

4846 RESOLUCION de 6 de febrero de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del VII Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional del Gas, Sociedad Anónima» (ENAGAS).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional del Gas, Sociedad Anónima» (ENAGAS), que fue suscrito con fecha 16 de enero de 1989, de una parte, por representantes de las Secciones Sindicales de la Empresa, CC. OO., UGT y CC/ATEPE, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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 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, 6 de febrero de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NACIONAL DEL GAS, SOCIEDAD ANONIMA (ENAGAS)

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación:*

1. *Ámbito de aplicación funcional:* El presente Convenio regula las relaciones de trabajo en la «Empresa Nacional del Gas, Sociedad Anónima» (ENAGAS).

2. *Ámbito de aplicación personal:*

Primero.—Las condiciones laborales pactadas en el presente Convenio tendrán fuerza normativa y afectarán a todos los trabajadores de ENAGAS, que estén prestando servicio antes de su entrada en vigor o se contraten durante su vigencia, cualquiera que sea la modalidad de su contratación.

Segundo.—Quedan expresamente excluidos de esta normativa:

- A) Los comprendidos en el artículo 1.3.a del Estatuto de los Trabajadores.
- B) Los comprendidos en el artículo 1.3.c del Estatuto de los Trabajadores.
- C) Directores y Secretario del Consejo.
- D) Empleados con categoría funcional de Subdirector y Jefe de Departamento.

Tercero.—En el caso de trabajadores que, estando incluidos en el ámbito del Convenio sean designados para ocupar alguno de los puestos a que se refieren los apartados C y D del apartado 2, el tiempo que dure su designación les será computado a efectos de antigüedad.

Serán nuevamente incluidos en el ámbito del Convenio cuando dejen de desempeñar el puesto por el que se les excluía y, en tal caso, mantendrán la misma retribución que vinieran devengando hasta el momento de su cese. No obstante lo indicado en el apartado 1 del artículo 4.º, a dicha retribución no le serán aplicables las sucesivas revisiones salariales, en tanto sea superior a la máxima de la categoría correspondiente a su nuevo puesto.

3. *Ámbito de aplicación territorial:* El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los Centros de trabajo de la «Empresa Nacional del Gas, Sociedad Anónima» (ENAGAS).

4. *Ámbito de aplicación temporal (vigencia):* La vigencia del presente Convenio se fija hasta el 31 de diciembre de 1989. La aplicación de sus normas comenzará a regir el día de su firma. Aquellas normas que establezcan mejoras económicas entrarán en vigor el 1 de enero de 1987 salvo indicación expresa.

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

Art. 2.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad laboral administrativa o judicial, en uso de sus facultades, considere que alguno de los acuerdos contenidos en el mismo conculcan la legalidad vigente, se deberá

proceder a la reconsideración de las cláusulas afectadas, respetándose el contenido esencial del Convenio, en cumplimiento del apartado anterior.

Art. 3.º *Compensación y absorción.*—Las condiciones económicas de este Convenio absorberán y compensarán las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales que impliquen variaciones económicas, que sólo tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual, superasen los niveles económicos generales establecidos en este Convenio.

Art. 4.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, las mantendrán a título individual y a extinguir.

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

CAPITULO II

Organización del trabajo y clasificación profesional

Art. 5.º *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales, lo que se hace posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes.

En materia de organización del trabajo, la Dirección de la Empresa actuará de acuerdo con lo establecido por la legislación vigente y por el presente Convenio.

Sin merma de las facultades aludidas en los párrafos anteriores, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de asesoramiento, orientación, propuesta y emisión de informes, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

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

Art. 6.º *Ordenación laboral.*—La totalidad de las actividades laborales de ENAGAS se estructurará en puestos de trabajo, organizados según criterios de gestión, eficacia y productividad.

Todo trabajador de ENAGAS estará asignado a un puesto de trabajo de la estructura, que pertenece a un grupo profesional y a un nivel de puesto dentro de la escala de niveles A a G.

Asimismo, ostentará una categoría profesional y un grado que llevarán asignados el sueldo o jornal del trabajador. El grado asociado a la categoría profesional corresponderá a un nivel dentro de la escala de niveles salariales 1 al 15.

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

Art. 7.º *Grupos profesionales.*—Los diferentes puestos de trabajo de ENAGAS se organizan en grupos profesionales según sus requisitos de conocimientos y experiencia teórico-práctica, cuyo número y contenido se desarrolla de la siguiente forma:

1. *Técnico:* Pertenecen a este grupo profesional aquellos puestos que exigen para su desarrollo:

- a) Una titulación superior oficialmente reconocida.
- b) Una titulación media oficialmente reconocida y/o un alto nivel de conocimientos y experiencia en las técnicas fundamentales para la Empresa.

2. *Administrativo e Informático:* Pertenecen a este grupo profesional aquellos puestos que desarrollan los soportes técnico-administrativos y económicos de todos los organismos de la Empresa y requieren una formación especializada así como experiencia en los procesos concretos.

3. *Profesional de Oficio:* Pertenecen a este grupo profesional aquellos puestos que son la base del sistema productivo de la Empresa y requieren una formación especializada así como experiencia en los sistemas productivos concretos.

4. *Servicios Auxiliares:* Pertenecen a este grupo profesional aquellos puestos que desarrollan tareas complementarias y de apoyo al funcionamiento general de la Empresa y que requieren una formación elemental.

Art. 8.º *Categorías profesionales y grados:*

1. Grupo Técnico:

1.1 Técnico titulado superior principal (grados A.1 a A.7). Técnico medio principal (grados A.1 a A.7).

1.2 Técnico titulado superior primera (grados B.3 a B.9). Técnico medio primera (grados B.3 a B.9).

1.3 Técnico titulado superior segunda (grados C.4 a C.11). Técnico medio segunda (grados C.4 a C.11).

1.4 Técnico titulado superior tercera (grados D.6 a D.13). Técnico medio tercera (grados D.6 a D.13).

2. Grupo Administrativo e Informático:

2.1 Jefe Administrativo (grados C.4 a C.11). Analista de Informática (grados C.4 a C.11).

2.2 Jefe de Negociado (grados D.6 a D.13). Delineante (grados D.6 a D.13). Programador (grados D.6 a D.13).

2.3 Oficial especializado (grados E.7 a E.14). Operador Informático (grados E.7 a E.14).

2.4 Auxiliar Administrativo (grados F.8 a F.15).

3. Grupo Profesional de Oficio:

3.1 Jefe de Turno o Taller de primera (grados B.3 a B.9).

3.2 Maestro (grados C.4 a C.11). Jefe de Turno o Taller de segunda (grados C.4 a C.11).

3.3 Oficial (grados D.6 a D.13). Operador (grados D.6 a D.13). Ayudante de Jefe de Turno o Taller (grados D.6 a D.13). Analista de Laboratorio (grados D.6 a D.13).

4. Grupos Servicios Auxiliares:

4.1 Oficial Servicios Auxiliares (grados E.7 a E.14).

4.2 Especialista Servicios Auxiliares (grados F.8 a F.15). Conductor (grados F.8 a F.15).

4.3 Ordenanza (grados G.9 a G.15). Operador Servicios Auxiliares (grados G.9 a G.15). Peón (grados G.9 a G.15).

A cada trabajador se le garantiza su categoría profesional y su grado (y en consecuencia su nivel salarial y su complemento por puesto de trabajo y el sueldo o jornal resultante de la suma de los mismos), aunque por razones organizativas excepcionales ocupe un puesto de nivel inferior al de su categoría.

Art. 9.º *Movilidad funcional y trabajos de distinto nivel:*

1. Se podrá llevar a cabo la movilidad funcional siempre que se trate de puestos del mismo nivel de puesto, sin mas requisito que la aptitud, idoneidad y capacidad del trabajador para el desempeño correcto de las tareas encomendadas.

La Dirección vendrá obligada con antelación razonable a facilitar a los Comités y Delegados Sindicales la información pertinente sobre las causas que justifiquen la medida.

2. Cuando se trate de un puesto de nivel de puesto 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 o servicio civil sustitutorio, enfermedad, accidentes de trabajo, licencias o excedencia especial, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que lo hayan motivado. El complemento por puesto de trabajo, en tanto se desempeña la totalidad del trabajo del puesto superior, será el correspondiente al mismo.

Cuando se trate de un puesto de nivel inferior, esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a dos meses ininterrumpidos, conservando en todo caso la categoría profesional y el complemento por puesto correspondiente a su nivel de origen, salvo que el cambio se produjera por petición del trabajador, en cuyo caso el complemento por puesto de trabajo se acondicionaría según el nuevo puesto. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad profesional. En tal sentido la Dirección evitará reiterar el trabajo de inferior nivel de puesto con el mismo trabajador.

