

**Artículo 14. Denuncia.**

Para dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 85.2.d) del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias hacen constar expresamente que el presente Acuerdo no precisa denuncia previa para su total extinción el 31 de diciembre de 1995.

**Disposición transitoria única.**

Los contratos regulados en el presente acuerdo que estén vigentes en el momento de entrar en vigor el respectivo convenio colectivo provincial o, en su caso, autonómico, continuarán rigiéndose por las normas con arreglo a las cuales se concertaron.

**11810** RESOLUCION de 25 de abril de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Gas Aragón, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Gas Aragón, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9009572), que fue suscrito con fecha 1 de marzo de 1995, de una parte por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los delegados de personal 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, 25 de abril de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## I CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE LA EMPRESA «GAS ARAGON, SOCIEDAD ANONIMA», Y SU PERSONAL

### CAPITULO I

#### Disposiciones generales

**Artículo 1. Objeto del Convenio.**

Constituye el objeto del presente Convenio Colectivo, suscrito entre las representaciones de «Gas Aragón, Sociedad Anónima», y de sus trabajadores, la regulación de las relaciones de trabajo entre dicha empresa y los trabajadores incluidos en sus ámbitos de aplicación personal y territorial, así como de sus organizaciones representativas, siendo expresión de los acuerdos libremente adoptados por las partes.

**Artículo 2. Ambito territorial.**

Las normas establecidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo de «Gas Aragón, Sociedad Anónima», en las provincias donde se desarrolla su actividad industrial de producción, transformación, transporte y distribución de gas.

**Artículo 3. Ambito personal.**

Este Convenio Colectivo de trabajo acoge a la totalidad del personal que integra los escalafones de la empresa así como al que ingrese en los mismos durante su vigencia. Queda excluido el personal excedente por cargo directivo.

**Artículo 4. Ambito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1994, cualquiera que sea la fecha de su registro y depósito, y regirá hasta el 31 de diciembre de 1996, salvo para aquellas materias que se establezca un periodo de vigencia diferente.

Se entenderá denunciado automáticamente un mes antes de finalizar su vigencia.

**Artículo 5. Vinculación a la totalidad.**

El contenido del presente Convenio Colectivo constituye un todo orgánico, de tal forma que en el supuesto de que la autoridad laboral administrativa o judicial, en uso de sus facultades, considere que alguno de los acuerdos constituidos en el mismo conculcan la legalidad vigente, quedará sin efecto lo pactado, debiendo ser examinado de nuevo su contenido por la Comisión deliberadora.

**Artículo 6. Prelación de normas.**

Las normas de este Convenio Colectivo se aplicarán con prioridad a las del reglamento de régimen interior y Ordenanza de Trabajo para la Industria de Producción, Transporte y Distribución de Gas Ciudad y Gas Natural.

**Artículo 7. Continuidad de las condiciones no expresadas.**

Se mantendrán todas las condiciones económicas y laborales existentes en la actualidad que no sufran modificación por la aplicación del presente Convenio.

**Artículo 8. Comisión mixta interpretativa del Convenio.**

Cuantas dudas o reclamaciones se susciten en relación con la interpretación o aplicación del presente Convenio serán sometidas, como trámite previo a su conocimiento por la jurisdicción social, a una Comisión mixta interpretativa, que estará constituida por dos Vocales económicos, designados por la dirección de la empresa, y dos Vocales sociales, todos ellos componentes de la Comisión negociadora.

La Comisión interpretativa la integran:

Don Carlos Cuenca Valdivia.  
Don José Antonio Serrano Oliete.  
Don Tomás de Jesús Romea.  
Don Javier Catalán Yus.

## CAPITULO II

### Organización de trabajo

**Artículo 9. Ordenación del trabajo.**

Corresponde a la dirección de la empresa, con sujeción a la legislación vigente, la organización práctica del trabajo, la adopción de las medidas que estime precisas en orden a la modificación o suspensión de los servicios de la empresa y a la implantación del sistema necesario en cuanto a su estructura, racionalización y automatización de las labores, sin perjuicio de los derechos o facultades que se reconocen en esta materia al Comité de Empresa o delegados de personal por las leyes y por este Convenio Colectivo.

En el tablón de anuncios de cada centro de trabajo se expondrá el organigrama de la empresa.

**Artículo 10. Movilidad funcional y simultaneidad de tareas.**

Dentro de la jornada laboral, y sin que ello implique modificación de las condiciones de trabajo, se podrán adoptar medidas de movilidad funcional, incluso de carácter temporal, y encomendar a un trabajador la realización simultánea o sucesiva de tareas correspondientes a varios puestos de trabajo de superior, igual o inferior categoría, con sujeción a las normas del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 11. Traslados.**

a) En los casos de traslados forzosos con cambio de residencia a distinta localidad se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y a las siguientes reglas:

1. Ocupar análogo o similar puesto de trabajo. El interesado podrá elegir, con arreglo a su antigüedad, el orden de prelación de las vacantes de su categoría que existan en el momento de traslado. Cuando no exista puesto de trabajo análogo al que venía desempeñando la Empresa le facilitará la preparación profesional adecuada para la mejor adaptación al nuevo puesto.

2. Percibir una indemnización de ocho mensualidades de su retribución, constituida por el salario base, antigüedad y la parte proporcional de los beneficios. En ningún caso se computarán los pluses de puesto de trabajo y de residencia.

En este supuesto, si el empleado solicitara préstamo de vivienda, su cuantía ascenderá a 1,5 veces a la establecida con carácter general para este tipo de préstamos, amortizándose en ocho años. Una vez solicitado, su concesión será automática.

3. Reconocimiento de preferencia absoluta para volver a la localidad de procedencia, siempre que se reúnan las condiciones precisas para ocupar el nuevo puesto de trabajo.

4. La empresa informará previamente a la representación de los trabajadores.

En estos traslados forzosos se tendrá en consideración a la totalidad de los trabajadores que integren la plantilla del centro de trabajo afectado y se reconocerá la preferencia a permanecer en él a aquellos que ostenten más antigüedad en cada categoría.

b) En aquellos casos de traslados forzosos a distinta localidad, que no sea exigible el cambio de domicilio habitual por la proximidad entre ésta y el nuevo centro de trabajo, u otra circunstancia, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de cuatro mensualidades de su retribución, constituida por el salario base y la antigüedad.

### CAPITULO III

#### Clasificación profesional, provisión de vacantes y ascensos

##### Artículo 12. *Clasificación profesional.*

A efectos de calificación profesional, el personal quedará encuadrado en los siguientes grupos y categorías profesionales:

Primera categoría especial. Jefes de Departamento.

Personal técnico.

Primera categoría.

Segunda categoría. Ayudante de Ingeniero o de licenciado de primera.

Segunda categoría. Ayudante de Ingeniero o de licenciado de segunda.

Segunda categoría. Ayudante de Ingeniero o de licenciado complementario.

Tercera categoría «A».

Tercera categoría «B».

Cuarta categoría «A».

Cuarta categoría «B».

Quinta categoría.

Sexta categoría.

Personal administrativo:

Primera categoría. Jefe de Grupo o licenciado.

Segunda categoría.

Tercera categoría «A».

Tercera categoría «B».

Cuarta categoría. Oficial de Primera.

Cuarta categoría. Oficial de Segunda.

Quinta categoría. Auxiliar Administrativo.

Sexta categoría. Telefonista.

Personal obrero:

Subgrupo primero:

Primera categoría.

Segunda categoría. Oficial de primera.

Categoría Oficiales de segunda.

Categoría Oficiales de tercera.

Subgrupo segundo:

Segunda categoría.

Tercera categoría.

Subgrupo tercero:

Segunda categoría. Peonaje.

Personal auxiliar:

Primera categoría.

Segunda categoría.

Tercera categoría.

Personal subalterno:

Primera categoría.

Segunda categoría.

Tercera categoría.

Cuarta categoría.

Personal de limpieza:

Jornada completa.

Para el personal que ingrese a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, las categorías de quinta del personal administrativo y de tercera del personal obrero Subgrupo primero, serán consideradas categorías de entrada, por un período de seis meses.

##### Artículo 13. *Comunicación de vacantes.*

Cada Jefe de Departamento solicitará de la Jefatura de Personal, mediante comunicación interior, cubrir las vacantes que se produzcan como consecuencia de la jubilación, cese voluntario, fallecimiento, etc.

La Jefatura de Personal estudiará la propuesta e informará de todos los aspectos al Director general, quien, si lo cree conveniente, autorizará la provisión de vacantes. En este caso la provisión se hará mediante el oportuno concurso-oposición o por libre designación, según las normas que se establecen en artículos sucesivos. Con cinco meses de antelación la dirección dará a conocer las vacantes que se produzcan por jubilación o nueva creación.

Se convocarán para ello, y según las normas que se contemplan a continuación, sucesivamente:

Concurso de traslados (para empleados de la misma categoría).

Convocatoria interna.

Convocatoria externa.

##### Artículo 14. *Provisión de vacantes con personal de plantilla.*

###### 1. Vacantes correspondientes a la primera categoría:

De las vacantes que se produzcan en la primera categoría la Jefatura de Personal informará a todo el personal de la categoría de la vacante y a la de la categoría inferior y mismo escalafón, y a la vista de las solicitudes presentadas propondrá a la dirección nombrar a alguno de los candidatos mediante libre designación o declararlo vacante.

En caso de existir determinado título profesional se comunicará la existencia de la vacante al trabajador que, reuniendo los requisitos del párrafo anterior, lo posea y lo haya informado previamente a la dirección de la empresa.

El anuncio de estas vacantes se comunicará a la representación de los trabajadores.

###### 2. Vacantes correspondientes a las restantes categorías:

Se establece para la provisión de estas vacantes como principio general la capacitación demostrada a través de concurso-oposición.

