

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**21299** *RESOLUCION de 23 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Enagas, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Enagas, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 27 de junio de 1991, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la Empresa, y de otra, por los Sindicatos UGT y CC.OO., 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, Esta Dirección General de trabajo 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, 23 de julio de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## IX CONVENIO COLECTIVO DE «ENAGAS, SOCIEDAD ANONIMA

### CAPITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

#### Art. 1º AMBITO DE APLICACION

##### 1. Ambito de aplicación funcional

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo en ENAGAS, S.A.

##### 2. Ambito de aplicación personal

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

2.2. Quedan expresamente excluidos de esta normativa aquellas personas que ocupen puestos de especial relieve o confianza y que acepten ser regulados por contrato individual, siempre que no superen el 10% de la totalidad de la plantilla.

La Dirección de la Empresa informará previamente a los Sindicatos de las situaciones comprendidas en el presente apartado.

2.3. En el caso de trabajadores que, estando incluidos en el ámbito del Convenio, sean designados para ocupar alguno de los puestos a que se refiere el apartado 2.2 del presente artículo, 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, o lo decidan unilateralmente la Dirección de la Empresa o el interesado, y, en tal caso:

- Se les asignará el mismo nivel de puesto que el que tenían en el momento de ser excluidos del ámbito del Convenio.
- Les serán de aplicación todos los elementos de la estructura retributiva, si bien el nivel de puesto y el nivel salarial y, en consecuencia, el sueldo que se les asigne deberán im-

plicar una retribución total igual a la que vinieran devengando hasta el momento de su cese.

- Mantendrán la misma retribución que vinieran devengando en el momento del cese. A dicha retribución no le serán aplicables las sucesivas revisiones salariales anuales, en tanto el sueldo resultante sea superior al máximo de la categoría correspondiente a su nuevo puesto.

#### 3. Ambito de aplicación territorial

El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los Centros de trabajo de ENAGAS, S.A.

#### 4. Ambito de aplicación temporal: vigencia

El IX Convenio tendrá vigencia durante los años 1.991 y 1.992. La aplicación de sus normas comenzará a regir el día de su firma. Aquellas normas que establezcan mejoras económicas entrarán en vigor el 01.01.91 salvo indicación expresa.

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

#### Art. 2º VINCULACION 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. 3º COMPENSACION Y ABSORCION

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. 4º GARANTIAS 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

#### ORGANIZACION DEL TRABAJO Y CLASIFICACION PROFESIONAL

#### Art. 5º ORGANIZACION DEL TRABAJO

La organización del trabajo, dentro de las disposiciones legales de carácter general, es facultad de la Dirección de la Empresa. No obstante, ésta informará y oír a los Comités de Empresa y a los delegados sindicales legalmente reconocidos en la Empresa en aquellas cuestiones de organización y procedimiento que afecten a los intereses o

al desarrollo profesional de los trabajadores, comunicándoles las decisiones que se adopten antes de que se publiquen con carácter general.

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

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

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

#### Art. 6º ORDENACION LABORAL

La totalidad de las actividades laborales de ENAGAS, S.A., se estructura en puestos de trabajo, organizados según criterios de gestión, eficacia y productividad.

Todo trabajador de ENAGAS, S.A. estará asignado en 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 desarrollarán las políticas y procedimientos de promoción, ascensos, retribución, ingresos, formación y desarrollo de los recursos humanos.

#### Art. 7º GRUPOS PROFESIONALES

Los diferentes puestos de trabajo de ENAGAS, S.A., 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:

- Una titulación superior oficialmente reconocida.
- 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. 8º CATEGORIAS PROFESIONALES Y GRADOS

##### 1. GRUPO TECNICO

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 1ª	(Grados B.3 a B. 9)
Técnico Medio 1ª	(Grados B.3 a B. 9)
1.3 Técnico Titulado Superior 2ª	(Grados C.4 a C.11)
Técnico Medio 2ª	(Grados C.4 a C.11)
1.4 Técnico Titulado Superior 3ª	(Grados D.6 a D.13)
Técnico Medio 3ª	(Grados D.6 a D.13)

##### 2. GRUPO ADMINISTRATIVO E INFORMATICO

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 1ª	(Grados B.3 a B. 9)
3.2 Maestro	(Grados C.4 a C.11)
Jefe de Turno o Taller de 2ª.	(Grados C.4 a C.11)
3.3 Oficial	(Grados D.6 a D.13)
Operador	(Grados D.6 a D.13)
Ayudante 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. 9º 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 más requisitos 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 período 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 superado los períodos 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 y cada uno de los puestos de trabajo de la empresa, cualquiera que sea el carácter de los mismos. Se indicará el nombre de los ocupantes y el carácter de los puestos.

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

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

#### 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 y 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 30 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 produc-

tividad 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 etc., bajo la doble perspectiva del coste económico-social y de las necesidades productivas.
- . Estudios de mejora del binomio productividad-calidad.

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

#### 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 los distintos procesos de promoción y ascensos.

#### Art. 14 PARTICIPACION SINDICAL SOBRE ORGANIZACION DEL TRABAJO

La Comisión Paritaria de Seguimiento y Control de Convenio tendrá competencia sobre: organización, descripción y valoración de puestos, productividad, empleo y contrataciones.

### CAPITULO III

#### RETRIBUCION

#### Art. 15 MASA SALARIAL

1. La masa salarial bruta de ENAGAS, S.A., 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.
- . Pluses por condiciones del trabajo:
  - . Turno rotativo
  - . Servicio continuado
  - . Retén
  - . Retén festivo
  - . Gratificación por jornada irregular.
  - . Trabajo en festivo
  - . Quebranto de moneda.

##### 1.2 Otros conceptos económicos

- . Complementos especiales (dietas y gastos de viaje, gastos de comida y transporte).
- . Conceptos sociales no retributivos (ayuda de estudios, seguros, préstamos, transporte Barcelona, 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 del trabajo.
- . Complementos especiales.
- . Conceptos sociales no retributivos.
- . La masa correspondiente al personal no incluido en convenio.
- . Horas extraordinarias.
- . La masa correspondiente al personal no perteneciente a plantilla fija.

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

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

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

- Horas extraordinarias.
- Conceptos sociales no retributivos (exceptuando las ayudas de estudios, a las que se les aplicará el tratamiento que se establezca en el artículo 19).

**Art. 16 ELEMENTOS DE LA ESTRUCTURA RETRIBUTIVA**

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

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

Su cuantía a partir del 01.10.91 viene determinada por la escala de niveles siguiente:

**TABLA I**

Niveles salariales	Pesetas totales
1	4.600.816
2	4.305.472
3	4.007.424
4	3.763.584
5	3.519.744
6	3.324.640
7	3.136.336
8	2.964.288
9	2.797.664
10	2.668.976
11	2.547.024
12	2.422.416
13	2.307.264
14	2.198.864
15	2.090.496

De esta tabla se detraerá, hasta el 30 de septiembre de 1.991, la cantidad de 1.703 Pts. por paga, fecha hasta la que seguirá percibiéndose el concepto de bocadillo en especie.

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 1.991 viene determinada por la escala de niveles de puesto que figura seguidamente:

**TABLA II**

Nivel de puesto	Complemento por puesto de trabajo
A	1.969.760 ptas.
B	1.370.960 ptas.
C	948.304 ptas.
D	643.488 ptas.
E	428.080 ptas.
F	266.880 ptas.
G	127.344 ptas.

**2. Antigüedad. Retribuye los años de permanencia reconocida en la empresa y se abona en trienios, cuyo valor para el año 1.991 figura en la Tabla III.**

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

- Excedencia forzosa.
- Prestación del servicio militar o servicio civil sustitutorio.
- Período de prueba.
- Personal no fijo de plantilla que pase a la situación de fijo sin solución de continuidad.
- Accidente de trabajo o incapacidad 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 diez por ciento a los cinco años, del veinticinco por ciento a los quince años, del cuarenta por ciento a los veinte años y del sesenta por ciento, como máximo, a los veinticinco o más años. A los solos efectos de la aplicación de estos límites, los incrementos se calcularán sobre el sueldo o jornal.

Su cuantía para 1.991 será la siguiente:

**TABLA III**

ANTIGÜEDAD	
Trienio	
	3.356 ptas.

**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. Pluses por condiciones de trabajo:**

**4.1 Plus de turno rotativo.**

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

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

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

El importe de este plus para 1.991 se abonará según la cantidad que figura en la tabla IV.

TABLA IV	
PLUS DE TURNO ROTATIVO	
Pesetas Turno	2.069 ptas.

#### 4.2 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 1.991 figura en tabla V.

TABLA V	
PLUS DE SERVICIO CONTINUADO	
Importe plus	779 Pta.