En ambos casos se informará a la mayor brevedad a la representación sindical de todas las situaciones de duración superior a un mes.

Una vez superados los periodos máximos indicados, se cubrirá el puesto por el sistema de provisión de vacantes.

Art. 10. *Organigramas y plantillas.*—La Dirección entregará semestralmente a la Comisión Paritaria de Seguimiento y Control del Convenio los organigramas completos y actualizados de todos los puestos de trabajo de la Empresa, cualquiera que sea el carácter de los mismos (fijo, temporal, etcétera).

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

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

Art. 11. *Escalafón.*—Antes del 31 de enero de cada año y referido al 31 de diciembre inmediato anterior, la Dirección de la Empresa publicará el escalafón por grupos profesionales, categorías profesionales y grados, según la fecha de efectividad. En caso de igualdad, se situará

en primer lugar el empleado de mayor antigüedad en la Empresa, y si ésta fuera la misma, el de mayor edad.

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

1. Número de orden.
2. Nombre y apellidos.
3. Destino (Centro, Dirección, Departamento, Sección).
4. Grupo profesional, categoría profesional y grado.
5. Fecha de efectividad en el grupo profesional y en la categoría profesional y en el grado.
6. Fecha de ingreso.
7. Fecha de nacimiento.
8. Fecha de antigüedad reconocida.
9. Puesto de trabajo.
10. Fecha de antigüedad en el puesto de trabajo.

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

Art. 12. *Productividad.*—Para contribuir a la mejora de la productividad de la Empresa, mediante el estudio y discusión de los factores determinantes de la productividad y de los elementos que intervienen en la misma, la Comisión Paritaria de Seguimiento y Control del Convenio asumirá los siguientes cometidos:

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

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

Estudios de mejora de binomino productividad-calidad.

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

Art. 13. *Desempeño.*—El grado de desempeño del trabajador en su puesto de trabajo se plasmará en una valoración del desempeño.

Dicha valoración podrá tomarse en consideración a efectos de promoción, de ascensos y de retribución (a través del complemento por desempeño previsto en el artículo 16).

En tanto no se desarrolle el sistema de valoración del desempeño, se considera que todo el personal tiene un desempeño normal.

Art. 14. *Participación sindical sobre organización del trabajo.*—La Comisión Paritaria de Seguimiento y Control de Convenio tendrá competencia sobre: Organización, descripción y valoración de puestos, productividad, empleo y contrata.

CAPITULO III

Retribución

Art. 15. *Masa salarial.*—1. La masa salarial bruta de ENAGAS quedará compuesta por:

1.1 Los elementos de la estructura retributiva:

Sueldo o jornal (nivel salarial y complemento por puesto de trabajo.)

Antigüedad.

Pagas extraordinarias.

Complemento por desempeño.

Pluses por condiciones del trabajo:

Turno rotativo.

Servicio continuado.

Retén.

Retén festivo.

Gratificación por jornada irregular Conductores.

Trabajo en festivo.

Quebranto de Moneda.

1.2 Otros conceptos económicos:

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

Conceptos sociales no retributivos (Ayuda de estudios, Reyes, ayuda alquiler vivienda, seguros, préstamos, transporte Barna, indemnización traslado, bocadillos, comedores).

Horas extraordinarias.

Gratificación residencia Argelia.

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

2. Para el cálculo y distribución de los incrementos de la masa salarial, se operará de la forma siguiente:

2.1 De la masa salarial bruta se detraerán los conceptos:

Pluses por condiciones de trabajo.

Complementos especiales.

Conceptos sociales no retributivos.

La masa correspondiente al personal no incluido en Convenio.

Complemento por desempeño.

Horas extraordinarias.

La masa correspondiente al personal no perteneciente a plantilla fija.

2. Posteriormente, se homogeneizará tomando la plantilla fija del Convenio al 31 de diciembre, proyectándose teóricamente a todo el año.

Sobre esta masa salarial homogeneizada se aplicará el porcentaje de aumento que se acuerde, que se distribuirá entre los conceptos y con los porcentajes que asimismo se acuerden.

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

Horas extraordinarias.

Complemento por desempeño.

Conceptos sociales no retributivos (exceptuando las ayudas de estudios y Reyes a los que se les aplicará el porcentaje establecido).

Art. 16. Elementos de la estructura retributiva:

1. Sueldo o jornal. Estará integrado por el nivel salarial y el complemento de puesto de trabajo y su cuantía por categorías y grados será la establecida en el anexo.

1.1 El nivel salarial retribuye los conocimientos, experiencia, capacidades y dedicación de cada trabajador de ENAGAS.

Su cuantía para 1987 viene determinada por la escala de niveles siguiente:

Tabla I

Niveles Salariales	Miles de Pesetas	Niveles Salariales	Miles de Pesetas
1	3.376	9	2.045
2	3.158	10	1.950
3	2.938	11	1.860
4	2.758	12	1.768
5	2.578	13	1.683
6	2.434	14	1.603
7	2.295	15	1.523
8	2.168		

1.2 El complemento por puesto de trabajo retribuye el grado de importancia de los puestos de trabajo en su contribución a la marcha de la Empresa. Su cuantía para 1987 viene determinada por la escala de niveles de puesto que figura seguidamente:

Tabla II

Nivel de puesto	Complemento por puesto de trabajo - Miles de pesetas
A	1.454
B	1.012
C	700
D	475
E	316
F	197
G	94

1.3 En la transformación de la antigua estructura salarial a la propuesta en el presente Convenio, el salario o jornal del trabajador garantiza la totalidad de sus percepciones fijas a 31 de diciembre de 1986, con los incrementos que correspondan.

2. Antigüedad. Retribuye los años de permanencia reconocida en la Empresa y se abona en trienios, cuyo valor para el periodo de vigencia del presente convenio figura en la tabla III. Transitoriamente, al personal que haya cumplido un quinquenio a lo largo de 1987 y 1988 se le abonará a razón de 5.164 pesetas.

Para el cómputo de 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.

De acuerdo con la legislación vigente, 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 las veinticinco o más años. A los sólo efectos de aplicación de estos límites, los incrementos se calcularán sobre el sueldo o jornal.

Tabla III

ANTIGÜEDAD

Trienio: 3.125 pesetas

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

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

4. El complemento por desempeño retribuye el redimiento del trabajador en el puesto de trabajo al que se le asigne. Su cuantía vendrá dada en un porcentaje del complemento por puesto de trabajo, de carácter no consolidable y cuya implantación podrá hacerse paulatinamente a partir del tercer año de vigencia del Convenio.

Tabla IV

COMPLEMENTO POR DESEMPEÑO

A	15 por 100
B	10 por 100
C	5 por 100
D	0 por 100

5. Pluses por condiciones del trabajo:

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

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

Los corretornos tendrán la consideración de personal a turno, a todos los efectos. El Jefe de Turno que realice normalmente suplencias cobrará el plus de turno durante todo el año.

El importe de este plus para 1987 se abonará según cantidades que figuran en la tabla V.

Tabla V

PLUS DE TURNO ROTATIVO

Pesetas turno: 1.548

5.2 Plus de servicio continuado: Este plus cubre los conceptos relacionados intrínsecamente con la realización del trabajo en turno de mañana y de tarde, laborables y festivos según calendario.

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

Su cuantía para 1987 figura en tabla VI.

Tabla VI

PLUS DE SERVICIO CONTINUADO

Importe plus: 583 pesetas

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

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

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

Estas cantidades se cobran por servicio efectivo realizado. Para 1987 se abonarán por este servicio las cantidades que figuran en la tabla VII, correspondientes al retén semanal y retén festivo que no sea domingo.

Tabla VII

PLUS RETÉN

1. Plus retén semanal: Maestros y Jefatura: 19.344 pesetas/semana. Oficiales y Operadores: 13.290 pesetas/semana.
2. Plus retén festivo: Maestros y Jefatura: 9.670 pesetas/ festivo. Oficiales y Operadores: 6.700 pesetas/ festivo.

5.4 Gratificación por jornada irregular: Comprende, además de la necesaria disponibilidad del Conductor fuera de su jornada normal de trabajo, el tiempo que emplee en los viajes fuera del municipio de su Centro de trabajo por el cual no podrá percibir más de la cantidad imputada a dos horas extraordinarias por día.

En los casos de Ordenanzas, les será abonada la gratificación en aquellos meses en que efectivamente trabajen como Conductores.

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

Esta gratificación se percibe en las dieciséis pagas por el importe para el año 1987, que figura en tabla VIII.