Se exceptúan aquellas vacantes que puedan ser cubiertas a través de concurso de traslado, con personal de la misma categoría, que a juicio de la dirección, o por los informes facilitados por la Jefatura de Personal, estén capacitados para ello, y aquellos que exijan determinado título profesional para cubrir la vacante, en cuyo caso se comunicará la existencia de la misma al trabajador que lo posea y lo haya comunicado previamente a la Jefatura de Personal.

Asimismo, aquellas vacantes que puedan ser cubiertas con personal cuya capacidad de trabajo haya disminuido por edad u otras circunstancias, a los cuales la empresa procurará acoplarlos a puestos de trabajo adecuados a sus condiciones.

También se exceptúan las vacantes que se cubran con personal cuya situación de amortizable sea debida a cierre definitivo de su centro de trabajo.

##### Artículo 15. *Normas por las que se regirán los concursos-oposición.*

Como norma se establece que a cada concurso podrá presentarse cualquier empleado.

Para poder participar en los concursos oposición será necesaria una antigüedad en la empresa de dos años.

###### 1. Anuncio del concurso:

Una vez autorizado el concurso-oposición la Jefatura de Personal elaborará la convocatoria, en la cual se hará constar los siguientes datos:

Número de plazas.

Categoría de las plazas.

Centro de trabajo.

Puesto de trabajo.

Unidad.

Condiciones de titulación o conocimientos.

Plazo de admisión de solicitudes.

Duración del período de prueba.

Características de idoneidad para el cargo.

Tipo de pruebas constitutivas del examen y carácter de las mismas.

El anuncio será enviado a todos los centros de trabajo para su colocación en los tabloneros de anuncios.

## 2. Tribunal:

Formarán parte del Tribunal:

El Jefe de Personal, que actuará como Presidente.

Un representante del departamento afectado por la vacante, clasificado en categoría superior.

Un representante del Comité de Empresa o delegados de personal.

La ausencia de alguno de los miembros en cualquiera de las fases del concurso, no supondrá, en ningún caso, la invalidez del mismo.

El Tribunal podrá solicitar, a iniciativa de cualquiera de sus miembros la presencia de algún asesor, cuando así lo estime oportuno.

## 3. Admisión de solicitudes:

El personal interesado solicitará participar en los concursos a la Jefatura de Personal utilizando para ello el impreso confeccionado a tal fin.

La admisión de solicitudes tendrá un plazo, según haya sido fijado en el oportuno anuncio, que no será inferior a diez días, ni superior a veinte, no siendo admitidas aquellas solicitudes que se reciban fuera de plazo. La representación de los trabajadores podrá solicitar conocer los criterios seguidos en la admisión de solicitudes.

La Jefatura de Personal enviará a todos los interesados admitidos el programa sobre el que se elaborará el examen, a los no admitidos les comunicará las razones. Podrá ser razón de esa exclusión las anotaciones de falta «grave» o «muy grave» sin anular.

## 4. Pruebas:

Con carácter general en los concursos-oposición serán obligatorias las siguientes pruebas:

Examen de conocimientos teóricos.

Examen de conocimientos específicos y de seguridad en el trabajo.

Dependiendo de las plazas se aplicarán también todas o algunas de las siguientes:

Examen práctico.

Examen psicotécnico.

Examen médico.

a) Examen teórico.—El examen teórico comprenderá los conocimientos de carácter general considerados básicos en relación con la categoría del puesto. Cuando se considere necesario, se confeccionarán dos o tres exámenes teóricos, eligiéndose uno de ellos en el momento en que vayan a realizar las pruebas.

Este examen tendrá la calificación de apto o no apto y será eliminatorio.

Serán considerados aptos aquellos opositores que acrediten la titulación mínima exigida en la convocatoria. Igualmente serán aptos aquellos trabajadores que hayan superado los cursos de FPBD que correspondan al nivel de conocimientos exigidos en el concurso y de acuerdo con la relación siguiente:

Técnicos de cuarta: CBT completo.

Técnicos de quinta: CBT primero y segundo ciclo.

Administrativos de cuarta A y B: CBA completo.

Administrativos de quinta: CBA primero y segundo ciclo.

Profesionales de segunda A y B: CBP completo.

Profesional Ayudante: CBP primero y segundo ciclo.

Auxiliar de oficina: CBA primer ciclo.

Quienes no puedan acogerse a alguna de las exenciones contempladas en el presente artículo deberán superar obligatoriamente el examen teórico.

b) Examen de conocimientos específicos y de seguridad en el trabajo.—Se referirá a aquellos conocimientos teóricos imprescindibles para el desarrollo del oficio.

c) Examen práctico.—Se referirá a aquellos conocimientos prácticos y tecnológicos imprescindibles para el desarrollo del oficio.

d) Examen psicotécnico.—La Jefatura de Personal podrá aplicar aquellos test psicotécnicos que se ajusten a las necesidades del puesto a cubrir.

e) Examen médico.—El Servicio Médico de Empresa realizará un examen médico a aquellos concursantes que por razones del puesto de trabajo lo hagan necesario.

Tanto el examen psicotécnico como el médico serán eliminatorios por sí solos. Igualmente podrá ser considerado por el Tribunal el carácter eliminatorio de las pruebas de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

f) Concurso de méritos:

Antigüedad: 5 puntos.

Afinidad: 5 puntos.

Idoneidad: 10 puntos.

Esta puntuación será aportada por la Jefatura de Personal.

g) Resumen de puntuaciones.—1. Para exámenes que sólo requieran examen teórico y de conocimientos específicos:

Examen teórico: 20 puntos.

Examen específico: 60 puntos.

2. Para exámenes que consten de examen teórico, específico, práctico y de seguridad:

Examen teórico: 15 puntos.

Examen específico y seguridad: 30 puntos.

Examen práctico: 35 puntos.

Concurso de méritos (común a ambas modalidades):

Antigüedad: 5 puntos.

Afinidad: 5 puntos.

Idoneidad: 10 puntos.

Total: 100 puntos.

La Jefatura de Personal, una vez calificadas las pruebas, confeccionará el acta del concurso-oposición, donde se incluirá un cuadro resumen con las puntuaciones obtenidas por los concursantes en los diversos ejercicios realizados y las correspondientes al concurso de méritos.

Este cuadro, una vez firmado por los miembros, se presentará a la dirección para su resolución en el plazo de diez días desde la finalización de las pruebas.

h) Puntuación necesaria.—Para poder ser declarado apto es necesario alcanzar la mitad de la puntuación asignada en los exámenes de conocimiento específico y/o práctico.

i) Preferencias que se reconocen.—1. La calificación de apto en el concurso de promoción correspondiente dará preferencia, según el orden de puntuación, para ocupar la(s) plaza(s) convocada(s).

2. La dirección podrá declarar «apto sin plaza» en un concurso de promoción al que, habiendo obtenido una puntuación de 75 puntos o más no hubiera obtenido plaza. El haber sido declarado «apto sin plaza» dará derecho a ocupar, en el orden de puntuación, alguna de las plazas de igual categoría y características que en el plazo de un año se produzcan.

j) Período de ocupación de vacantes.—La comunicación de los resultados a los candidatos afectados no excederá de quince días, a contar desde la fecha de celebración del último examen.

Con carácter general, se procederá a que la vacante objeto del concurso-oposición se ocupará por el trabajador seleccionado en un plazo máximo de cuarenta y cinco días a partir de la comunicación de los resultados.

## Artículo 16. Provisión de vacantes con personal de nuevo ingreso.

La dirección de la empresa proveerá con personal de nuevo ingreso aquellas vacantes que no se cubran con personal fijo en plantilla, de acuerdo con lo establecido en los artículos anteriores.

La forma de admisión podrá ser mediante:

a) Concurso-oposición externo:

Para ingreso del personal, además de la titulación y experiencia exigible en cada caso se realizarán pruebas de selección que, junto con el reconocimiento médico, examen psicotécnico y/o teórico-práctico, como mínimo, deberán tener el nivel exigido en los concursos internos.

b) Todas las vacantes de la categoría Primera se cubrirán libremente por la empresa.

## Artículo 17. Ascensos.

El ascenso del personal se efectuará por medio de:

a) Concurso-oposición, que se regirá por las normas señaladas en los artículos anteriores.

b) Los cursos de formación que se indican en los artículos siguientes.

c) Por libre designación de la empresa, teniendo en cuenta las funciones que realice el trabajador.

- d) Según el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores.  
e) Por antigüedad de ocho años para:

1. Personal administrativo:

De quinta categoría a cuarta categoría. Oficial de segunda.  
De cuarta categoría oficial de segunda a cuarta categoría Oficial de primera.

2. Personal obrero:

De Oficial de tercera a Oficial de segunda.  
De Oficial de segunda a segunda categoría Oficial de primera.

Artículo 18. *Formación profesional.*

El personal tiene el derecho y la obligación de adquirir la formación necesaria que garantice el buen desarrollo de las tareas y funciones que correspondan a su trabajo y le permitan su promoción personal.

Convencidas ambas partes de lo anterior se atenderá a la formación con la doble finalidad siguiente:

Obtener una formación profesional, mediante la consecución y mantenimiento de unos recursos humanos perfectamente adaptados a los diferentes puestos de trabajo, con vistas a conseguir una mayor eficacia.

Obtener una formación humana, mediante la creación de unas expectativas de autorrealización y cauces para lograrlas dentro de la empresa.

Para la obtención y seguimiento de estos objetivos se crea la comisión mixta de formación Empresa-Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Artículo 19. *Cursos de formación.*

La empresa tiene establecidos cursos de formación estructurados en los bloques siguientes:

1. Cursos para personal de nuevo ingreso.—En función de las necesidades del personal que la empresa determine, y superadas las pruebas de selección que se establezcan, se realizarán los cursos de nuevo ingreso precisos para el acoplamiento al puesto específico.