#### 4.3 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 estarán compuestos por el número de personas que en cada caso establezca la Dirección.

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

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

Estas cantidades se cobran por servicio efectivo realizado. Para 1.991 se abonarán por este servicio las cantidades que figuran en la tabla VI, correspondientes al retén semanal y retén festivo que no sea domingo.

TABLA VI	
PLUS RETEN	
1. PLUS RETEN SEMANAL:	
Maestros y Jefatura	25.865 ptas./semana
Oficiales y Operadores	17.766 ptas./semana
2. PLUS RETEN FESTIVO:	
Maestros y Jefatura	12.930 ptas./festivo
Oficiales y Operadores	8.960 ptas./festivo

#### 4.4 Gratificación por jornada irregular

Comprende, además de la necesaria disponibilidad del conductor y ordenanza-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 16 pagas por el importe para el año 1.991 que figura en tabla VII.

TABLA VII	
GRATIFICACION JORNADA IRREGULAR CONDUCTORES	
GRATIFICACION:	18.427 PTAS./PAGA

#### 4.5 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 1.991 se fija en las cantidades siguientes:

TABLA VIII	
PLUS POR DIA FESTIVO TRABAJADO	
Jefes de Turnos y Ayudantes Jefe Turno	24.097 Pta.
Operadores	15.592 Pta.

#### 4.6 Quebranto de moneda

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

El importe correspondiente se abonará en 16 pagas.

TABLA IX	
QUEBRANTO DE MONEDA	
Madrid y Plantas	14.582 Pta.
Centros	7.290 Pta.

#### Art. 17 COMPLEMENTOS ESPECIALES

##### 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 de gasoducto, y el personal de expropiaciones en campo y obra, no tienen la consideración de viaje, salvo en los casos en que haya que pernoctar.

TABLA X	
VIAJE TERRITORIO NACIONAL	
DIETA DIARIA	
Dieta entera:	7.757 ptas.
Kilometraje gastos viaje:	28 ptas.

En la correspondiente Comisión Paritaria se adaptará la normativa de aplicación a las dietas y gastos de viaje, permaneciendo, entre tanto, vigente la normativa actual, en lo que no se oponga al presente Convenio.

## 2. Por viaje al extranjero

Se viajará siempre a gastos pagados debidamente justificados y gastos de bolsillo por un importe de 11 dólares USA/día o equivalente.

## 3. Para personal de los centros excepto Madrid Sede Central y Plantas

El personal de estos centros, cuando realice la comida en el entorno a su área de trabajo, percibirá una cantidad, por el importe de la factura, hasta un máximo del precio estipulado para el complemento por comida cuyo importe para el año 1.991 es de 986 ptas.

## 4. Para personal de los centros de Madrid Sede Central y Plantas

Excepcionalmente, si por necesidades del servicio algún trabajador hubiera de prolongar su jornada, por orden superior, de forma que no pudiera realizar la comida o cena en los comedores de la Empresa, percibirá una cantidad por el importe de la factura hasta un máximo de precio estipulado para el complemento, que para el año 1.991 es de 986 Ptas.

## 5. Por desplazamiento temporal superior a 2 meses

Los trabajadores que, por razones de servicio, tengan que desplazarse a localidades distintas a la de su domicilio habitual con orden de viaje superior a 2 meses percibirán 5 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 km por cada fin de semana, en el caso de utilización de vehículo propio.

## 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 el año 1.991 es de 18 ptas/kilometro.

Se percibirá por día de trabajo efectivo en el Centro.

## 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. CRECIMIENTO SALARIAL 1.991

- 1.1. El crecimiento salarial para 1.991 en ENAGAS,S.A., será del 6,7% sobre masa salarial homogeneizada.
- 1.2. Se destinará a los ascensos (art. 22) un 0,5% adicional de la masa salarial homogeneizada.
- 1.3. Mantienen su valor los conceptos ayuda de estudios y antigüedad, pasando su incremento a formar parte del salario. Desaparece la ayuda de Reyes como concepto retributivo y su importe pasa a salario. Todo ello supone un 0'4% adicional en las tablas salariales.
- 1.4. A los pluses por condiciones de trabajo y a la masa del personal no perteneciente a la plantilla fija se les aplicará el mismo porcentaje de incremento, esto es, 6'7% en 1.991.

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

Los complementos especiales (dietas, transportes, gastos de comida, etc.) se incrementan en el mismo porcentaje que los elementos de la estructura retributiva, con efectos retroactivos a primero de enero de 1.991.

- 1.5. 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.

### 2. CRECIMIENTO SALARIAL 1.992

- 2.1. El crecimiento de todos los elementos de la estructura retributiva (art. 15.1.1) será del I.P.C. real incrementado en 0'9 puntos.
- 2.2. Se destinará un 0'6% de la masa salarial homogeneizada para ascensos.
- 2.3. Mantiene su valor el concepto ayuda de estudios pasando su incremento a formar parte del salario. La antigüedad se verá afectada en el mismo porcentaje que se incrementen los elementos de la estructura retributiva.
- 2.4. Los complementos especiales (dietas, transportes, gastos de comida, etc) se incrementan en el mismo porcentaje que se incrementen los elementos de la estructura retributiva, con efectos a primero de enero de 1.992.
- 2.5. Actualización Salarial

Las tablas de los elementos de la estructura retributiva de 1.991, actualizadas con la revisión de dicho año, si procede, serán incrementadas a primeros de 1.992, con efecto 1 de enero de 1.992, en el I.P.C. previsto por el Gobierno para 1.992 más 0'9 puntos. Si no existiera tal previsión se considerará un I.P.C. del 5%, con lo que el crecimiento a aplicar será del 5'9%.

## Art. 20 CLAUSULA DE REVISION SALARIAL

### 1. REVISION SALARIAL 1.991

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1.991 un incremento superior al 5'5% respecto al IPC al 31 de diciembre de 1.990, 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 1.991 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1.991.

**2. REVISIÓN SALARIAL 1.992**

Conocido oficialmente el I.P.C. real a 31 de diciembre de 1.992, se efectuará una revisión salarial de todos los conceptos económicos, en el exceso de dicho I.P.C. real más 0'9 puntos sobre la actualización realizada con fecha enero de 1.992.

**CAPITULO IV****PROMOCION, ASCENSO Y EVALUACION DEL DESEMPEÑO****Art. 21 PROMOCION**

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.

Antes de acudir al mercado externo, se potenciará la cobertura de vacantes mediante promoción de los trabajadores que, a juicio de la Dirección, con un determinado período de formación se adapten a las necesidades del puesto de trabajo vacante.

**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 1a) 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 1b) afectarán al personal que, con un desempeño normal o superior, lleven un número mínimo de años de permanencia en su nivel salarial.

**Art. 23 EVALUACION 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.

**Art. 24 PARTICIPACION 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****PROVISION DE VACANTES****Art. 25 PROVISION 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.

No obstante, la Comisión Paritaria de Seguimiento y Control del Convenio podrá eximir al trabajador de la necesidad de cumplir tales plazos cuando existan causas que lo justifiquen.

Durante el mes de enero de cada año, los empleados que lo deseen podrán formular solicitud de traslado, en las condiciones señaladas, a la Dirección de 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 período de excedencia voluntaria, señalado en el art. 49.1, soliciten el reingreso, siempre que reúnan los requisitos mínimos para ocupar la vacante.

**Art. 28 CONCURSO DE SELECCION**

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 sólo 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:

1º A los empleados de plantilla que ocupen un puesto de nivel igual o inferior al ofertado.

2º A los empleados de plantilla de las Empresas del Grupo.

3º A los empleados contratados temporales o eventuales de ENAGAS, S.A.

4º 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.

A partir de la firma de este Convenio, si como resultado de la resolución del concurso el trabajador seleccionado procediese del mercado externo para cubrir puestos fijos y legalmente se le pudiera contratar bajo la modalidad de contrato en prácticas, en dicho contrato se incluiría una cláusula que señale el carácter fijo del puesto a cubrir y se especificaría, asimismo, que al término de la duración temporal del contrato o sus prórrogas dentro de la duración máxima legal el mismo adquiriría la condición de indefinido.

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

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

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

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

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

## 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 1 año en el puesto desde el que se concursa, 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.

La Dirección procurará que el nivel salarial de ingreso del personal externo sea el menor correspondiente a su categoría profesional.

## 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 PROVISION DE VACANTES CON CARACTER 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.

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.

2. 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 PARTICIPACION SINDICAL SOBRE PROVISION 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 y verificar que la adjudicación se ha realizado de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio.

**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: 6 meses.

Resto del personal: 3 meses.

