

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**13467** RESOLUCION de 1 de abril de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del pacto de eficacia limitada de la «Empresa Nacional del Gas, S. A.» (ENAGAS), y sus trabajadores.

Visto el texto del acuerdo suscrito, como pacto de eficacia limitada con fecha 14 de agosto de 1985, de una parte por la Dirección de la «Empresa Nacional del Gas, S. A.» (ENAGAS), en representación de la misma, y de otra, por las Secciones Sindicales de los Sindicatos UGT y ATENGAS, en representación de los trabajadores, acuerdo al que se adhiere posteriormente la Sección Sindical del Sindicato CC. OO. en fecha 3 de diciembre de 1985, sumando así tales representaciones sindicales la mayoría de los miembros de los Comités, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado acuerdo, elevado a Convenio Colectivo, en el correspondiente registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 1 de abril de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

## PACTO DE EFICACIA LIMITADA PARA LA «EMPRESA NACIONAL DEL GAS, S. A.» (ENAGAS)

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

Art. 2.º *Ámbito de aplicación personal.*—1. Las normas del presente Convenio Colectivo sólo regirán para los trabajadores de «ENAGAS, S. A.», que sean afiliados a la Unión General de Trabajadores (UGT) y de la Asociación de Técnicos de «ENAGAS» (ATENAGAS), y ello sin perjuicio de que otras organizaciones sindicales manifiesten su adhesión al mismo.

Los trabajadores de «ENAGAS» que a título individual se incluyan en el presente ámbito de manera voluntaria e irrenunciable manifestarán de manera expresa (comunicación a las partes firmantes) o de manera tácita (aceptación de cualquiera de las condiciones pactadas en este Convenio) su adhesión al convenio.

2. Quedan expresamente excluidos:

a) Los comprendidos en el apartado c) del punto 3 del artículo 1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

b) Los comprendidos en el apartado a) del punto 3 del artículo 1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

c) Directores, Secretario del Consejo y Secretario general.

d) Los empleados con categoría funcional de Secretario Técnico, Subdirectores y Jefes de Departamento.

3. Los trabajadores que estando integrados en el Convenio hayan sido designados para ocupar un puesto de los mencionados en los apartados c) y d) del punto anterior, durante el tiempo que dure su designación se les computará éste a efectos de antigüedad y se reintegrarán al ámbito del Convenio cuando dejen de desempeñar el puesto por el que se les excluyó, quedando sus retribuciones fijadas en las cantidades que vinieran devengando hasta el momento de su cese.

Estos devengos, de ser superiores a la máxima retribución de las pactadas en Convenio, se irán adecuando a las del puesto asignado en sucesivas revisiones salariales.

Art. 3.º *Ámbito de aplicación territorial.*—El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los Centros de Trabajo de la «Empresa Nacional del Gas, S. A.» (ENAGAS).

Art. 4.º *Ámbito de aplicación temporal.*—La aplicación de las normas del presente Convenio Colectivo comenzarán a regir el día 15 de agosto de 1985, salvo las exclusiones que expresamente se indican en el capítulo III, «Clasificación profesional-Valoración de puestos de trabajo, Organigramas». La vigencia del Convenio será hasta el 31 de diciembre de 1986.

No obstante lo anterior, las mejoras económicas establecidas en este Convenio entrarán en vigor con efectos retroactivos al 1 de enero de 1985, salvo las excepciones que en cada caso se mencionen.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio treinta días antes de finalizar la vigencia, sin necesidad de comunicación escrita previa.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, siendo consideradas globalmente a efectos de su aplicación práctica sin que ninguna de sus condiciones pueda ser contemplada individualmente.

Art. 6.º *Garantías personales.*—Aquellos trabajadores que tuvieran condiciones de trabajo superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, les mantendrán a título individual y a extinguir. Por ello las revisiones salariales previstas en el Convenio compensarán y absorberán las retribuciones que vinieren percibiendo por conceptos aquí no regulados, pudiendo optar los afectados por la presente revisión salarial o por lo contemplado en sus pactos individuales, siendo incompatibles ambas.

Art. 7.º *Organización del trabajo.*—1. En todo lo referente a la organización del trabajo, la Dirección de la Empresa actuará de acuerdo con lo establecido por la legislación vigente.

2. La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

3. Sin merma de la facultad aludida en los párrafos anteriores, los Sindicatos firmantes tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

4. 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 serles 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 su superior que pueda dar las órdenes necesarias, el personal obrará por su propia iniciativa y con la máxima diligencia, según las circunstancias del caso.

Art. 8.º *Categorías profesionales y ascensos.*—1. En tanto no se realice la evaluación y valoración de puestos, se mantendrán las clasificaciones y definiciones profesionales vigentes del V Convenio (disposición transitoria I), excepto el primer párrafo del artículo 8 (pertenencia al grupo de Mandos Superiores), que queda derogado desde la fecha general de vigencia del Convenio.

2. Asimismo se mantiene el sistema de ascensos vigente hasta el 31 de diciembre de 1985, cuya relación ha sido entregada a los Sindicatos firmantes.

3. No habrá cambio de funciones durante el período de implantación del sistema de valoración.

Si fuese realmente imprescindible la asignación de una tarea durante este período, se dará cuenta a la Comisión de Valoración y Sindicatos firmantes previamente a la adjudicación.

En cuanto a los grupos de tarifa de bases de cotización al régimen general de la Seguridad Social, aplicables a cada categoría, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre los mismos.

Art. 9.º *Comisión de Valoración.*—1. Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria formada por la Dirección de la Empresa y los Sindicatos firmantes con un máximo de seis miembros.

2. Cometidos de la Comisión:

2.1 Dotarse de un procedimiento de actuación.

2.2 Ponderar y elegir el método de evaluación y valoración de puestos de trabajo y adaptarlo, si procede, a las características de la Empresa.

2.3 Realizar la evaluación y valoración de las descripciones de cada puesto de trabajo.

2.4 Revisar aquellos puestos que, a juicio de la Dirección o del propio trabajador, hayan sufrido modificaciones sustanciales desde la última valoración.

2.5 Evaluar y valorar cualquier puesto de trabajo de nueva creación, para lo cual la Comisión analizará la descripción que haga la Dirección con carácter provisional. A los tres meses de la ocupación efectiva se realizará una nueva descripción, que será valorada definitivamente por la Comisión.

3. La decisión de la Comisión de Evaluación de puestos se comunicará al interesado y al Jefe jerárquico a través de Secretaría General.

4. La Dirección facilitará a esa comisión cuantas informaciones, material, medios o infraestructura administrativa se requiera de cara al cumplimiento de las fechas acordadas.

Asimismo los representantes de los Sindicatos firmantes, que participan en la citada Comisión, recabarán la colaboración

máxima de todo el personal para un mejor desempeño de sus funciones.

**Art. 10. Comunicación y efectos económicos de las valoraciones.-1.** Se le comunicará a todos los empleados el grado resultante de la Evaluación de Puestos.

Existirá un plazo de reclamación de veinte días naturales a contar desde la recepción de la comunicación.

2. Esta reclamación se cursará por escrito y debidamente razonada dirigida a la Comisión con copia a su Jefe jerárquico, el cual tras informarla también la remitirá a la misma Comisión.

3. No podrá plantearse nueva revisión de valoración de un puesto de trabajo hasta transcurridos seis meses a contar desde la fecha de resolución de la anterior valoración, a no ser que circunstancias excepcionales lo aconsejen y la Comisión lo decida.

4. Finalizado el análisis y valoración de puestos, se diseñará un plan de retribuciones, según la correlación puesto/salario, con el fin de iniciar su paulatina aplicación efectiva a partir del 1 de enero de 1986.

**Art. 11. Asignación de otras tareas.-1.** La modificación de tareas asignadas a un puesto de trabajo, implica la comunicación a la Comisión de valoración simultánea al trabajador.

En caso de imposibilidad manifiesta se comunicará a la Comisión en un plazo máximo de ocho días.

2. Si a un puesto de trabajo se le modificasen las tareas, de tal forma que variase sustancialmente su contenido, podrá plantearse una revisión de puesto de trabajo. La Comisión analizará si el puesto es totalmente distinto o no y si debe cubrirse por el procedimiento establecido en el capítulo de provisión de vacantes o se le asigna al actual ocupante.

**Art. 12. Organigramas.-La Dirección de la Empresa comunicará a los Sindicatos firmantes los organigramas actualizados de todos los puestos de trabajo acordes con los datos de la Comisión de valoración de la Empresa cada seis meses. Las variaciones se comunicarán, cada vez que se produzcan, en el plazo de quince días informando las causas.**

**Art. 13. Provisión de vacantes.-1.** A los efectos de este texto se entiende por vacante las plazas libres de los distintos organigramas que sea necesario cubrir.

2. Los sistemas de cubrir vacantes serían los siguientes:

Concurso-selección.

Sistema general.

Movilidad funcional.

2.1 Concurso-selección: Solamente se utilizará este sistema para cubrir aquellas plazas que sean de confianza por su propia definición o que se califiquen como tales en la Comisión de valoración.

Se anunciará en todos los Centros de Trabajo su existencia y las condiciones o requisitos que deben reunir los aspirantes a ocuparlo.

La selección la realizará la Dirección de la Empresa, comunicando su resultado a los Sindicatos firmantes.

2.2 Sistema general: Es el que se utilizará para cubrir todas las vacantes -salvo lo dicho en el punto 2.3- para las que no se utilice el concurso-selección.

Se anunciará la vacante en todos los Centros de Trabajo, a no ser que se acuerde convocarla en ámbitos más restringidos que el de toda la Empresa.

2.3 Movilidad funcional: No obstante lo anterior, la Dirección, siempre y cuando ello no conlleve traslado de localidad, a no ser que se utilice el procedimiento de mutuo acuerdo, podrá rotar puestos de trabajo en el interior de los grupos profesionales, sin otro límite que la idoneidad o aptitud necesarias, debiendo informar de las razones de dicha decisión a los Sindicatos firmantes.

3. Condiciones del sistema general.-Podrán presentar solicitud todos los trabajadores que reúnan alguno de los siguientes requisitos:

- Estar encuadrados en grado superior, igual o, como máximo, dos inferiores, excepto en el supuesto de tener título oficial que avale los conocimientos del puesto o que sea la vía lógica de promoción.

- Limitación temporal: Para poder solicitar una vacante por el sistema general, será necesario haber permanecido un año en el puesto desde el que se concursó ocupado voluntariamente.

