la prestación correspondientes, 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, S.A. 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 inexactas, serán anuladas, debiendo el perceptor devolver las cantidades indebidamente cobradas, sin perjuicio de las sanciones a que hubiera lugar.

ANEXO NUM. 2 V CONVENIO COLECTIVO 1983

ANTICIPOS Y CREDITOS - TIPOS Y CONDICIONES

TIPO DE PRESTACION	CONDICIONES PARA LOS TRABAJADORES
1. ANTICIPO DE UNA MENSUALIDAD	- Se concede sin interés ni cargo alguno y se reintegra totalmente con la nómina del mismo mes en el que se ha concedido el anticipo.
2. ANTICIPO SOBRE PAGAS EXTRAS	- Se concede sin interés ni cargo alguno y se reintegra en su totalidad a final del mes en que se perciba la paga extra. - La cantidad máxima subvencionada que puede concertarse por esta modalidad, es el importe líquido de la paga extra más próxima a percibir.
3. ANTICIPO DE HASTA TRES MENSUALIDADES.	- Se concede sin interés ni cargo alguno y se reintegra en doce pagos consecutivos a descontar, cada uno de ellos, de la nómina mensual. - ENAGAS asume el importe total de los intereses devengados. - La cantidad máxima subvencionada que puede concertarse por esta prestación, es la de tres mensualidades líquidas, sin que en ningún caso, el importe total exceda de 500.000,- Ptas. SE fija comp límite máximo a subvencionar las siguientes cantidades por períodos: Por mes: 2.500.000,- Pts. Por año: 30.000.000,- Pts.
4. CREDITO PERSONAL DE HASTA 2.000.000,- Pts.	- Con independencia de las condiciones que fije la Entidad Financiera, ENAGAS asume como subvención: a) Capital máximo de 1.000.000,- Pts. b) Tiempo máximo 4 años. c) Costes para la Empresa: Diferencia entre el interés básico del Banco de España, más cuatro puntos, y el coste que fije la entidad bancaria. Por tanto, serán de cuenta del beneficiario los gastos y comisiones que fije la entidad bancaria.
5. CREDITO HIPOTECARIO PARA ADQUISICION DE VIVIENDA "HABITUAL".	- Con independencia de las condiciones que fije la Entidad Financiera, el importe máximo considerado por ENAGAS será el de Pts. 4.000.000,- con las siguientes subvenciones acumulables: a) Hasta 3.000.000,- Pts.:Diferencia entre el coste fijado por la Entidad bancaria y el interés básico del Banco de España. b) Por hasta 1.000.000,- Pts. más, de estos, se asume como subvención la diferencia entre el coste fijado por la Entidad bancaria y el interés básico del Banco de España, más dos puntos. c) Serán de cuenta del beneficiario todos los gastos, comisiones, etc. necesarios para la constitución y cancelación del citado crédito hipotecario.

CONDICIONES GENERALES

1ª.- Ambito de aplicación.

a) Podrán ser beneficiarios todo el personal de plantilla fijo de ENAGAS.

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

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

Formalización.

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

b) Cuando el crédito a solicitar comporte alguna aportación por parte de ENAGAS, la correspondiente petición, una vez aceptada su viabilidad por el Banco, será sometida a la Secretaría General de la Empresa, quien autorizará la concesión de la subvención que se derive de la operación.

En cualquier caso, los trámites tendrán que estar resueltos en un tiempo máximo de:

Prestación 1: Automática.
" 2: 7 días laborables.
" 3: 10 días laborables.
" 4: 1 mes.
" 5: 2 meses.
(1)

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

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

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

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

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

h) La petición y disfrute de un crédito y su subvención con fraude, deslealtad o abuso de confianza no sólo implicará para el empleado que así actúe, la pérdida de aquélla, sino también, en su caso, la aplicación de lo previsto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

(1) Plazos previstos. Se concretarán una vez se llegue a un acuerdo con la Entidad Financiera.

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

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

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

3ª.- Garantías.