2. Formación profesional básica a distancia.—Con el fin de que aquellos trabajadores que no hayan podido tener acceso a la realización de estudios oficiales puedan alcanzar los niveles teóricos mínimos exigidos para la promoción, o para poder emprender la formación de cualquier tipo de tecnología o especialidad, se establecerán los cursos de formación profesional básica a distancia, en las especialidades técnica, administrativa y profesional.

Los textos de estos cursos serán gratuitos para aquellos que superen un ciclo completo.

Los empleados que estén realizando estos cursos, podrán solicitar que se le asigne un tutor que le sirva de apoyo en sus estudios y le aclare cuantas dudas pueda tener.

Ascenderán inmediatamente a la categoría de Ayudantes y Auxiliares Administrativos, respectivamente, los Peones, Especialistas y Auxiliares que superen con aprovechamiento los correspondientes cursos de formación profesional básica.

A aquellos que superen con aprovechamiento los cursos correspondientes se les reducirá en dos los ocho años necesarios para el primer ascenso automático hasta la categoría de Oficial de primera.

3. Cursos de formación en la profesión.—Con el fin de completar y adecuar la formación del personal a las características de los puestos de trabajo, se establecen los cursos para la formación en la profesión.

En esta formación se contemplan la formación para la actualización de conocimientos y mejora de la productividad, el aprendizaje de nuevas técnicas, el reciclaje, la reconversión, etc.

Estos cursos se programarán de acuerdo con las necesidades expuestas por las unidades, por las detectadas por la Unidad de Recursos Humanos o por el Comité de Formación.

4. Cursos de formación concertada.—La Unidad de Formación concertará, mediante la correspondiente inscripción o contratación de determinados expertos, la realización de la formación necesaria en aquellos casos en que la actividad formativa que se demande, bien por sus especiales características o por las personas que pueda afectar, no pueda llevarse a cabo con personal de la empresa.

Las horas realizadas para formación, que excedan de la jornada laboral se compensarán con igual número de horas de descanso, teniendo éstas la consideración de efectivamente trabajadas a efectos del plus de asistencia.

La Unidad de Formación gestionará el alojamiento del personal que con ocasión de la realización de estos cursos tenga que desplazarse a

Zaragoza, abonándosele al empleado la cantidad de 4.140 pesetas/día en concepto de manutención.

Artículo 20. *Escafofón de personal.*

Los registros de personal, cerrados al 31 de diciembre de cada año, se entregarán a los representantes de los trabajadores y podrán ser examinados por los interesados en la Jefatura de Personal desde el mes de febrero siguiente.

Contendrán los siguientes datos: Nombre y apellidos, fecha de nacimiento, número de matrícula en la empresa, servicio o departamento, categoría, fecha de ingreso en la categoría, sueldo, antigüedad, beneficios, complementos individuales y horas extraordinarias.

CAPITULO IV

**Jornada de trabajo, horario, vacaciones, licencias y excedencias**

Artículo 21. *Jornada laboral y horario.*

Durante el primer año de vigencia del Convenio, la jornada, en computo anual, será de mil seiscientos treinta y cuatro horas reales, efectivas de trabajo, para todo el personal.

A partir de la firma del presente Convenio, y durante el segundo y tercer año de vigencia del mismo, con carácter general, la jornada efectiva de trabajo se realizará de forma continuada de siete cuarenta y cinco a quince horas de lunes a viernes.

Artículo 22. *Días festivos.*

Todos los días declarados como festivos por la autoridad laboral tendrán la consideración de abonables y no recuperables.

Artículo 23. *Jornada a turno.*

El personal que trabaje en régimen de turno rotativo vendrá obligado, por imperativo de horario, a prestar servicio en turnos continuados de ocho horas diarias.

Para establecer nuevos turnos de trabajo o modificar los existentes, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

La representación de los trabajadores, a requerimiento de los trabajadores, podrá proponer a la dirección la modificación de los sistemas actuales o la implantación de nuevos turnos de trabajo.

Artículo 24. *Vacaciones.*

Son de veintiséis días laborables para toda la plantilla. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, las vacaciones podrán disfrutarse en dos únicos periodos.

Seis días podrán disfrutarse separadamente y a elección del personal.

En caso de que por necesidades del servicio, a un trabajador le fuese denegada su solicitud de disfrute de vacaciones será la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio la que arbitre la concesión. Contra esta resolución de la Comisión Mixta Interpretativa, podrá presentarse reclamación ante la Jurisdicción competente conforme establece el artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Para la adjudicación de las vacaciones entre el personal del mismo Servicio se atenderá a un turno anual de elección rotativa.

Siempre que no exista acuerdo entre los interesados para facilitar la rotación dentro de cada uno de los Servicios, queda convenida la división de su disfrute en dos periodos. Se procurará que el personal pueda disfrutarlas total o parcialmente en el período comprendido entre los meses de mayo a octubre.

Antes del 30 de septiembre de cada año en cada servicio se conocerá el calendario de los días aún no disfrutados por su personal.

El personal de nuevo ingreso o que reingrese las disfrutará en la parte proporcional que corresponda al tiempo de servicio en el año de ingreso o reingreso.

Si el trabajador contrajese enfermedad durante el disfrute de sus vacaciones oficiales, se entenderán interrumpidas siempre que lo justifique fehacientemente ante la empresa.

Quienes, total o parcialmente, tomen sus vacaciones entre el 7 de enero y el 30 de abril, así como durante el mes de noviembre, percibirán la cantidad de 1.929 pesetas por cada uno de los días laborables disfrutados como vacación; en los meses de mayo y octubre, 1.378 pesetas.

La retribución a percibir por el trabajador durante los días de vacaciones continúa siendo la que le corresponda por los conceptos de salario base y antigüedad, expresados en el capítulo de régimen económico de este Convenio, incrementada con el plus de asistencia y puntualidad y

la parte proporcional que corresponda del plus de nocturnidad, quedando expresamente excluidos de esta retribución cualquier otro plus o compensación económica, sea cual sea su naturaleza y condición, por entenderse que en su valor unitario pactado está ya incluido proporcionalmente el correspondiente al período vacacional.

#### Artículo 25. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cuatro días naturales en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, exista o no necesidad de desplazamiento con tal motivo.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- f) Al disfrute de los días necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen.

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

#### Artículo 26. *Licencias no retribuidas.*

En casos excepcionales y por causas justificadas, los trabajadores podrán solicitar, sin derecho a retribución alguna, una licencia de hasta tres meses, debiendo preavisar con un plazo mínimo de sesenta días, y cuya concesión será potestativa de la empresa.

Una vez concedida sólo se podrá solicitar de nuevo por el mismo trabajador si han transcurrido cinco años desde el final de la anterior licencia de la misma naturaleza.

#### Artículo 27. *Excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

## CAPÍTULO V

### Regímen económico

El régimen económico del presente Convenio estará constituido por los siguientes conceptos retributivos:

#### Conceptos salariales:

- a) Salario base.
- b) Complementos personales:
  - f. Plus de antigüedad.
- c) Complementos de puesto de trabajo:
  1. Plus de turno.
  2. Plus de nocturnidad.
  3. Compensación de festivos.
  4. Plus de conducción.
  5. Servicio de retenes.
- d) Complementos por cantidad o calidad:
  1. Horas extraordinarias.
  2. Plus de asistencia-puntualidad.
  3. Prima de productividad.
- e) Complementos de vencimiento superior al mes:
  1. Pagas extraordinarias.
  2. Beneficios.
  3. Bolsa de vacaciones.

#### Conceptos no salariales:

1. Desayuno, media dieta, dieta y pernocta.
2. Kilometraje.
3. Gratificación por quebranto de moneda.
4. Gratificación del 24 y 31 de diciembre.
5. Ayuda comida.

#### Artículo 28. *Salario base.*

Las retribuciones fijas para cada categoría, en su mínimo bruto, son las que se detallan en el anexo I.

Las pagas ordinarias se abonarán en la forma y fechas habituales.

#### Artículo 29. *Complementos personales.*

Son los conceptos que derivan de las condiciones personales de los trabajadores y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base.

1. Plus de antigüedad.—La percepción de la antigüedad para 1994 se fija en 1.140 pesetas por mes/año de servicio.

El segundo y tercer año de vigencia experimentará el mismo incremento pactado para las tablas salariales.

#### Artículo 30. *Complementos del puesto de trabajo.*

Son los complementos que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, dependiendo su percepción exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, no teniendo carácter consolidable.

1. Plus de turno.—El personal que trabaja en turno rotativo percibirá un plus de turno con arreglo a la siguiente valoración:

En turno cerrado (mañana, tarde y noche) será de 475 pesetas para 1994.

En turno abierto (mañana y tarde) será de 356 pesetas para 1994.

Para el segundo y tercer año de vigencia, este plus experimentará el mismo incremento pactado para las tablas salariales.

Este plus queda establecido por cada turno trabajado de ocho horas. Si por imperativos del servicio o circunstancias anómalas el trabajador se viera en la necesidad de prolongar su turno a doce horas continuadas, además de las remuneraciones que correspondan, le será abonado el importe de medio plus de turno.

2. Plus de nocturnidad.—Su valor se determinará de conformidad con lo establecido por la ley.

Tiene derecho a percibirlo todo el personal que realice toda o parte de su jornada dentro del horario nocturno, estableciéndose para este último caso el devengo de la parte proporcional correspondiente.

En el periodo vacacional se abonará la parte proporcional correspondiente.

3. Plus de compensación de festivos.—Los presentes cuadros horarios de los servicios de turno se han realizado de forma que se evite al máximo las horas extraordinarias y se beneficie a los empleados en el disfrute de sus derechos laborales.

Se establecen los calendarios de seis personas en turno y de cinco en turno con uno de apoyo.