4. Orden de prioridades para ocupar la vacante.-Anunciada una vacante, el orden de prioridad para ocuparla será el siguiente:

a) Capacidad disminuida.-Son aquellos trabajadores que teniendo capacidad disminuida, reconocida oficialmente o a criterio del Servicio Médico de Empresa, estén capacitados o se les pueda capacitar para ocupar la vacante.

b) Por supresión del puesto.-Cuando un puesto de trabajo se suprima, el ocupante podrá solicitar las vacantes del mismo o

inferior grado, manteniendo su igual grado a título personal. La Dirección tendrá también derecho a adjudicarle la vacante. El puesto suprimido no podrá volverse a crear durante un período de tres años. En todo caso, si se volviese a crear, el trabajador que lo ocupase anteriormente tendría derecho a ocuparlo con preferencia absoluta.

c) Trabajadores con grado a título personal.-Son aquellos que están ocupando un puesto de trabajo cuya valoración es inferior al que ostenta con carácter personal.

d) Traslado horizontal.-Podrán solicitar vacantes por este concepto los trabajadores del mismo grado y que las tareas asignadas a los dos puestos sean iguales o similares por lo menos en un 60 por 100.

e) Excedentes.-Son aquellos aspirantes que, una vez finalizado el período concedido de excedencia voluntaria, según se establece en el artículo 36, soliciten el reingreso y reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar la vacante.

f) Concurso-oposición.-Si no se pudiera cubrir la vacante con los solicitantes de los apartados anteriores, se celebrará un concurso-oposición interno. Podrán solicitar los trabajadores de plantilla fija que reúnan las condiciones generales mencionadas.

g) Si no se cubriese la vacante por ninguno de los mencionados procedimientos anteriores, ni se recurriese al traslado por necesidades del servicio, se ofertará a las Empresas del grupo -a través del INH- antes de recurrir a la contratación externa.

5. Condiciones de la convocatoria.-La convocatoria será pública y se harán constar las condiciones que han de reunir los concursantes; al menos, descripción del puesto de trabajo, grado y condiciones económicas, régimen de trabajo (turnos, jornada continuada, etc.), destino, plazo de admisión de solicitudes, materias objeto del examen y nivel exigido. Las solicitudes se remitirán a la Secretaría General con copia al Superior jerárquico.

6. Resolución de la convocatoria.-Para obtener plaza, será necesario alcanzar como mínimo la mitad de la puntuación total y tener superadas las materias que se consideren eliminatorias.

Se adjudicará, de entre los aprobados, al que obtenga mayor puntuación global.

Los interesados por sí mismos o, a través de los Sindicatos firmantes u otros representantes de los trabajadores, podrán revisar sus propias pruebas de examen una vez calificadas.

Adjudicado el puesto queda resuelta la convocatoria sin que el resto de candidatos con puntuación por encima de los mínimos adquiera derecho alguno de futuro.

**Art. 14. Comisión de provisión de vacantes para el sistema general.-a)** Para la aplicación del sistema general de provisión de vacantes, se crea una Comisión Paritaria formada por la Dirección de la Empresa y por los Sindicatos firmantes, constituida por un máximo de seis miembros.

b) Dicha Comisión designará las personas que, constituidas en Tribunal, entenderán sobre la elección de pruebas, criterios de corrección, orden de las mismas y puntuación, de acuerdo con el puesto de trabajo.

**Art. 15. Incompatibilidades.-1.** Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, de manera particular, la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.

2. En consecuencia, cada trabajador está obligado a formular declaración de que no desempeña otro puesto en el Sector Público y otra actividad privada que pudieran resultar incompatibles con el puesto de trabajo al que accede en el ámbito de aplicación del presente Convenio, previamente a su incorporación al mismo, cumpliendo, en todo caso, lo establecido en el artículo 13 del Real Decreto 598/1985.

3. Todo trabajador que deba cesar en el trabajo por causa de incompatibilidad sobrevenida como consecuencia de la aplicación de la vigente legislación, tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria, de acuerdo con las previsiones del presente Convenio (o según lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, en su defecto).

4. La ocultación de situaciones de incompatibilidad o el incumplimiento de la normativa mencionada, serán consideradas como falta muy grave.

**Art. 16. Trabajos de distinto grupo profesional.-La Dirección, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto nivel profesional al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.**

1. Cuando se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos (en que cabe contrato de interinidad) de sustitución por

servicio militar, enfermedad, accidentes de trabajo, licencias o excedencia especial, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los cuatro meses, con las excepciones apuntadas, se cubrirá por los sistemas estipulados en el artículo 13. La retribución, en tanto se desempeña trabajo de grupo superior, será la correspondiente al mismo.

2. Cuando se trate de un grupo inferior, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses ininterrumpidos, conservando en todo caso la retribución correspondiente a su grupo de origen. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad profesional. En tal sentido, la Dirección evitará reiterar el trabajo de inferior grupo con el mismo trabajador. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se acondicionaría según el nuevo grupo profesional.

3. En ambos casos se informará a los Sindicatos firmantes de todas las situaciones de duración superior a dos meses.

Art. 17. *Modalidades de contratación.*—El contrato de trabajo se formulará por escrito y podrá ser:

Por tiempo indefinido.

Por obra o servicio determinado.

Eventual por circunstancias de la producción.

Interinidad.

De relevo y jubilación parcial.

Temporal por nueva actividad.

Temporal por fomento de empleo.

De formación.

En prácticas.

Fijos y periódicos de carácter discontinuo.

A tiempo parcial.

Y cualquier otro que se establezca por norma de rango legal adecuado.

La Dirección utilizará cualquiera de las modalidades de contratación citadas, compaginando las necesidades de organización, expansión de la actividad industrial y cobertura del servicio público que tiene encomendado y mantendrá el nivel de empleo en los puestos de trabajo de personal fijo de plantilla existentes a la fecha.

Art. 18. *Períodos de prueba.*—1. Personal de nuevo ingreso:

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

Técnicos titulados: Seis meses.

Resto del personal: Tres meses.

Personal obrero no cualificado: Dos semanas.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si consta por escrito en el contrato.

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

Durante el período de prueba, la Dirección o el trabajador podrá unilateralmente rescindir el contrato sin previo aviso y sin derecho a indemnización alguna. No obstante, si la Dirección adopta la medida de rescisión, informará a los Sindicatos firmantes de las causas que la han motivado.

1.3 Este quedará interrumpido por situaciones de incapacidad laboral transitoria, permisos y días de vacaciones, reanudándose a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

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

1.5 Los períodos trabajados en virtud de alguna de las modalidades de contratación serán computados como período de prueba si el trabajador adquiere la condición de fijo de plantilla.

Art. 19. *Traslados.*—1. 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 puesto de trabajo, situada en otra localidad y que obligue a un cambio definitivo de residencia.

Los traslados de personal, sin perjuicio de lo acordado en el artículo 13, podrán realizarse:

1.1 A solicitud del interesado.—Cuando el traslado, previa aceptación por parte de la Empresa, se efectúe a solicitud del interesado, éste no tendrá derecho a indemnización alguna por los gastos que el cambio de residencia le origine. En este caso, el trabajador tendrá derecho a tres días de permiso retribuido.

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

1.3 Por necesidades del servicio.—Cuando las necesidades del servicio lo justifiquen, a juicio de la Empresa, si no se llegase a un acuerdo a que se refiere el párrafo anterior, se estará a lo establecido en el artículo 40 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo (Estatuto de los

Trabajadores), sin perjuicio de lo cual la Empresa se compromete a lo siguiente:

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

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

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

d) Abonar la cantidad equivalente a dos mensualidades y media, integrada por sueldo, plus Convenio y antigüedad.

e) Se abonará, previa presentación de recibo, hasta doce mensualidades del alquiler vivienda, con un tope de 50.000 pesetas mensuales.

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

El trabajador trasladado por necesidades del servicio tendrá prioridad para cubrir una vacante de su grado 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 1978 estuvieran en plantilla en la planta de Barcelona se realizarán siempre por mutuo acuerdo.

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

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

3. Permuta de puesto.—Los trabajadores de plantilla fija con destino en localidades distintas ocupando puestos similares podrán solicitar permuta de sus respectivos puestos de trabajo siempre y cuando la Dirección preste su conformidad a ella.

En caso de duda sobre la similitud de puestos, la Dirección recabará la opinión de la Comisión de Valoración de Puestos antes de adoptar una solución definitiva.

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

Art. 20. *Traslado del centro de trabajo.*—Si por causas técnicas y organizativas, la Dirección precisa trasladar el centro de trabajo a localidad distinta —y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia—, se compromete a comunicarlo al personal con tres meses de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

También se procurará realizar fuera del período lectivo escolar, a fin de evitar la interrupción de los estudios de los hijos de los empleados.

El trabajador afectado tendrá un plazo máximo de un mes para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado. De llevarse a efecto, el trabajador tendrá derecho, si viene obligado a trasladar su residencia, a las indemnizaciones y abono de gastos equivalentes a los del traslado por necesidades del servicio.

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

Art. 21. *Publicación del escalafón.*—Antes del 31 de enero de cada año, y referida al 31 de diciembre inmediato anterior, la Dirección de la Empresa publicará el escalafón por grupos profesionales, según la fecha de efectividad. En caso de igualdad, se situará en primer lugar el de mayor antigüedad de la Empresa, y si ésta fuera la misma, el de mayor edad.

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

1. Número de orden.
2. Nombre y apellidos.
3. Destino (centro, Dirección, Departamento y Sección).
4. Grupo profesional.
5. Fecha de efectividad en el grupo profesional.
6. Fecha de ingreso.
7. Fecha de nacimiento.
8. Fecha de antigüedad reconocida.

Los trabajadores podrán formular reclamaciones en un plazo de treinta 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.

**Art. 22. Definiciones básicas de masa salarial.**

1. Masa salarial bruta: Componen la masa salarial bruta los conceptos siguientes:

**A. Retribuciones salariales brutas:**

- Sueldos y salarios.
- Pagas extraordinarias.
- Plus Convenio (economato y PBG).
- Gratificación puesto de trabajo.
- Plus de turno rotativo.
- Plus de trabajo en festivo.
- Plus de servicio continuado.
- Antigüedad.

**B. Otros conceptos económicos:**

- Plus de retén semanal.
- Plus de retén festivo.
- Plus de mayor dedicación.
- Plus de mando.
- Gratificación jornada irregular chóferes.
- Suplidos.
- Compensación por bocadillos.
- Quebranto de moneda.
- Gratificación por residencia en Argelia.
- Otros conceptos sociales no retributivos.

**C. Otras retribuciones:**

- Horas extraordinarias.
- Indemnización por traslado.

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

Todo otro concepto retributivo del personal de Convenio contemplado en anteriores apartados o de nueva creación, para su anulación o implantación, se negociará con los Sindicatos firmantes, salvo lo ya pactado en el presente Convenio.