Tabla VIII

GRATIFICACIÓN JORNADA IRREGULAR CONDUCTORES

Gratificación: 13.780 pesetas/paga

5.5 Plus de trabajo en festivo: Se establece para el personal a turnos en ciclo continuo y descanso entre semana, por cada festivo no domingo realmente trabajado. Su cuantía para 1987 se fija en las cantidades siguientes:

Tabla IX

PLUS POR DÍA FESTIVO TRABAJADO

Jefes de Turno y Ayudantes Jefe Turno: 18.020 pesetas
Operadores: 11.660 pesetas

5.6 Quebranto de moneda: Se establecen las cantidades que se detallan en la tabla X por quebranto de moneda a los trabajadores que desempeñan 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.

Tabla X

QUEBRANTO DE MONEDA

Madrid y Barcelona: 10.904 pesetas
Centros: 5.452 pesetas

Art. 17. Complementos especiales:

1.1 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 el que radique su Centro de trabajo, podrán optar entre percibir dieta o viajar a gastos pagados.

Los desplazamientos a lo largo de la zona asignada a su Centro de trabajo, en el caso de los Técnicos Comerciales, los Profesionales de Mantenimiento, Operación y Control del Gasoducto, y el personal de expropiaciones en campo y obra, no tienen la consideración de viaje, salvo en los casos en que haya de pernoctar.

Tabla XI

VIAJE TERRITORIO NACIONAL

Dieta diaria

Dieta entera: 6.800 pesetas
Kilometraje gastos viaje: 24 pesetas.

Estos valores entrarán en vigor a partir de la firma del Convenio.

En la correspondiente Comisión Paritaria se adaptará la normativa de aplicación a las dietas y gastos de viaje, permaneciendo entretanto vigente la normativa actual, en lo que no se oponga al presente Convenio. Los valores pactados, de dietas y kilometraje se mantendrán durante la vigencia del mismo.

1.2 Por viaje al extranjero: Se viajará siempre a gastos pagados debidamente justificados y gastos de bolsillo por un importe de 10 dólares USA/día o equivalente.

1.3 Para personal de los Centros, excepto Madrid Sede Central y Barcelona: El personal de estos Centros, cuando realice la comida en el entorno a su área de trabajo, percibirá una cantidad, por el importe de la factura, hasta un máximo del precio estipulado para el complemento por comida cuyo importe, para los años de vigencia del Convenio es de 860 pesetas.

1.4 Para personal de los Centros de Madrid Sede Central 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 de precio estipulado para el complemento, que para los años de vigencia del Convenio es de 860 pesetas.

1.5 Por desplazamiento temporal superior a dos meses: Los trabajadores que, por razones de servicio, tengan que desplazarse a localidades distintas a las de su domicilio habitual con orden de viaje superior a dos meses, percibirán cinco dietas por semana y el importe del billete de ida y vuelta (en transporte terrestre) a la localidad de ubicación de su Centro de trabajo, o el importe de los kilómetros con un máximo de 800 kilómetros por cada fin de semana, en el caso de utilización de vehículo propio.

1.6 De transporte y distancia excepto centros de Madrid y Barcelona: En razón a la distancia del centro a la población del municipio donde se halla emplazado, cuando no exista medio de transporte público ordinario se abonará la cantidad equivalente al número de kilómetros de ida y vuelta al precio que para los años de vigencia del Convenio es de 16 pesetas/kilómetro.

Se percibirá por día de trabajo efectivo en el centro.

Los nuevos valores de comida y transporte entrarán en vigor a partir de la firma del presente Convenio.

Art. 18. Pago de retribuciones salariales:

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

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

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

Art. 19. Crecimiento salarial:

1. El crecimiento salarial para 1987 en ENAGAS será del 5 por 100 sobre masa salarial homogeneizada.

2. Para 1988 el incremento será del 115 por 100 y para 1989 del 120 por 100 del IPC previsto en cada uno de estos años.

3. Sobre estas cantidades, se incrementará un 1 por 100 adicional para cada uno de los años 1987, 1988 y 1989 (sobre todos los conceptos retributivos) en función del establecimiento de medidas que signifiquen incrementos de productividad, entendiéndose por tales medidas:

La implantación de la nueva ordenación laboral.

La unificación de horarios.

4. A los pluses por condiciones de trabajo y a la masa del personal no perteneciente a la plantilla fija se les aplicarán el mismo porcentaje de incremento que se acuerde para la masa salarial homogeneizada.

Los incrementos correspondientes a la antigüedad y la ayuda de estudios pasarán al sueldo o jornal.

Los seguros e intereses de los préstamos tendrán el tratamiento que se establece para el periodo de vigencia del Convenio en el capítulo XIV.

Los complementos especiales tendrán el tratamiento que se establece para el periodo de vigencia del Convenio en el artículo 17 del presente capítulo.

La ayuda económica en casos de nupcialidad y natalidad pasa en su totalidad a formar parte del sueldo o jornal.

5. Además de lo indicado, la Dirección de la Empresa incrementará un 1 por 100 adicional para completar en los tres años de vigencia del Convenio, la aplicación de la totalidad de los complementos de puestos de trabajo pactados, para aquellos trabajadores a los que correspondan diferencias por regularización, de tal forma que en 1989 perciban el 100 por 100 de los valores establecidos en la tabla II.

6. Todos los datos de la masa salarial serán puestos a disposición de los representantes sindicales, con la antelación suficiente al incremento o revisión salarial que proceda.

Art. 20. Cláusula de revisión salarial:

1. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1987 un incremento superior al 5 por 100 respecto al IPC al 31 de diciembre de 1986, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la cifra indicada.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1987 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1987.

2. Para 1988 y 1989 la revisión se realizará del mismo modo que para el año 1987, sobre las cifras de inflación previstas por el Gobierno para cada año.

CAPITULO IV

Promoción, ascenso y evaluación del desempeño

Art. 21. *Promoción*.—La promoción se realizará a través de la asignación a un puesto de superior nivel en la estructura, que llevará consigo la asignación del complemento correspondiente al nivel del nuevo puesto y la nueva categoría profesional.

No supondrá modificación del nivel salarial actual, salvo que fuera inferior al mínimo correspondiente al nuevo puesto de trabajo, en cuyo caso se asignaría éste.

Art. 22. *Ascensos*:

1. El ascenso se realizará a través de la asignación a un nivel salarial superior en la escala de niveles salariales.

Se establecen dos sistemas de ascensos:

- a) Por experiencia acumulada en un nivel salarial.
- b) Por desarrollo profesional.

2. Los ascensos del apartado 2 a) afectarán a los trabajadores que, con un desempeño normal, lleven más de un número de años determinado en su nivel salarial.

3. Los ascensos del apartado 2 b) afectarán al personal que, con un desempeño normal o superior, lleven un número mínimo de años de permanencia en su nivel salarial.

Art. 23. *Evaluación del desempeño*.—La Dirección definirá los factores a considerar para la evaluación del desempeño de los diferentes puestos, así como sus ponderaciones, lo que se formalizará en la Comisión Paritaria de Seguimiento y Control del Convenio. Para proceder a la evaluación del desempeño de cada trabajador, se considerará su autoevaluación si éste voluntariamente desea realizarla.

Los ascensos y la evaluación del desempeño se harán efectivos a partir del 1 de enero de 1989.

Art. 24. *Participación sindical*.—La Comisión Paritaria de Seguimiento y Control de Convenio asumirá las siguientes funciones:

Definir, a la vista de la propuesta de la Dirección, los factores a considerar para cada puesto, así como los pesos a dar a cada factor para la determinación del desempeño del ocupante del mismo.

Analizar los informes y propuestas que de cada trabajador debe presentar la Dirección de Recursos Humanos para la valoración de su desempeño.

Conocer e informar sobre las propuestas de valoración del desempeño.

Hacer el seguimiento de los procesos de valoración del desempeño.

CAPITULO V

Provisión de vacantes

Art. 25. *Provisión de vacantes de plantilla fija*.—Se considera vacante todo puesto no cubierto en el organigrama de la Empresa, así como los puestos de nueva creación.

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

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

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

3. El resto de las vacantes se cubrirán mediante:

- Concurso de traslados.
- Reingreso de excedentes.
- Concurso de selección.

Art. 26. *Concurso de traslados*:

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

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

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

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

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

Art. 27. *Reingreso de excedentes*.—Realizado el concurso de traslados, si quedara alguna vacante, se procederá a asignarla entre aquellos solicitantes que, una vez finalizado el periodo de excedencia voluntaria señalado en el artículo 49.1 soliciten el reingreso, siempre que reúnan los requisitos mínimos para ocupar la vacante.

Art. 28. *Concurso de selección*.—Las vacantes no cubiertas por medio de los procedimientos anteriores, se ofertarán a concurso de selección:

1. Es un derecho reconocido de todos los empleados de la Empresa participar en los concursos que se convoquen para la provisión de plazas, con el solo requisito del cumplimiento y aceptación de las normas que en cada caso se establezcan.