Personal no cualificado: 2 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****FORMACION****Art. 34 POLITICA DE FORMACION**

1. La Empresa potenciará la formación como elemento básico para el desarrollo profesional y personal de sus recursos humanos. Esta política deberá desarrollar líneas de formación que posibiliten un nivel de cualificación adecuado y ayuden a mejorar el clima laboral.
2. Los principios básicos que inspirarán esta política son los siguientes:
  - a) Que la formación no es un fin sino un medio de desarrollo personal para conseguir una mejor adaptación a los puestos de trabajo y un mejor aprovechamiento de los recursos.
  - b) Que la formación no se concibe como una acción aislada, sino que es un proceso permanente a lo largo de la vida profesional.
  - c) Que la formación es un derecho individual y colectivo por lo que debe estar basada en una efectiva y real igualdad de oportunidades.

**Art. 35 OBJETIVOS DE FORMACION**

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 carreras profesionales dentro de la Empresa.
- c) El desarrollo de un estilo de mando más participativo.

**Art. 36 PLANES DE FORMACION**

1. Antes de finalizar el ejercicio anterior, se elaborará el Plan Anual de Formación, en el que se especificarán los siguientes aspectos: los programas de formación, las acciones de formación dentro de cada uno de los programas y la planificación temporal de las acciones y el sistema de evaluación de la formación.
2. Para el desarrollo de dichos Planes Anuales de Formación se tratará de utilizar los medios que la Administración pone a disposición de las Empresas en el campo de la formación.

**Art. 37 PROGRAMAS DE FORMACION**

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

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

1. En cada uno de los Programas de Formación se planificarán diferentes acciones para dar respuesta a los objetivos previamente establecidos.
2. Las acciones de formación podrán ser impartidas con medios propios de la empresa o por entidades colaboradoras externas.

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

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

5. La Empresa, con el informe favorable del superior jerárquico, podrá colaborar económicamente con los trabajadores que realicen cursos de formación impartidos por Organismos Oficiales y respondan a alguna de las áreas de actuación a que se refiere el art. 37, dentro del contexto del Plan Anual de Formación.

**Art. 39 PARTICIPACION SINDICAL SOBRE FORMACION.**

1. La participación sindical en materia de formación será la reconocida por la legislación vigente.
2. Sin perjuicio de lo anterior, a la Comisión Paritaria de Seguimiento y Control de Convenio se someterán los planes de formación para su información y negociación.

Las misiones de esta Comisión en materia de formación son:

- 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 y conocer la posterior asignación nominal de los mismos.
- Establecimiento de un sistema de evaluación que indique el grado de cumplimiento y la eficacia, rentabilidad y validez de los procesos y de la gestión.

**CAPITULO VII****JORNADA Y HORARIOS****Art. 40 JORNADA LABORAL**

Se establece la jornada real de trabajo en cómputo anual de 1.722 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 del artículo 41, excepto el turno rotativo en las Plantas y C.P.C., 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, conserjería, conductores, mantenimiento de edificios, personal en tareas de investigación, de obras y expropiaciones en campo y Técnicos Comerciales en Área.

**A - HORARIOS JORNADA PARTIDA****1a) OFICINAS CENTRALES Y COMERCIALES**

HORA DE ENTRADA	FLEXIBILIDAD LUNES/JUEVES	Nº HORAS TRABAJO DIARIO	HORA DE SALIDA	
			DE LUNES A JUEVES	VIERNES
8h.	1 hora De 8 a 9 h.	7h.35'	De 16h. 35' a 17h. 35'	15h. 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 1h. 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'.

**2a) PLANTAS**

HORA DE ENTRADA	Nº DE HORAS DE TRABAJO DIARIO	HORA DE SALIDA	
		DE LUNES A JUEVES	VIERNES
8,00h.	7h. 35'	16h. 35'	15h. 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 ésta 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 h. 00' 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.

**3a) CENTROS DE MANTENIMIENTO**

HORA DE ENTRADA	Nº DE HORAS DE TRABAJO DIARIO	HORA DE SALIDA	
		DE LUNES A JUEVES	VIERNES
8,00h.	7h. 35'	16h. 35'	15h. 35'

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

La interrupción por comida será de 1 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 8,00h. y las 15h.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 C.P.C.- El personal de turno, debido a las características técnicas del mismo y de acuerdo con el calendario correspondiente, tendrá horario continuado en tres turnos rotativos que se realizarán : De 7,00 a 15,00 horas, de 15,00 a 23,00 horas y de 23,00 a 07,00 horas.

c) En cada Centro y en base a lo existente, se elaborará una normativa del personal correturnos referente a rotaciones programadas por calendario, disponibilidad de horarios, compensaciones por jornada irregular y otros para su aplicación a partir de enero de 1.992.

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

**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 C.P.C. trabajará en régimen de servicio continuado, que, debido a las características del mismo y de acuerdo con el calendario correspondiente, se alternarán 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 ENAGAS, podrán disfrutarlo indistintamente uno de los dos trabajadores.

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

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

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

**Art. 43 CALENDARIOS Y PUENTES**

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

2. PUENTES: Cada año de vigencia del Convenio (1.991-92) se disfrutará un puente alternativo, recuperable, sin perjuicio del cómputo hora-

rio de 1.722 horas/año. Por Centros de trabajo se acordarán los criterios de recuperación y disfrute del citado puente anual.

#### 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 79, 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 R.D. 41/1987, de 16 de Enero, y en la Orden Ministerial de 1 de Marzo de 1.983, 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 ENAGAS, S.A., 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% del valor medio de la hora las de tipo A y al 250% las de tipo

B, considerando como valor medio de la hora el sueldo o jornal anual más la antigüedad dividido por 1.722 horas.

- Descanso y complemento económico: En el caso de descanso y complemento económico, este complemento representará el 50% del valor medio de la hora, y el descanso será 1,25 veces para las horas del tipo A y de 2 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.

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 C.P.C. 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 C.P.C. o que puedan establecerse en nuevos centros de trabajo, en relación al descanso semanal se

estará a lo que se establezca en los calendarios de turnos anuales, de forma que, salvo que lo exijan las necesidades del servicio, un mismo empleado no trabaje en dos domingos consecutivos.

Las fiestas laborales se regirán 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 22 días laborables que se disfrutarán de acuerdo con las necesidades de servicio de cada centro o Dirección, procurándose que dicho disfrute se realice por todos los trabajadores desde el 15 de junio al 30 de septiembre y durante las vacaciones escolares de Semana Santa y Navidad. No obstante, con carácter general, sea cual sea la jornada laboral, todo trabajador disfrutará al menos de 30 días naturales de vacaciones, que deberán iniciarse en días laborables y disfrutarse dentro del año natural, pudiendo únicamente prorrogarse hasta el 15 de enero del año siguiente por necesidades del servicio. En todo caso, las vacaciones serán irrenunciables y no podrán ser compensadas en metálico.
2. El trabajador podrá fraccionar sus vacaciones en tres 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:

- 1ª Hijos en edad escolar.
- 2ª Antigüedad real en la Empresa.
- 3ª 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 art. 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 1º 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 SUSPENSIÓN 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, 15 días naturales.
  - B) Matrimonio de familiar directo, 1 día natural.
  - C) Enfermedad grave familiar directo, 2 días naturales.
  - D) Fallecimiento del cónyuge o hijos, 4 días naturales.
  - E) Nacimiento de hijo, 3 días naturales.
  - F) Fallecimiento del resto de familiares directos, 3 días naturales.
  - G) Traslado de domicilio habitual, 2 días naturales.
  - H) Por el tiempo indispensable para cumplir con un deber de carácter público, personal e inexcusable (excepto el Servicio Militar o civil sustitutorio).
  - I) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes finales y pruebas objetivas de actitud o evaluación, abonando al trabajador los salarios correspondientes a esos días. La Dirección exigirá los justificantes de los correspondientes exámenes, pruebas o evaluaciones.
  - J) El descanso por maternidad, 16 semanas.
2. Por motivos distintos de los recogidos anteriormente, o cuando se trate de prolongar la ausencia por tiempo superior al que se señala para cada uno de ellos, bien por razón de distancia o por otras causas justificadas, la Dirección de la Empresa podrá autorizar al trabajador para que falte al trabajo, en las condiciones que en cada caso se determinen.
3. Respecto a la regulación mencionada en el artº 22.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión de Seguimiento Y Control del Convenio 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 diez días naturales al año, siempre que ello no genere horas extraordinarias.

**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 período mínimo de un año y máximo de cinco.

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

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

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

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

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

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

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

B. Por maternidad o paternidad.- 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 hasta 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 con-signa el 50 por 100 de sus haberes, siempre que aquellos vivieran a sus expensas y en su propio domicilio:

a) Esposa o persona en convivencia de hecho justificada documental-mente.

b) Descendientes.

c) Padres sexagenarios o incapacitados para el trabajo o madre viuda de cualquier edad.

d) Hermanos menores o que, siendo mayores, estén incapacitados para el trabajo.