A efectos teóricos no se descontarán los posibles descuentos originados por huelga o cualquier otra causa que haya provocado la suspensión de los contratos de trabajo, incorporándose las cantidades teóricas dejadas de percibir por los trabajadores.

Las cantidades que pudieran ser absorbidas a título personal, según lo pactado en el artículo 6.º, no se detraerán de la masa salarial bruta.

2. Masa salarial depurada.-Conocida la masa salarial bruta -desglosada por conceptos, según los mencionados en el punto 1, grupos profesionales y modalidad de contrato laboral-, se detraerán del sumatorio total las cantidades que correspondan a los conceptos siguientes:

- a) Los sometidos a la propia evolución natural de su coste.
- b) Los correspondientes a suplidos.
- c) Los correspondientes a los pluses siguientes:

- Turno rotativo.
- Servicios continuados.
- Retén semanal.
- Retén festivo.
- Plus de trabajo festivo.

d) La masa correspondiente al personal no incluido en Convenio.

e) La masa correspondiente al personal no perteneciente a plantilla fija.

A los conceptos del apartado 2.c) se les aplicará el mismo porcentaje de incremento que se acuerde para la masa salarial homogeneizada. El importe de este incremento se repartirá entre los conceptos salariales o pluses que se acuerden.

3. Masa salarial homogeneizada.-Detraídos los conceptos anteriores se homogeneiza la masa salarial depurada del modo siguiente:

Se toma la plantilla fija de Convenio al 31 de diciembre y se proyecta teóricamente a todo el año.

Sobre esta masa salarial homogeneizada se aplicará el porcentaje de aumento que se acuerde.

4. Distribución de incrementos.-Los incrementos se distribuirán de la forma siguiente:

Primero.-Se reserva la cantidad necesaria para atender los saldos netos de antigüedad.

Segundo.-El resto se reparte entre los conceptos y con los porcentajes que se acuerden.

**Art. 23. Revisiones y cláusulas salariales 1985 y 1986.-1.** La masa salarial homogeneizada existente al 31 de diciembre de 1985, y de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 22 del

presente Convenio, se incrementará para 1986 en el porcentaje de la previsión de inflación del Gobierno.

2. Cláusula de revisión salarial para 1985.-En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) publicado por el INE registrase al 31 de diciembre de 1985 un incremento, respecto al 31 de diciembre de 1984, superior al 7 por 100, se efectuará automáticamente una revisión salarial, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará -en una sola paga y en el primer trimestre de 1986- con efectos de 1 de enero de 1985 (sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo del incremento salarial de 1986), y para llevarlo a cabo se tomará como referencia la masa salarial bruta acordada. El porcentaje de revisión guardará la debida proporción con el incremento salarial inicialmente pactado, de acuerdo con la tabla del punto 4 de este artículo.

La cantidad originada por el porcentaje de revisión se aplicará a la tabla salarial del artículo 26 del presente Convenio. Con arreglo a la nueva tabla obtenida se regularizará a todos los trabajadores, teniendo en cuenta la situación real a lo largo del año.

3. Cláusula de revisión salarial para 1986.-En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) publicado por el INE registrase al 31 de diciembre de 1986 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1985 superior al índice de inflación previsto por el Gobierno, se efectuará una revisión salarial, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de 1986 -en una sola paga y en el primer trimestre de 1987-, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia la masa salarial homogeneizada del punto 1.

La cantidad originada por el porcentaje de revisión se aplicará a los conceptos y porcentajes que se acuerden.

4. Publicado oficialmente el IPC correspondiente al año 1985, se reunirá la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio y se acordará, si procede, la revisión prevista en el punto 2 del presente artículo, de conformidad con los índices y distribución previstas en el siguiente cuadro:

Inflación al 31.12.85.....	7,1	7,2	7,3	7,4	7,5	7,6	7,7	7,8	7,9	8	Etc.
Revisión incrementos desde 1.1.85 sobre M.S.....	0,09	0,19	0,28	0,37	0,46	0,56	0,65	0,74	0,84	0,93	Etc.

En caso de inflación superior se aplicará la fórmula derivada del anterior cuadro.

**Art. 24. Número y composición de las pagas.-**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 normal, entendiéndose por tal la compuesta por los siguientes conceptos: Sueldo, Plus Convenio y Antigüedad. También se incluyen, hasta su derogación, según se detalla en la disposición transitoria I, los conceptos de Gratificación de puesto de trabajo, Plus de mando y Plus de mayor dedicación.

**Art. 25. Pago de retribuciones salariales.-**El pago de la mensualidad normal se efectuará el penúltimo día hábil de cada mes, mediante transferencia bancaria.

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

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

**Art. 26. Sueldo.-**Se abonará de acuerdo a la tabla salarial del anexo 1.

**Art. 27. Plus Convenio.-**Este concepto queda establecido englobando el importe de la ayuda economato de anteriores Convenios, así como la cantidad pactada por trabajador en sustitución de la bonificación precio gas (B. P. G.).

Este plus se percibirá en las dieciséis pagas por el importe que consta en el anexo 2.A, y no se computará a efectos de previsión social complementaria.

**Art. 28. Antigüedad.-1.** Coexistirán trienios y quinquenios en el sistema de retribución por este concepto, y cuyo valor se detalla en anexo 2 B, que se cobrará en 16 pagas. El procedimiento de aplicación será el siguiente:

- A los tres años de antigüedad se acreditará un trienio.
- A los cinco años de antigüedad se acreditará un quinquenio (eliminándose el trienio).

A los ocho años de antigüedad se acreditarán un quinquenio y un trienio.

A los diez años de antigüedad se acreditarán dos quinquenios (eliminándose el trienio).

A los trece años de antigüedad se acreditarán dos quinquenios y un trienio.

Y así sucesivamente.

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.

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

- Excedencia forzosa.
- Prestación del servicio militar.
- Periodo de prueba.
- Personal no fijo de plantilla que pase a la situación de fijo sin solución de continuidad.
- Accidente de trabajo o incapacidad laboral transitoria.
- Excedencia nacimiento hijo (artículo 36.4).

3. De acuerdo con la Ley 8/1980 (E. T.), la acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años y del 60 por 100, como máximo, a los veinticinco o más años.

A los solos efectos de la aplicación de estos límites, los incrementos se calcularán sobre el salario base.

#### Art. 29. Pluses.-1. Plus de turno rotativo.

Este plus cubre todos los conceptos relacionados intrínsecamente con el turno, tales como turnicidad, nocturnidad y otros considerados actualmente.

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

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

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

El importe de este plus se abonará según consta en anexo 2.C. No obstante lo anterior, el contenido de este artículo se reformará a tenor de lo que se pacte sobre la modificación del calendario de turnos antes del 31 de diciembre de 1985 y en el marco de la disposición transitoria IV.

#### 2. Plus de servicio continuado.

Este plus cubre todos los conceptos relacionados con el turno de mañana, tarde y otros considerados actualmente.

Se cobrará por días de trabajo efectivo, así como en los casos de enfermedad, accidente de trabajo y días laborables de las vacaciones anuales, según consta en anexo 2.D.

No obstante lo anterior, el contenido de este artículo se reformará a tenor de lo que se pacte sobre la modificación del calendario de servicio continuado antes del 31 de diciembre de 1985, y en el marco de la disposición transitoria V.

#### 3. Plus de retén.

Cuando las necesidades de la Empresa lo aconsejen, la Dirección podrá establecer retenes de disponibilidad telefónica en los Centros de Trabajo en que sean necesarios. 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, estar localizables en un radio de 30 kilómetros del edificio del Centro de Trabajo y con tiempo máximo de treinta minutos para presentarse en caso de llamada a dicho Centro, salvo imponderables de fuerza mayor.

Por este servicio se abonarán las cantidades según anexo 2.E. y F. para retén semanal y retén festivo que no sea sábado o domingo.

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

La percepción del retén por día festivo no dará lugar a la deducción por día natural coincidente con el mencionado festivo.

#### Art. 30. Otros conceptos económicos y retribuciones.-1. Gratificación jornada irregular Chóferes.

Esta gratificación comprende, además de la necesaria disponibilidad del conductor fuera de su jornada normal de trabajo, el tiempo que emplee en los viajes oficiales fuera del municipio de su Centro de Trabajo, por el cual no podrá percibir más de dos horas extraordinarias por día.

En caso de ser requerido en días no laborables, las horas trabajadas tendrán la consideración de extraordinarias.

Esta gratificación se percibe en las 16 pagas por el importe según anexo 2.G.

#### 2. Quebranto de moneda.

Se establecen las cantidades que se detallan en anexo 2.H. por quebranto de moneda a los trabajadores que desempeñen el puesto de Cajero en Madrid y Barcelona y para aquellos que entre sus funciones realicen tareas de Caja en el resto de Centros de la Empresa.

El importe correspondiente se abonará en 16 pagas según el anexo 2.H.

#### 3. Horas extraordinarias.

3.1 Horas extraordinarias.-Son aquellas horas de trabajo que sobrepasen las de la jornada normal establecida en el presente Convenio Colectivo.

Debido a los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria, las partes firmantes expresan su firme decisión de disminuir progresivamente hasta su total desaparición las horas extraordinarias habituales.

3.2 Las horas extraordinarias serán de libre ofrecimiento y libre aceptación de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la Empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado 3.3 siguiente.

3.3 Horas extraordinarias estructurales.-A efectos de lo dispuesto en el Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, y en la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 1 de marzo de 1983, se pacta expresamente en este Convenio que las siguientes horas extraordinarias tendrán la consideración de estructurales:

Las necesarias para puesta en servicio de las instalaciones.

Las necesarias para cubrir ausencias imprevistas.

Horas necesarias para la vigilancia de contratistas por las diferencias de horarios existentes en los mismos cuando por causas justificadas en contrato no se hayan podido ajustar al horario de Enagás, cuando afecten a instalaciones en servicio.

Las necesarias para la vigilancia de obras que puedan afectar a las instalaciones de Enagás y de cuya ejecución ésta no sea responsable (Obras Públicas, Bellas Artes, Renfe, etc.).

3.4 Trabajadores que no perciben horas extraordinarias.-En función de que, por su alta calificación profesional, la prolongación ocasional de su jornada se realiza según propio criterio de autoexigencia, no perciben compensación económica por horas extraordinarias los trabajadores encuadrados en las categorías de M.S., T.T.S., T.T.G.M., Jefe de turno, Jefes administrativos de primera y segunda, Delineante Proyectista, así como el trabajador en funciones de Jefe de retén. Se podrán solicitar licencias compensatorias por la realización de las mencionadas prolongaciones.