2. Niveles de reclutamiento: Las plazas fijas a proveer por medio de concurso se ofertarán sucesivamente:

- 1.º A los empleados de plantilla que ocupen un puesto de nivel igual o inferior al ofertado.
- 2.º A los empleados de plantilla de las Empresas del Grupo.
- 3.º A los empleados contratados temporales o eventuales de «Enagás».
- 4.º Al mercado externo.

No obstante lo anterior, podrán realizarse los procesos de selección conjuntamente, cuando para la cobertura de plazas se prevea la necesidad de recurrir a varios de los niveles de reclutamiento señalados, si bien deberá respetarse para la adjudicación de las plazas el orden de prioridad señalado. Las bases serán semejantes en los distintos niveles de reclutamiento.

3. Requisitos para el ingreso:

Los aspirantes a ingresar en la Empresa, además de los requisitos establecidos en la convocatoria correspondiente, deberán reunir, necesariamente, los siguientes:

- a) Edad mínima: Dieciséis años, si bien, de acuerdo con la legislación vigente, el personal que ingrese para cubrir puestos en los Centros de producción o almacenamiento de gas, de mantenimiento, operación y control de gasoductos o actividades directamente relacionadas, deberá tener dieciocho años cumplidos.
- b) Aptitud y capacidad adecuadas al puesto al que aspiran.
- c) Estar en posesión del título correspondiente, expedido u homologado por el Organismo competente, cuando ello sea necesario. En todo caso, y como mínimo, todos los aspirantes deberán estar en posesión del título de Graduado Escolar o Formación Profesional de Primer Grado.
- d) Aptitud física suficiente, certificada por los Servicios Médicos de la Empresa.

4. Normativa de los concursos de selección: Además de la normativa establecida con carácter general en este capítulo, en cada concurso de selección se establecerán las normas o bases que regularán el proceso y a las que se dará la difusión adecuada.

Las bases, que se presentarán para su discusión y debate en la correspondiente Comisión Paritaria, explicitarán al menos los siguientes extremos:

- a) Descripción y funciones de los puestos a cubrir.
- b) Condiciones del puesto:

Nivel de formación y experiencia requeridos.
Nivel de puesto y categoría profesional.
Régimen de trabajo.
Destino y Centro.

- c) Número de plazas.
- d) Requisitos necesarios para participar en el concurso.
- e) Metodología de evaluación y criterios selectivos.
- f) Plazo y sistema de remisión de solicitudes.

Para poder participar en un concurso de selección será requisito imprescindible haber permanecido un año en el puesto desde el que se concursara, siempre que haya sido ocupado voluntariamente o por traslado.

5. Solicitudes: Las solicitudes se enviarán a la Dirección de Recursos Humanos, con copia al superior jerárquico correspondiente, para su información.

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes de cada convocatoria, se entregará una relación de los candidatos a los miembros de la Comisión correspondiente.

6. Criterios de selección: En los procesos de selección se valorará la competencia técnica, conocimientos profesionales, aptitudes y motivaciones para el desempeño del puesto.

Realizadas las pruebas que se establezcan para obtener la plaza, será necesario alcanzar la puntuación que en cada caso se determine, y tener superadas las áreas que en las bases del concurso se establezcan como eliminatorias.

7. Adjudicación de las plazas: La adjudicación de las plazas entre los candidatos que hayan superado el proceso, se realizará de acuerdo con el criterio de mayor idoneidad.

Una vez adjudicadas las plazas, quedará resuelto el concurso, y no conservarán derecho alguno para sucesivas convocatorias los candidatos que, habiendo obtenido puntuaciones por encima de los mínimos establecidos, no hayan obtenido plaza.

Art. 29. *Traslados derivados de la provisión de vacantes.*—Los traslados de residencia a que pudiere haber lugar como consecuencia de la asignación de una plaza por cualquiera de los procedimientos descritos en este capítulo, se entenderán realizados a petición del interesado.

Art. 30. *Provisión de vacantes con carácter temporal:*

1. En el caso de procesos de selección de personal eventual, los programas y la metodología de evaluación y criterios selectivos definidos por la Comisión Paritaria para un determinado proceso de selección se entenderán válidos para los siguientes procesos similares, siendo de aplicación lo establecido en los artículos 28 y 31 en lo que no se opongan a lo anterior.

2. La Dirección podrá utilizar cualquiera de las modalidades de contratación existentes en la legislación actual o que puedan establecerse en lo sucesivo por norma de rango legal adecuado, compaginando las necesidades de la organización, expansión de la actividad industrial y cobertura del servicio público que tiene encomendado.

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

Art. 31. *Participación sindical sobre provisión de vacantes.*—La Comisión Paritaria de Seguimiento y Control de Convenio tendrá las siguientes funciones (en materia de provisión de vacantes):

a) Definir en cada proceso de selección, a propuesta de la Dirección de la Empresa, los programas y la metodología de evaluación y criterios selectivos más adecuados para los correspondientes puestos de trabajo y para las necesidades de la Empresa.

b) Analizar los informes y propuestas que de cada candidato debe presentar la Dirección de Recursos Humanos para la provisión de las plazas.

c) Conocer e informar sobre las propuestas de asignación de puestos.

d) Hacer el seguimiento de los procesos de selección.

Art. 32. *Periodo de prueba:*

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

Técnicos superiores y medios: Seis meses.

Resto del personal: Tres meses.

Personal no cualificado: Dos semanas.

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

3. Durante el periodo de prueba, la Dirección o el trabajador podrán rescindir unilateralmente el contrato sin previo aviso y sin derecho a indemnización alguna. No obstante, si la Dirección adopta la medida de rescisión, informará de las causas que la han motivado a los representantes sindicales.

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

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

Art. 33. *Incompatibilidades y pluriempleo:*

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, previamente a su incorporación a un puesto de trabajo, está obligado a formular declaración de que no desempeña otro puesto en el sector público, u otra actividad privada que pudieran resultar incompatibles con el puesto de trabajo al que accede en el ámbito de aplicación del presente convenio, 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, en su defecto, según lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores).

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

5. Las partes firmantes estiman conveniente erradicar el pluriempleo. En este sentido, no se llevarán a cabo contrataciones de personas pluriempleadas que estén contratadas a jornada completa en otra Empresa u otro tipo de Entidad. Si podrán realizarse, sin embargo, cuando dicha contratación se efectúe en jornadas de trabajo a tiempo parcial, siempre que en conjunto no supere la jornada ordinaria de trabajo.

6. En ningún caso se posibilitarán horarios diferentes a los vigentes en los Centros de trabajo, que favorezcan el pluriempleo.

CAPITULO VI

Formación

Art. 34. *Política de formación:*

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

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

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

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

c) Que la formación debe estar basada en una efectiva y real igualdad de oportunidades.

Art. 35. *Objetivos de formación:*

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

Asimismo, son objetivos de formación:

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

b) El desarrollo de acciones formativas en relación con los procesos de promoción y/o ascenso, estableciendo un sistema de carrera profesional dentro de la Empresa.

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

Art. 36. *Planes de formación:*

1. En base a las anteriores políticas y objetivos, se establecerá un plan cuatrienal de formación, en el cual se indicarán las directrices básicas donde deben encuadrarse los planes anuales de formación.

2. En desarrollo del plan cuatrienal, se elaborará, antes de finalizar el ejercicio anterior, un plan anual de formación, en el que se especificarán los siguientes aspectos: Los programas de formación, las acciones de formación dentro de cada uno de los programas y la planificación temporal de las acciones y el sistema de evaluación de la formación.

3. Para el desarrollo de dichos planes de formación se tratará de utilizar los medios que la Administración pone a disposición de las Empresas en el campo de la formación.

Art. 37. *Programas de formación:*

1. El plan anual de formación abarcará las siguientes áreas de actuación:

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

b) Formación para la promoción y/o ascenso, entendida como el proceso de aprendizaje de nuevas habilidades y conocimientos para la promoción o el ascenso.

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

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

e) Formación para los mandos y directivos, entendida como el proceso de desarrollo de habilidades, conocimientos, actitudes y motivaciones apropiadas para el desempeño de la función de mando. Esta formación deberá incidir principalmente en adquisición sobre estilos de mando y capacidades gerenciales.

Art. 38. Acciones de formación:

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

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

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

Art. 39. Participación sindical sobre formación:

1. A la Comisión Paritaria de Seguimiento y Control de Convenio se someterán los Planes de Formación para su información y negociación.

2. Las misiones de esta Comisión en materia de formación son:

El estudio y análisis del plan anual de formación elaborado por la Dirección para su negociación.

El seguimiento de los planes aprobados y acordar los criterios generales por los que se asignan los trabajadores a las acciones formativas.