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

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

**Art. 51 PREAVISO POR CESE VOLUNTARIO**

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

**CAPITULO X****MOVILIDAD GEOGRAFICA****ARTO 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 oblique a un cambio definitivo de residencia.

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

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

trabajador tendrá derecho a 3 días de permiso retribuido y al abono por la Empresa de los gastos de traslado de muebles y enseres, previa justificación documental, y hasta un máximo de 250.000 ptas.

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

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

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

e) Se abonarán, previa presentación de recibo, hasta doce mensualidades del alquiler vivienda con un tope de 60.000 ptas. mensuales. En el caso de compra de la vivienda se abonará la totalidad del alquiler, 720.000 ptas., 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 período de 3 meses durante el cual el trabajador, alegando causas justificadas y que sean aceptadas por la Empresa, podrá volver a su anterior destino, considerándose este nuevo traslado como solicitud del interesado y, por tanto, sin que dé derecho a indemnización alguna por los gastos que origine, aplicándose únicamente lo indicado en el epígrafe a) del apartado 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 este tenga menos de 45 años.

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

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

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

#### 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 período lectivo escolar, a fin de evitar la interrupción de los estudios de los hijos de los empleados.

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

### CAPITULO XI

#### MOVILIDAD ENTRE LAS EMPRESAS DEL GRUPO I.N.H.

#### Art. 55 MOVILIDAD ENTRE LAS EMPRESAS DEL GRUPO I.N.H.

Las posibilidades de promoción que plantea la pertenencia a un Grupo de Empresas y el hecho de que estamos asistiendo a 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) Ofertar 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 2 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 de Grupo I.N.H. deberá superar las pruebas correspondientes, que tendrán un nivel de exigencia similar a las aplicadas al personal de ENAGAS, S.A.

## CAPITULO XII

### SALUD LABORAL

#### Art. 56 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. 57 COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y VIGILANTE DE SEGURIDAD

##### 1. Constitución y Composición

- a) En los centros de trabajo de cincuenta o más trabajadores se constituirá un Comité Paritario de Seguridad y Salud Laboral, que estará compuesto por tres miembros designados por el Comité de Empresa y tres miembros designados por la Dirección.
- b) En los centros de trabajo con menos de cincuenta trabajadores, los Delegados de Personal podrán asumir las funciones de Vigilantes de Seguridad.
- c) Se crea el Comité Central Paritario de Seguridad y Salud Laboral como órgano de ámbito territorial y funcional superior a los Comités de Seguridad y Salud Laboral y Vigilantes de Seguridad de todos los centros de trabajo de ENAGAS.

Formado por seis miembros en representación de la Dirección y seis 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, dos en representación de las Plantas de regasificación, tres en representación de los Centros de mantenimiento y operación del Gasoducto y un sexto en representación de la Sede Central. Tendrá como funciones, además de las que el presente Convenio y la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo atribuyen a los Comités de Seguridad y Salud Laboral y a los Vigilantes de Seguridad, conocer y estudiar la normativa de seguridad de ENAGAS.

Las decisiones, acuerdos y normativas del Comité Central Paritario tendrán carácter vinculante.

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 mecanismos 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 tratamiento 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 48 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. 58 PLAN DE ACTUACION SOBRE SALUD LABORAL

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

- a) El mapa de riesgos del centro de trabajo.
- b) El plan general de prevención.
- c) Los programas anuales de prevención.
- d) Los estudios y propuestas tendentes a cubrir la responsabilidad civil sobre terceros.
- e) La memoria de seguimiento del plan general y los programas anuales. En caso de que no se llegase a un acuerdo en la valoración técnica de un riesgo se acudirá a un informe del I.N.S.H.T.
- f) Estudios y propuestas en materia de vehículos, seguros, vestuario, equipos de protección, establecimiento de servicios médicos, etc...

##### 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 su 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 XIII

#### BENEFICIOS SOCIALES

##### Art. 59 ANTICIPOS, PRESTAMOS Y CREDITOS

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 extra más próxima a percibir.

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

La Empresa asume el importe total de los intereses devengados.

La cantidad máxima subvencionada que puede concertarse por esta prestación, es la de tres mensualidades líquidas, sin que en ningún caso el importe total exceda de 500.000 Ptas. Se fija como límite máximo a subvencionar las siguientes cantidades por períodos:

Por mes : 2.500.000.-Ptas.  
Por año : 30.000.000.-Ptas.

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

a) Capital máximo de 1.000.000.-Ptas.

b) Tiempo máximo: 5 años.

c) Costes para la Empresa: Diferencia entre el interés básico del Banco de España más 4 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 de 4.000.000.-Ptas., con las siguientes subvenciones acumulables:

a) Hasta 3.000.000.-Ptas.: Diferencia entre el coste fijado por la entidad bancaria y el interés básico del Banco de España.

b) Por hasta 1.000.000.-Ptas. adicional se asume como subvención la diferencia entre el coste fijado por la entidad bancaria y el interés básico del Banco de España, más 2 puntos.

c) Serán de cuenta del beneficiario todos los gastos, comisiones, etc., 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. 60 SEGUROS

Para el personal de nuevo ingreso, y hasta el momento en que puedan ejercer su derecho de adhesión al Plan de Pensiones de ENAGAS, 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.- ptas. 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.- ptas. por persona.
3. Póliza colectiva de vida para todos los trabajadores de plantilla fija con un capital asegurado de 1.000.000.- ptas., por fallecimiento.
4. Las condiciones de estos seguros son las que constan en las estipulaciones de las respectivas pólizas.
5. Las modificaciones que con respecto a estos capitales asegurados se produzcan en el Plan de Pensiones serán automáticamente revisados en idénticos términos a los trabajadores a los que se refiere este artículo.

#### Art. 61 COMPLEMENTO I.L.T.

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

#### Art. 62 SUBSIDIO UNICO POR DEFUNCION O INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL

El personal de nuevo ingreso y hasta el momento que pueda ejercer su derecho de adhesión al Plan de Pensiones de ENAGAS, S.A., gozará de:

- 1) Un subsidio por defunción a tanto alzado en la cuantía y a favor de los beneficiarios que a continuación se determinan.

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% del salario real anual constituido por los conceptos: sueldo o jornal y antigüedad.

Los beneficiarios del subsidio se determinarán según el siguiente orden de prelación:

- a) El cónyuge superviviente, constante el matrimonio; no obstante, de existir únicamente unión de hecho será necesario que el participante designe expresamente al beneficiario de la prestación.
- b) A falta de cónyuge o beneficiario referido en la letra a), no reuniendo éste los requisitos exigidos en el párrafo anterior, serán llamados a percibir el subsidio los hijos legítimos, legítimos, 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, estos percibirán la parte que hubiera correspondido a su ascendiente.

c) A falta de cónyuge o beneficiario referido en la letra a) o hijos, el subsidio se percibirá por los padres del causante y, en defecto de estos, 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.

- 2) Un subsidio por Invalidez Permanente Total a tanto alzado de la cuantía que a continuación se determina:

Cuando el tiempo que el causante preste servicios efectivos en la Empresa sea inferior a 5 años, el subsidio alcanzará la tercera parte de la base reguladora anual, que se entiende como el 82,64% del salario real anual constituido por los conceptos: sueldo o jornal y antigüedad.

#### Art. 63 AYUDA POR ESTUDIOS

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

Ayudas por Estudios	Pesetas Brutas
Preescolar y E.G.B.	33.400
F.P. y B.U.P.	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 ptas.

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

#### Art. 64 PARTICIPACION SINDICAL SOBRE ASUNTOS SOCIALES

1. La Comisión Paritaria de Asuntos Sociales tendrá competencia sobre actividades sociales, anticipos, préstamos y créditos, consultas médicas especiales, sociedades médicas, ayuda de estudios y comedores.
2. La Comisión Paritaria de asuntos sociales fomentará la creación de los grupos de empresa en aquellos Centros en que sea posible.

### CAPITULO XIV

#### JUBILACION Y PERMISOS ESPECIALES

#### Art. 65 JUBILACION

De conformidad con los criterios establecidos respecto de la negociación colectiva en la Sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de Julio de 1.981, 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.

