

14706

RESOLUCION de la Confederación Hidrográfica del Pirineo Oriental relativa al expediente de expropiación forzosa por causa de utilidad pública de los bienes y derechos afectados por las obras «Prórroga de ocupación temporal por estar pendiente de aprobación la modificación número 1 del proyecto modificado del de replanteo general de las obras de la primera etapa del acueducto Ter-Llobregat. Ocupación temporal. Desglosado número 2».

De conformidad con la Orden ministerial de 17 de julio de 1972 y en cumplimiento del artículo 52 de la vigente Ley de Expropiación Forzosa, de 16 de diciembre de 1954, y en virtud del artículo 98 de la misma Ley, el Ingeniero Director que suscribe hace saber por el presente anuncio que el día 16 de julio de 1979, a las doce horas, el Ingeniero representante de la Administración y el Perito de la misma, en unión del Alcalde o Concejal en que delegue, se personarán en el Ayuntamiento de Barcelona (Tenencia de Alcaldía, Santa Fe, número 5, Distrito XII), al objeto de, previo traslado sobre el propio terreno, proceder al levantamiento de las actas previas a la ocupación de las fincas contenidas en la relación que seguidamente se detalla, junto con los propietarios y demás interesados que concurren:

Número de orden: 1. Propietario: Banco Español de Crédito. Datos de Catastro: Parcela B/12/08, polígono 078/059. Término municipal: Barcelona.

Lo que se hace público por medio del presente anuncio para que los propietarios y demás interesados en dicha ocupación puedan comparecer al acto de referencia, haciendo uso de los derechos tipificados en el artículo 52 de la misma Ley antes citada.

Barcelona, 5 de junio de 1979.—El Ingeniero Director.—8.521-E.

MINISTERIO DE EDUCACION

14707

RESOLUCION de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas por la que se anuncia vacante de Académico de número en dicha Real Academia.

En cumplimiento del Decreto expedido por el Ministerio de Educación Nacional en 14 de mayo de 1954, inserto en este «Boletín Oficial del Estado» del día 23 de iguales mes y año, se hace público para general conocimiento que el día 18 del corriente se ha declarado en esta Real Academia una vacante de Académico de Número, en la Medalla seis por fallecimiento del excelentísimo señor don José Camón Aznar.

Madrid, 16 de mayo de 1979.—Por acuerdo de la Academia, el Académico Secretario, Manuel Alonso Olea.

MINISTERIO DE TRABAJO

14708

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la «Empresa Nacional del Gas, S. A.» (ENAGAS), y su personal.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la «Empresa Nacional del Gas, S. A.» (ENAGAS), y sus trabajadores; y,

Resultando que con fecha 31 de marzo de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la «Empresa Nacional del Gas, Sociedad Anónima» (ENAGAS), que fue suscrito el día 12 de marzo de 1979 por la representación de la dirección de la Empresa y la representación del personal de la misma, acompañando documentación complementaria.

Resultando que del estudio económico realizado se vino en conocimiento que el Convenio de referencia afecta a una Empresa de plantilla inferior a 500 trabajadores; estando conforme con las directrices previstas en las normativas del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, siendo elevado a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la que ha dado su conformidad en su reunión del día 23 de abril de 1979.

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales reglamentarias.

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, en orden a su

homologación, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, competencia que se extiende a disponer la inscripción del Convenio en el Registro de este Centro directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente, habiéndose reconocido así mutuamente, a los efectos previstos en el número 1 de la disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

Considerando que el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; en el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, y en el Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, y no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación, con la advertencia prevista en los artículos quinto, 3, y 10 del citado Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la «Empresa Nacional del Gas, S. A.» (ENAGAS), suscrito el día 12 de marzo de 1979 entre la representación de la Empresa y del personal de la misma, con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en los artículos quinto, párrafo segundo, y séptimo del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, que declara vigente el artículo quinto del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 10 de mayo de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO, DE AMBITO INTERPROVINCIAL, PARA LA EMPRESA NACIONAL DEL GAS, S. A. (ENAGAS) Y SU PERSONAL

CAPITULO PRIMERO

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

Art. 2.º *Ambito de aplicación personal.*—El Convenio afecta a todos los trabajadores de la Empresa que estén prestando sus servicios en la misma antes de su entrada en vigor o que se contraten durante su vigencia.

Quedan expresamente excluidos la alta dirección y el personal directivo.

No obstante lo anterior, el personal que estando integrado en el Convenio sea designado para ocupar un puesto directivo por el que quedase excluido del mismo, conservará durante el tiempo que dure su designación su categoría laboral y le será computado dicho tiempo a efectos de antigüedad.

Art. 3.º *Ambito de aplicación territorial.*—Se extiende a todo el territorio nacional, rigiendo tanto para el centro de trabajo de Madrid como para la planta de Barcelona.

Asimismo se extiende a cualesquiera otras dependencias que, perteneciendo orgánica y administrativamente a la Empresa, puedan crearse por la misma para el desarrollo de sus actividades.

Art. 4.º *Ambito de aplicación temporal.*—La aplicación de las normas del presente Convenio Colectivo comenzará a regir el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con vigencia hasta el 31 de diciembre de 1979.—No obstante lo anterior, las mejoras en retribuciones establecidas en este Convenio se aplicarán a partir del 1 de enero de 1979.

El Convenio se prorrogará por la tática de año en año, si en el plazo de tres meses anteriores a la fecha de su extinción no se pide oficialmente su revisión o rescisión.

Las negociaciones para el próximo Convenio se iniciarán el 9 de enero de 1980.

CAPITULO II

Art. 5.º *Organización del trabajo.*—1. En todo lo referente a la organización del trabajo, la Dirección de la Empresa actuará de acuerdo con lo establecido por la legislación vigente.

2. El personal ejecutará normalmente su trabajo habitual y peculiar bajo las directrices de sus Jefes, y ello siempre dentro de los cometidos propios de su categoría profesional, así como las actividades afines de su grupo profesional.

3. En tanto no afecte a la dignidad humana o cause perjuicio a su formación profesional, todo trabajador estará obligado a efectuar no sólo las tareas propias de su especialidad

o trabajo habitual, sino también las de las especialidades conexas que con carácter complementario y transitorio, y que a fin de mantenerle en continua utilización durante la jornada de trabajo puedan serle encomendada. En caso de fuerza mayor, peligro o emergencia, seguirán las órdenes de su superior inmediato en el momento en que la misma se produzca. Por ausencia del superior que pueda darlas, el personal obrará por propia iniciativa y con la máxima diligencia, según las circunstancias del caso.

CAPITULO III

Clasificación profesional

Art. 6.º *Clasificación profesional.*—Se establece la clasificación profesional representada en el cuadro que a continuación se incluye. La misma tendrá mero carácter enunciativo, sin que necesariamente tengan que existir todas las categorías profesionales que se recogen en ella, sino aquellas que en cada momento exijan las necesidades de la Empresa.