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

CAPÍTULO VII**Jornada y horarios**

Art. 40. Jornada laboral.—Se establece la jornada real de trabajo en cómputo anual de mil setecientos veintidós horas. Esta jornada se realizará en régimen de jornada partida de lunes a viernes en oficinas centrales, Centros de Mantenimiento y Plantas, de acuerdo con las tablas números 1, 2 y 3, excepto el turno rotativo en las plantas y CPC, y jornadas especiales en los Centros de trabajo donde proceda.

Art. 41. Horarios.—La Dirección de la Empresa, de acuerdo con la legislación vigente y previa discusión y debate con los representantes sindicales, podrá establecer en cualquier Centro los horarios que requieran las necesidades de los servicios, en función de una racional organización del trabajo en la Empresa, fundamentalmente para servicios de teléfonos, télex, consejería, conductores, mantenimiento de edificios, personal en tareas de investigación, de obras y expropiaciones en campo y técnicos comerciales en área.

A) Horarios jornada partida:**1.º Oficinas centrales y comerciales:**

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

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

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

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

2.º Plantas:

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

Para el personal de oficinas, de mantenimiento y de seguridad en plantas, la jornada partida se realizará entre las 8,00 h. y las 16 h. 35'.

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

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

La implantación de este horario estará condicionada al establecimiento del servicio de comedor, permaneciendo vigente entre tanto el actual horario.

3.º Centros de mantenimiento:

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

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

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

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

B) Horario turno rotativo:

a) *Personal de proceso de plantas.*—El personal de proceso, debido a las características técnicas del mismo y de acuerdo con el calendario correspondiente, tendrá horario continuado en tres turnos rotativos que se realizarán de 6 a 14 horas, de 14 a 22 horas y de 22 a 6 horas.

b) *Personal de turno rotativo CPC.*—El personal de turno, debido a las características técnicas del mismo y de acuerdo con el calendario correspondiente, tendrá horario continuado en tres turnos rotativos que se realizarán de 7,00 a 15,00 horas, de 15,00 a 23,00 horas y de 23,00 a 7,00 horas.

C) Horario servicio continuado:

Excepcionalmente, sólo el personal de mantenimiento en oficinas centrales, los operadores de mantenimiento y seguridad de la Planta de Barcelona, y Jefe de Servicio del CPC trabajará en régimen de servicio continuado, que, debido a las características del mismo y de acuerdo con el calendario correspondiente, se alternará en turnos de mañana y tarde.

Art. 42. Jornada reducida:

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

Si ambos cónyuges son trabajadores de «Enagás», podrán disfrutarla indistintamente uno de los dos trabajadores.

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

b) Se podrá hacer uso del derecho de reducción de jornada legalmente establecido por guarda de un menor de seis años o una persona con minusvalía física o psíquica, pudiéndose efectuar ésta en períodos de 1/3, 2/5 ó 1/2 de su jornada habitual, esto es, trabajando el 66, 60 ó 50 por 100 de dicha jornada respectivamente.

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

Art. 43. Calendarios.—Publicados los calendarios oficiales por la Autoridad laboral de cada Comunidad Autónoma, en el menor plazo posible la Dirección y los representantes de los trabajadores acordarán los calendarios de todas las jornadas y Centros, que comenzará a regir el 1 de enero del siguiente año.

Art. 44. Horas extraordinarias.—Se entiende por hora extraordinaria, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo.

Las partes firmantes adquieren el compromiso de reducir progresivamente el número de horas extraordinarias, coincidiendo ambas en los aspectos positivos de una política social solidaria encaminada a la supresión de las horas extraordinarias habituales y la posibilidad de sustituirlas por las nuevas modalidades de contratación vigentes. A dicho efecto, la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio, a que se refiere el artículo 82, se encargará de analizar las horas extraordinarias realizadas, de estudiar las causas que las originan y de formular las propuestas de solución para su reducción o extinción:

1. Horas extraordinarias estructurales.—Tendrán la consideración de estructurales, a los efectos previstos en el Real Decreto 41/1987, de 16 de enero, y en la Orden de 1 de marzo de 1983, las siguientes:

A) Las necesarias para puesta en servicio de instalaciones.

B) Las necesarias para el mantenimiento extraordinario.

C) Las necesarias para cubrir ausencias imprevistas del personal que realice servicios imprescindibles.

D) Horas necesarias para vigilancia de contratistas por las diferencias de horarios existentes en los mismos casos excepcionales de los apartados A), B) y C), y cuando afecten a instalaciones en servicio.

E) Horas necesarias para la vigilancia de obras bajo responsabilidad de terceros y que puedan afectar a las instalaciones de «Enagás» y de cuya ejecución ésta no sea responsable.

2. Compensación. a) No obstante los párrafos anteriores, las horas extraordinarias, incluidas las de carácter estructural, podrán compensarse, de tres formas alternativas:

Mediante complemento económico.
Mediante compensación horaria.
Conjuntamente, mediante tiempo de descanso y complemento económico.

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

Se consideran horas del tipo A las horas extraordinarias realizadas en jornada laboral hasta las 22,00 horas.

Se consideran horas del tipo B las horas extraordinarias realizadas en jornada laboral a partir de las 22,00 horas y las realizadas en día de descanso:

Compensación horaria: Los periodos de descanso compensatorio equivalentes en tiempo de descanso a 1,75 veces para horas del tipo A y 2,5 veces para horas del tipo B, se agruparán para disfrutarse por días completos. Estos días de compensación no podrán incrementarse a las vacaciones y deberán disfrutarse dentro del año natural en el que se haya producido su origen.

Complemento económico: La realización de horas extraordinarias, cuando se decida su compensación económica, se abonarán al 175 por 100 del valor medio de la hora las de tipo A y al 250 por 100 las de tipo B, considerando como valor medio de la hora el sueldo o jornal anual más la antigüedad dividido por mil setecientos veintidós horas.

Descanso y complemento económico: En el caso de descanso y complemento económico, este complemento representará el 50 por 100 del valor medio de la hora, y el descanso será 1,25 veces para las horas del tipo A y de dos veces para las del tipo B.

b) 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 250 por 100, lo que se realizará en la nómina normal del mes siguiente a su realización.

c) Horas extraordinarias por llamadas especiales: Cuando algún trabajador de los no incluidos en el apartado 4 del presente artículo, sea llamado a su Centro de trabajo por razones de averías urgentes y/o emergencias, tendrá derecho al abono de los gastos de transporte y a la percepción o compensación de un mínimo de cuatro horas extraordinarias, con la cuantía correspondiente al día y la hora en que se produzca esta circunstancia de llamada especial fuera de su horario de trabajo.

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

El valor de las horas extraordinarias entrará en vigor a partir de la fecha de la firma del presente Convenio.

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

Aquellas cuya falta de realización pueda ocasionar graves perjuicios a personas o instalaciones en los términos previstos en el párrafo primero del presente artículo, cuando se produzca la circunstancia de falta de suministros a servicios públicos y en supuestos de fuerza mayor.

Las horas festivas de turno rotativo en las plantas y CPC cuya consideración será la de estructurales a los efectos previstos en el apartado 1 del presente artículo.

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

Jefes de Sección.
Técnicos Titulados Superiores Principales y de Primera y Técnicos Medios Principales y de Primera.
Secretarías de Dirección.

Art. 45. Descanso semanal y trabajos en domingos y festivos.—Con carácter general, los dos días de descanso semanal para todo el personal de la Empresa serán el sábado y el domingo.

Al objeto de garantizar la asistencia del personal imprescindible que trabaje en domingos para los turnos rotativos y de servicio continuado establecidos en las plantas y en el CPC o que puedan establecerse en nuevos Centros de trabajo, en relación al descanso semanal se estará a lo que se establezca en los calendarios de turnos anuales, de forma que, salvo que lo exijan las necesidades del servicio, un mismo empleado no trabaje en dos domingos consecutivos.

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

CAPITULO VIII

Vacaciones

Art. 46. Vacaciones anuales retribuidas:

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

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

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

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

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

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

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

El personal de plantas y gasoducto disfrutará sus vacaciones preferentemente en el periodo estival, de acuerdo con las necesidades del servicio.

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

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

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

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 periodo estival.

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

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

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

CAPITULO IX

Permisos y suspensiones del contrato

Art. 47. Permisos retribuidos:

1. El personal de la Empresa tendrá derecho a solicitar licencias con sueldo en cualquiera de los siguientes casos, avisando con la mayor antelación posible y debiendo justificar documentalmente el motivo y durante el tiempo que a continuación se expone:

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

1. 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.

J. El descanso por maternidad se incrementará de catorce a dieciséis semanas.

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

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

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

Art. 48. *Permisos sin sueldo.*—Se podrá conceder a los trabajadores, previa solicitud a la Dirección, permisos sin retribución para asuntos personales que no excedan en total de las horas laborables correspondientes a dos días naturales al año.