#### Art. 66 PERMISO ESPECIAL POR DISMINUCION DE FACULTADES

La Empresa podrá acordar un permiso especial con el personal que tenga disminuidas sus facultades físicas o intelectuales en términos que, de continuar trabajando, se pusiera en peligro su salud o su productivi-

dad resultase notoriamente reducida, para que deje de prestar, sin causar baja en la Empresa sus servicios efectivos en la misma. En tales casos, ENAGAS S.A., se compromete a cubrir las prestaciones equivalentes a las de jubilación completas que pudieran corresponderle, de acuerdo con los años de servicios efectivos que el interesado hubiera prestado a la Empresa así como a seguir cotizando el régimen general de la Seguridad Social hasta que el beneficiario cumpla la edad de sesenta y cinco años, en cuyo momento se estará a lo dispuesto en el artículo precedente. Para ejercer esta facultad será necesario:

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

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

## CAPITULO XV

### DERECHOS DE REPRESENTACION COLECTIVA Y DERECHOS SINDICALES

#### Art. 67 ORGANOS DE REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

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

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

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

C. Delegado de Personal: De acuerdo con lo expresado en el art. 62 del Estatuto de los trabajadores.

#### Art. 68 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. 69 ACCION 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 art. 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

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

c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

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

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

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

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

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

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

#### Art. 70 DELEGADO SINDICAL ESTATAL

Las Centrales Sindicales o Sindicatos con Secciones Sindicales reconocidas según el artículo anterior, que tengan más del 10% 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 reconocidos por el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Convenio Colectivo a los miembros de los Comités, recibiendo la misma información y siendo oído por la Empresa en las mismas circunstancias que los citados Comités.

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

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

a) Acerca de los despídidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo y, sobre todo, proyecto o acción Empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y sus posibles consecuencias.

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

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

#### Art. 71 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. 72 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. 73 PRACTICAS 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. 74 EXPEDIENTE DISCIPLINARIO

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

El expediente se incoará de acuerdo con las siguientes reglas:

- En el mismo se deberán concretar los hechos que lo motivan.
- La incoación del expediente se comunicará al interesado en el plazo de los tres días laborables siguientes a su comienzo, con traslado del pliego de cargos que se le imputan, concediéndole un plazo de tres días laborables para que formalice su pliego de descargos, con la proposición de pruebas que estime oportunas.
- En el expediente será oído el comité de empresa o delegado de personal, y en su caso, el delegado sindical.
- El expediente se concluirá necesariamente en el plazo de veinte días laborables, tras los cuales se impondrá la sanción correspondiente o se sobreseerán las actuaciones, pudiendo en todo caso el expedientado recurrir en tiempo y forma ante el Juzgado de lo Social.

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

#### Art. 75 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 14 horas en las Plantas de Regasificación y de las 16,30 en el resto de los Centros.

#### Art. 76 PARTICIPACION SINDICAL EN LA EMPRESA PUBLICA

Las partes firmantes asumen los acuerdos sobre participación sindical en la Empresa recogidos en los Acuerdos de 16 de enero de 1.986, de febrero de 1.986 y de 27 de mayo de 1.987 (I.N.H.).

### CAPITULO XVI

#### OTRAS DISPOSICIONES

#### Art. 77 COMISION DE INTERPRETACION 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 derivan 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:

- a) Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del Convenio.
- b) 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.
- c) Realizar la labor de vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Las establecidas en el presente Convenio.
- f) La Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio se reunirá en el plazo de diez días cuando lo solicite una de las partes y entre reuniones medien 45 días.

**ARTO 78 EMPLEO**

1. Se mantendrá el nivel de empleo de los puestos de trabajo de personal fijo existentes en la actualidad.
2. La Dirección de la Empresa proporcionará trimestralmente a los representantes sindicales información completa sobre las contrata, y particularmente:
  - Objeto de la contrata.
  - Actividades desarrolladas por el contratista.
  - Situación de los trabajadores de la contrata en la Seguridad Social. En esta materia, la Empresa garantizará el cumplimiento de sus obligaciones en relación con sus contratistas.
3. La Dirección de la Empresa informará a la Comisión de Seguimiento y Control del Convenio de todos los puestos temporales con que cuenta la organización, con identificación del tipo de contrato, tiempo de permanencia, previsión de finalización de los mismos e identificación de sus titulares. Dicha Comisión, en base a estos datos y a la evolución de la actividad de la Empresa, podrá proponer a la Dirección cuáles de estos puestos, a su juicio, deberán tener carácter permanente.
4. La Dirección entregará semestralmente información sobre: altas, bajas, excedencias, ascensos, promoción y traslados del personal fijo, indicando el nombre del trabajador y los demás datos correspondientes.

**Art. 79 COMISIONES PARITARIAS**

Las Comisiones Paritarias constituidas al amparo del presente Convenio son:

- Comisión Paritaria de Seguimiento y Control del Convenio.
- Comisión Paritaria de Asuntos Sociales.
- Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

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

La Comisión Paritaria Central de Seguridad y Salud Laboral, estará formada según lo recogido en el artículo 57.1.c.

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

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

- 1.- A las Comisiones Paritarias, así como al Comité Intercentros, asistirá un representante de la Candidatura Independiente con voz pero sin voto.
- 2.- En las tablas salariales se ha incluido la cantidad de 120 pesetas/día de trabajo, por la supresión de la prestación en especie en concepto de bocadillo, supresión que afecta a todos los trabajadores.

**ANEXO I****TABLA SALARIAL PARA 1.991**

De aplicación general con las restricciones establecidas en el Artículo 16.1.1.

GRADOS	PTAS. PUESTO	PTAS. NIVEL	PESETAS POR DÍA	PESETAS AÑO
A 1	123.110	287.551	410.661	6.570.576
A 2	123.110	269.092	392.202	6.275.232
A 3	123.110	250.464	373.574	5.977.184
A 4	123.110	235.234	358.334	5.733.364
A 5	123.110	219.984	343.094	5.489.504
A 6	123.110	207.790	330.900	5.294.400
A 7	123.110	196.021	319.131	5.106.096
B 3	85.685	250.464	336.149	5.378.364
B 4	85.685	235.224	320.909	5.134.564
B 5	85.685	219.984	305.669	4.890.704
B 6	85.685	207.790	293.475	4.695.600
B 7	85.685	196.021	281.706	4.507.296
B 8	85.685	185.268	270.953	4.335.248
B 9	85.685	174.854	260.539	4.168.624
C 4	59.269	235.224	294.493	4.711.888
C 5	59.269	219.984	279.253	4.468.048
C 6	59.269	207.790	267.059	4.272.964
C 7	59.269	196.021	255.290	4.084.640
C 8	59.269	185.268	244.537	3.912.592
C 9	59.269	174.854	234.123	3.745.968
C10	59.269	166.811	226.080	3.617.280
C11	59.269	159.189	218.458	3.495.328
D 6	40.218	207.790	248.068	3.968.128
D 7	40.218	196.021	236.239	3.779.824
D 8	40.218	185.268	225.486	3.607.776
D 9	40.218	174.854	215.072	3.441.152
D10	40.218	166.811	207.029	3.312.464
D11	40.218	159.189	199.407	3.190.512
D12	40.218	151.401	191.619	3.065.904
D13	40.218	144.204	184.422	2.950.752
E 7	26.755	196.021	222.776	3.564.416
E 8	26.755	185.268	212.023	3.392.368
E 9	26.755	174.854	201.609	3.225.744
E10	26.755	166.811	193.546	3.097.056
E11	26.755	159.189	185.964	2.975.104
E12	26.755	151.401	178.156	2.850.496
E13	26.755	144.204	170.959	2.735.344
E14	26.755	137.429	164.184	2.626.944
F 8	16.680	185.268	201.948	3.231.168
F 9	16.680	174.854	191.534	3.064.544
F10	16.680	166.811	183.491	2.935.056
F11	16.680	159.189	175.869	2.813.904
F12	16.680	151.401	168.081	2.689.296
F13	16.680	144.204	160.884	2.574.144
F14	16.680	137.429	154.109	2.465.744
F15	16.680	130.656	147.336	2.357.376
G 9	7.959	174.854	182.813	2.925.008
G10	7.959	166.811	174.770	2.796.320
G11	7.959	159.189	167.148	2.674.368
G12	7.959	151.401	159.360	2.549.760
G13	7.959	144.204	152.163	2.434.608
G14	7.959	137.429	145.368	2.326.208
G15	7.959	130.656	138.615	2.217.840

**ANEXO 2****NORMATIVA SOBRE ASCENSOS Y EVALUACION DEL DESEMPEÑO**

En desarrollo del Capítulo IV del IX Convenio Colectivo, las partes firmantes del mismo acuerdan el siguiente procedimiento de ascensos:

1. Se entiende por ascenso la asignación a un empleado de un nivel superior en la escala de niveles salariales.

Se establecen dos procedimientos de ascenso:

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

Dentro de esta dos modalidades se diferencian dos colectivos:

- Técnico
- Operativo

**2. Cuantificación**

Se destinará a ascensos para 1.991 una cantidad equivalente al 0,5% de la masa salarial homogeneizada de dicho año, que determinará el número de ascensos a realizar en cada nivel salarial.