En los centros que, por motivo de inminente automatización, se mantenga el calendario de cinco personas o en aquellos que se rija por algún calendario que suponga no poder disfrutar de alguno de los veintiséis días de vacaciones, en su cómputo total anual, se pagará una prima de 1.929 pesetas/día por cada uno de éstos que el trabajador no pudiera fijar de sus vacaciones por haber sido utilizado para establecer periodos de descanso.

Quienes se rijan por calendarios de seis o de cinco más uno percibirán las primas en las condiciones marcadas para la generalidad de la plantilla.

Se establece una jornada anual para el año 1994 de doscientos cuatro días laborables, y para el año 1995 y 1996 de doscientos dos días laborables.

El plus de compensación de festivos, que se abonará por cada día de trabajo efectivo únicamente, será el siguiente:

Técnico de segunda categoría, nivel «A»: 2.378 pesetas.

Técnico de segunda categoría, nivel «B»: 2.303 pesetas.

Técnico de tercera categoría: 2.030 pesetas.

Técnico de cuarta categoría: 1.892 pesetas.

Técnico de quinta categoría: 1.746 pesetas.

Operario de primera categoría, nivel «A»: 1.892 pesetas.

Operario de primera categoría, nivel «B»: 1.786 pesetas.

Operario de segunda categoría, nivel «A»: 1.692 pesetas.

Operario de segunda categoría, nivel «B»: 1.626 pesetas.

Operario de tercera categoría: 1.583 pesetas.

Peón especialista: 1.545 pesetas.

Para el segundo y tercer año de vigencia del Convenio, estos valores experimentarán los incrementos pactados para las tablas salariales.

No se abonará, en ningún caso, más de un plus diario.

4. Plus de conducción.—Se establece para retribuir la doble función del trabajador que, a la vez que realiza las labores propias de su categoría profesional y especialidad, conduce un vehículo de la empresa al servicio de la misma; se devengará, por cada día de trabajo en dichas condiciones, con un importe de 681 pesetas para el personal de turno y de 608 pesetas para el resto.

Igualmente se abonará este plus a los conductores que, simultáneamente con sus funciones, realicen trabajos de operarios y a los conductores de grúas, devengándose por día efectivamente trabajado.

5. Servicio de retenes.—Para atender las necesidades de servicio público encomendado a la empresa se establece un servicio de retenes.

El objetivo del servicio de retén es que el servicio inherente a la finalidad pública de la empresa pueda ser realizado con mayor efectividad, al tener localizados a aquellos empleados a quienes afectará, tras la realización de la jornada laboral o en día de descanso, sin estar presentes en el puesto de trabajo.

Los servicios afectados serán los correspondientes a distribución.

Quien cubra el servicio de retén será compensado por ello con diferenciación entre día laborable y día de descanso. La salida para realizar un trabajo efectivo será compensada por una prima de salida, no abonándose en ningún caso más de una prima de salida por día.

Las compensaciones económicas son las que se detallan en el anexo III.

El plus de retén para cada una de las semanas de retén duodécima y siguientes del cómputo semestral de cada empleado (semestres naturales), estará incrementado en un 15 por 100 sobre su valor en tablas. Tanto la valoración como el cómputo no serán aplicables ni acumulables entre semestres.

En los años 1994 y 1995, para el personal operario afectado por el retén se establecerá la garantía del valor de dos primas de salida por semana de retén. Si la cantidad correspondiente al pago de las salidas y horas realizadas efectivamente fuera superior a la garantía ésta no se abonará.

Para el año 1996, para el personal operario afectado por el retén, se establecerá la garantía del valor de dos primas de salida por semana de retén, si no se produce ninguna salida. En el caso de producirse una sola salida, se abonará la cantidad devengada por la salida realizada y horas extraordinarias correspondientes, más el valor de una salida adi-

cional. En el caso de dos o más salidas, se abonará la cantidad devengada por el valor de las salidas efectivamente realizadas y las horas extraordinarias que se realicen.

Quien, sin pertenecer al servicio de retén, fuera requerido para apoyarlo percibirá también la prima de salida. En ambos casos percibirán el valor de las horas de trabajo realizadas con el valor de horas extraordinarias.

#### Artículo 31. Complementos por cantidad o calidad.

Son conceptos que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo.

1. Horas extraordinarias.—Teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que presta la empresa, se consideran como de inexcusable cumplimiento la realización de las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor, sin previa autorización, y las que tengan el carácter de estructurales, pactándose como tales las siguientes:

Siniestro, accidentes y averías en planta, en las redes de distribución y en las estaciones de regulación y medida que originen parada, así como cualquier otra incidencia que reduzca o ponga en riesgo inminente de reducción la seguridad del personal o de las instalaciones. Tendrán la misma consideración cuando por estas circunstancias se haya producido o pueda originarse un corte de suministro en la planta, en las redes de distribución y en las estaciones de regulación y medida que no pueda ser atendido por los equipos de averías que se encuentren prestando servicio.

Actividades en ocasión del descargo obligado de instalaciones fuera de la jornada.

Sustitución imprevista del personal de turno, por un máximo de diez días desde la notificación de la ausencia.

Si existe alguna situación de emergencia no prevista, se comunicarán las decisiones sobre horas estructurales por parte de la dirección al Comité de Empresa.

La dirección de la empresa informará mensualmente a la representación de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, diferenciando entre las compensadas económicamente y las compensadas con días de descanso, especificando sus causas y motivos y, en su caso, la distribución por secciones y por trabajadores; debiendo especificarse los datos del mes objeto del informe, y los acumulados durante el año en curso.

El valor de la hora extraordinaria se pacta en función de las demás mejoras acordadas en este Convenio Colectivo de trabajo y en su consideración conjunta.

Su importe es el que figura en el anexo II.

El trabajador podrá optar por percibir el valor económico de la hora extraordinaria o cambiar por el doble de las horas realizadas en tiempo de descanso, si el servicio lo permite y si se guarda dentro de los diez días siguientes, teniendo en este caso la consideración de día efectivamente trabajado a efectos del plus de asistencia. Superado este plazo sin guardar el descanso, se percibirá su importe al precio establecido.

2. Plus de asistencia-puntualidad.—Para favorecer la reducción del absentismo y la permanencia en el puesto de trabajo se regula el plus de asistencia-puntualidad.

Para 1994 el importe de este plus se establece en la cantidad de 700 pesetas para el personal de turno y en 645 pesetas para el resto del personal, que se percibirá por la asistencia/día efectiva de trabajo y durante los veintiséis días correspondientes al periodo vacacional.

Para 1995 el importe de este plus se establece en la cantidad de 785 pesetas para el personal de turno y en 725 pesetas para el resto del personal, percibiéndose en la misma forma.

Para 1996 el importe de este plus se incrementará en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

La percepción de esta prima en lo que respecta a puntualidad, se regulará de acuerdo entre el Comité de Empresa y la dirección.

3. Prima de productividad.—La creación y organización de servicios, la estructuración y adecuación de la plantilla a ellos tiene como una mejora de la productividad que será compensada con una prima de productividad en cuantía de 115.000 pesetas/año por empleado para el primer año de vigencia, a devengar en el mes de octubre.

En 1995 su cuantía será de 150.000 pesetas/año por empleado.

En 1996 su cuantía será de 200.000 pesetas/año por empleado.

La representación de los trabajadores se compromete a colaborar con la dirección para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas se acuerden para el incremento de la productividad y disminución del absentismo.

**Artículo 32. Complementos de vencimiento superior al mes.**

1. Pagas extraordinarias.—Las pagas extraordinarias se abonarán en los meses de enero, febrero, mayo, septiembre y diciembre.

2. Participación en beneficios.—El importe de la participación en beneficios, equivalente a dos mensualidades del salario base vigente, se abonará en una sola vez en el mes de abril.

Esta paga se devenga mes a mes del año en que se percibe, por lo que habrá que descontar la parte proporcional correspondiente en los casos en que la relación laboral se extinga antes de la finalización del año en que se hizo efectiva, así como en los casos en que un trabajador ingrese durante el año tendrá derecho a percibir la parte proporcional según el tiempo trabajado durante dicho año.

3. Bolsa de vacaciones.—La bolsa de vacaciones se abonará en el mes de julio por importe de 84.791 pesetas.

**Artículo 33. Conceptos no salariales.**

1. Desayuno, media dieta, dieta y pernocta.—Su valor es el pactado. Se mantiene la pernocta para viajes en comisión de servicio y autorizados por la empresa, si el destino supone desplazamiento fuera del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Aragón. Sus importes para el primer año de vigencia se detallan en el anexo II.

2. Kilometraje.—Se mantiene el régimen vigente para los casos de utilización autorizada de vehículos propios en actos de servicio para la empresa.

El precio por kilómetro será el mismo cualquiera que sea el número de ocupantes.

3. Gratificación por quebranto de moneda.—Bajo esta denominación se concede una asignación extrasalarial a los empleados que desempeñen de forma habitual trabajos de cobranza y pagos, con movimiento dinerario suficiente, y que soporten a su propio riesgo y cuenta las diferencias económicas que por error en aquellas operaciones pudieran producirse. Al empleado que tuviera que sustituir por un plazo de un mes o más en estas funciones a algún trabajador que estuviese percibiendo esta asignación, se le abonará la parte proporcional correspondiente al tiempo de sustitución.

Atendiendo al número y volumen de las operaciones, se establecen tres categorías diferenciadas con las correspondientes indemnizaciones:

Cantidades mensuales en pesetas	Quebranto por año — Pesetas
De 5.000 a 3.000.000 .....	18.965
De 3.000.000 a 20.000.000 .....	75.829
Más de 20.000.000 .....	113.747

Para la asignación del módulo de quebranto de moneda deberá considerarse en cada caso el promedio resultante de los cobros realizados durante el año natural anterior.

Dejará de percibirse en toda su cuantía cuando el empleado cese en la prestación de los servicios que motivaron dicha compensación. No se estimarán como cese los casos de baja por enfermedad, accidente, vacación o cualquier otra ausencia a la que la empresa preste su conformidad.