3.5 Horas extraordinarias por llamadas especiales.-Cuando algún trabajador de los no incluidos en el punto 3.4 sea llamado a su Centro de Trabajo por razones de averías urgentes y/o emergencias, además de abonarle los gastos de transporte, tendrá derecho a compensar o percibir un mínimo de cuatro horas extraordinarias con la cuantía correspondiente al día y a la hora en que se produzca esta circunstancia.

Si en un mismo día se realizaran dos o más llamadas, se percibirían los gastos de transporte por cada una de las llamadas. Asimismo se percibirían o compensarían las mencionadas cuatro horas extraordinarias y el exceso de las mismas también como horas extraordinarias.

3.6 Se acuerda compensar -según las necesidades de servicio- la realización de horas extraordinarias con un tiempo equivalente de descanso y el abono de las cantidades que se detallan en anexo 4. O en su defecto, se retribuirá según la tabla del mencionado anexo. Se abonarán según columna B, las horas extraordinarias en días festivos y las nocturnas desde las veintidós horas hasta las seis de la mañana. El resto, según columna A.

3.7 Compensación horaria.-Los periodos de descanso compensatorio del punto 3.6, se agruparán para disfrutarse por días completos.

Estos días no podrán aumentarse a las vacaciones y deberán disfrutarse dentro del año.

#### Art. 31. Suplidas.-1. Suplido por viaje en territorio nacional.

Los trabajadores que, por razones de servicio, tengan que viajar a localidades distintas a las de su domicilio habitual o en que radique su Centro de Trabajo podrán optar entre percibir dieta o viajar a gastos pagados con una cantidad en concepto de gastos de bolsillo.

Los valores de la dieta y gastos de bolsillo se detallan en el anexo 3 A y B. El importe correspondiente a kilometraje se establece en el apartado 3 C.

En la norma de régimen interior se detallan los procedimientos. Los viajes originados por formación -cursos, congresos, exposiciones, etc.- y estudio se realizan siempre a gastos pagados y gastos de bolsillo.

Para los profesionales de M.O. y C. del Gasoducto, su desplazamiento a lo largo del tramo que corresponda a su Centro no tiene la consideración de viaje, salvo en los casos en que haya que pernoctar.

Para los Técnicos comerciales asignados a un Centro de Trabajo, su desplazamiento a lo largo de la zona asignada a dicho Centro no tiene la consideración de viaje, salvo en los casos en que haya que pernoctar.

## 2. Suplido por viaje al extranjero.

Se viajará siempre a gastos pagados y gastos de bolsillo según consta en anexo 3.B.

En la norma de régimen interior se detallan los procedimientos.

## 3. Suplido para personal de los Centros excepto Madrid y Barcelona.

El personal de estos Centros, cuando coman en los restaurantes del entorno a su área de trabajo, percibirán una cantidad, por el importe de la factura, hasta un máximo del precio estipulado para el suplido por comida, en anexo 3.A.

## 4. Suplido para personal de los Centros de Madrid y Barcelona.

Excepcionalmente, si por necesidades del servicio, algún trabajador hubiera de prolongar su jornada, por orden superior, de forma que no pudiera realizar la comida o cena en los comedores de la Empresa, percibirá una cantidad, por el importe de la factura hasta un máximo del precio estipulado por suplido en el anexo 3.A.

## 5. Suplidos para Técnicos comerciales en áreas.

Los Técnicos comerciales percibirán una cantidad -según anexo 3.B- en concepto de gastos de bolsillo por día de ruta realizada en visita a clientes.

## 6. Suplido por desplazamiento temporal superior a dos meses.

Los trabajadores que, por razones de servicio, tengan que desplazarse a localidades distintas a las de sus domicilios habituales con orden de viaje superior a dos meses, percibirán cinco dietas por semana y el importe de 600 kilómetros por cada fin de semana.

## 7. Plus de transporte y distancia excepto Centros de Madrid y Barcelona.

En razón a la distancia del Centro a la población del Municipio donde se halla emplazado, cuando no exista medio de transporte público ordinario, se abonará la cantidad equivalente al número de kilómetros de ida y vuelta al precio que se indica en el anexo 3.C.

Este plus se percibirá por día de trabajo efectivo en el Centro.

**Art. 32. Jornada laboral.-1.** Se establece la jornada real de trabajo en cómputo anual de 1.722 horas. No obstante, hasta el 31 de diciembre de 1985 se mantendrá vigente la jornada de 1.760 horas para el personal de jornada partida.

Esta jornada se realizará de lunes a viernes, ambos inclusive, excepto en las circunstancias que se detallan en los puntos 2 c), d) y e).

## 2. Modalidades de jornada.

### a) Jornada intensiva y continuada.

Es la que se realiza -según calendario y horario V Convenio- el personal contratado hasta mayo de 1977.

### b) Jornada partida.

Es la que realiza -según calendario- el personal contratado desde mayo de 1977.

### c) Turnos rotativos.

### d) Servicio continuado.

### e) Jornadas especiales.

La Dirección de la Empresa, de acuerdo con la legislación vigente y previo informe a los Sindicatos firmantes, podrá establecer en cualquier Centro los horarios que requieran las necesidades de los servicios. Esto se refiere fundamentalmente a teléfonos, télex, conserjería, conductores, mantenimiento edificios, personal de obras, en tareas de investigación y Técnicos comerciales en área.

## 3. Flexibilidad horaria.

a) Para los Centros de Trabajo que proceda, se establece flexibilidad de una hora en la entrada excepto los viernes y durante la aplicación de la jornada de verano. Se interrumpe la jornada de

catorce a quince horas, sin que esta hora se compute como de trabajo a ningún efecto.

b) Para los profesionales de M.O. y C. del Gasoducto el período de una hora de interrupción por comida se realizará entre las doce y las catorce treinta horas, según las necesidades del servicio.

c) En los casos de flexibilidad la recuperación correspondiente se realizará en cómputo semanal, y durante la semana siguiente con un tope diario de una hora y treinta minutos.

## 4. Fiestas laborables.

Las fiestas laborables se adecuarán a cada Centro según el calendario laboral específico de la Comunidad Autónoma y localidad en que esté situado cada Centro de trabajo.

**Art. 33. Calendario.-** Publicados los calendarios oficiales por las Autoridades laborales de cada Comunidad Autónoma -y en cualquier caso antes del 20 de diciembre- la Dirección y los Sindicatos firmantes acordarán los calendarios de todas las jornadas y Centros, que comenzará a regir el 1 de enero del siguiente año.

**Art. 34. Vacaciones.-1.** Se establece el régimen de vacación anual retribuida de veintidós días laborables que se disfrutarán de acuerdo con las necesidades de servicio de cada Centro o Dirección.

No obstante, con carácter general, sea cual sea la jornada laboral, todo trabajador disfrutará al menos de treinta días naturales de vacaciones.

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

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

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

## 5. Calendario de vacaciones.

Se establecerá por Centros y/o Direcciones.

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

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

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

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

A los efectos del artículo 38, apartado c) del Estatuto de los Trabajadores, las vacaciones escolares son las previstas en los calendarios oficiales y no sólo las correspondientes al período estival.

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

Un cambio en el calendario de vacaciones, bien por voluntad del trabajador o por necesidades del servicio, será siempre por mutuo acuerdo entre ambas partes.

7. 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.

**Art. 35. Permisos especiales retribuidos y no retribuidos.-1.** Retribuidos.

1.1 El trabajador podrá faltar al trabajo, avisando con la mayor antelación posible y debiendo justificar documentalmente el motivo, en los siguientes casos de ausencias, que siempre serán retribuidos:

- a) Matrimonio, quince días naturales.
- b) Matrimonio de familiar directo, un día natural.
- c) Nacimiento de hijo, tres días naturales.
- d) Fallecimiento de cónyuge e hijos, cuatro días naturales.
- e) Fallecimiento del resto de familiares directos, tres días naturales.
- f) Enfermedad grave familiar directo, dos días naturales.
- g) Traslado de domicilio habitual, dos días naturales.

h) Por el tiempo transcurrido para cumplir con un deber de carácter público inexcusable (excepto el servicio militar).

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

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

1.3 La Empresa concederá permiso por el tiempo necesario para la realización de exámenes finales y pruebas objetivas de aptitud o evaluación, abonando al trabajador los salarios correspondientes a esos días. La Dirección exigirá los justificantes de los correspondientes exámenes, pruebas o evaluaciones.

1.4 Respecto a la regulación mencionada en el artículo 22.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión de Asuntos Sociales propondrá soluciones concretas a cualquier caso que se presente.

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

## 2. No retribuidos.

Se podrá conceder a los trabajadores, previa solicitud a Secretaría General, permisos sin retribución para diferentes asuntos personales que, sumados al número de horas, no excedan en total de las horas laborables de dos días naturales al año.

La duración de estos permisos será determinada en cada caso a priori por el Departamento correspondiente y supeditada siempre a las necesidades de la Empresa.

La Dirección de la Empresa contará siempre con la posibilidad de poder computar estos permisos como retribuidos en base a las condiciones personales de cada trabajador, en la ejecución de su cometido en la Empresa.

## Art. 36. Excedencias.-1. Excedencias voluntarias.

El trabajador con 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 del grado del afectado. Si no hay una vacante en el momento de la petición, el trabajador tiene derecho a una prolongación del período de excedencia hasta que dicha vacante se produzca o, si hubiese un puesto de un grado inmediatamente inferior, a reingresar ocupándolo como trabajador con grado a título personal según el artículo 13.4.c.

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 treinta 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 al 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.

Art. 37. *Período de preaviso por cese.*-En caso de cese se dará a la Empresa un preaviso de quince días. La falta de este preaviso autorizará a la Empresa a descontar de la liquidación de finiquito el importe de haber de tantos días como hubieren faltado hasta los quince días de preaviso.

Art. 38. *Formación.*-1. Se considera un deber primordial atender a la formación y perfeccionamiento del personal, con la doble finalidad siguiente:

1.1 Obtener una formación profesional mediante la consecución y mantenimiento de unos recursos humanos perfectamente adaptados a los diferentes puestos de trabajo.

1.2 Obtener una formación humana, mediante la creación de unas expectativas de autorrealización y cauces para lograrlas, con el fin de conseguir una mayor promoción del nivel personal, cultural y social de los trabajadores. En el plan de formación que se elabore anualmente, se considerarán los diferentes tipos de formación, es decir, cursos de formación, perfeccionamiento, seminarios y conferencias de formación humana.

2. Se crea una Comisión Paritaria de la Dirección y los Sindicatos firmantes, con un máximo de seis miembros.

3. Cometidos de la Comisión:

Elaborar el plan de formación a corto, medio y largo plazo. Proponer a la Dirección, en función del plan de formación, las acciones de formación y la dotación presupuestaria.

Realizar el control y seguimiento del plan y del presupuesto. Actualizar el plan con las acciones específicas que a lo largo del ejercicio se consideren necesarias, cuando no hubieran sido previstas durante la elaboración del plan anual.