Art. 49. *Excedencias.*—Se reconocen dos clases de excedencias: Voluntaria y forzosa; ninguna de ellas dará derecho a la percepción de haberes mientras el excedente no se reincorpore al servicio activo:

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Por maternidad o paternidad.—Como el condicionante mayor para el mantenimiento en el trabajo de las mujeres y para su desarrollo profesional sigue siendo la maternidad, ambas partes acuerdan conceder la excedencia por maternidad o paternidad de uno a dos años con reingreso automático en su Centro de trabajo y con mantenimiento de la antigüedad a efectos de cómputo, cuando se solicite por la madre o el padre.

Art. 50. *Servicio militar o civil sustitutorio:*

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

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

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

2. Se computará a efectos de antigüedad, en cuanto a traslados, vacaciones y trienios, el tiempo que dure el servicio militar o civil sustitutorio de los empleados.

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

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

La Empresa procurará facilitar trabajo a los empleados que se hallen cumpliendo el servicio militar o civil sustitutorio en la localidad donde se efectúe éste, siempre que ello sea posible.

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

Los empleados de plantilla, mientras cumplan sus deberes militares, o estén prestando el servicio civil sustitutorio, podrán continuar en el disfrute de los beneficios del seguro colectivo, si cumplen las condiciones establecidas.

Art. 51. *Preaviso por cese voluntario.*—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 tantos días como hubiesen faltado hasta los quince de preaviso.

CAPITULO X

Movilidad geográfica

Art. 52. *Traslado:*

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 capítulo V de la provisión de vacantes, podrán realizarse:

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

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

1.3 Por necesidades del servicio.—Cuando las necesidades del servicio lo justifiquen, a juicio de la Empresa, si no se llegase al acuerdo a que se refiere el párrafo anterior, se estará a lo establecido en el artículo 40 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, previa justificación documental.

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 o jornal y antigüedad.

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

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

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

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

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

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

Art. 53. *Permuta de puesto.*—Los trabajadores de plantilla fija con destino en localidades distintas que ocupen puestos similares, podrán solicitar permuta de sus respectivos puestos de trabajo, siempre y cuando la Dirección preste su conformidad a ella.

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

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

Art. 54. *Traslado del Centro de trabajo.*—Si por causas técnicas y organizativas la Dirección precisa trasladar el Centro de trabajo a localidad distinta —y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia—, se compromete a comunicarlo al personal con tres meses de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

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

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

CAPITULO XI

Movilidad entre las Empresas del grupo I.N.H.

Art. 55. Las posibilidades de promoción que plantea la pertenencia a un grupo de Empresas y el hecho de que estemos asistiendo a la adecuación de plantillas en unas Empresas y nuevas contrataciones en otras, permite establecer fórmulas de traslado entre las diversas Empresas.

Ello nos permite establecer:

a) Ofrecer las vacantes y nuevos puestos de trabajo a los trabajadores de otras Empresas del I.N.H. antes que al exterior, de conformidad con el artículo 28 del presente Convenio.

b) Promocionar este traslado entre Empresas respetando los años de antigüedad en el grupo, a efectos del cómputo del complemento de antigüedad con los nuevos valores, así como a efectos indemnizatorios.

En los casos en que el salario en la nueva Empresa sea menor, se compensará la diferencia, respecto de sus retribuciones totales, con un complemento personal o una indemnización a tanto alzado.

Se compensará el traslado con la indemnización pactada, cuando implique cambio de residencia.

Se otorgará al trabajador una excedencia forzosa por un plazo máximo de dos años. En caso de retorno del trabajador a la Empresa de origen, procederá la devolución de las indemnizaciones que hubiera percibido, excepto los gastos de traslado.

El personal procedente de las Empresas del grupo I.N.H. deberá superar las pruebas correspondientes, que tendrán un nivel de exigencia similar a las aplicadas al personal de ENAGAS.

CAPITULO XII

De la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Art. 56. *Objetivos.*—La Dirección de ENAGAS y las representaciones sindicales comparten la opinión de que hombres y mujeres tienen que tener las mismas oportunidades en el trabajo, coinciden en que éste es un objetivo no conseguido en la actualidad y asumen que es necesario promover medidas para alcanzar unos niveles de igualdad de oportunidades satisfactorios en los próximos años.

ENAGAS asumirá como objetivos importantes:

a) Que hombres y mujeres tienen que gozar de igualdad de oportunidades en el empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.

b) Que mujeres y hombres tienen que recibir igual salario ante el trabajo de igual valor y que tiene que haber igualdad en todas las condiciones del empleo.

Si para alcanzar estos objetivos se necesita tomar medidas de acción positiva, éstas no se considerarán discriminatorias.

Art. 57. *Comisión Paritaria.*—Se crea una Comisión Paritaria cuyas funciones serán:

a) Analizar, identificar y eliminar la posible discriminación en el acceso, el salario, la formación y la promoción de la mujer en la Empresa. Si para realizar esta tarea es necesaria alguna investigación, la Empresa facilitará los recursos necesarios para llevarla a cabo.

b) Posibilitar el aumento de la presencia femenina en ENAGAS, procurando que esta presencia se dirija también a las ocupaciones tradicionalmente masculinas.

c) Decidir una evolución creciente de recursos para la formación de las mujeres, desarrollando especialmente programas en dos direcciones:

1. De informática en el área administrativa.
2. De seguimiento de carrera para las técnicas de grado medio y superior, buscando su promoción a puestos de dirección.

Art. 58. *Medidas en relación con la maternidad.*—Como el condicionante mayor para el mantenimiento en el trabajo de las mujeres y para su desarrollo profesional sigue siendo la maternidad, se adoptan las siguientes medidas:

- a) Asumir el papel social de la maternidad-paternidad.
- b) Conceder la excedencia por maternidad o paternidad en los términos expresados en el artículo 49.
- c) Ampliar el descanso por maternidad a dieciséis semanas.

CAPITULO XIII

Salud laboral

Art. 59. *Disposiciones generales sobre salud laboral.*—Por salud laboral se entiende el conjunto de conocimientos y actuaciones que tienen por finalidad la protección y promoción de la salud de los trabajadores mediante la mejora de las condiciones de trabajo.

Para lograr este objetivo se establecen los criterios generales y mecanismos de actuación siguientes:

1. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando su generación, su emisión y su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

2. Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límites umbral utilizados por los INSHT del Ministerio de Trabajo.

3. En toda ampliación o modificación del proceso productivo, la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, necesariamente disminuirán los riesgos anteriores que comportaba y tenderá a no generar riesgos que superen los referidos valores límites umbral.

4. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional, u otro tipo de daño a la salud del trabajador derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño. Las medidas correctoras e informes higiénicos que, como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales, se remitan a la Empresa por parte de los técnicos del INSHT serán facilitados por parte de la misma al Comité de Seguridad e Higiene en un plazo máximo de diez días, contados a partir de su recepción.

5. Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador, derivado del puesto de trabajo, se podrá recurrir al Comité de Seguridad y Salud Laboral con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

6. En cada Centro de trabajo y por cada área homogénea se llevará el registro periódico de los datos ambientales. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

7. Todo trabajo que, después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior, sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador; ello comportará necesariamente la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo por encima de los ciclos normales previamente establecidos.

Art. 60. *Comité de Seguridad y Salud Laboral y Vigilante de Seguridad:*

1. Constitución y composición:

a) En los Centros de trabajo de 50 o más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral, que estará compuesto por tres miembros designados por los representantes sindicales y tres miembros designados por la Dirección.

Los miembros fijados por la Dirección estarán asignados por el tiempo que se establezca.

Los representantes de los trabajadores serán elegidos por los Sindicatos. Su permanencia en los Comités será de un año, como mínimo, pudiendo ser revocados del puesto cuando aquéllos lo estimen oportuno.

b) En los Centros de trabajo con menos de 50 trabajadores, los Delegados de Personal podrán asumir las funciones de Vigilantes de Seguridad.

c) Existirá un Comité Central de Seguridad y Salud Laboral, formado por tres miembros en representación de la Dirección y tres en representación de los Sindicatos que, siempre que sea posible, serán a su vez miembros de los Comités de Seguridad y Salud Laboral o Vigilantes

de Seguridad, uno en representación de las plantas de regasificación, otro en representación de los Centros de mantenimiento y operación del gasoducto y un tercero en representación de la Sede Central.

2. Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo, tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la Empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de prevención.

3. Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamientos que se les efectúe. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

4. Funciones de los Comités de Seguridad y Salud Laboral y de los Vigilantes de Seguridad: 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 otros; participar prioritariamente en la promoción de enseñanza, divulgación y propaganda de la seguridad e higiene, mediante cursillos 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. 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 y Salud Laboral, podrán reunirse previa comunicación a su inmediato superior hasta dos horas antes de iniciarse la reunión del Comité.