Cuadro de clasificación profesional

	Grupo mandos superiores	Grupo T. T. S.	Grupo T. T. G. M.	Grupo Administrativos	Grupo Técnicos especializados y profesionales de oficio	Grupo servicios auxiliares	Grupo subalternos	Grupo de Técnicos especializados Operadores de planta fraccionamiento y regasificación de Barcelona
1	Mando superior de 1.ª	T. T. S. principal.						
2	Mando superior de 2.ª	T. T. S. de 1.ª						
3	Mando superior de 3.ª	T. T. S. de 2.ª	T. T. G. M. principal.					
4		T. T. S. de 3.ª	T. T. G. M. de 1.ª	Jefe administrativo de 1.ª				Jefe de turno de 1.ª
5		T. T. S. con experiencia mínima de cuatro años.	T. T. G. M. de 2.ª	Jefe administrativo de 2.ª				Jefe de turno de 2.ª
6		T. T. S. con experiencia mínima de tres años.	T. T. G. M. de 3.ª	Jefe de negociado. Oficial especializado de 1.ª	Maestro de 1.ª Delineante Proyectista de 1.ª			Operador mayor.
7		T. T. S. con experiencia mínima de dos años.	T. T. G. M. con experiencia mínima de cuatro años.	Oficial especializado de 2.ª	Maestro de 2.ª Delineante proyectista de 2.ª			Operador de 1.ª Analista principal.
8		T. T. S. sin experiencia.	T. T. G. M. con experiencia mínima de dos años.	Oficial de 1.ª administrativo. Auxiliar principal de oficina.	Maestro de 3.ª			Analista de 1.ª
9			T. T. G. M. sin experiencia.	Oficial de 2.ª administrativo. Auxiliar de oficina de 1.ª	Oficial de 1.ª con más de tres años de experiencia.		Conserje principal.	Operador de 2.ª Analista de 2.ª
10				Auxiliar administrativo de 1.ª Auxiliar de oficina de 2.ª	Oficial de 1.ª	Oficial principal de servicios auxiliares.	Vigilante jurado. Conserje de 1.ª	Analista de 3.ª
11				Auxiliar administrativo de 2.ª Auxiliar de oficina de 3.ª	Oficial de 2.ª	Oficial de servicios auxiliares de 1.ª	Conserje de 2.ª	Operador de 3.ª
12				Auxiliar administrativo sin experiencia. Auxiliar de oficina sin experiencia.	Oficial de 3.ª		Vigilante. Ordenanza Portero.	
13						Oficial de servicios auxiliares de 2.ª	Vigilante sin experiencia. Ordenanza Portero sin experiencia.	
14						Oficial de servicios auxiliares de 3.ª		
15						Limpiadora Camarera.		
16						Peones. Limpiadoras.		

T. T. S.: Técnico titulado superior.
T. T. G. M.: Técnico titulado de grado medio.

CAPITULO IV

Definiciones profesionales

Art. 7.º *Grupo de mandos superiores.*—Pertenecen a este grupo aquellos que, reuniendo los requisitos de formación, experiencia y aptitud necesarios en cada caso y bajo la dependencia de un directivo o de la propia Dirección de la Empresa o de otro mando superior, ejercen permanentemente funciones de mando y/o responsabilidad sobre o en los órganos en que se estructuran cada una de las distintas unidades de la Empresa.

Este grupo comprende las tres categorías siguientes:

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

Art. 8.º *Grupo de Técnicos titulados superiores.*—Pertenecen a este grupo aquellos que, estando en posesión de un título profesional superior (Doctores, Ingenieros, Licenciados, Intendentes y Actuarios), reconocido oficialmente por el Estado español, son contratados por la Empresa precisamente para desempeñar funciones propias de su profesión y título oficial, y por tanto, así se hará constar expresamente, previa acreditación de dicho título.

Asimismo forman parte de este grupo aquellos titulados de cualquier otro tipo que poseyendo muy altas y específicas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia, a criterio de la Dirección de la Empresa, ésta determine asimilarnos a Técnicos titulados superiores.

Este grupo comprende las categorías siguientes:

Técnico titulado superior principal.—Son los que, dependiendo de un Mando superior o un Directivo, poseen, a criterio de la Dirección de la Empresa, muy altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en las disciplinas fundamentales propias de la actividad de la misma. Asimismo pueden ejercer permanentemente funciones de mando y responsabilidad directa en alguna de las disciplinas fundamentales de la actividad de la Empresa.

Técnico titulado superior de primera.—Son los que, dependiendo de un Directivo, Mando superior o Técnico titulado superior principal, poseen, a criterio de la Dirección de la Empresa, altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia. Asimismo pueden ejercer permanentemente funciones de mando y responsabilidad directa en alguna de las disciplinas fundamentales de la actividad de la Empresa.

Técnico titulado superior de segunda.—Son los que, dependiendo de un Directivo, Mando superior o Técnico titulado superior de mayor categoría, no ejercen permanentemente funciones de mando y responsabilidad directa en las disciplinas fundamentales de la actividad de la Empresa, sino únicamente sobre el personal de categoría inferior que de ellos dependen, asumiendo las responsabilidades correspondientes y pudiendo sustituir a su Jefe, con plena eficacia y responsabilidad, por delegación de aquél.

Técnico titulado superior de tercera.—Son los que, dependiendo de un Directivo, Mando superior o Técnico titulado superior de mayor categoría, desempeñan las funciones técnicas que les encomiende su Jefe, sin tener responsabilidad de mando sobre el conjunto de la rama o disciplina donde presta sus servicios, sino la de colaboración o cooperación, poseyendo criterios suficientes para desempeñar su labor con toda eficacia y responsabilidad. Podrán tener funciones de mando sobre el personal de categoría inferior que de ellos pueda depender.

Técnico titulado superior con experiencia profesional de cuatro, tres y dos años.—Son los que en función de sus años de experiencia profesional, y dependiendo de su Superior correspondiente, desempeñan las funciones que les encomiende su Jefe, sin tener responsabilidad de mando sobre el conjunto de la disciplina, donde presta sus servicios, sino la de colaboración o de cooperación, pudiendo ejercer funciones de mando sobre el personal de categoría inferior que de ellos dependan y asumiendo las responsabilidades de su trabajo.

Técnico titulado superior sin experiencia.—Son los que, habiendo ingresado en la Empresa sin ninguna experiencia profesional y dependiendo de su Superior correspondiente, desempeñan las funciones técnicas que les encomiende su Jefe, sin tener responsabilidad de mando sobre el conjunto de la disciplina donde presta sus servicios, sino la de colaboración o de cooperación.

Art. 9.º *Grupo de Técnicos titulados de Grado Medio.*—Pertenecen a este grupo aquellos que, estando en posesión de un título profesional de Grado Medio (Peritos, Aparejadores, Ayudantes de Ingeniero, Ingenieros Técnicos, Arquitectos Técnicos, Ayudantes Técnicos Sanitarios), reconocido oficialmente por el Estado Español, son contratados por la Empresa, precisamente para desempeñar funciones propias de su profesión y título oficial, y, por tanto, así se hará constar expresamente previa acreditación de dicho título.