De este cupo de ascensos, el 30% se destinará a los ascensos por experiencia acumulada, y el resto, un 70%, a los ascensos por desarrollo profesional.

**3. Ascensos por desarrollo profesional**

Estos ascensos afectarán a empleados que lleven un tiempo determinado de permanencia en un nivel salarial, con un desempeño normal o superior. El número de años de permanencia en un nivel salarial será creciente, según se ascienda en la escala de niveles salariales.

Se establece la siguiente tabla de tiempos mínimos de permanencia en el nivel salarial, con excepción del Grupo Técnico que no precisa requisito mínimo de tiempo determinado de permanencia en el nivel salarial.

NIVEL SALARIAL	TIEMPO MINIMO DE PERMANENCIA
1	- años
2	5 "
3	5 "
4	5 "
5	5 "
6	4 "
7	4 "
8	4 "
9	4 "
10	3 "
11	3 "
12	2 "
13	2 "
14	1 "
15	1 "

La distribución de la Masa Salarial destinada a ascensos se efectuará por niveles de puesto en lugar de por niveles salariales, decidiendo la Comisión de Ascensos el momento más oportuno para incorporar estas modificaciones.

Dentro de cada nivel los empleados se ordenarán en base a la aplicación ponderada del desempeño demostrado durante el año en curso y del nivel de puesto durante el mismo periodo. El cupo de ascensos se aplicará sobre la ordenación que resulte.

Esta ordenación se llevará a cabo por la aplicación de la siguiente fórmula:

$$0,8 Dn + 0,2 Np$$

Dn = Desempeño del año en curso

Np = nivel de puesto del año en curso

Los niveles de puesto tendrán los siguientes valores.

A	7
B	6
C	5
D	4
E	3
F	2
G	1

La Comisión Paritaria podrá modificar anualmente los pesos y valores de los distintos factores.

No obstante lo señalado anteriormente, para el ascenso a ciertos niveles salariales, la Comisión Paritaria de Seguimiento y Control

del Convenio podrá establecer requisitos previos de conocimientos, experiencia o formación.

**4. Ascensos por experiencia acumulada en el nivel salarial**

Afectarán a los empleados que, con un desempeño normal, lleven más de un número determinado de años en un nivel salarial.

El número de años será progresivamente mayor, según se ascienda en la escala de niveles salariales, y queda establecido en la siguiente tabla:

NIVEL SALARIAL	TIEMPO MINIMO DE PERMANENCIA
1	-- años
2	10 "
3	10 "
4	10 "
5	9 "
6	9 "
7	8 "
8	8 "
9	8 "
10	7 "
11	7 "
12	6 "
13	6 "
14	5 "
15	5 "

Estos ascensos se aplicarán a los empleados que cumplan los requisitos mínimos de permanencia en el nivel salarial, ordenados en base a la aplicación ponderada de la antigüedad en el nivel salarial, el desempeño del año en curso y el nivel del puesto ocupado en el mismo periodo. El cupo de ascensos se repartirá a la ordenación que resulte.

Esta ordenación se llevará a cabo por la aplicación de la siguiente fórmula:

$$0,4 ANS + 0,4 Dn + 0,2 Np$$

Los conceptos Dn y Np son los indicados en los ascensos por desarrollo profesional.

ANS son los años de antigüedad en el nivel salarial.

La Comisión Paritaria de Seguimiento y Control de Convenio podrá modificar anualmente los pesos y valores de los distintos factores.

Si por la aplicación de lo señalado no se cubriera el cupo del 30% a que se refiere el apartado 2, la diferencia se incrementaría sobre el 70% para los ascensos por desarrollo profesional.

**5. Evaluación del Desempeño**

Para desarrollar la política de ascensos es necesario establecer un sistema de evaluación que cuantifique, de forma objetiva, el desempeño demostrado por los trabajadores en sus puestos de trabajo.

Para ello se determinarán los factores más representativos del desempeño en cada puesto de trabajo (o grupos de puestos) y su ponderación en el desarrollo eficaz del puesto.

La evaluación del desempeño se realizará una sola vez al año. La correspondiente al año 1.991 se efectuará en el mes de septiembre, será comprensiva de la actuación del empleado desde enero a septiembre (incluido) y se procederá a materializar los ascensos en el mes de octubre.

Todo empleado será informado por el superior jerárquico de la evaluación apreciada en el desempeño del puesto de trabajo. Si el trabajador estuviese en desacuerdo podrá exponer por escrito los argumentos de discrepancia con la apreciación del Jefe, en la última

hoja del propio cuestionario, trasladándose a la Comisión de Ascensos para su estudio.

Una vez cuantificados los resultados de la evaluación y aplicadas las ponderaciones correspondientes, se obtendrá la puntuación de cada empleado.

Se establecen los siguientes niveles de valoración con los siguientes pesos:

Nivel	A : 4
Nivel	B : 3
Nivel	C : 2
Nivel	D : 1

Con el fin de neutralizar sesgos en la evaluación, se establecerán sistemas de homogeneización; así, no se podrán sobrepasar los siguientes porcentajes del personal asignado a cada Dirección:

A:	máximo	5%
B:	máximo	15%
C:	máximo	20%
D:	mínimo	el 60%

Para los ascensos de 1.991 tendrán derecho todos los trabajadores que estén en situación de alta a 31.12.90 y cumplan los requisitos de antigüedad, en su caso, en esa fecha.

#### ASCENSOS 91/92

"Los ascensos reflejados en el capítulo IV del IX Convenio Colectivo, correspondientes a los años 1.991 y 1.992, se efectuarán con arreglo a los siguientes criterios:

- Aplicación del 0'5% de la masa salarial homogeneizada para los ascensos correspondientes a 1.991 y del 0,6% para 1.992.
- La antigüedad a efectos de ascenso será la del último ascenso o promoción.
- Se conservará la antigüedad a efectos de ascensos, proporcional a la diferencia entre las percepciones reales motivadas por el ascenso y la diferencia entre el salario de la tabla, equivalente al nivel salarial asignado y el nivel salarial anterior.
- El ascenso supondrá la asignación de un nivel salarial inmediato superior y consiguientemente un incremento de percepciones equivalentes a las diferencias entre los salarios de la tabla correspondientes al nivel salarial asignado y las percepciones reales antes del ascenso.
- Los ascensos correspondientes a 1.991 tendrán efectos económicos retroactivos desde el día 1º de Enero de ese año.
- Para los ascensos correspondientes a 1.992 se observarán los mismos criterios enunciados para los de 1.991, con las siguientes salvedades:

La evaluación del desempeño de 1.992 se efectuará igualmente en el mes de septiembre, siendo comprensiva de la actuación del empleado en los últimos doce meses, procediéndose a materializar los ascensos en el mes de octubre de ese año.

Para los ascensos 1.992 la fecha de referencia será el 31.12.91.

- El resto de los criterios se aplicarán estrictamente según lo establecido en el IX Convenio Colectivo especialmente en la evaluación del desempeño, en cuanto a niveles de valoración (1 al 4) y al máximo de cada nivel por Dirección.
- las representaciones sindicales y de la Empresa designarán una Comisión Paritaria con cuatro miembros por la parte sindical y otros

tantos por parte de la Dirección empresarial, que procederá a la elaboración conjunta del listado de ascensos correspondientes a los años 1.991 y 1.992 cuando proceda.

#### ANEXO 3

#### CONDICIONES GENERALES DE LOS ANTICIPOS, PRESTAMOS Y CREDITOS

En desarrollo del Capítulo XIV del VII Convenio Colectivo, las partes firmantes del mismo acuerdan las siguientes condiciones generales:

##### 1ª Ambito de Aplicación:

- Podrán ser beneficiarios todo el personal de plantilla fija de ENAGAS. En los supuestos 1 y 2, podrá ser beneficiario el personal eventual.
- En caso de producirse la baja en la Empresa cuando se esté disfrutando de alguna subvención, ésta será cancelada automáticamente.
- Cuando se pase a la situación de beneficiario de la Previsión Social Complementaria y se esté disfrutando de alguna subvención, ésta continuará como si se estuviese en activo.