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 asuntos que no fueran resueltos por el Comité de Seguridad y Salud Laboral de un Centro de trabajo, o los que propongan los Vigilantes de Seguridad serán elevados al Comité Central de Seguridad y Salud Laboral a través de su representante.

Art. 61. Plan de actuación sobre salud laboral:

1. La Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores elaborarán:

- El mapa de riesgos del Centro de trabajo.
- El plan general de prevención.
- Los programas anuales de prevención.
- La Memoria de seguimiento del plan general y de los programas anuales.

En el caso de no llegarse a un acuerdo en la valoración técnica de un riesgo se acudirá a un informe del INSHT.

2. El Comité de Seguridad y Salud Laboral podrá requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

3. Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

4. Formación: Los miembros de los Comités de Seguridad y Salud Laboral y el Vigilante de Seguridad y Salud Laboral recibirán la formación más adecuada que les permita desarrollar las funciones establecidas en el presente Convenio, para lo que se negociarán programas especiales dentro del Plan General de Formación.

Los trabajadores, en general, recibirán la formación necesaria que les permita desarrollar su trabajo, sin riesgo para la salud o para la de sus compañeros.

5. 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 incorpore después del parto.

6. Servicios de Medicina, Seguridad y Salud Laboral: El Comité de Seguridad y Salud Laboral conocerá las actividades de los Servicios de Medicina, Seguridad y Salud Laboral 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.

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

La información recogida por estos Servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional.

7. Tecnología y organización del trabajo: El Comité de Seguridad y Salud Laboral 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.

CAPITULO XIV

Beneficios sociales

Art. 62. *Anticipos, préstamos y créditos.*—Se establecen las siguientes modalidades de anticipos y créditos en favor del personal de plantilla fija de la Empresa:

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

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

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

La Empresa asume el importe total de los intereses devengados.

La cantidad máxima subvencionada que puede concertarse por esta prestación es la de tres mensualidades líquidas, sin que, en ningún caso, el importe total exceda de 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.

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

- Capital máximo de 1.000.000 de pesetas.
- Tiempo máximo: Cinco años.
- Costes para la Empresa: Diferencia entre el interés básico del Banco de España, más cuatro puntos y el coste que fije la Entidad bancaria. Por tanto, serán de cuenta del beneficiario los gastos y Comisiones que fije la Entidad bancaria.

5. Crédito hipotecario para la adquisición de vivienda habitual: Con independencia de las condiciones que fije la Entidad financiera, el importe máximo considerado por la Empresa será el de 4.000.000 de pesetas, con las siguientes subvenciones acumulables:

- Hasta 3.000.000 de pesetas: Diferencia entre el coste fijado por la Entidad bancaria y el interés básico del Banco de España.
- Por hasta 1.000.000 de pesetas adicional 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.
- Serán de cuenta del beneficiario todos los gastos, comisiones, etcétera, necesarios para la constitución y cancelación del citado crédito hipotecario.

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

Art. 63. *Seguro de accidentes.*—La Empresa tiene suscritas las siguientes pólizas de seguros:

1. 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 10.000.000 de pesetas por trabajador.

2. 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.

3. Póliza colectiva de vida para todos los trabajadores de plantilla fija con un capital asegurado de 1.000.000 de pesetas por fallecimiento.

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

Art. 64. *Complemento de invalidez laboral transitoria.*—En caso de enfermedad o accidente la Empresa pagará hasta el 100 por 100 del salario real.

Art. 65. *Subsidio por defunción o invalidez permanente total.*

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 preste servicios efectivos en la Empresa sea inferior a cinco años, el subsidio alcanzará la tercera parte de la base reguladora anual, que se entiende como el 82,64 por 100 del salario real anual constituido por los conceptos: Sueldo o jornal y antigüedad.

b) Cuando el tiempo sea superior a cinco años e inferior a diez, el subsidio será equivalente a dos terceras partes de la base mencionada.

c) Cuando el tiempo exceda de diez años, el subsidio alcanzará una anualidad completa de la base mencionada.

2. En caso de que el subsidio a que se refiere el punto primero 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 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 los que satisfaga la Seguridad Social por tal concepto.

Art. 66. *Ayudas por estudios.*—Se establece un sistema de ayudas por estudios por curso académico, tanto para los trabajadores de la Empresa como para sus hijos, que realicen estudios según se determina en la tabla:

Ayudas por estudios	Pesetas brutas
Preescolar y EGB	33.400
Formación Profesional y BUP	50.100
Enseñanza Media y Superior	50.100

En los Centros en los que se impartan cursos de idiomas, el personal que lo desee se integrará en dichos cursos. En aquellos que no se impartan cursos se establece la ayuda por estudios de idioma en la cuantía de 23.200 pesetas.

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

Art. 67. *Participación sindical sobre asuntos sociales.*—La Comisión Paritaria de Asuntos Sociales tendrá competencia sobre actividades sociales, anticipos, préstamos y créditos, consultas médicas especiales, previsión social complementaria, Sociedades médicas, ayudas de estudios, bocadillos y comedores.

CAPITULO XV

Jubilación

Art. 68. De conformidad con los criterios establecidos respecto de la negociación colectiva en la sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de julio de 1981, la jubilación obligatoria tendrá lugar al cumplir los sesenta y cinco años, sin distinción de sexo, o antes de dicha edad previo expediente de incapacidad.

CAPITULO XVI

Previsión social complementaria

Art. 69. Ambas partes, conscientes de las circunstancias que pueden introducir en su día elementos de distorsión, en cuanto al futuro disfrute de los beneficios pactados en materia de previsión complementaria, manifiestan su intención de proceder a la adaptación del sistema de previsión complementaria al nuevo marco legal establecido por la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Planes y Fondos de Pensiones, tan pronto sea publicado su desarrollo reglamentario, y estando las partes sujetas a lo que en el mismo se disponga.

Art. 70. La Empresa aportará una cantidad equivalente al coste anual y a los costes pactados, del actual sistema de previsión social complementaria, para la promoción y financiación de un plan de pensiones, del sistema de empleo, de aportaciones definidas, que recoja las pensiones de jubilación, invalidez, muerte y supervivencia.

Art. 71. La adaptación al sistema de previsión previsto en la Ley de Planes y Fondos de Pensiones requerirá el acuerdo final de la Comisión de Interpretación del Convenio en los términos previstos en la citada Ley.

Hasta tanto no se acuerde la creación de un nuevo plan de pensiones permanecerá en vigor el anexo 7 del VI Convenio Colectivo, en lo referente a prestaciones en forma de pensión.

CAPITULO XVII

Derechos de representación colectiva y derechos sindicales

Art. 72. *Organos de representación de los trabajadores.*—Son órganos de representación de los trabajadores los Sindicatos, el Comité de Empresa, los Delegados de Personal y el Comité Intercentros.

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

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

c) Delegado de personal: De acuerdo con lo expresado en el artículo 62 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 73. *Derechos de los Sindicatos.*—Las partes firmantes del presente Convenio ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen, asimismo, como tales, en orden a instrumentar, a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los Sindicatos son elementos básicos consustanciales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley a los Comités de Empresa y Delegados de Personal. Serán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la Empresa que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo por razón de la adhesión o no a un Sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Art. 74. *Acción sindical:*

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

a) Constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato y en el artículo 8.º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

b) Celebrar reuniones, previa notificación a la Empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

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

a) A disponer de un tablón de anuncios que deberá situarse en el Centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso, con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas Empresas o Centros de trabajo con más de 100 trabajadores.

d) Utilizar los medios habituales de comunicación de la Empresa (Correos, etc.), con previa autorización de la Dirección en el caso del télex, telefax, etc.

Art. 75. *Delegado sindical estatal.*—Las Centrales Sindicales o Sindicatos con Secciones Sindicales reconocidas según el artículo anterior, que tengan más del 10 por 100 de los representantes sindicales a nivel de Empresa, podrán designar un Delegado Sindical Estatal quien ostentará la representación de la Central o Sindicato designante dentro de la Empresa.

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

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a que pertenezca y servir de instrumento de comunicación entre la Central o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2. Asistir a las reuniones de los órganos paritarios de seguridad y salud laboral, Comisiones Paritarias del Convenio, Comisión Negociadora del Convenio, con voz pero sin voto.

3. Poseerá las mismas garantías, derechos y obligaciones reconocidas por el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad

Sindical y el Convenio Colectivo a los miembros de los Comités, recibiendo la misma información y siendo oído por la Empresa en las mismas circunstancias que los citados Comités.

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

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

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

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

Los derechos y garantías que se reconocen a los representantes sindicales se hacen extensivos a los trabajadores que ostenten cargos de representación sindical a nivel comarcal, provincial o superior por el periodo de vigencia de los mismos.