Asimismo forman parte de este grupo aquellos titulados de grado inferior que, poseyendo muy altas y específicas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia, a criterio de la Dirección de la Empresa, ésta determine asimilarnos a Técnicos titulados de Grado Medio.

Este grupo comprende las categorías siguientes:

Técnico titulado de Grado Medio principal.—Son los que, dependiendo de su Superior correspondiente, poseen, a criterio de la Dirección de la Empresa, a su nivel, muy altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en las disciplinas fundamentales propias de las actividades de la misma. Asimismo pueden ejercer funciones de mando y responsabilidad directa sobre el personal y actividades que se les encomiende.

Técnico titulado de Grado Medio de primera.—Son los que, dependiendo de su Superior correspondiente, poseen, a criterio de la Dirección de la Empresa, a su nivel, altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia. Asimismo pueden ejercer funciones de mando y responsabilidad directa sobre el personal y actividades que se les encomiende.

Técnico titulado de Grado Medio de segunda.—Son los que, dependiendo de su Superior correspondiente, no ejercen permanentemente funciones de mando y responsabilidad directa sobre alguna actividad de la Empresa, sino únicamente sobre el personal de categoría inferior que de ellos pueden depender, asumiendo las responsabilidades correspondientes y pudiendo sustituir a los Técnicos titulados de Grado Medio de mayor categoría con plena eficacia y responsabilidad, por indicación de su Jefe.

Técnico titulado de Grado Medio de tercera.—Son los que desempeñan las funciones técnicas de su nivel que les encomiende su Jefe, sin tener responsabilidad de mando, sino la de colaboración o cooperación, poseyendo criterios suficientes para desempeñar su labor con toda eficacia y responsabilidad. Podrán tener funciones de mando sobre el personal de categoría inferior que de ellos puedan depender.

Técnico titulado de Grado Medio con experiencia profesional de cuatro y dos años.—Son los que, en función de los años de experiencia profesional, y dependiendo de su Superior correspondiente, desempeñan las funciones, de su nivel, que les encomiende su Jefe, sin tener responsabilidad de mando sobre el conjunto donde preste sus servicios, sino la de colaboración o de cooperación, pudiendo ejercer funciones de mando sobre el personal de categoría inferior que de ellos puedan depender y asumiendo las responsabilidades de su trabajo.

Técnico titulado de Grado Medio sin experiencia.—Son los que, habiendo ingresado en la Empresa sin ninguna experiencia profesional y dependiendo de su Superior correspondiente, desempeñan las funciones, de su nivel, que les encomiende su Jefe, sin responsabilidad de mando sobre el conjunto donde presta sus servicios, sino la de colaboración o de cooperación.

Art. 10. *Grupo de Administrativos.*—Pertenecen a este grupo aquellos que, reuniendo los requisitos de formación, experiencia y aptitud necesarios en cada caso, realizan funciones administrativas, comerciales, de oficina, contables y otras análogas, en cualesquiera de las dependencias de la Empresa.

Este grupo comprende las categorías siguientes:

Jefe administrativo de primera.—Son los que, dependiendo de su Superior correspondiente, poseen muy altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en su área. Asimismo podrán ejercer permanentemente funciones de mando y supervisión sobre otro personal administrativo de inferior categoría, Auxiliares de oficina, e incluso sobre Técnicos adscritos al órgano administrativo.

Jefe administrativo de segunda.—Son los que, dependiendo de su superior correspondiente poseen altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en su área. Asimismo podrán ejercer permanentemente funciones de mando y supervisión sobre otro personal administrativo de inferior categoría, auxiliares de oficina, e incluso sobre técnicos adscritos al órgano administrativo.

Jefe de Negociado.—Son los que dependiendo de su superior correspondiente poseen suficientes cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en su área. Asimismo podrán ejercer funciones de mando y supervisión sobre los Administrativos y Auxiliares de oficina que se les asignen.

Oficial especializado administrativo.—Son los que dependiendo de su superior correspondiente poseen a su nivel muy altas cualidades profesionales de capacidad, conocimiento y experiencia en alguna de las ramas administrativas, estando capacitados por ello para realizar sus funciones con el más alto grado de especialización. Asimismo, y bajo las directrices de su Jefe, podrán supervisar a otros Administrativos de categoría inferior o Auxiliares de Oficina.

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

- Oficial especializado de primera.
- Oficial especializado de segunda.

Oficial primera administrativo.—Son los que dependiendo de su superior correspondiente poseen altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en su área, que les permiten ejecutar los trabajos específicos de su grupo con calidad suficiente y resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de sus funciones. Asimismo, y bajo las directrices de su Jefe, podrán eventualmente supervisar el trabajo de otros Administrativos de inferior categoría o de Auxiliares de Oficina.

Oficial segunda administrativo.—Son los que dependiendo de su superior correspondiente poseen suficientes cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en su área, que les permitan ejecutar los trabajos específicos de su grupo con calidad suficiente y resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de sus funciones. Asimismo podrán atender eventualmente, y con carácter transitorio, teletipos, télex y centralitas telefónicas, siempre que no les ocupe la totalidad de la jornada. Podrán, bajo las directrices de sus Jefes, supervisar eventualmente el trabajo de Auxiliares administrativos o Auxiliares de Oficina.

Auxiliares administrativos.—Son los que dependiendo de su superior correspondiente, o colaborando con los Oficiales administrativos, poseen cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en alguna de las ramas administrativas que les permiten realizar trabajos que se les encomiende con la calidad y eficiencia necesaria. Asimismo podrán atender eventualmente y con carácter transitorio teletipo, télex y centralitas telefónicas, siempre que no les ocupe la totalidad de la jornada.

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

- Auxiliar administrativo de primera.
- Auxiliar administrativo de segunda.
- Auxiliar administrativo sin experiencia.

Auxiliares de oficina.—Son los que dependiendo de su superior correspondiente poseen cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia suficientes para realizar permanentemente los trabajos de Almaceneros, Telefonistas y/u Operadores de teléfonos y télex (u otros similares).

Existirán los grados siguientes:

1. Auxiliar principal de Oficina.—Son los que reuniendo los conocimientos generales de la categoría en alguna de sus ramas poseen, a criterio de la Dirección de la Empresa, altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en la misma que les permiten ejecutar los trabajos específicos de su función con el más alto grado de especialización. Pueden ocasionalmente tener a sus órdenes a otros Auxiliares de Oficina.

2. Auxiliares de Oficina.—Son los que reuniendo los conocimientos generales de la categoría en alguna de sus ramas poseen suficientes cualidades profesionales de capacidad y experiencia para ejecutar los trabajos propios de su actividad.

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

- Auxiliar de Oficina de primera.
- Auxiliar de Oficina de segunda.
- Auxiliar de Oficina de tercera.
- Auxiliar de oficina sin experiencia.

En los futuros centros de trabajo que pueda establecer la Empresa, en los que la carga de trabajo administrativo pueda realizarse con un máximo de tres personas, éstas realizarán tanto las funciones propias del personal administrativo como las de los Auxiliares de oficina.