4. La Comisión tendrá en su poder toda la documentación requerida para la elaboración de los presupuestos del plan de formación en fecha que le permita llevar a cabo sus cometidos y entregar el plan elaborado diez días antes de la fecha tope de presentación de presupuestos.

5. Igualmente, la aplicación de este capítulo estará abierta a todas las cuestiones que en esta materia desarrolle el Consejo General de la Formación Profesional, y lo que establezca el Programa Nacional de Formación Profesional Reglada y Ocupacional, así como su actualización periódica.

Art. 39. *Comisión de Asuntos Sociales.*-1. Se crea una Comisión Paritaria para Asuntos Sociales, compuesta por la Dirección y los Sindicatos firmantes, integrada, como máximo, por seis miembros.

2. Competencias:

Actividades sociales.

Anticipos, préstamos y créditos.

Ayuda de estudios.

Comedores.

Consultas médicas especialistas.

Dotación bocadillos.

Prendas de trabajo.

Previsión social complementaria.

Sociedades médicas.

3. Esta Comisión utilizará los Reglamentos y normas vigentes sobre cada uno de los asuntos. Y durante la vigencia del presente Convenio readaptará o propondrá los que procedan.

4. Las cuantías de las ayudas de estudio son las que se detallan en el anexo 5.

5. Los tipos y condiciones sobre anticipos, préstamos y créditos son los que se detallan en anexo 6.

6. La previsión social complementaria se regula por el texto que se detalla en los anexos 7 y 8.

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

Art. 40. *Devengos durante el servicio militar.*-Durante el tiempo que el trabajador fijo de plantilla cumpla sus obligaciones militares, se abonará a los familiares que a continuación se expresan, y por el orden que se consigna, el 50 por 100 de sus haberes, siempre que aquéllos vivieran a sus expensas y en su propio domicilio:

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, estén incapacitados para el trabajo y que sean legalmente pobres.

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

Art. 41. *Seguros.*-1. Póliza de seguro de accidente.

La Empresa suscribe una póliza colectiva de seguro de accidentes que cubre los casos de muerte o invalidez permanente para todos los trabajadores de plantilla fija, con un capital asegurado de 7.000.000 de pesetas por trabajador.

2. Póliza de vida.

Igualmente se suscribe una póliza colectiva de vida para todos los trabajadores de plantilla fija, con un capital asegurado de 1.000.000 de pesetas, por fallecimiento.

### 3. Póliza de accidente.

La Empresa suscribe una póliza colectiva de seguro de accidentes, que cubre los casos de muerte o invalidez permanente para todos los trabajadores que no son de plantilla fija, así como para los becarios, con un capital asegurado de 3.000.000 de pesetas por persona.

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

Art. 42. *Salud laboral y seguridad e higiene.*-1. La atención de la Empresa a la salud laboral y a la prevención de riesgos de trabajo será prioritaria sobre cualquier otro aspecto a considerar del desarrollo de sus actividades.

Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: Primero, su generación; segundo, su emisión, y tercero, su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos.

2. En cuantas materias afecten a la seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden ministerial de 9 de mayo de 1971 y normativa concordante.

En 1 de enero de 1987 se revisarán aquellos aspectos que, durante la práctica de 1985 y 1986, hayan resultado no estar definidos adecuadamente.

A estos efectos y hasta tanto se actualice la legislación en esta materia, ambas partes acuerdan su aplicación en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales.

Los Comités de Seguridad e Higiene se constituyen para fomentar la aplicación de medidas de seguridad mediante la colaboración entre la Dirección y los trabajadores.

La Empresa debe recurrir a los Comités de Seguridad para exponer las normas de seguridad de la Empresa y los trabajadores deben dirigirse, a su vez, a los Comités para expresar sus puntos de vista y sugerencias sobre cuestiones de seguridad a la Dirección, así como de los posibles riesgos subsanables que, a su juicio, puedan existir en el puesto de trabajo. Estos decidirán las medidas oportunas para corregir la situación de acuerdo con la naturaleza de la misma.

3. Los Comités serán informados cada año de los programas de seguridad que la Empresa establezca.

#### 4. Comités de Seguridad e Higiene.

Se establecen los Comités de Seguridad e Higiene, cuya composición será la siguiente:

##### 4.1 En Centros con plantillas hasta 30 trabajadores.

Del Jefe de Seguridad, como Presidente y representante de la Dirección, del Jefe de Centro; de un representante designado por los Sindicatos firmantes y un empleado, por rotación entre todos los empleados de cada Centro, designado por orden alfabético.

##### 4.2 En Centros de más de 30 trabajadores.

Del Jefe de Seguridad, Jefe de Centro -en Madrid, el Jefe de Régimen Interno-, como Presidente y representante de la Dirección, un jefe de Sección fijado por la Dirección, dos representantes designados por los Sindicatos firmantes y un empleado por rotación entre todos los empleados del Centro, designados por orden alfabético.

Los miembros fijados por la Dirección estarán asignados por el tiempo que se establezca y los empleados designados por rotación lo estarán por periodos de un año.

Los representantes de los trabajadores serán elegidos por los Sindicatos firmantes. Su permanencia en los Comités será de un año como mínimo, y pudiendo ser revocados del puesto cuando aquéllos lo estimen oportuno por no cumplir su cometido.

### 5. Funciones.

5.1 Promover en el Centro de Trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo. Estudiar y proponer las medidas que estimen oportuno, en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras les sean encomendadas por el Ministerio de Trabajo, para la debida protección de la vida, integridad física; salud y bienestar de los trabajadores. Investigar con toda libertad las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en la Empresa, con objeto de evitar unos y otras. Participar prioritariamente en la promoción de enseñanza, divulgación y propaganda de la seguridad e higiene mediante cursos y conferencias. Participar en las investigaciones realizadas por los técnicos de la Empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.

5.2 Los Comités se reunirán siempre que los convoque su Presidente, o a petición de dos o más componentes, dentro de las horas de trabajo.

Los representantes del personal integrantes de los Comités de Seguridad podrán reunirse, previa comunicación a su inmediato

superior, hasta dos horas antes de iniciarse la reunión de seguridad de su Centro.

El orden del día sobre el tema o temas a tratar se dará a conocer, al menos, con una anticipación de cuarenta y ocho horas.

Los temas acordados que no fueran resueltos por el Comité de Seguridad de un Centro de Trabajo serán elevados a la Dirección y a los Sindicatos.

### 6. Vigilancia del riesgo.

La Dirección de la Empresa, asesorada técnicamente por el Jefe de Seguridad y los Servicios Médicos, elaborará:

a) Un mapa de riesgos del Centro de Trabajo.

b) Un plan general de prevención.

c) Planificación de planes anuales de prevención.

d) Periódicamente se elaborará la memoria del plan general y de los programas anuales.

La Dirección de la Empresa dará cuenta de todo ello a los representantes de los Comités de Seguridad e Higiene.

### 7. Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el trabajo.

El Comité de Seguridad e Higiene conocerá las actividades de los Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el trabajo de la Empresa a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por la Seguridad Social como ocasionada por las condiciones de trabajo será a los efectos de este Convenio considerada como enfermedad profesional.

Se efectuará un reconocimiento médico al año a todos los trabajadores, a no ser que las características del puesto exigiera una periodicidad menor.

### 8. Tecnología y organización del trabajo.

El Comité de Seguridad e Higiene deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

### 9. Protección a la maternidad.

Existirá el derecho al cambio circunstancial del puesto de trabajo por embarazo, cuando se sospeche que las condiciones de trabajo puedan producir abortos o deformaciones, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

Art. 43. *Organos de representación de los trabajadores.*-Son órganos de representación de los trabajadores los Sindicatos de trabajadores representativos, el Comité de Empresa Intercentros, los Comités de Empresa y los Delegados de personal.

#### A) Sindicatos.

La Dirección de la Empresa reconocerá a los Sindicatos representativos, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendientes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

La Dirección considerará a los Sindicatos representativos como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ella las necesarias relaciones entre los trabajadores y la Dirección. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas en el Estatuto de los Trabajadores a los Comités de Empresa.

#### B) Derechos sindicales.

Ambas partes hacen suyos los acuerdos contemplados en el Acuerdo Marco Interconfederal, Acuerdo Nacional de Empleo, Acuerdo Interconfederal y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con las siguientes características:

- La Dirección respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.

- Admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas o cobrarlas a través de la nómina y distribuir información sindical.

- No podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

- Los Sindicatos podrán remitir información a todos aquellos Centros de la Empresa, con el fin de que pueda ser distribuida. En los Centros de Trabajo existirán tabloneros de anuncios en los que los Sindicatos implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas a la Dirección.

- Se tendrá derecho a un Delegado sindical por cada Centro de Trabajo de más de 100 trabajadores, y uno a nivel de Empresa.

Tanto los de Centro como el estatal tendrán las mismas garantías y derechos que cualquier miembro del Comité de Empresa. Las funciones de éstos serán las recogidas en el título XI del AMI.

No obstante lo previsto en el párrafo anterior, y en el caso de que los citados Delegados tuvieran derecho a garantías por su carácter de miembros del Comité, accederán a éstas un número igual de miembros de las Comisiones Ejecutivas estatales.

Los Sindicatos firmantes podrán acumular las horas de sus respectivos Delegados o miembros de Comités de Empresa.

Las mismas garantías y derechos que se reconocen en el presente Convenio a los representantes sindicales se harán extensivas a los trabajadores que ostenten cargos de representación sindical a nivel provincial o estatal y por el período de vigencia del mismo.

Con independencia de lo previsto en la legislación vigente y acuerdos anteriormente citados relativos a los deberes de información, la Dirección, además de las obligaciones previstas en el articulado del Convenio, notificará a los Sindicatos firmantes con la debida antelación las contrataciones a formalizar en cualquiera de las modalidades previstas, facilitando una copia del modelo de contrato. Asimismo, y dadas las características de la Empresa, la información de carácter comercial tendrá especial cualificación.

#### Participación sindical en la Empresa pública.

La Dirección de la Empresa asumirá en toda su magnitud los acuerdos que, sobre participación sindical en los órganos de gestión de la Empresa, vienen actualmente negociándose por la Comisión creada a estos efectos y, en este sentido, quiere manifestar que, en todo caso y cualquiera que sea la profundidad de dichos acuerdos, estará en disposición de proceder, con el carácter más inmediato posible, a su aplicación.

**Art. 44. Comités de Centro.**—La composición y elección de los miembros de los Comités de Centros se ajustará a lo establecido en la legislación vigente.

Las competencias de dichos Comités son las que se establecen en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Comités Intercentros.