Art. 76. *Delegados sindicales, regionales, provinciales o de centro.*—En aquellos Centros de trabajo con 100 o más trabajadores se elegirá un Delegado sindical.

Se podrán sumar los trabajadores de los Centros de cada provincia o región, con el fin de alcanzar el citado número para tener derecho a un Delegado sindical, provincial o regional.

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

Art. 77. *Cuota sindical.*—A requerimiento de los Sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el Sindicato.

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

Art. 78. *Prácticas antisindicales.*—Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales, aquéllas podrán recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Art. 79. *Expediente disciplinario.*—Con independencia de las garantías previstas en el Estatuto de los Trabajadores, todos los miembros del Comité de Empresa y Delegados sindicales ostentarán desde el momento de su proclamación hasta el de su cese, y durante los dos años inmediatamente siguientes al mismo, el derecho a la previa instrucción de expediente disciplinario, antes de proceder a imponerles cualquier tipo de sanción, sin que en ningún caso pueda ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio de su representación.

El expediente se incoará de acuerdo con las siguientes reglas:

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

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

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

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

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

Art. 80. *Asambleas.*—Las asambleas de trabajadores, debidamente autorizadas y convocadas por el Comité de Empresa o Sindicatos representativos, podrán reunirse hasta cuatro veces al año, a partir de las catorce horas, en las plantas de regasificación, y de las dieciséis treinta, en el resto de los Centros.

Art. 81. *Participación sindical en la Empresa pública.*—Las partes firmantes asumen los acuerdos sobre participación sindical en la Empresa recogidos en los Acuerdos de 16 de enero de 1986, de febrero de 1986 y de 27 de mayo de 1987 (I.N.H.).

CAPITULO XVIII

Otras disposiciones

Art. 82. *Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio.*—De acuerdo con lo establecido en los artículos 85.2, 91 y 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, para entender de cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, aplicación y vigilancia del presente Convenio, y durante su vigencia, actuará una Comisión Paritaria, formada por la Dirección y los Sindicatos con seis miembros, cuya competencia se concreta enunciativamente en las siguientes funciones específicas:

- Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del Convenio.
- Realizar las labores de interpretación y aplicación de cuantas cuestiones pudieran suscitarse y ser sometidas a su consideración, en relación con el contenido del presente Convenio.
- Realizar la labor de vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Las establecidas en el presente Convenio.

Art. 83. *Empleo.*—Se mantendrá el nivel de empleo de los puestos de trabajo de personal fijo existentes en la actualidad.

Los contratos en prácticas regulados en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores que pudieran celebrarse a partir de la firma del presente Convenio estarán sometidos al siguiente régimen económico:

- Los trabajadores contratados en prácticas que poseyeran experiencia en el momento de su contratación tendrán un salario inicial del 72 por 100 del sueldo o jornal correspondiente al grado inferior de su categoría profesional.

Semestralmente, en caso de prórroga, se incrementará el salario en un 20 por 100, hasta alcanzar el sueldo o jornal correspondiente al grado inferior de su categoría profesional.

- Los trabajadores contratados en prácticas que no poseyeran experiencia en el momento de la contratación tendrán un salario inicial del 54 por 100 del sueldo o jornal correspondiente al grado inferior de su categoría profesional.

Semestralmente, en caso de prórroga, se incrementará el salario en un 20 por 100, hasta alcanzar el sueldo o jornal correspondiente al grado inferior de su categoría profesional.

Los contratos para la formación, regulados en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, que pudieran celebrarse a partir de la firma del presente Convenio estarán sometidos al siguiente régimen económico:

- Inicialmente, el salario será el 54 por 100 del sueldo o jornal correspondiente al grado inferior de su categoría profesional.
- Semestralmente, en caso de prórroga, se incrementará el salario en un 10 por 100 hasta alcanzar el sueldo o jornal correspondiente al grado inferior de su categoría profesional.

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

Objeto de la contrata.

Actividades desarrolladas por el contratista.

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

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

Art. 84. Cada Comisión Paritaria, en el momento de su constitución, desarrollará una normativa interna de actuación.

ANEXO

Niveles de puesto y niveles salariales

Nivel Salarial	Nivel de puesto						
	A	B	C	D	E	F	G
1	A.1						
2	A.2						
3	A.3	B.3					
4	A.4	B.4	C.4				
5	A.5	B.5	C.5				
6	A.6	B.6	C.6	D.6			
7	A.7	B.7	C.7	D.7	E.7		
8		B.8	C.8	D.8	E.8	F.8	
9		B.9	C.9	D.9	E.9	F.9	G.9
10			C.10	D.10	E.10	F.10	G.10
11			C.11	D.11	E.11	F.11	G.11
12				D.12	E.12	F.12	G.12
13				D.13	E.13	F.13	G.13
14					E.14	F.14	G.14
15						F.15	G.15

Categorías, grados y retribuciones 87

(Miles de pesetas)

Categoría	Grado	Sueldo o jornal
1. Grupo técnico		
a) Técnico Titulado Superior Principal. Técnico Medio Principal.	A.1 A.2 A.3 A.4 A.5 A.6 A.7	4.830 4.612 4.392 4.212 4.032 3.888 3.749
b) Técnico Titulado Superior 1. ^a Técnico Medio 1. ^a	B.3 B.4 B.5 B.6 B.7 B.8 B.9	3.950 3.770 3.590 3.446 3.307 3.180 3.057
c) Técnico Titulado Superior 2. ^a Técnico Medio 2. ^a	C.4 C.5 C.6 C.7 C.8 C.9 C.10 C.11	3.458 3.278 3.134 2.995 2.868 2.745 2.650 2.560
d) Técnico Titulado Superior 3. ^a Técnico Medio 3. ^a	D.6 D.7 D.8 D.9 D.10 D.11 D.12 D.13	2.909 2.770 2.643 2.520 2.425 2.335 2.243 2.158
2. Grupo Administrativo e Informático		
a) Jefe Administrativo Analista de Informática	C.4 C.5 C.6 C.7 C.8 C.9 C.10 C.11	3.458 3.278 3.134 2.995 2.868 2.745 2.650 2.560
b) Jefe de Negociado Delineante Programador	D.6 D.7 D.8 D.9 D.10 D.11 D.12 D.13	2.909 2.770 2.643 2.520 2.425 2.335 2.243 2.158
c) Oficial especializado Operador Informático	E.7 E.8 E.9 E.10 E.11 E.12 E.13 E.14	2.611 2.484 2.362 2.266 2.176 2.084 1.999 1.919
d) Auxiliar Administrativo	F.8 F.9 F.10 F.11 F.12 F.13 F.14 F.15	2.365 2.242 2.147 2.057 1.965 1.880 1.800 1.720

Categoría	Grado	Sueldo o jornal
3. Profesional de oficio		
a) Jefe turno 1. ^a Jefe Taller 1. ^a	B.3 B.4 B.5 B.6 B.7 B.8 B.9	3.950 3.770 3.590 3.446 3.307 3.180 3.057
b) Maestro Jefe turno 2. ^a Jefe taller 2. ^a	C.4 C.5 C.6 C.7 C.8 C.9 C.10 C.11	3.458 3.278 3.134 2.995 2.868 2.745 2.650 2.560
c) Oficial Operador Ayudante Jefe turno Ayudante Jefe taller Analista de Laboratorio	D.6 D.7 D.8 D.9 D.10 D.11 D.12 D.13	2.909 2.770 2.643 2.520 2.425 2.335 2.243 2.158
4. Servicios auxiliares		
a) Oficial Servicios Auxiliares	E.7 E.8 E.9 E.10 E.11 E.12 E.13 E.14	2.611 2.484 2.362 2.266 2.176 2.084 1.999 1.919
b) Especialista servicios Auxiliares Conductor	F.8 F.9 F.10 F.11 F.12 F.13 F.14 F.15	2.365 2.242 2.147 2.057 1.965 1.880 1.800 1.720
c) Ordenanza Peón Operador Servicios Auxiliares	G.9 G.10 G.11 G.12 G.13 G.14 G.15	2.139 2.044 1.954 1.862 1.777 1.697 1.617

4847 RESOLUCION de 10 de febrero de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de los Acuerdos de prórroga, cambio de denominación y revisión salarial del IX Convenio Colectivo de la Empresa «Nokia Data, Sociedad Anónima».

Visto el escrito al que se acompaña acta con los Acuerdos de prórroga, cambio de denominación y revisión salarial del IX Convenio Colectivo de la Empresa «Nokia Data, Sociedad Anónima» (antes «Ericsson, Sociedad Anónima»), que fue suscrito con fecha 28 de septiembre de 1988, de una parte por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité de la misma, en representación de los trabajadores, 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.