Art. 11. *Grupo de Técnicos especializados y Profesionales de Oficio.*—Pertenece a este grupo aquellos que, estando en posesión de un título profesional de Maestría Industrial y/o Oficina Industrial o equivalente, en algunas de las especialidades fundamentales de aplicación a la Empresa, reconocido oficialmente por el Estado español, son contratados por la Empresa precisamente para desempeñar funciones propias de su profesión y título oficial.

Asimismo forman parte de este grupo aquellos que, sin serle exigido título profesional, poseen y desarrollan cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia, a criterio de la Dirección de la Empresa, en las actividades de mecánica, electricidad, instrumentación y telemando, análisis físico-químico, calidad y seguridad, delineación y otros similares.

Este grupo comprende las categorías siguientes:

Maestro Industrial de primera.—Son los que, dependiendo de su superior correspondiente, poseen a su nivel muy altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en su técnica específica. Asimismo, sin perjuicio de realizar por sí mismos los trabajos de su profesión, podrán ejercer permanentemente funciones de mando y responsabilidad sobre los profesionales y Técnicos especializados a sus órdenes.

Maestro Industrial de segunda.—Son los que, dependiendo de su superior correspondiente, poseen a su nivel altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en su técnica específica. Asimismo, sin perjuicio de realizar por sí mismos los trabajos de su profesión, podrán ejercer permanentemente funciones de mando y responsabilidad sobre los profesionales y Técnicos especializados a sus órdenes.

Maestro Industrial de tercera.—Son los que, dependiendo de su superior correspondiente, poseen a su nivel suficientes cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en su técnica específica. Asimismo, sin perjuicio de realizar por sí mismos los trabajos de su profesión, podrán ejercer permanentemente funciones de mando y responsabilidad sobre los profesionales y técnicos especializados a sus órdenes.

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

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

- Oficial de primera, con más de tres años de experiencia en la categoría.
- Oficial de primera.
- Oficial de segunda.
- Oficial de tercera.

Delineantes Proyectistas.—Son los que, dependiendo de un Técnico de Grado Superior o Medio o de otro Delineante Proyectista de mayor categoría, poseen cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia que les permiten, sin perjuicio de realizar trabajos normales de delineación, realizar cálculos complementarios, diseñar y croquizar en su detalle instalaciones, así como preparar planos para su terminación por los Oficiales Delineantes.

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

- Delineante Proyectista de primera.
- Delineante Proyectista de segunda.

Art. 12. *Grupo de Servicios Auxiliares.*—Pertenece a este grupo aquellos que, estando en posesión de un título de Oficina Industrial, o equivalente, en alguna de las especialidades que no constituyen actividades típicas de la Empresa, reconocido oficialmente por el Estado español, son contratados precisamente para desempeñar funciones propias de su profesión y título oficial.

Asimismo, forman parte de este grupo aquellos que, sin serle exigido título profesional, poseen y desarrollan cualidades profesionales de conocimientos, capacidad y experiencia, a criterio de la Dirección de la Empresa, en alguna de las actividades del grupo: carpinteros, albañiles, fontaneros, jardineros, cocineros, camareros, pintores, etc., y el personal de limpieza y peonaje.

Este grupo comprende las categorías siguientes:

Oficial principal de Servicios Auxiliares.—Son los que, dependiendo de su superior correspondiente, poseen, a criterio de la Dirección de la Empresa, altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en su técnica específica. Asimismo, sin perjuicio de realizar por sí mismos los trabajos de su profesión, podrán ejercer funciones de mando y responsabilidad sobre los Oficiales de Servicios Auxiliares que estén a sus órdenes, estando capacitados para la acertada distribución del trabajo a los mismos.

Oficiales de Servicios Auxiliares.—Son los que, dependiendo de su superior correspondiente, poseen a su nivel cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia para desempeñar eficazmente cuantos trabajos se les encomienden relativos a su profesión. Existirán los siguientes grados en base a la amplitud de conocimientos, experiencia y responsabilidad:

- Oficial de Servicios Auxiliares de primera.
- Oficial de Servicios Auxiliares de segunda.
- Oficial de Servicios Auxiliares de tercera.

Limpiadora-Camarera.—Son las que, dependiendo de su superior correspondiente, tienen a su cargo las funciones de limpieza general de dependencias de la Empresa, así como las atenciones domésticas que no exijan especialización, estando capacitadas para la confección y reparto de bocadillos y bebidas al personal.

Limpiadoras.—Son las que, dependiendo de su superior correspondiente, tienen a su cargo las funciones de la limpieza general de las dependencias de la Empresa.

Peones.—Son los que, dependiendo de su superior correspondiente, realizan cualquier trabajo manual que se les encomiende y para el cual no sean necesarios conocimientos profesionales específicos.

Art. 13. *Grupo de Subalternos.*—Pertenece a este grupo aquellos trabajadores que, con las cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia necesarios, desempeñan funciones de vigilancia, portería y/o similares, poseyendo la responsabilidad inherente al puesto.

Este puesto comprende las categorías siguientes:

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

Conserje.—Son los que, dependiendo de su superior correspondiente, poseen a su nivel altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia para el desarrollo de su

función. Asimismo, y sin perjuicio de realizar las mismas funciones que éstos, tendrán mando sobre los Ordenanzas-Porteros que estén a sus órdenes.

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

Conserje de primera.

Conserje de segunda.

Vigilante Jurado.—Son los que, a las órdenes de su superior correspondiente y debido a sus altas cualidades profesionales y teniendo el oportuno nombramiento de las autoridades competentes, reconocido por la Dirección de la Empresa, efectúan las funciones de los Vigilantes, portando armas de fuego, con la licencia correspondiente.

Vigilantes.—Son los que, a las órdenes de su superior correspondiente, tienen cualidades profesionales suficientes para realizar las funciones siguientes: Estar al frente de una portería, asumiendo la vigilancia no sólo de ésta, sino también del edificio, recinto, instalaciones o almacenes donde estén ubicados, así como el control de entradas y salidas, de visitas, contratistas y vehículos e información al público y atención a pequeñas centralitas telefónicas que no les ocupen permanentemente.

Existirán los siguientes grados en función de la experiencia y/o antigüedad en la categoría:

Vigilante.

Vigilante sin experiencia.

Ordenanzas-Porteros.—Son los que, dependiendo de su superior correspondiente, tienen cualidades profesionales suficientes para el desarrollo de sus funciones: repartir documentos y correspondencia dentro o fuera de las oficinas de la Empresa, copias de documentos por procedimientos mecánicos, realización de recados, orientación al público en los locales de la Empresa, atención de pequeñas centralitas telefónicas que no les ocupen permanentemente, realización de pequeños trabajos manuales o por medios mecánicos, así como la atención de las porterías de los edificios de la Empresa.

Existen los siguientes grados en función de experiencia y/o antigüedad en la categoría:

Ordenanza-Portero.

Ordenanza-Portero sin experiencia.