##### 2ª Formalización:

- Para el servicio de cualquier modalidad es necesaria la domiciliación de la nómina en la cuenta corriente abierta en la Entidad Financiera, en la Sucursal de la misma que elija la persona interesada.
- Cuando el crédito a solicitar comporte alguna aportación por parte de ENAGAS, la correspondiente petición, una vez aceptada su viabilidad por el Banco, será presentada a la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa, quien autorizará la concesión de la subvención que se derive de la operación.
- La intervención de ENAGAS, tras la negociación por el interesado de las referidas prestaciones se limita, exclusivamente, a ingresar en la Entidad Financiera el importe de la nómina de los empleados que así se lo indiquen.
- Las prestaciones 3, 4 y 5, salvo casos excepcionales, son incompatibles entre sí.
- El reintegro anticipado del saldo pendiente de un crédito no dará derecho a anticipar la solicitud ni de un nuevo crédito ni del anticipo de hasta tres mensualidades.
- La amortización anticipada de un crédito o la enajenación o cesión del bien con él adquirido, supondrá, asimismo, la cancelación automática de las subvenciones concedidas desde el momento en que el hecho se produzca.
- La Empresa, cuando así lo estime conveniente, podrá requerir al beneficiario de una subvención de un crédito personal para que, en cualquier momento, antes y/o después de la concesión de la misma, presente cuanta documentación se estime necesaria, conducente a justificar la aplicación de los fondos. Esta deberá ser de igual o similar naturaleza a la manifestada en la solicitud hecha ante la Entidad Financiera.
- La petición y disfrute de un crédito y su subvención con fraude, deslealtad o abuso de confianza no sólo implicará para el empleado que así actúe la pérdida de aquélla, sino también la, en su caso, aplicación de lo previsto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
- Salvo casos excepcionales, entre la cancelación de una prestación y la concesión de otra nueva habrá de transcurrir, con independencia de que se haya o no reintegrado anticipadamente, los periodos que se indican en el cuadro siguiente:

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

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

**3a Garantías:**

- a) Las condiciones generales y particulares expuestas podrán ser revisables y/o modificadas anualmente, en función de la experiencia, de la evolución de los costes financieros y de la utilización que del servicio se realice, en el marco de la negociación del Convenio.
- b) Si en el futuro, ENAGAS aumentara los años máximos de subvención en el caso del crédito personal, dicho beneficio se hará extensivo a los créditos que en ese momento estén pendientes de amortización.

**ANEXO 4****DEFINICION DE CATEGORIAS PROFESIONALES**

En desarrollo del Artº 8 del VII Convenio Colectivo, las partes firmantes del mismo acuerdan la siguiente definición de categorías profesionales:

**1. GRUPO TECNICO****a) Técnico Titulado Superior Principal**

Pertenecen a esta categoría profesional, aquellos trabajadores que estando en posesión de la titulación superior correspondiente y de los conocimientos y experiencia necesarios, desarrollan funciones técnicas y de gestión operativa, muy cualificadas.

**b) Técnico Medio Principal.**

Pertenecen a esta categoría profesional, aquellos trabajadores que estando en posesión de la titulación media correspondiente y/o de los conocimientos y experiencia necesarios, desarrollan funciones técnicas y de gestión operativa, muy cualificadas.

**c) Técnico Titulado Superior 1a**

Pertenecen a esta categoría profesional, aquellos trabajadores que estando en posesión de la titulación superior correspondiente y de los conocimientos y experiencia necesarios, desarrollan funciones técnicas y/o de supervisión o gestión, de importancia para la Empresa.

**d) Técnico Medio 1a**

Pertenecen a esta categoría profesional, aquellos trabajadores que estando en posesión de la titulación de grado medio correspondiente y/o de los conocimientos y experiencia necesarios, desarrollan funciones técnicas y/o de supervisión o gestión, de importancia para la Empresa.

**e) Técnico Titulado Superior 2a**

Pertenecen a esta categoría profesional, aquellos trabajadores que estando en posesión de la titulación superior correspondiente y de los conocimientos y experiencia necesarios, desarrollan funciones técnicas de apoyo y/o de supervisión de equipos de trabajo.

**f) Técnico Medio 2a**

Pertenecen a esta categoría profesional, aquellos trabajadores que estando en posesión de la titulación de grado medio correspondiente y/o de los conocimientos y experiencia necesarios, desarrollan funciones técnicas de apoyo y/o de supervisión de equipos de trabajo.

**g) Técnico Titulado Superior 3a**

Pertenecen a esta categoría profesional, aquellos trabajadores que estando en posesión de la titulación superior correspondiente y de los conocimientos y experiencia necesarios, desarrollan funciones de apoyo.

**h) Técnico Medio 3a**

Pertenecen a esta categoría profesional, aquellos trabajadores que estando en posesión de la titulación de grado medio correspondiente y/o de los conocimientos y experiencia necesarios, desarrollan funciones de apoyo.

**2. GRUPO ADMINISTRATIVO E INFORMÁTICO****a) Jefe Administrativo**

Pertenecen a esta categoría profesional, aquellos trabajadores que estando en posesión de la titulación y/o conocimientos y experiencia necesarios, realizan funciones de gestión y supervisión administrativas, en las diferentes áreas funcionales de la empresa.

**b) Analista de Informática**

Pertenecen a esta categoría profesional, aquellos trabajadores que estando en posesión de la titulación y/o conocimientos y experiencia necesarios, realizan funciones de análisis informático y/o de supervisión de equipos de trabajo en las diferentes especialidades informáticas.

**c) Jefe de Negociado**

Pertenecen a esta categoría profesional, aquellos trabajadores que estando en posesión de la titulación y/o conocimientos y experiencia necesarios, realizan funciones administrativo-técnicas en las diferentes áreas funcionales de la empresa.

**d) Delineante**

Pertenecen a esta categoría profesional, aquellos trabajadores que estando en posesión de la titulación y/o conocimientos y experiencia necesarios, realizan funciones de delineación así como las funciones Administrativo-Técnicas que se le encomienden.

**e) Programador**

Pertenecen a esta categoría profesional, aquellos trabajadores que estando en posesión de la titulación y/o conocimientos y experiencia necesarios, realizan funciones técnicas de desarrollo informático.

**f) Oficial Especializado**

Pertenecen a esta categoría profesional, aquellos trabajadores que estando en posesión de la titulación y/o conocimientos y experiencia necesarios, realizan funciones especializadas de administración en las diferentes áreas de la empresa.

**g) Operador Informática**

Pertenecen a esta categoría profesional, aquellos trabajadores que estando en posesión de la titulación y/o conocimientos y experiencia necesarios, realizan funciones operativas en equipos informáticos.

**d) Auxiliar Administrativo**

Pertenecen a esta categoría profesional, aquellos trabajadores que estando en posesión de la titulación y/o conocimientos y experiencia necesarios, realizan funciones de apoyo administrativo, grabación de datos en equipos informáticos y otras funciones de servicios que se le encomienden.

**3. GRUPO PROFESIONAL DE OFICIO.****a) Jefe Turno o Taller 1a**

Pertenecen a esta categoría profesional, aquellos trabajadores que estando en posesión de la titulación y/o conocimientos y experiencia necesarios, realizan funciones técnicas de gestión y supervisión de equipos y procesos en las Plantas de regasificación y fraccionamiento, con un alto contenido técnico.

**b) Maestro**

Pertenecen a esta categoría profesional, aquellos trabajadores que estando en posesión de la titulación y/o conocimientos y experiencia necesarios, realizan funciones de gestión o supervisión de equipos y procesos con contenido técnico especializado.

**c) Jefe de Turno o Taller de 2a**

Pertenecen a esta categoría profesional, aquellos trabajadores que estando en posesión de la titulación y/o conoci-

mientos y experiencia necesarios, realizan funciones técnicas y de supervisión de equipos y procesos de Plantas de regasificación con un contenido técnico importante.

**d) Oficial**

Pertenecen a esta categoría profesional, aquellos trabajadores que estando en posesión de la titulación y/o conocimientos y experiencia necesarios, realizan funciones operativas de contenido técnico especializado.

**e) Operador**

Pertenecen a esta categoría profesional, aquellos trabajadores que estando en posesión de la titulación y/o conocimientos y experiencia necesarios, realizan funciones de operativas en las áreas de: Proceso, Mantenimiento y Seguridad de las Plantas.

**f) Ayudante de Jefe de Turno o Taller**

Pertenecen a esta categoría profesional, aquellos operadores que estando en posesión de la titulación y/o conocimientos y experiencia necesarios, actúen como ayudantes de los Jefes de Turno o Taller, en las funciones que indiquen o delegue, tomando las decisiones oportunas cuando las circunstancias lo exijan.

**g) Analista de Laboratorio**

Pertenecen a esta categoría profesional, aquellos trabajadores que estando en posesión de la titulación y/o conocimientos y experiencia necesarios, realizan funciones de toma de muestras, realización de comprobaciones así como análisis y estudio en laboratorios.

**4. GRUPO SERVICIOS AUXILIARES.**

**a) Oficial Servicios Auxiliares**

Pertenecen a esta categoría profesional, aquellos trabajadores que posean los conocimientos y/o experiencia necesaria, y realizan tareas de supervisión del personal de servicios auxiliares además de ejecutar las tareas más cualificadas, incluyendo en dichas tareas, los trabajos o actividades de:

- Apoyo al mantenimiento en Sede Central.
- Servicios Generales Centrales.