4. Gratificación del 24 y 31 de diciembre.—El personal que trabaje durante estas noches percibirá por cada una de ellas una gratificación de 10.315 pesetas.

5. Ayuda de comida.—Esta ayuda, dotada con 1.293 pesetas, será únicamente abonable al personal que, realizando jornada continuada, rebase ésta en período no superior a una hora; tendrá derecho a media dieta cuando supere dicho tiempo.

**Artículo 34. Revisión salarial.**

Si el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara el 31 de diciembre de 1994 un incremento superior al 3,5 por 100, se llevará a cabo la revisión salarial que resulte de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\text{IPC real} - 3,5$$

El incremento resultante de la revisión, de proceder, se abonará con efectos de 1 de enero de 1994, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1995, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Para el segundo y tercer año de vigencia de este Convenio la revisión salarial será la resultante de aplicar la siguiente fórmula:

$$\text{IPC real} - \text{IPC previsto}$$

Los conceptos salariales utilizados en la negociación para el primer año de vigencia, una vez actualizados si procediese, conforme a la revisión de 1994, experimentarán para 1995 un incremento del IPC previsto por el Gobierno.

En 1996 los mismos conceptos salariales, una vez actualizados conforme a la revisión de 1995, experimentarán un incremento del IPC previsto por el Gobierno.

**Artículo 35. Cláusula de salvaguarda.**

Se establece una cláusula de garantía anual para que cualquier acuerdo para el conjunto de empresas del Grupo ERZ más favorable que el presente, sea aplicado en «Gas Aragón, Sociedad Anónima».

La comparación de los términos económicos se efectuará de año en año, comparando los efectos de tal Acuerdo y de este Convenio considerados ambos en su globalidad anual.

**Artículo 36. Otros incentivos y complementos individuales.**

Todos los que no se contemplan expresamente en el texto de este Convenio permanecerán con el mismo valor de 1986. Podrá estudiarse, no obstante, cada caso en concreto por la Comisión Mixta Interpretativa.

Los complementos individuales se considerarán absorbibles en cuanto queden afectados por cambio de categoría.

**Artículo 37. Abono de percepciones por entidad bancaria o caja de ahorros.**

Por razones de seguridad los haberes se seguirán abonando a través de entidades bancarias o cajas de ahorros, libremente designadas por los interesados.

**CAPITULO VI****Previsión social****Artículo 38. Jubilación.**

Al personal que se jubile a partir del 1 de enero de 1995 se le aplicará el siguiente régimen complementario:

Se considerarán parte integrante de este Convenio Colectivo de trabajo las siguientes condiciones económicas:

La empresa se compromete y obliga voluntariamente a proporcionar a su personal que haya cumplido los sesenta y cinco años de edad un complemento de jubilación sin posterior actualización.

Cuando ofrecida por la empresa la pensión complementaria de jubilación no sea aceptada por el interesado, perderá el derecho a la misma.

A petición propia, también tendrán derecho a ser jubilados y a percibir la pensión complementaria en las mismas condiciones que cuando la jubilación sea ofrecida por la empresa, todos los trabajadores que hayan cumplido los sesenta y cinco años de edad.

El complemento máximo de jubilación, consistirá en abonar la diferencia existente entre el importe de los ingresos anuales del interesado y el importe de la pensión pública que correspondería si se calculase la base reguladora computando las bases de cotización de los noventa y seis meses inmediatamente anteriores al de la jubilación.

La empresa no absorberá los aumentos de pensión acordados por el INSS.

El efectivo de los ingresos anuales anteriormente citados estará integrado por los siguientes conceptos, en la cuantía en que se hubiesen percibido en el año anterior a su jubilación, es decir, en los doce meses inmediatamente anteriores:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Pagas extraordinarias reglamentarias.
- Gratificaciones fijas de carácter personal.
- Participación en beneficios.
- Bolsa de vacaciones.
- Plus de asistencia y puntualidad.
- Plus de turno.
- Prima de productividad.

Para alcanzar la pensión complementaria de jubilación se exigirá a cada productor que haya cumplido los sesenta y cinco años de edad que tenga cubierto el período de cotización que el Régimen General de Seguridad Social exige para tener derecho a la pensión de jubilación.

A efectos de cálculo del complemento de pensión de jubilación, en el cálculo del 100 por 100 de los conceptos g) y h) se computarán los días de baja por enfermedad o accidente como días efectivamente trabajados. Se establecerán los mecanismos de control y garantía para que la aplicación de este precepto sea la correcta.

#### Artículo 39. *Jubilación anticipada.*

Todo trabajador que cumpla sesenta años de edad y tenga cubierto el período de cotización exigido para tener derecho a la pensión de jubilación del Régimen General de la Seguridad Social podrá solicitar, con un preaviso de seis meses, la jubilación anticipada.

Se concederá en las siguientes condiciones:

La empresa abonará una cantidad idéntica a la diferencia existente entre el 100 por 100 de los conceptos que figuran en el artículo anterior, y con sus mismos criterios, valorados en el promedio de los doce meses inmediatamente precedentes a la fecha de jubilación y el importe de la pensión que correspondería satisfacer al INSS si calculase la base reguladora computando únicamente las bases de cotización de los veinticuatro meses inmediatamente anteriores al de la jubilación.

A todos los jubilados con posterioridad al 1 de enero de 1984 se les garantiza una pensión total no inferior a 2,5 veces el salario mínimo interprofesional vigente en cada año.

La empresa garantiza que el complemento de jubilación a su cargo se incrementará cada año en la cuantía precisa para que la pensión total, incluido lo satisfecho por el INSS, no sea inferior a la cantidad indicada en el párrafo anterior.

Esta garantía se aplicará sin efecto retroactivo desde el 1 de enero de 1985 y se actualizará por última vez en 1 de enero del año en que se cumplan los sesenta y cinco años de edad, quedando definitivamente fijado el complemento.

Esta garantía se aplicará a las personas que, en activo, realizaban jornada parcial en proporción a la jornada efectiva de trabajo.

La empresa no absorberá los aumentos de pensiones que acuerde el INSS, respecto del personal que no afecte esta garantía.

Cuando, ofrecido por la empresa, por motivo de salud y previo dictamen de los servicios médicos, el complemento de la pensión no sea aceptado por el interesado, perderá el derecho al mismo. En estos casos deberá ser informada la representación de los trabajadores, comprometiéndose la empresa, en tales situaciones, a la contratación de otro trabajador.

#### Artículo 40. *Viudedad.*

Se concede un complemento de pensión para las nuevas situaciones de viudas/os que se puedan producir a partir de la fecha de vigencia del presente Convenio.

Para su percepción serán requisitos indispensables:

- Que el causante figure en la plantilla del personal fijo de la empresa o haber sido jubilado de la misma después del 1 de enero de 1984.
- Que el viudo/a no trabaje por cuenta ajena.
- Que perciba pensión, por el concepto de viudedad, del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Su cuantía será determinada para el personal fijo:

Se complementará la pensión asignada por el INSS con la cantidad necesaria para alcanzar el 50 por 100 de los haberes percibidos por el empleado-a causante en el último año, por los conceptos salariales que figuran en el artículo 38 de este Convenio.

Personal jubilado:

Se complementará la pensión de viudedad que perciba por el INSS con la cantidad necesaria para alcanzar el 50 por 100 de la pensión de jubilación del causante. Estos complementos se abonarán mientras no se modifique la situación que los motiva y no serán revalorizados, variados o absorbidos en ningún caso.

#### Artículo 41. *Pensiones mínimas de jubilación, viudedad y orfandad.*

La empresa garantizará como complemento a lo percibido a través del INSS una pensión mínima de jubilación igual al 130 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente en 1 de enero de cada año.

Las pensiones de viudedad serán de 3/4 de la pensión mínima de jubilación, siempre que no trabajen por cuenta ajena ni perciban ninguna otra pensión o pensiones, o la que perciban sea de cuantía inferior a dicha cantidad, en cuyo caso la empresa las completará hasta la cifra antes indicada.

Las pensiones de orfandad (menores de edad y disminuidos físicos) serán del 20 por 100 de la pensión de viudedad.

Estas pensiones se abonarán en catorce mensualidades.

La viudedad de empleados que reúnan también la condición de jubilados de la empresa podrán optar por el complemento de la pensión que les sea más beneficioso.

La empresa no absorberá los aumentos de pensión acordados durante el año natural por el INSS.

#### Artículo 42. *Personal en situaciones de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad.*

El trabajador en situación de baja por incapacidad temporal, continuará percibiendo el total de sus haberes fijos o la diferencia para completar los mismos, cuando reciba indemnización con cargo a la Seguridad Social, durante el período de doce meses, prorrogables por otros seis más, hasta completar los dieciocho meses.

#### Artículo 43. *Personal en situación de invalidez permanente absoluta.*

El trabajador que cause baja definitiva en la empresa por declaración de incapacidad permanente absoluta derivada de larga enfermedad o accidente, le será abonada una pensión complementaria a la asignada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social que complete el 100 por 100 de sus remuneraciones fijas, que tenga reconocidas en ese momento.

Esta pensión será regulada para su cálculo al igual que la pensión de jubilación.

Esta pensión no se absorberá por ningún concepto.

#### Artículo 44. *Personal en situación de invalidez permanente parcial o total para su profesión habitual*

El personal que quede afectado por cualquiera de estos tipos de invalidez será destinado a otro puesto de trabajo más adecuado a sus aptitudes físicas, clasificándolo profesionalmente con arreglo al nuevo puesto de trabajo y manteniéndole sus percepciones anteriores íntegras, hasta que sean absorbidas por nuevos incrementos de Convenio.