Art. 14. Grupo de Técnicos especializados-Operadores de la Planta de Fraccionamiento y Regasificación de Barcelona.—Pertenecen a este grupo aquellos que, estando en posesión de un título profesional de Maestría, Oficialía Industrial o equivalente, tienen cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia suficientes para asumir el manejo operacional de la Planta de Fraccionamiento y Regasificación de Barcelona y su correcto mantenimiento y seguridad.

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

Para el personal de este grupo se mantiene el principio de rotación en las diversas áreas de la Planta (Proceso, Mantenimiento mecánico, Mantenimiento eléctrico e Instrumentación y Seguridad). El Comité de Empresa será consultado en los problemas relativos a la rotación de puestos y serán de aplicación las normas elaboradas al respecto.

Este grupo comprende las categorías siguientes:

Jefe de turno.—Son los que, dependiendo de su superior correspondiente, poseen, a criterio de la Dirección de la Empresa, muy altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia para dirigir las operaciones de los procesos de fraccionamiento y regasificación, los talleres de mantenimiento y los servicios de seguridad. Asimismo, sin perjuicio de realizar por sí mismos los trabajos propios de su categoría, podrán ejercer permanentemente funciones de mando y responsabilidad sobre los profesionales y técnicos especializados a sus órdenes.

Operador mayor.—Son los que, dependiendo de su superior correspondiente y procediendo de Operador de primera, han realizado el período de perfeccionamiento suficiente en una de las áreas de trabajo de la planta, dominando además una segunda área y habiendo superado las pruebas objetivas correspondientes. Una de estas áreas ha de ser forzosamente la de proceso.

Operador de primera.—Son los que, dependiendo de su superior correspondiente, poseen a su nivel muy altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia, que les permiten dominar totalmente una de las áreas de trabajo de la planta: proceso, mantenimiento mecánico, mantenimiento eléctrico e instrumentación o seguridad, siendo capaces de desarrollar su trabajo bajo una supervisión general de su Jefe y estando en condiciones de tomar, a su nivel, las iniciativas necesarias en cada momento.

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

Operador de tercera.—Son los que, dependiendo de su superior correspondiente o dirigidos por un Operador mayor o de primera, y habiendo ingresado en la Empresa para Operador de la planta o procediendo del grupo de Técnicos especializados

y profesionales de oficio, tienen cualidades profesionales de capacidad y conocimientos para seguir un período de formación previa que les permita acceder a la categoría de Operador de segunda, una vez superadas las pruebas objetivas correspondientes.

Analista principal.—Son los que, dependiendo de su superior correspondiente, poseen, a criterio de la Dirección de la Empresa, muy altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en su técnica específica. Asimismo, sin perjuicio de realizar por sí mismo los trabajos propios de su profesión, podrán ejercer funciones de mando y responsabilidad sobre otros Analistas de inferior categoría.

Analista.—Son los que, dependiendo de su superior correspondiente, poseen suficientes cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en su técnica específica para realizar los trabajos de su profesión.

Existirán los siguientes grados en base a la amplitud de conocimientos y/o años de antigüedad en la categoría:

Analista de primera.

Analista de segunda.

Analista de tercera.

CAPITULO V

Retribuciones

Art. 15.—Tabla de salarios.

Nivel	Categoría	Mensual	Diario
1	Mando superior de 1. ^a T. T. S. principal.	95.950	
2	Mando superior de 2. ^a T. T. S. de 1. ^a	86.081	
3	Mando superior de 3. ^a T. T. S. de 2. ^a T. T. G. M. principal.	75.002	
4	T. T. S. de 3. ^a T. T. G. M. de 1. ^a Jefe administrativo de 1. ^a Jefe de turno de 1. ^a	59.720	
5	T. T. S. con experiencia mínima de cuatro años T. T. G. M. de 2. ^a Jefe administrativo de 2. ^a Jefe de turno de 2. ^a	52.751	
6	T. T. S. con experiencia mínima de tres años T. T. G. M. de 3. ^a Jefe de negociado. Oficial especializado de 1. ^a Maestro de 1. ^a Delineante Proyectista de 1. ^a Operador mayor.	46.714	
7	T. T. S. con experiencia mínima de dos años T. T. G. M. con experiencia mínima de cuatro años. Oficial especializado de 2. ^a Maestro de 2. ^a Delineante Proyectista de 2. ^a Operador de 1. ^a Analista principal.	43.927	
8	T. T. S. sin experiencia T. T. G. M. con experiencia mínima de dos años. Oficial de 1. ^a administrativo. Auxiliar principal de oficina. Maestro de 3. ^a Analista de 1. ^a	41.601	
9	T. T. G. M. sin experiencia Oficial de 2. ^a administrativo. Auxiliar de oficina de 1. ^a Oficial de 1. ^a profesional de oficio con más de tres años de experiencia. Conserje principal. Operador de 2. ^a Analista de 2. ^a	37.894	
10	Auxiliar administrativo de 1. ^a ... Auxiliar de oficina de 2. ^a Oficial de 1. ^a profesional de oficio. Vigilante jurado. Conserje de 1. ^a Analista de 3. ^a Oficial principal de servicios auxiliares	34.633	

Nivel	Categoría	Mensual	Diario
11	Auxiliar administrativo de 2. ^a ... Auxiliar de oficina de 3. ^a Oficial de 2. ^a profesional de oficio. Conserje de 2. ^a Operador de 3. ^a Oficial de servicios auxiliares de 1. ^a	33.826	1.128
12	Auxiliar administrativo sin ex- periencia	33.243	
	Auxiliar de oficinas sin expe- riencia. Oficial de 3. ^a profesional de oficio. Vigilante. Ordenanza-Portero		1.108
13	Vigilante sin experiencia	31.082	
	Ordenanza-Portero sin expe- riencia. Oficial de servicios auxiliares de 2. ^a		1.036
14	Oficial de servicios auxiliares de 3. ^a		1.001
15	Limpiadora-Camarera		979
16	Peones		881
	Limpiadoras.		

Art. 16. *Pago de sueldos y salarios.*—El pago de sueldos y salarios se efectuará por meses vencidos en cada centro de trabajo.

El personal que según el artículo precedente tenga asignado jornal diario percibirá también sus haberes por meses vencidos, computándose cada mes por los días que efectivamente tenga el mismo.

En la nómina mensual se liquidarán igualmente las horas extras realizadas hasta el día 15 de cada uno de los meses.

A cuenta de los citados devengos, todo el personal tendrá derecho a percibir los días 5, 10 y 15 de cada mes, o anterior si fuera festivo, anticipos a cuenta de hasta en suma el 90 por 100 de la mensualidad corriente.

Art. 17. *Pagas extraordinarias.*—El personal adscrito a este Convenio percibirá, además de las doce mensualidades normales, seis pagas extraordinarias, que se abonarán en los meses de enero, marzo, julio, octubre (2) y diciembre.

El importe de cada una de las pagas extraordinarias será el mismo que el de una mensualidad corriente y se abonarán en la primera quincena del mes que corresponda, excepción hecha de la paga de enero, que se abonará durante la segunda quincena.

El personal podrá pedir, dos veces al año como máximo y siempre con carácter extraordinario y debidamente justificado, anticipo de hasta el 90 por 100 de la paga extraordinaria más próxima a cobrar.