Se constituye un Comité Intercentros compuesto por 13 representantes sindicales, además de los Delegados Sindicales reconocidos por la Ley de Libertad Sindical Orgánica, como órgano de representación de ámbito territorial superior al Centro de Trabajo, con capacidad jurídica y defensa de intereses y representación de todos los trabajadores y con las competencias reguladas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores de las que, no obstante, podrá hacer una expresa delegación en comités y delegados de ámbito territorial inferior.

Este Comité, que se regirá por sus propias normas de funcionamiento interno, se reunirá al menos una vez en cada segunda quincena del primer mes de cada trimestre natural, fecha en la que recibirá la información que reglamentariamente ha de facilitar la Empresa, así de cuantos otros asuntos que figure en su orden del día, caso de que en el Comité se hayan de adoptar acuerdos, éstos han de constar en el orden del día.

#### Asamblea de trabajadores.

Las asambleas de trabajadores, debidamente autorizadas y convocadas por el Comité de Empresa o Sindicatos representativos, podrán reunirse hasta cuatro veces al año, a partir de las dieciséis treinta horas, en Sede Central; de las catorce horas en planta de Barcelona, y de las diecisiete horas en los Centros de Mantenimiento. Operación y Control de la Red Nacional de Gasoducto.

**Art. 45. Garantías 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 y Delegados Sindicales ostentarán desde el momento de su proclamación hasta el de su cese, y durante los dos años inmediatamente siguientes al mismo, el derecho a la previa instrucción de expediente disciplinario, antes de proceder a imponerles cualquier tipo de sanción, sin que en ningún caso, pueda ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, salvo que éste se produzca por renovación 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 descargo 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 laborables.

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

#### DISPOSICION ADICIONAL

##### Comisión Paritaria de Interpretación de Convenio

De acuerdo con lo establecido en los artículos 85, 2.º, 91 y 92, 2.º de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria, formada por la Dirección y los Sindicatos firmantes con un máximo de seis miembros, teniendo carácter vinculante y fuerza de obligar los acuerdos que se adopten.

Mandos superiores	T. T. S.	T. T. G. M.	Admvos.	P. O. de CPC Gdco. Mto. SC	T. E.	P. O.	Servicios auxiliares	Subalternos	T. E. O. P. F. y R. B
1 Mando superior 1.ª	T. T. S. principal								
2 Mando superior 2.ª	T. T. S. 1.ª								
3 Mando superior 3.ª	T. T. S. 2.ª	T. T. G. M. principal							
4	T. T. S. 3.ª	T. T. G. M. 1.ª	Jefe administrativo 1.ª						Jefe tur. 1.ª
5	T. T. S. 4.ª	T. T. G. M. 2.ª	Jefe administrativo 2.ª	Maestro principal	Delineante Proy. pral.	Maestro principal			J. turno 2.º, Ayda. 3.º
6	T. T. S. 5.ª	T. T. G. M. 3.ª	Jefe Negociado. Of. Espdo. 1.ª	Maestro 1.ª	Delineante proy. 1.ª	Maestro 1.ª			Operador mayor
7	T. T. S. s/exp.	T. T. G. M. 4.ª	Oficial especializado 2.ª	Maestro 2.ª	Delineante Proy. 2.ª	Maestro 2.ª			Operador analista

	Mandos superiores	T. T. S.	T. T. G. M.	Admvo.	P. O. de CPC Gdto. Mto. SC	T. E.	P. O.	Servicios auxiliares	Subalternos	T. E. O. P. F. y R. B.
8			T. T. G. M. s/exp.	Of. 1. <sup>a</sup> Adv. Aux. P. Ofi. Aux. Esp. Tx	Oficial pral. Operad. pral.	Delineante proy. 3. <sup>a</sup>	Maestro 3. <sup>a</sup>			Analista 1. <sup>a</sup>
9				Of. 2. <sup>a</sup> Adv. Aux. Of. 1. <sup>a</sup>	Oficial 1. <sup>a</sup> Operador 1. <sup>a</sup>	Delineante principal	Oficial principal		Conserje principal	Operador 2. <sup>a</sup> Analista 2. <sup>a</sup>
10				Auxiliar Admvo. 1. <sup>a</sup> Aux. Of. 2. <sup>a</sup>	Oficial 2. <sup>a</sup> Operador 2. <sup>a</sup>	Delineante 1. <sup>a</sup>	Oficial 1. <sup>a</sup>	Ofi. pral. Sev. Aux.	Vigilante jurado. Conserje 1. <sup>a</sup>	Analista 3. <sup>a</sup>
11				Aux. Adv. 2. <sup>a</sup> Aux. Of. 3. <sup>a</sup>	Oficial 3. <sup>a</sup> Operador 3. <sup>a</sup>	Delineante 2. <sup>a</sup>	Oficial 2. <sup>a</sup>	Ofi. Serv. Aux. 1. <sup>a</sup>	Conserje 2. <sup>a</sup>	Operador 3. <sup>a</sup>
12				Aux. Adv. s/o Aux. Ofi. s/o		Delineante 3. <sup>a</sup>	Oficial 3. <sup>a</sup>	Ofi. Serv. Aux. 2. <sup>a</sup>	Vigilante Ord. Porte.	
13								Ofi. Serv. Aux. 3. <sup>a</sup>	Vigilante s/o Ord/Port. s/o	
14								Limpiador Camarero		
15								Peones Limpiador		

T.T.S. - Técnico Titulado Superior. T. E. y P. O. - Técnicos-Especialistas y Profesionales de Oficio T. T. G. M. - Técnico Titulado de Grado Medio. P. O. de C. P. C. Gdto. y Manto. S. C. - Profesionales de Oficio de C. P. C. Gasoducto y Manto. S. C.

### DISPOSICION TRANSITORIA I

(Por transcripción textos se respeta número articulado del V Convenio)

Cuadro niveles y categorías. V Convenio  
Capítulo IV, páginas 22 y siguientes. V Convenio  
Capítulo VIII, páginas 53 y siguientes. V Convenio

#### CAPITULO IV

Art. 8.º *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 Dirección de la Empresa.

Este grupo comprende las tres categorías siguientes:

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

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

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 experiencias 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 experien-

cia. 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, 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 tercera:** Son los que, dependiendo de un directivo, mando superior o Técnico titulado superior de mayor categoría, desempeñan las funciones técnicas que les encomienda 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 encomienda su Jefe, pudiendo ejercer las funciones de mando sobre el personal de categoría inferior que de ellos dependa 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 encomienda el mismo.

Art. 10. *Grupo de Técnicos Titulados de Grado Medio.* -Pertenecen a este grupo aquellos que, estando en posesión de un título profesional de grado medio (Peritos, Aparejadores, Ayudantes de Ingeniero, 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.

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

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

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

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

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

**Art. 11. Grupo de Administrativos.**—Pertenece 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 primera.  
Jefe administrativo de segunda.

**Jefe de Negociado:** Son los que, dependiendo de su superior correspondiente, poseen suficientes cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en su área. Asimismo podrán ejercer funciones de mando y supervisión sobre los Administrativos y Auxiliares de oficina que se les 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 de segundo grado, se han especializado en alguna materia administrativa, estando capacitados por ello para realizar sus funciones con el más alto grado. Asimismo, y bajo las directrices de su Jefe, podrán supervisar a otros Administrativos de categoría inferior o Auxiliares de oficina, siempre que no lleguen a constituir una Sección.

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

Oficial especializado de primera.  
Oficial especializado de segunda.

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

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

Oficial primera administrativo.  
Oficial segunda administrativo.

**Auxiliares administrativos:** Son los que, con un nivel de conocimiento para el desarrollo de su trabajo, están capacitados para realizar el mismo con la calidad y eficacia necesarias. Asimismo podrán atender eventualmente y con carácter transito-

rio, teletipo, télex y centralita telefónica, siempre que no les ocupe la totalidad de la jornada.

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

Auxiliar administrativo de primera.  
Auxiliar administrativo de segunda.  
Auxiliar administrativo de tercera.

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 almacén de la Empresa realizarán tanto las funciones propias administrativas como las de almacenamiento.

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

**Art. 12. Grupo de Técnicos Especializados.**

**Delineantes proyectistas:** Son los que dependiendo de su superior correspondiente poseen cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia que les permiten, sin perjuicio de realizar trabajos normales de delineación, realizar cálculos complementarios, diseñar y croquizar, en su detalle, instalaciones de tuberías, equipos, etcétera, 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 primera.  
Delineante proyectista de segunda.  
Delineante proyectista de tercera.

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

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

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

**Art. 13. Grupo de Profesionales de Oficio.**—Pertenece a este grupo aquellos que, estando en posesión de un título profesional de Maestría Industrial y/o Oficialía Industrial, o equivalente, en 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 exigidos 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 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 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 primera.
- Oficial de segunda.
- Oficial de tercera.

**Art. 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 serle 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, tiene 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 son necesarios conocimientos específicos.

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

Este puesto comprende las categorías siguientes:

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

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

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

- Conserje de primera.
- Conserje de segunda.

**Vigilante Jurado:** Son los que, a las órdenes de su superior correspondiente y debido a sus altas cualidades profesionales y teniendo el oportuno nombramiento de las autoridades competentes reconocido por la Dirección de la Empresa, efectúan las funciones de 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:

- 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.

**Art. 16. Grupo de Técnicos Especializados; Operadores de la Planta de Fraccionamiento y Regasificación de Barcelona.**—Pertenecen a este grupo aquellos que estando en posesión de un título profesional de Maestría, Oficialía Industrial o equivalente, tienen cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia suficientes para asumir el manejo operacional de la Planta de Fraccionamiento y Regasificación de Barcelona y su correcto mantenimiento y seguridad.

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

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 dos años, rotando cada vez cinco operadores de proceso, aquellos 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 antigüedad en el turno. El tiempo mínimo de permanencia en las áreas será de cinco 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 mismos los trabajos propios de su categoría, podrán ejercer permanentemente funciones de mando y

responsabilidad sobre los profesionales y técnicos especializados a sus órdenes.

**Ayudantes. 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 corresponsable especialmente designado, así como uno para el Taller Mecánico, Taller Eléctrico e Instrumentación y Seguridad de la Planta.

**Operador Mayor:** Son los que, dependiendo de su superior correspondiente y procediendo de Operador de primera, han realizado el periodo 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 del 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 seguridad, siendo capaces de desarrollar su trabajo bajo una supervisión general de su Jefe y estando en condiciones de tomar, a su nivel, las iniciativas necesarias en cada momento.