En ningún caso la empresa descontará cantidad alguna en función de la pensión que le sea asignada al trabajador por su incapacidad, por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

#### Artículo 45. *Reingreso de incapacitados.*

A los trabajadores que como consecuencia de haberles sido reconocida una incapacidad permanente, y en virtud de la cual cesen o hubiesen cesado en la empresa, se les reconocerá el derecho a reingreso si por los mismos organismos oficiales se declarara la recuperación de su capacidad.

#### Artículo 46. *Inspección médica.*

El servicio médico de empresa realizará visitas periódicas de inspección a los trabajadores que se encuentren en situación de baja por enfermedad o accidente, siendo indispensable su informe favorable para la concesión de los beneficios contemplados en la situación de incapacidad laboral transitoria.

#### Artículo 47. *Seguro colectivo de vida.*

La empresa mantiene este seguro para todo el personal de plantilla en las condiciones establecidas en la póliza suscrita en 1 de julio de 1988, cubriendo las siguientes garantías:

- Pago de un capital de 1.000.000 de pesetas a sus beneficiarios inmediatamente después de ocurrido el fallecimiento del empleado, cualquiera que sea la causa, durante el trabajo o fuera de él. En esta garantía no hay límites de edad.
- Pago al propio empleado de un capital de 750.000 pesetas si se produce invalidez permanente absoluta para todo trabajo, por cualquier accidente o enfermedad, siempre que no hubiera cumplido los sesenta y cinco años de edad.
- Pago de un capital adicional de 4.000.000 de pesetas a sus beneficiarios si el empleado fallece en accidente de cualquier clase y de un capital adicional de 4.250.000 pesetas al propio empleado, si por causa

de accidente se le declara por el organismo competente en situación de invalidez absoluta para todo trabajo, siempre que no hubiera cumplido los sesenta y cinco años de edad.

d) Se mantendrán las condiciones anteriores a los empleados que se jubilen después de 1 de enero de 1984, hasta cumplir los sesenta y cinco años de edad.

## CAPITULO VII

### Asuntos sociales y asistenciales

#### Artículo 48. *Suministro de energía.*

El personal que a la firma del presente Convenio posea el beneficio de suministro de gas canalizado continuará disfrutando de 15.000 termias por año, otorgadas con carácter gratuito, siendo el resto del consumo a precio de coste de la empresa, no procediéndose en ningún caso a devolución alguna en caso de un consumo inferior.

A partir del 1 de enero de 1995 el personal de plantilla que posea en el momento de la firma del presente Convenio el beneficio del suministro de energía eléctrica, seguirá disfrutando de dicho beneficio en tanto que ERZ ostente la participación mayoritaria de «Gas Aragón, Sociedad Anónima», y la concesión será en las mismas condiciones que aquella, previa solicitud al Departamento de Administración.

Continuarán con las mismas condiciones que ostentaban antes de la firma del presente Convenio los jubilados, viudas de empleados y jubilados y el personal en situación de incapacidad laboral absoluta.

#### Artículo 49. *Ayuda de estudios.*

Se concederán de acuerdo con el Reglamento elaborado al efecto, destinándose la cantidad de 1.510.000 pesetas para ayuda de estudios de hijos de empleados y jubilados y de 81.700 pesetas para ayuda de estudios de empleados.

En 1995 y 1996 estas cantidades se revisaran con los criterios del artículo 34.

#### Artículo 50. *Ayuda de deficientes físicos o psíquicos.*

Se atenderán las necesidades de cada caso, procurando facilitar la ayuda necesaria tanto de orientación como económica, destinándose la cantidad de 150.000 pesetas para atender en lo económico los gastos originados, previa justificación.

#### Artículo 51. *Préstamos para vivienda y personales.*

La empresa facilitará al personal préstamos para la primera adquisición o construcción de vivienda habitual y de carácter personal.

En casos de larga enfermedad o accidente, quedarán en suspensión las amortizaciones del préstamo por el tiempo que medie hasta que el trabajador sea dado de alta.

En el supuesto de fallecimiento del trabajador, la empresa condonará la porción de préstamo pendiente de amortización.

La concesión de estos préstamos y anticipos, que son incompatibles entre sí requerirán el informe favorable de la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio.

#### *Préstamos para viviendas*

Durante el primer año de vigencia de este Convenio Colectivo, se concederán al personal fijo en plantilla para la primera adquisición o construcción de vivienda habitual y de carácter personal. La cuantía máxima de este préstamo ascenderá a 1.500.000 pesetas, no devengará interés alguno y se amortizará mediante descuentos mensuales en nómina, en cinco años.

A partir del 1 de enero de 1995, el personal fijo de plantilla tendrá derecho a un préstamo de vivienda durante su vida laboral. La cuantía máxima de estos préstamos ascenderá a 2.000.000 de pesetas, que se amortizarán en siete años y se concederán para la compra de la vivienda habitual. A este préstamo solo se tendrá derecho una vez en la vida laboral, y solo para aquellos que todavía no hayan hecho uso de este préstamo con anterioridad a este Convenio, y hayan adquirido la vivienda a partir del 1 de enero de 1995.

Para su concesión será obligatoria la presentación del contrato de compraventa, cédula de habitabilidad o cualquier otra documentación que la Comisión estime necesaria.

La empresa realizará gestión oportuna ante entidades de crédito al objeto de poder conseguir la concesión de préstamos personales para este mismo fin en las mejores condiciones de intereses y plazos de amortización.

#### *Préstamos de carácter personal*

Se podrán conceder préstamos de carácter personal por una cuantía equivalente de hasta seis mensualidades al personal de plantilla con más de dos años de antigüedad y que se encuentre ante una situación de necesidad debidamente justificada.

Estos préstamos no devengarán interés alguno y se amortizarán mediante descuentos mensuales en nómina en tres años.

El personal podrá liquidar en todo momento el préstamo en menos tiempo del indicado.

Nadie podrá solicitar un nuevo préstamo mientras no haya liquidado el anterior.

#### *Anticipos sobre sueldo*

Todo empleado tendrá derecho a la concesión de un anticipo de cuantía hasta una mensualidad de su salario base sin justificación alguna y con la única condición de no estar amortizando otro, y que devolverá por descuentos en nómina durante seis meses.

La cantidad destinada a este concepto no podrá rebasar las 280.000 pesetas.

#### Artículo 52. *Préstamo para adquisición de vehículo al servicio de la empresa.*

La empresa facilitará al personal préstamos para la adquisición de vehículos particulares al servicio de la empresa en las condiciones que a partir de la firma del presente Convenio Colectivo determine la Comisión Mixta, creada para el seguimiento de la concesión de estos préstamos.

#### Artículo 53. *Ayuda por accidente de vehículo particular al servicio de la empresa.*

Se mantiene un fondo de 150.000 de pesetas con destino a subvencionar los gastos que puedan ocasionarse como consecuencia de los accidentes que sufran los vehículos de propiedad particular de empleados en desplazamientos al servicio de la empresa. Para acogerse a dicha ayuda, será necesario como norma la existencia de atestado de tráfico sobre el accidente sufrido.

#### Artículo 54. *Premio de vinculación.*

Para recompensar la permanencia al servicio de la sociedad, se concederán en la cuantía que se indica:

A los veinticinco años: Consistirá en el importe equivalente a una vez el salario base de un Técnico de cuarta B.

A los cuarenta años: Consistirá en el importe equivalente a dos veces el salario base de un Técnico de cuarta B.

A los veinticinco y cuarenta años se impondrán, además, las tradicionales medallas de plata y oro, respectivamente.

#### Artículo 55. *Premio de jubilación.*

El personal que se jubile a partir de 1 de enero de 1994 percibirá en el momento de la jubilación el importe equivalente a dos veces el salario base de un Técnico de cuarta B.

#### Artículo 56. *Aguinaldo.*

Se mantendrá durante la vigencia del Convenio el mismo aguinaldo.

#### Artículo 57. *Ayuda a las vacaciones.*

Durante el primer trimestre de cada año la Dirección y el Comité de Empresa establecerán las condiciones en que se otorga esta ayuda de acuerdo con el Reglamento elaborado al efecto.

## CAPITULO VIII

#### Artículo 58. *Comité de Empresa.*

El Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrá las siguientes competencias y funciones:

A) Ser informado por la dirección de la empresa:

a) Semestralmente, sobre la evolución general del sector económico de la empresa, situación de la producción, consumo y evolución del empleo de la empresa.

b) Anualmente, sobre el balance, la cuenta de resultados, la memoria y resto de documentos que se faciliten a los accionistas.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales; definitivos o temporales, las variaciones de jornada, traslados de personal y planes de formación profesional.

d) En función de la materia de que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempos; establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Conocer los modelos de contratos de trabajo que se utilicen habitualmente en la empresa.

3. Ser informados por las sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en los casos de despido.

4. Anualmente, en lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos y condiciones o usos de empresa en vigor.

b) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

c) Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal observarán sigilo profesional aún después de dejar de pertenecer a dicho Comité y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

D) Las demás competencias y funciones que con carácter general se atribuyan por las disposiciones legales a los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

La representación de los trabajadores notificará a la empresa los nombres de los representantes que pasarán a integrar el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

#### Artículo 59. *Garantías sindicales.*

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado del Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, y el Delegado del Sindicato a que pertenezcan, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o sindical, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina.

Se establecerá un sistema de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité o Delegados de Personal, para uso de uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total que determina la ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

No se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de los Delegados de Personal o miembros de Comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

f) Serán de cargo de la empresa las dietas y gastos de viaje que originen los desplazamientos de los miembros de los Comités de Empresa.

#### Artículo 60. *Prácticas antisindicales.*

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

#### Artículo 61. *De la Sección Sindical.*

La empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilió o renuncie a su afiliación sindical.

La empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un Sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa. Los Sindicatos podrán remitir información a todos aquellos centros en los que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

La empresa reconoce a las Centrales o Sindicatos la designación de Delegados Sindicales conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

El Delegado Sindical tiene las siguientes funciones:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la dirección de la empresa.

2. Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités paritarios de interpretación con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

4. Será oído por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Será asimismo informado y oído por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos 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 general, y sobre todo proyectos o acción empresarial que puedan afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrá recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que, pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el delegado un tablón de anuncios, que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

El Delegado Sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley, convenios colectivos y por el Acuerdo Marco Interconfederal a los miembros de los Comités de Empresa.

En todos los centros en los que ello sea materialmente factible la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional que participan en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, les serán concedidos permisos retribuidos a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la negociación.

Disposición adicional.

El acuerdo firmado entre la empresa y la representación social el 23 de febrero de 1995, y denominado «Nuevo Sistema de Previsión Social», constituye un anexo del presente Convenio Colectivo.

Disposiciones transitorias.

Primera.—Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, fuese derogada la actual Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Producción, Transporte y Distribución de Gas Ciudad y Gas Natural, de 31 de enero de 1970, continuarán siendo de aplicación como derecho dispositivo sus capítulos III y IX.

Durante la vigencia del presente Convenio, ambas partes se comprometen a estudiar la sustitución de dichos capítulos de la Ordenanza.

Segunda.—La empresa estudiará aquellas propuestas que presente la Representación de los Trabajadores tendentes a que en el tercer año de vigencia de este Convenio se pueda mejorar el actual seguro de vida, cuando impliquen una aportación del trabajador en la prima.

Disposición derogatoria.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo sustituye al publicado por Resolución de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Zaragoza de 21 de julio 1991 («Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza» de 30 de agosto de 1991) que, en consecuencia, queda sin efecto.

#### ANEXO I

Tabla salarial 1994

Categoría	Sueldo base mensual	Sueldo más pagas extras	Beneficios	Bolsa de vacaciones	Total
<i>Personal técnico</i>					
Especial .....	355.272	6.039.624	710.544	84.791	6.834.959
Primera .....	277.193	4.712.281	554.386	84.791	5.351.458
Segunda A .....	267.632	4.549.744	535.264	84.791	5.169.799
Segunda B .....	232.416	3.951.072	464.832	84.791	4.500.695
Segunda C .....	213.111	3.622.887	426.222	84.791	4.133.900
Tercera A .....	187.146	3.181.482	374.292	84.791	3.640.565
Tercera B .....	181.694	3.088.798	363.388	84.791	3.536.977
Cuarta A .....	174.747	2.970.699	349.494	84.791	3.404.984
Cuarta B .....	169.656	2.884.152	339.312	84.791	3.308.255
Quinta .....	155.939	2.650.963	311.878	84.791	3.047.632
Sexta .....	145.871	2.479.807	291.742	84.791	2.856.340
<i>Personal administrativo</i>					
Especial .....	355.272	6.039.624	710.544	84.791	6.834.959
Primera .....	277.193	4.712.281	554.386	84.791	5.351.458
Segunda A .....	213.111	3.622.887	426.222	84.791	4.133.900
Segunda B .....	201.536	3.426.112	403.072	84.791	3.913.975
Tercera A .....	187.146	3.181.482	374.292	84.791	3.640.565
Tercera B .....	181.694	3.088.798	363.388	84.791	3.536.977
Cuarta Oficial primero .....	169.656	2.884.152	339.312	84.791	3.308.255
Cuarta Oficial segundo .....	151.465	2.574.905	302.930	84.791	2.962.626
Quinta Auxiliar .....	141.830	2.411.110	283.660	84.791	2.779.561
Sexta Telefonista .....	141.830	2.411.110	283.660	84.791	2.779.561
<i>Personal operario</i>					
Subgrupo I.					
Primera .....	169.656	2.884.152	339.312	84.791	3.308.255
Segunda Oficial primera .....	151.465	2.574.905	302.930	84.791	2.962.626
Segunda Oficial segunda .....	145.871	2.479.807	291.742	84.791	2.856.340
Segunda Oficial tercera .....	141.830	2.411.110	283.660	84.791	2.779.561
Subgrupo II.					
Segunda .....	151.465	2.574.905	302.930	84.791	2.962.626
Tercera .....	145.871	2.479.807	291.742	84.791	2.856.340
Subgrupo III.					
Segunda-Peonaje .....	138.717	2.358.189	277.434	84.791	2.720.414
<i>Personal auxiliar</i>					
Primera .....	145.871	2.479.807	291.742	84.791	2.856.340
Segunda .....	141.830	2.411.110	283.660	84.791	2.779.561
Tercera .....	141.830	2.411.110	283.660	84.791	2.779.561

Categoría	Sueldo base mensual	Sueldo más pagas extras	Beneficios	Bolsa de vacaciones	Total
<i>Personal subalterno</i>					
Primera .....	145.871	2.479.807	291.742	84.791	2.856.340
Segunda .....	141.830	2.411.110	283.660	84.791	2.779.561
Tercera .....	141.830	2.411.110	283.660	84.791	2.779.561
Cuarta .....	138.717	2.358.189	277.434	84.791	2.720.414
<i>Personal de limpieza</i>					
Limpieza J. C. ....	138.717	2.358.189	277.434	84.791	2.720.414

## ANEXO II

## Tabla salarial 1994

Categoría	Desayuno	Jornada nocturna	Dieta completa	Media dieta	Pernocta	Hora ordinaria pactada	Hora extraord. 75 por 100
<i>Personal técnico</i>							
Especial .....	—	—	—	—	—	—	—
Primera .....	—	—	—	—	—	—	—
Segunda A .....	—	—	—	—	—	—	—
Segunda B .....	—	—	—	—	—	—	—
Segunda C .....	337	1.775	7.592	2.749	6.984	1.739	3.044
Tercera A .....	337	1.560	7.592	2.749	6.984	1.525	2.668
Tercera B .....	337	1.514	7.592	2.749	6.984	1.480	2.591
Cuarta A .....	337	1.459	7.592	2.749	6.984	1.426	2.495
Cuarta B .....	337	1.417	7.592	2.749	6.984	1.384	2.423
Quinta .....	337	1.302	7.592	2.749	6.984	1.271	2.225
Sexta .....	337	1.214	7.592	2.749	6.984	1.191	2.084
<i>Personal administrativo</i>							
Especial .....	—	—	—	—	—	—	—
Primera .....	—	—	—	—	—	—	—
Segunda A .....	337	1.775	7.592	2.749	6.984	1.739	3.044
Segunda B .....	337	1.681	7.592	2.749	6.984	1.645	2.878
Tercera A .....	337	1.560	7.592	2.749	6.984	1.525	2.668
Tercera B .....	337	1.514	7.592	2.749	6.984	1.480	2.591
Cuarta Oficial primero .....	337	1.417	7.592	2.749	6.984	1.384	2.423
Cuarta Oficial segundo .....	337	1.260	7.592	2.749	6.984	1.237	2.164
Quinta Auxiliar .....	337	1.180	7.592	2.749	6.984	1.154	2.019
Sexta Telefonista .....	337	1.180	7.592	2.749	6.984	1.154	2.019
<i>Personal operario</i>							
Subgrupo I.							
Primera .....	337	1.417	7.592	2.749	6.984	1.384	2.423
Segunda Oficial primera .....	337	1.260	7.592	2.749	6.984	1.237	2.164
Segunda Oficial segunda .....	337	1.214	7.592	2.749	6.984	1.191	2.084
Segunda Oficial tercera .....	337	1.180	7.592	2.749	6.984	1.154	2.019
Subgrupo II.							
Segunda .....	337	1.260	7.592	2.749	6.984	1.237	2.164
Tercera .....	337	1.214	7.592	2.749	6.984	1.191	2.084
Subgrupo III.							
Segunda-Peonaje .....	337	1.154	7.592	2.749	6.984	1.133	1.983
<i>Personal auxiliar</i>							
Primera .....	337	1.214	7.592	2.749	6.984	1.191	2.084
Segunda .....	337	1.180	7.592	2.749	6.984	1.154	2.019
Tercera .....	337	1.180	7.592	2.749	6.984	1.154	2.019
<i>Personal subalterno</i>							
Primera .....	337	1.214	7.592	2.749	6.984	1.191	2.084
Segunda .....	337	1.180	7.592	2.749	6.984	1.154	2.019
Tercera .....	337	1.180	7.592	2.749	6.984	1.154	2.019
Cuarta .....	337	1.154	7.592	2.749	6.984	1.133	1.983
<i>Personal de limpieza</i>							
Limpieza J. C. ....	337	1.154	7.592	2.749	6.984	1.133	1.983

## ANEXO III

## Tabla salarial 1994

## Servicio de retenes

Categoría	Días laborables	Días descanso	Prima de salida	Horas de trabajo
<i>Personal técnico</i>				
Especial .....	3.367	7.579	—	—
Primera .....	2.471	5.560	—	—
Segunda A .....	2.174	4.886	—	—
Segunda B .....	2.174	4.886	—	—
Segunda C .....	2.019	4.545	3.044	3.044
Tercera A .....	1.774	3.992	2.668	2.668
Tercera B .....	1.723	3.877	2.591	2.591
Cuarta A .....	1.657	3.727	2.495	2.495
Cuarta B .....	1.608	3.618	2.423	2.423
Quinta .....	1.478	3.325	2.225	2.225
Sexta .....	1.384	3.110	2.084	2.084
<i>Personal administrativo</i>				
Especial .....	3.367	7.579	—	—
Primera .....	2.471	5.560	—	—
Segunda A .....	2.019	4.545	3.044	3.044
Segunda B .....	1.911	4.297	2.878	2.878
Tercera A .....	1.774	3.992	2.668	2.668
Tercera B .....	1.723	3.876	2.591	2.591
Cuarta Oficial primero .....	1.608	3.618	2.423	2.423
Cuarta Oficial segundo .....	1.438	3.230	2.164	2.164
Quinta Auxiliar .....	1.344	3.023	2.019	2.019
Sexta Telefonista .....	1.344	3.023	2.019	2.019
<i>Personal operario</i>				
Subgrupo I.				
Primera .....	1.608	3.618	2.423	2.423
Segunda Oficial primera .....	1.438	3.230	2.164	2.164
Segunda Oficial segunda .....	1.384	3.110	2.084	2.084
Segunda Oficial tercera .....	1.344	3.023	2.019	2.019
Subgrupo II.				
Segunda .....	1.438	3.230	2.164	2.164
Tercera .....	1.384	3.110	2.084	2.084
Subgrupo III.				
Segunda-Peonaje .....	1.315	2.957	1.983	1.983
<i>Personal auxiliar</i>				
Primera .....	1.384	3.110	2.084	2.084
Segunda .....	1.344	3.023	2.019	2.019
Tercera .....	1.344	3.023	2.019	2.019
<i>Personal subalterno</i>				
Primera .....	1.384	3.110	2.084	2.084
Segunda .....	1.344	3.023	2.019	2.019
Tercera .....	1.344	3.023	2.019	2.019
Cuarta .....	1.315	2.957	1.983	1.983
<i>Personal de limpieza</i>				
Limpieza J. C. ....	1.315	2.957	1.983	1.983