Art. 18. *Participación en beneficios.*—Se pacta que para el presente Convenio la participación en beneficios del personal queda establecida, en forma invariable y cualesquiera que sean los resultados de la Empresa, en el 10 por 100 de los emolumentos anuales. A estos efectos, se entienden como tales: sueldo o salario (12), pagas extraordinarias (6), antigüedad (18), gratificación por puesto de trabajo (18), indemnizaciones de la Seguridad Social por I. L. T., así como las ayudas complementarias de sueldo que, en su caso, hubieran sido concedidas por la Empresa en las situaciones de baja por accidente laboral y enfermedad.

Esta cantidad se abonará en el mes de enero del año siguiente a aquel en que se devengue.

Art. 19. *Fondo de ahorro.*—Ambas partes reconocen la importancia de fomentar el ahorro; para ello, la Empresa hará una aportación determinada en relación con dicho principio, y en consecuencia, se establece que en el mes de abril se abonará al personal una cantidad equivalente a una mensualidad y media de su salario, incluidas antigüedad y gratificación por puesto de trabajo, que se ingresará directamente en la cuenta corriente o libreta de ahorro que cada uno designe.

Art. 20. *Plus de turno y servicio continuado.*—Los pluses de turno rotativo y de servicio continuado, establecidos con anterioridad a la vigencia del presente Convenio, y que cubren todos los conceptos relacionados intrínsecamente con el turno, tales como turnicidad, nocturnidad y otros, considerados actualmente, se fijan para el período de vigencia de este Convenio en las siguientes cuantías:

- A) Turno rotativo: 523.
- B) Servicio continuado: 299.

Dichos pluses se cobrarán por días de trabajo efectivo, así como en los casos de enfermedad, accidente de trabajo y días laborables de las vacaciones anuales.

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

Los Jefes de turno que realicen suplencias cobrarán el plus de turno correspondiente al periodo en que realicen dicha suplencia

Art. 21. *Antigüedad.*—Coexistirán trienios y quinquenios en el sistema de retribución por este concepto, y cuyo valor será de 1.208 y 2.415 pesetas, respectivamente, que se cobrarán en 19,5 pagas. El procedimiento de aplicación será el siguiente:

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

Y así sucesivamente.
Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta el tiempo transcurrido en las siguiente circunstancias:

- Excedencia forzosa.
- Prestación del Servicio Militar.
- Periodo de prueba.
- Personal eventual o interino que pase a la situación de fijo sin solución de continuidad.
- Accidente de trabajo o incapacidad laboral transitoria.

Cuando los trienios o quinquenios se cumplan en la primera quincena del mes, su devengo comenzará el primer día de dicho mes, y, en caso de cumplirse en la segunda quincena, se devengarán a partir del primer día del mes siguiente.

Art. 22. *Suministro de gas a precio reducido para el personal.*—Se mantiene el beneficio de reducción en el precio del gas, tal y como se viene aplicando en la actualidad.

Esta bonificación se aplicará de la siguiente forma:
Gas natural.—Se abonará por la Empresa el 80 por 100 del importe de la factura de gas consumido.

G. L. P.—Se abonará, igualmente, por la Empresa el 80 por 100 del importe del gas consumido, de acuerdo con las siguientes normas:

El trabajador deberá solicitar, por escrito, la bonificación correspondiente, justificando ser titular del contrato de suministro para la vivienda de la que sea propietario o arrendatario, indicando su superficie, relación de aparatos de consumo y número de miembros de su familia que con él conviven.

La Empresa, a la vista de la solicitud, entregará al empleado, un talonario de vales, que ampare el número total de kilos, que, según el baremo que se incluye a continuación, le corresponda.

Baremo para suministros de G. L. P. a precio reducido

1. PARA APARATOS DE CONSUMO

Unidad: Kilos

Número de familiares incluyendo el titular	Calentadores			
	Cocina	De 5 litros	De 10 litros	Lavadora
Hasta 2	113	225	275	25
Hasta 4	150	225	275	25
Hasta 5	175	238	300	37
Hasta 7	200	263	325	50
De 8 en adelante.	250	313	388	60

2. PARA USOS DE CALEFACCION

2.1. Instalación de calefacción

Unidad: Kilos

Número de habitaciones	Zonas «A» y «B»	Zona «C»	Zona «D»	Zona «E»
Hasta 4	1.550	1.225	800	435
Hasta 5	1.850	1.470	950	525
Hasta 6	2.150	1.700	1.120	600
Desde 7 en adelante	2.450	1.950	1.275	690

2.2. Estufas

Unidad: Kilos

Número de estufas	Zonas «A» y «B»	Zonas «C» y «D»	Zona «E»
1	525	375	225
2	725	520	240
3	750	535	—

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

DETERMINACION DE ZONAS

Zona «A»	Huesca. Lérida. Logroño. Madrid. Oviedo. Toledo.
Zona «B»	Zaragoza.
Zona «C»	Barcelona. Bilbao. Córdoba. Gerona. Jaén. La Coruña. Orense. Pontevedra. San Sebastián. Santander. Tarragona.
Zona «D»	
Zona «E»	El resto.

Avila.
Burgos.
León.

Cuenca.
Lugo.
Palencia.
Pamplona.
Salamanca.
Segovia.
Soria.
Teruel.
Valladolid.
Vitoria.
Zamora.

Albacete.
Cáceres.
Ciudad Real.
Granada.

Se creará una Comisión Mixta de vigilancia para el control de esta bonificación.

El personal jubilado tendrá derecho, igualmente, a disfrutar de este beneficio.

Las cantidades señaladas en el cuadro anterior podrán ser aumentadas en un 15 por 100, a criterio de la Dirección, y previa justificación por parte del solicitante, de la insuficiencia de la cantidad indicada en el cuadro.

Art. 23. *Gratificaciones por puesto de trabajo.*—1. En relación con lo dispuesto en el apartado B del artículo 25 del presente Convenio, se establecen las siguientes gratificaciones por puesto de trabajo, que se entenderán brutas y por cada paga:

	Niveles		
	1-2-3-4	5	6-7-8-9
Mandos superiores	6.054		
Técnicos titulados superiores ...	6.054	4.541	3.330
Técnicos titulados grado medio.	6.054	4.541	3.330
Jefes de turno de 1.º	6.054		
Jefes de turno de 2.º		4.541	
Jefes administrativos 1.º	6.054		
Jefes administrativos 2.º		4.541	

2. En aplicación del artículo 79 de la Ordenanza del Trabajo para la Industria de Producción, Transporte y Distribución de Gas vigente, se establecen las siguientes gratificaciones por quebranto de moneda a los Cajeros, en función del fondo mínimo mensual del movimiento de Caja, que se entenderán brutas y por cada paga.

- Más de 250.000 pesetas: 5.045.
- Entre 75.000 y 250.000 pesetas: 2.523.
- Menos de 75.000 pesetas: 1.261.