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

**Operador de tercera:** Son los que, dependiendo de su superior correspondiente o dirigidos por un Operador Mayor o de primera y habiendo ingresado en la Empresa para Operador de planta o procediendo del grupo de Técnicos Especializados y Profesionales de Oficio, tiene cualidades profesionales de capacidad y conocimientos para seguir un periodo 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 antigüedad en la categoría:

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

**Art. 17. Grupo de Profesionales de Oficio de C. P. C. y Gasoducto y Mantenimiento, sede central.**—Pertencen 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 de 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 mismos los trabajos de su profesión, podrán ejercer permanentemente funcio-

nes 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 primera.  
Oficial de segunda.  
Oficial de tercera.

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

Operador principal.  
Operador de primera.  
Operador de segunda.  
Operador de tercera.

#### DISPOSICION TRANSITORIA II

A. *Gratificación por puesto de trabajo.*—Las cantidades establecidas como gratificación por puesto de trabajo se perciben en las 16 pagas según el cuadro siguiente:

	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 primera	12.379	—	—
Jefes de turno de segunda	—	9.285	—
Jefes administrativos de primera	12.379	—	—
Jefes administrativos de segunda	—	9.285	—
Delineantes proyectistas	—	9.285	6.811

Este concepto pasará a salario cuando entre en vigor la valoración de puestos, si así lo acuerdan previamente la Dirección y los Sindicatos firmantes por unanimidad.

B) *Plus de mayor dedicación.*—Se mantienen las cantidades que se detallan hasta el 31 de diciembre de 1985 en que desaparece al equipararse las jornadas de trabajo pasando a integrar la masa salarial bruta del punto 1 del artículo 22.

Nivel	Plus./paga	Nivel	Plus./paga
1	2.192	8	950
2	1.973	9	877
3	1.717	10	803
4	1.352	11	767
5	1.206	12	731
6	1.059	13	731
7	986	14	694
		15	691

C) *Plus de mando.*—Los trabajadores que vienen percibiendo el Plus de mando a razón de 3.278 pesetas brutas por paga la conservarán a título personal hasta que dicho concepto se integre por absorción en el salario cuando entre en vigor la valoración de puestos.

#### DISPOSICION TRANSITORIA III

Se mantiene la vigencia de los párrafos correspondientes al artículo 25 del V Convenio que se transcriben.

**Art. 25. Horas extraordinarias.**—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 profesio-

nal, están obligados al desempeño responsable del cargo, cuyo trabajo extraordinario sólo puede medirse por el propio empleado, según el criterio de autoexigencia.

- Jefes de turno.

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 veintidós y las seis horas.

Cuando los corretornos 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 corretornos realizarán los días de descanso que correspondan. Si las horas trabajadas de más no llegan a computar una jornada, bien se cobrarán como horas extras, bien se acumularán para el disfrute de jornada completa.

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 92/1983, de 19 de enero, y en la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 1 de marzo de 1983, se pacta expresamente en este Convenio que las siguientes horas extraordinarias tendrán la consideración de estructurales:

Horas festivas de turno rotativo de acuerdo con lo pactado en el apartado F de este artículo.

Igualmente al artículo 48.4.b.1, artículo 49 y artículo 51.4, hasta que se revise antes del 31 de diciembre de 1985 el calendario de turnos rotativos de planta de Barcelona de acuerdo con el artículo 32 del presente Convenio.

Art. 48. Jornada de trabajo y horario.-4b) Planta de almacenamiento, fraccionamiento y regasificación de Barcelona.

b.1) Personal de turno.-El personal de turno, debido a las características técnicas del mismo, y de acuerdo con el calendario correspondiente, tendrá jornada de tres turnos continuos que se realizarán: de seis a catorce horas, de catorce a veintidós horas y de veintidós a seis 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 de 6-2. Durante los días de jornada 5-3, y dado que se admite el solape de los turnos, se completarán las horas de trabajo con cinco días de entrenamiento.

Art. 49. Descanso dominical.-Para los turnos rotativos y de servicio continuado, establecidos en la planta de Barcelona y en el C.P.C., o 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.

Art. 51. Vacaciones.-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 treinta días naturales de acuerdo con las siguientes normas:

a) Las vacaciones anuales reglamentarias para el personal de turno rotativo se realizarán entre el 1 de junio y el 30 de septiembre y las del personal del C.P.C. de Madrid entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre. 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 a 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 restantes 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.

La vigencia de esta disposición queda derogada, a todos los efectos, al 31 de diciembre de 1985.

#### DISPOSICION TRANSITORIA IV

1. Tras la revisión del calendario de personal a turnos rotativos ajustado a la jornada anual de 1.722 horas según el artículo 32.1, que entrará en vigor a partir del 1 de enero de 1986, la cuantía del Plus de turno se establece en 1.375 pesetas.

Este Plus se percibirá por turno realizado así como en los casos de accidente de trabajo y días laborables de las vacaciones anuales.

2. Plus de trabajo en festivo.-Al personal a turnos en ciclo continuo y descanso entre semana le serán abonadas 7.500 pesetas por cada festivo no domingo realmente trabajado.

#### DISPOSICION TRANSITORIA V

Horas estructurales.-Se consideran como tales hasta el 31 de diciembre de 1985 las necesarias para efectuar o terminar la reparación o mantenimiento de equipos.

Tras la revisión del calendario de turnos rotativos y el del personal en jornada de servicio continuado, antes del 31 de diciembre de 1985, la Dirección y los Sindicatos firmantes reconsiderarán el carácter de las mencionadas horas.

Asimismo, el plus de servicio continuado se percibirá a partir del 1 de enero de 1986 por día de trabajo efectivo, así como en los casos de accidente de trabajo y días laborables de las vacaciones anuales.

#### ANEXO 1

Tabla salarial 1985

Nivel	Plus./paga	Nivel	Plus./paga
1	225.970	9	90.370
2	202.922	10	82.752
3	177.041	11	80.851
4	141.328	12	79.360
5	125.063	13	74.467
6	110.952	14	71.964
7	104.432	15	70.497
8	99.015		

#### ANEXO 2

- A. Plus Convenio (1):  
218.288 pesetas/año.  
13.645 pesetas/paga.
- B. Antigüedad:  
Trienio: 2.581 pesetas.  
Quinquenio: 5.164 pesetas.
- C. Plus de turno rotativo: 841 pesetas/plus.
- D. Plus de servicio continuado: 478 pesetas/plus.
- E. Plus de retén semanal:  
M.S., T.T.S., T.T.G.M., J.T., Maestros: 16.740 pesetas.  
Oficiales: 11.500 pesetas.
- F. Plus de retén festivo:  
M.S., T.T.S., T.T.G.M., J.T., Maestros: 8.371 pesetas.  
Oficiales: 5.800 pesetas.
- G. Gratificación jornada irregular Chóferes: 13.000 pesetas/paga.
- H. Quebranto de moneda:  
Caja Madrid y Barcelona: 10.287 pesetas.  
Resto: 5.144 pesetas.

(1) Con el fin de regularizar las percepciones por este concepto en 1985, hasta el 31 de diciembre de 1985 se seguirá percibiendo en todas las pagas la cantidad de 10.518 pesetas de ayuda mensual economato, y el resto de la cantidad se percibirá de una sola vez en la nómina que se emite para regularizar los devengos no percibidos originados por la firma de este Convenio.

Los trabajadores que a 14 de agosto de 1985 hayan percibido cantidades superiores a 50.000 pesetas por el concepto de B.P.G. no tendrán obligación de efectuar devoluciones por exceso de percepción derivada de este concepto. Aquellos que hayan percibido cantidades inferiores cobrarán la diferencia entre lo anticipado y las mencionadas 50.000 pesetas, devengando esta cantidad íntegra los trabajadores que no hayan percibido ninguna suma por bonificación precio de gas. A los efectos de masa salarial 1985/1986, el plus de Convenio se estimará por el valor de 13.645 pesetas por 16 pagas.

## ANEXO 3

## SUPLIDOS

- A. Dietas:  
 Grupo A. Dieta entera: 6.100 pesetas.  
 Grupo B. Dieta entera: 5.200 pesetas.  
 Suplido por comida: 750 pesetas.
- B. Gastos de bolsillo:  
 Viaje nacional: 800 pesetas/día.  
 Viaje extranjero: 10 dólares USA/día, o equivalente.  
 Técnicos comerciales: 500 pesetas/día (según artículo 31.5).
- C. kilometraje:  
 kilometraje gastos de viaje: 20 pesetas/kilómetro.  
 kilometraje plus de transporte y distancia: 14 pesetas/kilómetro.

Nota.- Los suplidos del artículo 31 y las cuantías de cada uno de los conceptos integrados en este anexo entrarán en vigor a partir del 1 de septiembre de 1985.

## ANEXO 4

## Horas extraordinarias

Nivel	H. extraordinaria compensada con descanso	A	B
4	750	2.624	3.750
5	660	2.310	3.300
6	600	2.100	3.000
7	570	1.994	2.850
8	540	1.890	2.700
9	480	1.680	2.400
10	450	1.574	2.250
11	420	1.470	2.100
12	420	1.470	2.100
13	390	1.364	1.950
14	390	1.364	1.950
15	360	1.260	1.800

Notas.- 1. Estos niveles se reformarán y adecuarán a los grados que origine la valoración de puestos.

2. Estos valores entrarán en vigor para las horas extraordinarias que se realicen a partir del 1 de septiembre de 1985.

3. Las horas extraordinarias realizadas hasta el 31 de agosto de 1985 se abonarán en la misma cuantía que se viene percibiendo desde el 1 de enero de 1985.

## ANEXO 5

## Ayuda estudios

Pesetas/brutas

Preescolar y EGB	33.397
FP y BUP	50.098
Enseñanza Media y Superior	50.095
Estudios de idiomas	23.186
Gastos estancia y alojamiento	83.495
Ayuda estudios idiomas en el extranjero	165.000

## ANEXO 6

## Anticipos y créditos - Tipos y condiciones

Tipo de prestación	Condiciones para los trabajadores
4. Crédito personal de hasta 2.000.000 de pesetas.	<p>- Con independencia de las condiciones que fije la Entidad financiera, ENAGAS asume como subvención:</p> <p>a) Capital máximo de 1.000.000 de pesetas.            b) Tiempo máximo: Cuatro años.            c) Costes para la Empresa:</p> <p>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.</p>

Tipo de prestación	Condiciones para los trabajadores
5. Crédito hipotecario para adquisición de vivienda habitual.	<p>- Con independencia de las condiciones que fije la Entidad financiera, el importe máximo considerado por ENAGAS será el de 4.000.000 de pesetas, con las siguientes subvenciones acumulables:</p> <p>a) Hasta 3.000.000 de pesetas: Diferencia entre el coste fijado por la Entidad bancaria y el interés del Banco de España.            b) Por hasta 1.000.000 de pesetas más de éstos 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.</p>

## Tipos de prestación y condiciones

Tipo de prestación	Condiciones para los trabajadores
1. Anticipo de una mensualidad.	- Se concede sin interés alguno y se reintegra totalmente con la nómina del mismo mes en el que se ha concedido el anticipo.
2. Anticipo sobre pagos extras.	<p>- Se concede sin interés ni cargo alguno y se reintegra en su totalidad a final del mes en que se perciba la paga extra.</p> <p>- La cantidad máxima subvencionada que puede concertarse por esta modalidad, es el importe líquido de la paga extra más próxima a percibir.</p>
3. Anticipo de hasta tres mensualidades.	<p>- Se concede sin interés ni cargo alguno y se reintegra en doce pagos consecutivos a descontar, cada uno de ellos, de la nómina mensual.</p> <p>- ENAGAS asume el importe total de los intereses devengados.</p> <p>- 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 pesetas. Se fija como límite máximo a subvencionar las siguientes cantidades por periodos:            Por mes: 2.500.000 pesetas.            Por año: 30.000.000 de pesetas.</p>

## Condiciones generales

1.ª *Ámbito 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 automáticamente.