## ANEXO IV

## Nuevo sistema de Previsión Social

El régimen de complementos de pensiones vigente en «Gas Aragón, Sociedad Anónima», que viene hasta ahora regulado en sucesivos Convenios Colectivos de «Distribuidora de Gas Zaragoza, Sociedad Anónima», quedará en el futuro derogado y sustituido por un nuevo sistema de Previsión Social que se desarrollará a partir de las presentes bases.

El nuevo sistema de Previsión Social afectará a todo el personal que el 31 de diciembre de 1994 se encuentre de alta laboral en la empresa y se instrumentará como sigue:

## A) Personal en activo a 31 de diciembre de 1994:

Se implantará un nuevo sistema de Previsión Social, que tendrá el carácter complementario del sistema público de Previsión Social, pero independiente y desligado del mismo, que cubrirá la contingencia de jubilación anticipada a partir de los sesenta años para aquellos empleados que reúnan los requisitos legales establecidos en la Orden de 18 de enero de 1967. Para el personal que no pueda acogerse a la jubilación anticipada, el nuevo sistema de Previsión Social cubrirá la contingencia de jubilación a los sesenta y cinco años.

Asimismo, este sistema cubrirá las contingencias de viudedad de jubilados, invalidez permanente absoluta, viudedad de activos, viudedad de invalidez permanente absoluta y orfandad.

La prestación será calculada para cada persona individualmente, y será la resultante de la adición de los siguientes instrumentos:

#### A.1) Servicios pasados:

La empresa reconocerá para el caso de las contingencias anteriormente mencionadas, el capital calculado en el estudio actuarial de fecha 1 de febrero de 1995 por «Sociedad de Actuarios Vida y Pensiones, Sociedad Limitada», el cual se anexiona al presente acuerdo, por los servicios pasados hasta el 1 de enero de 1994. Este capital cuyo importe total asciende a 184.236.605 pesetas se relaciona individualizado para cada trabajador en el anexo adjunto.

Dicho capital será financiado por la empresa y adecuadamente garantizado mediante el instrumento de exteriorización que se considere oportuno, de acuerdo con la legislación vigente.

Cuando la empresa decida exteriorizar lo hará con el conocimiento previo y seguimiento de la representación del Comité de Empresa (a partir de ahora representación social).

Las bajas que se produzcan hasta que no esté formalizado este sistema de Previsión Social, disminuirán el capital reconocido por los servicios pasados, en la cuantía individual que corresponda según el estudio actuarial anteriormente mencionado.

El valor a 1 de enero de 1994, será capitalizado por «Gas Aragón, Sociedad Anónima», hasta la fecha en que se produzca la contingencia, al tipo de interés del 6 por 100 utilizado en el estudio actuarial de fecha 1 de febrero de 1995 por «Sociedad de Actuarios Vida y Pensiones, Sociedad Limitada», mencionado, y dejará de capitalizarse por ella cuando el capital se integre en un plan de pensiones, en cuyo caso el propio plan lo capitalizará con el rendimiento obtenido por el fondo de pensiones.

Al producirse la integración en un plan de pensiones, si la legislación no permitiera la integración total de los derechos económicos reconocidos en los servicios pasados, bien global o individualmente, las partes buscarán otra vía para poder asumir legalmente aquella parte que no pudiera integrarse en el Plan.

#### A.2) Servicios futuros:

##### a) Prestaciones de ahorro (jubilación y viudedad de jubilado):

La empresa promoverá la creación de un plan de pensiones bajo la modalidad de empleo, aportación definida y no contributivo. La aportación será para cada trabajador, la resultante de aplicar un porcentaje constante sobre la base pensionable, que a nivel individual se determina en el estudio de fecha 1 de febrero de 1995 de «Sociedad de Actuarios Vida y Pensiones, Sociedad Limitada», para cubrir los servicios futuros.

El capital calculado en dicho estudio actuarial que cubre las prestaciones de ahorro de los servicios futuros (174.176.669 pesetas) se incrementará en el 25 por 100. Este incremento se distribuirá igualmente entre los partícipes con iguales criterios que los que han servido de base en el estudio actuarial. Las bajas que se produzcan hasta que no esté formalizado este plan de pensiones, disminuirán el capital resultante (217.720.836 pesetas) en la cuantía individual que corresponda.

Cuando el trabajador ascienda en la empresa, el porcentaje de aportación sobre el salario pensionable que hasta ese momento tenía, se incrementará en igual proporción que se ha incrementado su base pensionable.

La base pensionable, será la suma del salario base, antigüedad, pagas extraordinarias reglamentarias, gratificaciones fijas de carácter personal, participación de beneficios, bolsa de vacaciones, plus de asistencia y puntualidad y el plus de turno.

En ningún caso la aportación anual a favor de cada partícipe, superará el límite fiscalmente neutro para el partícipe y el límite legal vigente en cada momento. Ambas partes buscarán otra vía para poder asumir legalmente las aportaciones que excedan el citado límite.

En el caso de que la futura legislación reguladora de las operaciones de exteriorización y/o externalización estableciera alternativas más beneficiosas fiscalmente o para la seguridad de las prestaciones, la empresa con el acuerdo de la representación social podrá sustituir la formalización del plan de pensiones por el instrumento que considere más adecuado.

A partir de la fecha en que el empleado cumpla sesenta años de edad y reúna los requisitos legales establecidos en la Orden de 18 de enero de 1967 para su jubilación anticipada, así como cuando cumpla sesenta y cinco años de edad, si no ejercitan el derecho de jubilación la empresa dejará de efectuar aportaciones.

##### b) Prestaciones de riesgo (invalidez permanente absoluta, viudedad de activos, viudedad de invalidez permanente absoluta y orfandad):

Estas prestaciones serán garantizadas a través del instrumento que la futura legislación establezca, y que se considere más beneficioso, de

acuerdo la empresa y la representación social para la seguridad de las prestaciones.

#### B) Personal que ingrese a partir de 1 de enero de 1995.

Este personal se integrará en un plan de pensiones que se sujetará a la modalidad de empleo, aportación definida y contributivo. La cuota de aportación se establecerá de acuerdo entre la empresa y la representación social y se aportará al 50 por 100 entre la empresa y el partícipe.

Al personal que ingrese con la modalidad de contrato temporal, se le reconocerán, con efectos retroactivos, las aportaciones correspondientes, cuando pase a ser personal fijo de plantilla.

En ningún caso la aportación anual a favor de cada partícipe, superará el límite fiscalmente neutro para el partícipe y el límite legal vigente en cada momento. Ambas partes buscarán otra vía para poder asumir legalmente las aportaciones que excedan el citado límite.

Personal en excedencia.—Para aquellos trabajadores que a la fecha de la firma de este acuerdo estuvieran en excedencia, la empresa se compromete en el momento de su reincorporación a aplicarles el presente acuerdo tanto en lo que respecta a servicios pasados como en las aportaciones para servicios futuros, como resultado del estudio actuarial que, con las mismas características que acoge a la totalidad de la plantilla, deba de efectuarse.

#### Régimen transitorio.

Al personal que se jubile a partir del 1 de enero de 1995 y antes de que se formalice el futuro plan de Previsión Social y su reglamento, se le aplicará el régimen complementario de pensiones, regulado en el capítulo VI del I Convenio Colectivo de «Gas Aragón, Sociedad Anónima».

Al personal que durante este período transitorio, reúna los requisitos legales para su jubilación anticipada de acuerdo con la Orden de 18 de enero de 1967, o bien cumpla los sesenta y cinco años de edad y no hagan uso de su derecho de jubilación, la empresa dejará de efectuar las aportaciones y actualizaciones financieras correspondientes.

#### Cláusula adicional.

El nuevo sistema de Previsión Social complementaria se formalizará necesariamente en caso de que el sistema transitorio acordado en el I Convenio Colectivo o siguientes fuera legalmente considerado concurrente con el sistema público de pensiones.

El presente acuerdo se anexionará al I Convenio Colectivo, teniendo la misma validez que para los Convenios Colectivos se reconoce en el Estatuto de los Trabajadores, no pudiendo ser negociado o reformado si no es en la forma que se recoge en el propio acuerdo. El presente acuerdo se anexionará igualmente en los posteriores Convenios Colectivos de «Gas Aragón, Sociedad Anónima».

**11811** RESOLUCION de 27 de abril de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto de la revisión salarial del convenio colectivo de la empresa «Celite Hispánica, Sociedad Anónima».

Visto el texto de la revisión salarial del convenio colectivo de la empresa «Celite Hispánica, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9003292), que fue suscrito con fecha 29 de marzo de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el 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 de la revisión salarial 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, 27 de abril de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.