Se establece una gratificación a los Chóferes por jornada irregular, que se entenderá bruta y por cada paga, de 5.045 pesetas. Se entienda por jornada irregular, además de la necesaria disponibilidad del Conductor fuera de su jornada normal de trabajo, el tiempo invertido al inicio y terminación de dicha jornada normal en el movimiento del vehículo.

Art. 24. *Gratificación por asiduidad en el trabajo.*—Con objeto de premiar la asiduidad en el trabajo, se mantiene una gratificación de setenta y cinco pesetas brutas diarias por día trabajado.

La citada gratificación no se devengará en los días de descanso ni en los correspondientes a las vacaciones anuales, pero

si, en cambio, cuando la falta de asistencia se debe a accidente laboral o enfermedad profesional.

En los casos de enfermedad o cuando se disfrute de permisos especiales dejará de cobrarse esta gratificación los días que no se asista al trabajo.

Perderán, además, el derecho a la percepción de dicha gratificación durante todo el mes en que se produzcan, aquellos productores que hayan tenido durante el mismo dos faltas de asistencia sin justificar.

Asimismo se pacta que esta gratificación es totalmente extrasalarial, no computándose, en ningún caso, para el cálculo de horas extraordinarias, gratificaciones, etc., ni a ningún efecto salarial.

Art. 25. A) Horas extraordinarias.—Se consideran como horas extraordinarias las de trabajo que sobrepasen las de la jornada normal, establecida en el presente Convenio Colectivo.

B) Excepciones en horas extraordinarias.—Las horas extraordinarias que se realicen se abonarán a todo el personal incluido en este Convenio, con las excepciones siguientes en función de que, por su alta calificación profesional, están especialmente obligados al desempeño responsable del cargo, cuyo trabajo extraordinario sólo puede medirse por el propio empleado según su criterio de autoexigencia:

- Mandos superiores.
- Técnicos titulados de grado superior.
- Técnicos titulados de grado medio.
- Jefes de turno.
- Jefe administrativo de primera y segunda.

Los Jefes de turno tendrán derecho a cobrar las horas extraordinarias de los días festivos de acuerdo con lo establecido en el apartado F) de este artículo.

Los Jefes de turno no sujetos al sistema de turno rotativo, en aplicación del mismo criterio del párrafo anterior, tendrán derecho a cobrar las horas extraordinarias que realicen, empleadas en reparaciones programadas de los equipos de planta. Igualmente se aplicará lo establecido en el artículo 26, cuando las llamadas especiales se produzcan entre las veintidós y las seis horas.

Para que las horas extras sean abonables deberán haber sido solicitadas y aprobadas antes de su realización por el Jefe inmediato superior.

C) Cálculo hora extraordinaria.—Para calcular el valor de la hora extraordinaria se aplicará la siguiente fórmula:

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

Siendo:

- S = Salario bruto anual (12 pagas).
- A = Antigüedad anual (18 pagas).
- PE = Importe pagas extraordinarias (6 pagas).
- PB = Importe paga de beneficios.
- GP = Importe gratificación puesto de trabajo (18 pagas).
- N = Número de horas de trabajo anuales.

D) Valoración horas extraordinarias.—Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 50 por 100 para las normales, del 75 por 100 para las nocturnas y del 150 por 100 para las correspondientes a festivos. Tendrán también la consideración de nocturnas las horas extraordinarias trabajadas después de las seis horas de la mañana, siempre que la jornada normal de la que sean prolongación se haya cumplido íntegramente antes de dicha hora.

E) Pago de horas extras al personal de turno rotativo y servicio continuado.—Cuando este personal, en los días de descanso, deba efectuar horas extraordinarias, éstas se pagarán al 150 por 100 hasta el límite de computar los domingos existentes en el mes en cuestión, incluyéndose en este cómputo los domingos realmente descansados.

F) Dado que el cómputo anual de horas de trabajo para los turnos de la planta de Barcelona no descuenta los días festivos, no domingos, del calendario laboral, éstos se cobrarán en su totalidad como horas extraordinarias festivas, sin excepción alguna.

Art. 26. *Horas extraordinarias por llamadas especiales.*—

a) Cuando algún trabajador que tenga derecho al percibo de horas extraordinarias sea llamado a su Centro de trabajo por razones de averías urgentes y/o emergencias, además de abonarle los gastos de transporte percibirá un mínimo de cuatro horas extraordinarias con la cuantía correspondiente al día y la hora en que se produzca esta circunstancia. Los Conductores percibirán únicamente las horas que efectivamente realicen.

b) Retén de seguridad en planta de Barcelona.—Dada la naturaleza y ubicación de la planta de Barcelona, y por razones de seguridad, se establece un servicio de retén entre todos los Mandos superiores, Técnicos titulados superiores, Técnicos titulados de grado medio y Jefes de turno que no estén a turnos.

Quedan exceptuados los Auxiliares técnicos sanitarios. El retén será semanal y constará de dos personas. Estarán obligados a mantenerse en contacto con la planta fuera de las horas de trabajo, estar localizables en cualquier momento en

un radio máximo de 25 kilómetros y acudir con la mayor rapidez posible, en caso de llamada.

Por este servicio se abonará un plus de 11.100 pesetas brutas semanales, más 5.550 pesetas brutas por cada festivo que pueda existir en una semana que no caiga en sábado o domingo.

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

Art. 27. *Ayuda por economato*.—La actual ayuda por economato se establece durante la vigencia de este Convenio en la cuantía de 4.541 pesetas brutas por persona y mes, en las doce pagas normales.

Art. 28. *Compensación a Técnicos titulados en obra*.—Todo el personal de los grupos de Técnicos titulados que estén desplazados temporalmente fuera de su Centro de trabajo habitual y que como consecuencia de necesidades del servicio y de instrucciones de sus superiores se vean obligados a trabajar normalmente en días no laborables cobrarán una compensación de 3.330 pesetas por cada día trabajado en las circunstancias citadas.

CAPITULO VI

Art. 29. *Publicación de la clasificación profesional*.—Las listas de clasificación profesional del personal a que se refiere el artículo 29 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria de Producción, Transporte y Distribución de Gas Ciudad y Gas Natural de 31 de enero de 1970 serán publicadas antes del 31 de enero de cada año. Asimismo el plazo para formular reclamaciones se fija en cinco días, a partir del momento en que se hagan públicas dichas listas.

CAPITULO VII

Ingreso

Art. 30. *Ingresos*.—Cuando sea necesario cubrir un puesto de trabajo, ya sea por nueva creación, baja, excedencia, traslado, ascensos o por cualquier otra circunstancia se acudirá con carácter preferente, pero no exclusivo, al personal que esté trabajando en la Empresa, siempre que a criterio de la Dirección de la misma reúna los requisitos profesionales necesarios de aptitud, conocimientos y experiencia exigibles en función del puesto de trabajo a cubrir. En consecuencia, la Dirección informará previamente y de forma adecuada al Comité de Empresa sus intenciones de contratación de nuevo personal de todas las categorías incluidas en el presente Convenio.