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

b) Si en el futuro ENAGAS aumentara los años máximos de subvención en el caso del crédito personal, dicho beneficio se hara extensivo a los créditos que en ese momento esten pendientes de amortización.

c) La implantación del actual sistema, supone la derogación de las condiciones actuales en materia de anticipos, pagas y préstamos de vivienda, por tanto, si por causas ajenas a los trabajadores de ENAGAS, existiese algún problema que impidiera hacer uso de los beneficios aquí pactados, la representación de la Empresa garantizará, con sus propios recursos, la continuidad del sistema establecido en el IV Convenio Colectivo

ACUERDOS DE COMISION NEGOCIADORA DEL V CONVENIO

DE 28-04-83

Se pactan los acuerdos siguientes:

Para el personal que en el V Convenio Colectivo de la Empresa Nacional del Gas, S.A. (ENAGAS), tiene una jornada de 1.826 horas de trabajo anual, se aplicará el siguiente calendario de reducción en años sucesivos:

AÑO	Nª DE HORAS
1.984	1.790 horas de trabajo real o efectivo
1.985	1.760 horas de trabajo real o efectivo
1.986	1.722 horas de trabajo real o efectivo

La igualación en el año 1.986 a 1.722 horas de trabajo real o efectivo para todo el personal de Enagas no supone, en ningún caso, por parte de la Dirección de la Empresa, compromiso alguno sobre la implantación general de la jornada continuada.

2) Teniendo en cuenta las actuales circunstancias de aislamiento por mala comunicación y la inexistencia de Centros Asistenciales de la Seguridad Sócial en la zona centro de Tivisa, y en tanto en cuanto se mantengan dichas circunstancias, sea por los malos medios de comunicación como por la inexistencia de Centros Asistenciales, se pacta la concesión de una ayuda anual de 20.000,- pesetas por unidad familiar de cada trabajador fijo de dicho Centro que está contratado para el mismo antes del 1 de abril de 1.982.

3) A los trabajadores eventuales relacionados a continuación, se les incorporará a la plantilla fija en las fechas que igualmente figuran.

4) Durante el año 1.984 se procederá a realizar un estudio sobre la viabilidad de transformar a los Analistas Principales en Operadores de Planta en función del conocimiento profundo del Area de Proceso y de su colaboración como tales Operadores con el Turno correspondiente.

5) El incremento del 15% en el Plus de Turno obedece al deseo de la Empresa de adaptar el mismo a la realidad, teniendo en cuenta las limitaciones económicas del A. I. Como ya se ha manifestado en lo sucesivo se mantendrá esta línea hasta su ajuste total.

FECHA FIJO	NOMBRE
01.05.83	Ines Gutierrez Alvarez
	Antonio Silva de la Cruz
	Ana Breton Gundel
	Dolores Clemente Herrero
	Alfonso Yustres Santiago
	Jose Manuel Blanco Gallardo
	Gregorio Parra Serrano
01.06.83	Rosario Laguna Adán
	Antonio Gonzalez Mendoza
	Javier Jansana Vichares
01.07.83	Vicente Forcada Pérez II.
	Jose Luis Sánchez García
	Luis A. Escartí Moya
01.08.83	Gloria Sánchez Seco
	Juan Francisco Hernandez Estelvun
	Pilar Maldonado Diaz
01.09.83	Amalia Bartolome del Coso
	Manuel Luque Marqueta
	Gloria Alvarez Fernandez
01.10.83	Miguel Lafuente López
	Agustina de Miguel Rodriguez
	Jose L. Pérez Langa
01.11.83	Jose Antolín Pérez
	Jose Joaquin Ojea Torres
	Gloria Serrano Rodriguez
01.12.83	Eladio Gonzalez Blanco
	Francisco Javier Menendez Delgado
	Isabel Gil Salobral
01.01.84	Dolores Villacañas Leal
	Trinidad Nuevo Nuevo
	Jose Pérez Alonso

19975 *RESOLUCION de 7 de junio de 1983, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Asociación de Mayoristas y Acopiadores de Pescados y Mariscos de Cádiz».*

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 25 de febrero de 1983, por la Sala Tercera del Tribunal Supremo, en el recurso de apelación interpuesto contra la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional de 20 de febrero de 1981, dimanante del recurso contencioso-administrativo promovido por «Asociación de Mayoristas y Acopiadores de Pescados y Mariscos de Cádiz» contra resolución de este Ministerio de 26 de marzo de 1979, sobre aplicación de la Ordenanza de Trabajo e Estibadores Portuarios de 29 de marzo de 1974, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos estimar y estimamos el presente recurso de apelación interpuesto por la representación del Estado contra la sentencia de la Sección Cuarta de la Sala de lo