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

2.ª *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.

Prestación 2: Siete días laborables.

Prestación 3: Diez días laborables.

Prestación 4: Un mes.

Prestación 5: Dos meses.

(1)

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

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.

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 periodos 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 número 5, se podrá solicitar una prestación del tipo número 3 en el primer año de la concesión del crédito hipotecario.

3.º *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 hará extensivo a los créditos que en ese momento estén pendiente 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.

## ANEXO 7

### PREVISION SOCIAL COMPLEMENTARIA

#### Finis

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 aplicación personal y laboral.

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

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

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

#### 3. Baja.

Los beneficiarios titulares 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. Readmisión.

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

#### 5. Salario regulador.

Se entiende por salario regulador el 82,64 por 100 del salario real anual, incluyendo gratificación por puesto de trabajo y antigüedad.

#### 6. Prestaciones y régimen económico de las mismas.

Las prestaciones reconocidas son las siguientes:

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

#### 6.1 Pensión por jubilación.

6.1.1 Jubilación normal.—Una pensión mensual 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 1 de enero de 1983 están 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 «Enagás, Sociedad Anónima». 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 veinticinco 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, «Enagás, Sociedad Anónima», se compromete a cubrir las prestaciones equivalentes a las de jubilación completas que pudieran corresponderle, de acuerdo con los años de servicios efectivos que el interesado hubiera prestado a la Empresa, así como a seguir 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 u otro caso, la resolución deberá recaer en el plazo de cuatro meses, contados desde la solicitud 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 al 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 u otro caso, la resolución deberá recaer en el plazo de cuatro meses, contados desde la solicitud o del primer informe, respectivamente.

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

## 6.2 Pensión por incapacidad permanente y absoluta.

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

## 6.3 Pensión por incapacidad laboral y absoluta.

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

## 6.4 Pensión por viudedad.

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

## 6.5 Pensión por orfandad.

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

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

## 6.6 Pensión en favor de ascendientes.

Los padres legítimos o naturales de los beneficiarios activos o pasivos fallecidos, en quienes concurren los requisitos que exigen las normas de Seguridad Social, tendrán derecho a percibir un complemento de pensión equivalente a la diferencia entre la asignada por la Seguridad Social y el 70 por 100 del salario regulador del causante si fuera beneficiario activo, o el 100 por 100 de la pensión asignada a éste si fuera beneficiario pasivo, siempre

y cuando en uno y otro caso no existiera cónyuge superstite o hijos del causante con derechos a percibo de las prestaciones de viudedad o de orfandad.

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

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

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

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

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

6.7.2 En caso de que el subsidio a que se refiere el punto 6.7.1 deba ser percibido por los familiares 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 algunos de los hermanos o hermanas solteros, menores o impedidos para el trabajo, en el orden y porcentajes establecidos por la legislación vigente.

d) Cuando no existan familiares con derecho 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 de ocurrido el hecho. Presentada la solicitud con posterioridad a dicho plazo, las prestaciones se devengarán desde la fecha de presentación de solicitud de «Enagás, Sociedad Anónima».

Transcurridos tres años desde la fecha en que ocurrió el hecho causante, sin haber solicitado la prestación correspondiente, percibirá 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 podrán ser objeto de cesión total o parcial ni servir de garantía de ninguna obligación.

No obstante lo anterior, cuando un trabajador de «Enagás, Sociedad Anónima», 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 «Enagás, Sociedad Anónima».

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

## ANEXO 8

## AYUDA ECONOMICA EN CASOS DE NUPCIALIDAD Y NATALIDAD

Los beneficiarios activos que contrajeran matrimonio percibirán una ayuda económica de 9.083 pesetas. En caso de natalidad percibirán una ayuda de 3.028 pesetas por hijo. Cuando ambos cónyuges sean beneficiarios activos percibirán tales ayudas cada uno de ellos.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**13468** RESOLUCION de 28 de febrero de 1986, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 785/1982, promovido por «Burberrys Limited», contra acuerdos del Registro de 6 de julio de 1981 y 27 de abril de 1982.

En el recurso contencioso-administrativo número 785/1982, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Burberrys Limited», contra Resoluciones de este Registro de 6 de julio de 1981 y 27 de abril de 1982, se ha dictado, con fecha 26 de noviembre de 1984, por la citada Audiencia, sentencia declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que estimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación de "Burberrys Limited" contra acuerdo del Registro de la Propiedad Industrial, fecha 6 de julio de 1981, que denegó la inscripción de la marca número 947.595, de la clase 33, denominada "Burberrys", y contra la posterior resolución, fecha 27 de abril de 1982, desestimatoria del recurso de reposición interpuesto contra el acuerdo mencionado, y, no estimándolos conforme a derecho, los anulamos, y, en su consecuencia, el citado Registro procederá a la inscripción de la marca mencionada, y sin hacer expresa condena en costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia, y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 28 de febrero de 1986.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

**13469** RESOLUCION de 2 de abril de 1986 (rectificada), de la Dirección General de la Producción Agraria, por la que se concede la homologación a la estructura de protección, marca: «Mansilla», modelo: FT-90, tipo: Cabina con dos puertas, válida para los tractores que se citan.

Publicado incompleto el texto de la mencionada Resolución en el «Boletín Oficial del Estado» número 115, de fecha 14 de mayo de 1986, se transcribe a continuación íntegro y debidamente rectificado:

A solicitud de Talleres Mansilla, y superados los ensayos y verificaciones especificados en la Orden de este Ministerio de 27 de julio de 1979,

1. Esta Dirección General amplía y actualiza la homologación a la estructura de protección, marca: «Mansilla», modelo: FT-90, tipo: Cabina con dos puertas, válida para los tractores:

Marca: «Fiat». Modelo: 980 E. Versión: 2RM.

Marca: «Fiat». Modelo: 90-80 DT. Versión: 4RM.

Marca: «Fiat». Modelo: 100-80. Versión: 2RM.

Marca: «Fiat». Modelo: 100-80 DT. Versión: 4RM.

Marca: «Fiat». Modelo: 110-80 DT. Versión: 4RM.

2. El número de homologación asignado a la estructura es EPI/8603.a(5)

3. Las pruebas de resistencia han sido realizadas, según el Código OCDE método dinámico, por la Estación de Mecánica Agrícola, que ha efectuado asimismo las verificaciones preceptivas.

4. Cualquier modificación de las características de la estructura en cuestión o de aquellas de los tractores citados que influyesen en los ensayos, así como cualquier ampliación del ámbito de validez de la presente homologación para otros tractores, sólo podrá realizarse con sujeción a lo preceptuado, al respecto, en la Orden mencionada.

Madrid, 2 de abril de 1986.—El Director general, P. D., el Subdirector general de la Producción Vegetal, José Puerta Romero.

**13470** RESOLUCION de 23 de abril de 1986, de la Dirección General de la Producción Agraria, por la que se da publicidad a la concesión del título de «Agrupación de Defensa Sanitaria» a los efectos sanitarios y de comercio de sus productos a nivel nacional e internacional a explotaciones de ganado porcino.

Recibida en la Subdirección General de Sanidad Animal la comunicación de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Montes de la Junta de Castilla y León, concediendo el título de «Agrupación de Defensa Sanitaria» a las Agrupaciones de «Avellanosa de Muño», «Villalmanzo» y «La Inmaculada», las dos primeras de la provincia de Burgos y la última de la de Zamora,

Esta Dirección General ha dispuesto la publicación de dicha concesión a los efectos sanitarios y de comercio de sus productos a nivel nacional e internacional.

Lo que se comunica a V. S. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 23 de abril de 1986.—El Director general, Julio Blanco Gómez.

Sr. Subdirector general de Sanidad Animal.

## MINISTERIO DE TRANSPORTES, TURISMO Y COMUNICACIONES

**13471** RESOLUCION de 20 de mayo de 1986, de la Segunda Jefatura Zonal de Construcción de Transportes Terrestres, por la que se fija la fecha para el levantamiento de las actas previas a la ocupación de las fincas afectadas por las obras del proyecto de doble vía entre Ariza y Calatayud, tramos «Ateca-Calatayud» y «Ariza-Alhama de Aragón».

Debiendo procederse a la expropiación forzosa por causa de utilidad pública de los bienes y derechos afectados por las obras de referencia, declaradas de urgencia por Orden del excelentísimo señor Ministro del Departamento de fecha 24 de septiembre de 1984 («Boletín Oficial del Estado» número 244), esta Jefatura, ha resuelto señalar los días 10 y 11 del próximo mes de junio, para proceder correlativamente a partir de las nueve horas al levantamiento de las actas previas a la ocupación de los bienes y derechos afectados, acto que tendrá lugar en los locales del excelentísimo Ayuntamiento del término municipal correspondiente, sin perjuicio de proceder a instancia de parte a un nuevo reconocimiento de la finca.

El presente señalamiento será previa y debidamente notificado por cédula a los interesados que seguidamente se relacionan, los cuales podrán hacerse acompañar de sus Peritos y un Notario, sin perjuicio de ser publicado en el «Boletín Oficial del Estado», en el «Boletín Oficial» de la provincia y en el diario «Heraldo de Aragón», de Zaragoza, así como expuesto al público en el tablón de anuncios del excelentísimo Ayuntamiento del término municipal afectado, en unión del plano de situación de las fincas, a efectos de subsanación de posibles errores cometidos en la toma de datos, subsanación que podrá efectuarse mediante escrito dirigido a la Segunda Jefatura Zonal de Construcción de Transportes Terrestres, plaza de los Sagrados Corazones, número 7, 1.ª planta (28036 Madrid), al excelentísimo Ayuntamiento de referencia o verbalmente en el mismo momento del levantamiento del acta previa.