**b) Especialista Servicios Auxiliares**

Pertenecen a esta categoría profesional, aquellos trabajadores que posean los conocimientos y/o experiencia necesaria, y realizan tareas de apoyo de cierta cualificación, incluyendo en dichas tareas los trabajos o actividades de:

- Camarero.
- Apoyo mantenimiento Sede Central
- Servicio Cafetería.
- Servicios Generales.

**c) Conductor**

Pertenecen a esta categoría profesional, aquellos trabajadores que poseen los conocimientos y/o experiencia necesaria y que realizan tareas de transporte en vehículo con la seguridad requerida, manteniendo este en perfecto estado y con la documentación precisa:

**d) Operador Servicios Auxiliares**

Pertenecen a esta categoría el personal que realiza tareas auxiliares tales como vigilancia, portería, tareas manuales así como otras asimiladas, para lo cual no resulta necesario poseer conocimientos ni formación específica.

**e) Ordenanza**

Pertenecen a esta categoría el personal que realiza tareas manuales así como otras asimiladas para lo cual no resulta necesario poseer conocimientos ni formación específica.

**f) Peón**

Pertenece a esta categoría profesional aquellos trabajadores que realicen cualquier trabajo manual que se les encomienden y para el cual no son necesarios conocimientos específicos.

**ANEXO 5**

**NORMATIVA SOBRE SUPLIDOS POR VIAJES Y DESPLAZAMIENTOS**

Los trabajadores que, por razones de servicio, tengan que desplazarse a localidades distintas a las de su residencia habitual o en que radique su Centro de Trabajo, podrán optar entre percibir dietas o viajar a gastos pagados.

**A) CLASES DE SUPLIDOS**

**1. Dietas**

Es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos que origina la estancia fuera de su residencia habitual de trabajo o en que radique su Centro de Trabajo y comprende gastos de manutención y gastos de alojamiento.

**2. Gastos Pagados**

Son las cantidades que la Empresa ha de satisfacer a los empleados previa justificación para atender los gastos que origina la estancia fuera de su residencia habitual de trabajo o en que radique su Centro de Trabajo, y comprende los gastos de manutención y gastos de alojamiento.

Las dos clases de suplidos indicados son alternativos entre sí, salvo en los viajes que se citan en los apartados C.I.b y C.I.c.

**3. Gastos de Viaje**

Es el importe que se abona por la utilización de cualquier medio de transporte por razón de los desplazamientos.

**B) DIETAS**

Las dietas solo se percibirán en viajes y desplazamientos en territorio nacional.

**1. Cuantías**

La dieta será de la siguiente cuantía para 1.991.

Por alojamiento	Por manutención Desayuno / Almuerzo / Cena		Dieta entera
4.855	278	1.312 1.312	7.757

**2. Normas a aplicar a las Dietas**

2.1. Si se pernocta fuera de la residencia habitual se abonará una dieta entera el día de salida, excepto lo indicado en el punto 2.4. de este epígrafe.

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

- Regreso después de las 10 horas: Desayuno
- Regreso después de las 14 horas: Desayuno y almuerzo
- Regreso después de las 21 horas: Desayuno, almuerzo y cena.

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

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

2.5. Para los profesionales del M.O. y C. del Gasoducto, o para los técnicos comerciales asignados a un área comercial, su desplazamiento a lo largo del tramo o área que corresponda a su Centro no tendrá la consideración de viaje.

Si debe pernoctar fuera de su domicilio habitual, por razón de servicio, se incluirá en el Régimen General de Dietas de los puntos 1 y 2 pero no percibirá el "Suplido para el Personal de los Centros excepto Madrid y Barcelona".

2.6. Los trabajadores que por razones de servicio tengan que desplazarse a localidades distintas a la de su domicilio habitual con orden de viaje superior a dos meses, percibirán cinco dietas por semana y el importe de 800 km. por cada fin de semana.

**C) GASTOS PAGADOS**

1. Viajarán a gastos pagados los empleados que cumplan alguno de los siguientes requisitos:
  - a) Cuando opten por este sistema al viajar en territorio nacional por razones de servicio.
  - b) Cuando realicen viajes por territorio nacional originados por formación, cursos, congresos, exposiciones, etc.
  - c) Cuando realicen viajes por territorio extranjero.
2. No podrán acogerse a este sistema de suplidos los trabajadores que perciban "Suplidos por desplazamiento temporal superior a dos meses".
3. Cuantía

La Empresa indemnizará al trabajador por el importe total de las facturas presentadas correspondientes a gastos por manutención y alojamiento.

Se establece como límite de los gastos de manutención y alojamiento los correspondientes a las categorías siguientes o equivalentes, salvo casos de fuerza mayor o necesidades del servicio. En este último caso se requerirá la conformidad previa del Director correspondiente o de la persona en quien delegue.

	Hasta
Hotel .....	3 ó 4 estrellas
Restaurante .....	2 ó 3 tenedores

En los viajes al extranjero, se abonará además de los gastos efectuados por desplazamiento y manutención un importe en concepto de gastos de difícil justificación como gastos de bolsillo que ascenderá al 5 ó equivalente.

**4. Normas a aplicar a los gastos pagados**

- a) Se abonarán a los trabajadores los gastos reales producidos en el viaje o desplazamiento como consecuencia de la manutención y el alojamiento.
- b) Se entiende por manutención el desayuno, el almuerzo y la cena.
- c) El alojamiento incluye gastos de hotel.
- d) Para los profesionales del M.O. y C. del Gasoducto, o para los Técnicos Comerciales asignados a un Área Comercial, su desplazamiento a lo largo del tramo o área que corresponda a su Centro no tiene la consideración de viaje.
 

Si debe pernoctar fuera de su domicilio habitual por razón de servicio, se incluirá en el Régimen General indicado en el punto 1 anterior, pero no recibirá el "Suplido para el personal de los Centros excepto Madrid y Barcelona".
- e) El cambio a aplicar a los gastos de bolsillo será el del día de llegada a territorio nacional.

**5. Justificación de los gastos pagados**

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

**D) GASTOS DE VIAJE**

Toda comisión de servicio dará derecho a viajar por cuenta de la Empresa en el medio de transporte que se determine al autorizar la comisión, procurando que el desplazamiento se efectúe por líneas regulares.

1. Para la elección del medio de transporte se establecen los siguientes criterios de preferencia:
  - a) Avión
  - b) Ferrocarril
  - c) Otros medios de transporte (autobuses, etc.)
  - d) Coche de alquiler
  - e) Coche propio.
  - f) Taxi.

2. Cuando el medio de transporte sea el avión se utilizará la clase turista para viajes en territorio nacional o países europeos y la clase para vuelos transoceánicos.

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

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

**3. Justificación de los gastos de viaje**

- a) Se justificarán todos y siempre con documentos originales, facturas o billetes.
- b) Se considerarán indemnizables como gastos de transporte el uso de garajes o aparcamientos públicos en el lugar de destino y los gastos de peaje que deberán justificarse documentalmente.
- c) Los gastos de coche de alquiler utilizados serán indemnizables siempre que se presenten como justificantes las facturas en donde se acredite su utilización y los datos necesarios para la liquidación (gasolina, etc.).

## MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

**21300**

*RESOLUCION de 27 de marzo de 1991, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 352/1987, promovido por «Mars de España Inc.», contra acuerdos del Registro de 20 de noviembre de 1985 y 2 de octubre de 1987.*

En el recurso contencioso-administrativo número 352/1987, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Mars de España Inc.», contra resoluciones de este Registro de 20 de noviembre de 1985 y 2 de octubre de 1987, se ha dictado, con fecha 16 de mayo de 1989, por la citada Audiencia, sentencia, declara firme cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimamos el presente recurso interpuesto en nombre de «Mars de España Inc.» contra la resolución del Registro de la Propiedad Industrial de 20 de noviembre de 1985 y su confirmatoria en reposición de 2 de octubre de 1987, por las que se denegó el registro de la Marca denominativa número 1.082.099 «Idol» para productos de Clase 30; sin costas.»

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

Lo que comunico a V. I.

Madrid, 27 de marzo de 1991.— El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

**21301**

*RESOLUCION de 27 de marzo de 1991, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 2778/1988, promovido por don José Antonio Urizar Anasagasti contra acuerdos del Registro de 17 de junio de 1986 y 1 de marzo de 1988. Expediente de Marca número 1.081.255.*

En el recurso contencioso-administrativo número 2778/1988, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por don José Antonio Urizar Anasagasti, contra Resoluciones de este Registro de 17 de ju-