No obstante, dada la actual situación y la evolución de la tecnología y organización de la Empresa, ésta podrá amortizar los puestos de trabajo que queden vacantes en cualquier dependencia por baja, excedencia, traslados o ascensos.

Art. 31. La Dirección de la Empresa cubrirá los puestos de trabajo que se produzcan en cualquier dependencia, de acuerdo con las siguientes normas:

1. Con plena independencia de criterio en los siguientes casos:

- a) Todos los grados de Mandos superiores.
- b) Todos los grados de Técnicos titulados superiores y medios, sin perjuicio de lo establecido en el artículo referente a ascensos.
- c) Los grados de Jefes administrativos de primera y segunda, así como los de Jefes de Negociado y Oficial especializado de primera, sin perjuicio de lo establecido en el artículo referente a ascensos.
- d) Los Jefes de turno de primera y segunda, sin perjuicio de lo establecido en el artículo referente a ascensos.
- e) Todos los grados del grupo de Técnicos especializados y profesionales de oficio, es decir, Maestros de primera, segunda y tercera, Delineantes proyectistas de primera y segunda y Oficiales de primera, segunda y tercera, sin perjuicio de lo establecido en el artículo referente a ascensos.
- f) Los Oficiales principales del grupo de Servicios auxiliares y los Conserjes principales del grupo de Subalternos, sin perjuicio de lo establecido en el artículo referente a ascensos.
- g) Los Auxiliares administrativos y Auxiliares de oficina sin experiencia.
- h) Los Operadores de tercera y Analistas de tercera del grupo de Operadores de la Planta de Fraccionamiento y Regasificación de Barcelona.
- i) Los Oficiales de Servicios Auxiliares de tercera, Limpiadoras-Camareras, Peones y Limpiadoras.
- j) Los Vigilantes jurados, Conserjes de primera y segunda, los Vigilantes y Ordenanzas-Porteros, sin perjuicio de lo establecido en el artículo referente a ascensos.
- k) Los Vigilantes y Ordenanzas-Porteros, sin experiencia.

2. El resto de los puestos de trabajo se cubrirán de acuerdo con los criterios que se especifican en el capítulo de ascensos.

CAPITULO VIII

Ascensos

Art. 32. *Grupo de mandos superiores*.—La promoción a cualquiera de las categorías de este grupo es facultad discrecional de la Dirección de la Empresa, que la ejercerá con total independencia de criterio.

Se puede acceder a cualquiera de estas categorías desde cualquier otro grupo, y dentro de cada grupo desde cualquier grado.

Si por criterio de la Dirección o por dimisión voluntaria aceptada por la misma una persona asignada a cualquier categoría de este grupo dejara de pertenecer al grupo de Mandos superiores pasará a la categoría equivalente al nivel salarial del grupo al que pertenecía antes de acceder al de Mandos superiores. Si no hubiera en el grupo de procedencia un nivel salarial equivalente, pasará a la mayor categoría del mismo y mantendrá su nivel salarial hasta que sea absorbido por el correspondiente a ésta. Asimismo tendrá derecho a un puesto de trabajo de acuerdo con su categoría de procedencia.

Art. 33. *Grupo de Técnicos titulados superiores*.—a) Los Técnicos titulados superiores sin experiencia pasarán a la categoría inmediata superior de su grupo después de dos años de servicios continuados en la Empresa o al demostrar de forma documentada dos años de ejercicio de su profesión.

b) Los Técnicos titulados Superiores con dos años de experiencia, pasarán a la categoría inmediata superior de su grupo, después de tres años de servicios continuados en la Empresa o al demostrar de forma documentada tres años de ejercicio de su profesión.

c) Los Técnicos titulados Superiores con tres años de experiencia, pasarán a la categoría inmediata superior de su grupo, después de cuatro años de servicios continuados en la Empresa o al demostrar de forma documentada cuatro años de ejercicio de su profesión.

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

d) Los ascensos a Técnicos titulados Superiores de tercera, segunda, primera y principal se harán de forma correlativa. Estos ascensos son facultad discrecional de la Dirección, que la ejercerá con total independencia de criterio, pero basándose en las definiciones profesionales recogidas en el artículo 8.º

Art. 34. *Grupo de Técnicos titulados de Grado Medio*.—a) Los Técnicos titulados de Grado Medio sin experiencia, pasarán a la categoría inmediata superior de su grupo, después de dos años de servicios continuados en la Empresa o al demostrar de forma documentada dos años de ejercicio de su profesión.

b) Los Técnicos titulados de Grado Medio con dos años de experiencia, pasarán a la categoría inmediata superior de su grupo, después de cuatro años de servicios continuados en la Empresa o al demostrar de forma documentada cuatro años de ejercicio de su profesión.

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

c) Los ascensos a Técnicos titulados de Grado Medio de tercera, segunda, primera y principal se harán de forma correlativa. Estos ascensos son facultad discrecional de la Dirección, que la ejercerá con total independencia de criterio, pero basándose en las definiciones profesionales recogidas en el artículo 9.º

Art. 35. *Grupo de Administrativos*.—a) El ascenso a Jefe de Administrativo primera, desde Jefe Administrativo segunda se efectuará por libre elección de la Dirección de la Empresa, pero basándose en las definiciones profesionales del artículo 10.

b) El ascenso a la categoría de Jefe Administrativo segunda desde la de Jefe de Negociado u Oficial especializado primera Administrativo, se realizará por libre elección de la Dirección de la Empresa, pero basándose en las definiciones profesionales del artículo 10.

c) El ascenso a Jefe de Negociado desde Oficial segunda especializado u Oficial Administrativo primera se efectuará por libre elección de la Dirección, pero basándose en las definiciones profesionales del artículo 10.

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

d) El ascenso a Oficial Especializado primera desde Oficial segunda Especializado se hará por libre elección de la Dirección entre los Oficiales segunda especializados que hayan superado las pruebas específicas de selección.

e) El ascenso a Oficial Especializado de segunda se hará por orden de mayor puntuación de los que superen las pruebas específicas de selección, siempre que no haya un informe negativo, basado en motivos profesionales, del superior de quien dependa.

La Empresa convocará, a su criterio, en el momento en que lo considere necesario, el número de ascensos a efectuar en esta categoría para cada Centro de trabajo.

f) Los Auxiliares Administrativos primera ascenderán a Oficiales segunda y éstos a Oficiales primera, por superación del período de integración por experiencia de seis años, siempre que no exista un informe negativo, basado en motivos profesionales, del superior de quien dependa.

En estas categorías se producirá, también, la promoción a la categoría superior inmediata por superación de las pruebas objetivas que determine la Empresa, entre el personal de la categoría inferior, con dos años de antigüedad en la misma.

g) El ascenso a Auxiliar de Oficina principal se hará, por libre elección de la Dirección, entre los Auxiliares de Oficina que hayan superado las pruebas específicas de selección.

h) En las categorías de Auxiliares administrativos y Auxiliares de oficinas, se ascenderá a la categoría superior inme-

diata al año de permanencia en cada una de ellas, siempre que no exista un informe negativo, basado en motivos profesionales, del superior de quien dependa.

i) Los Auxiliares principales de oficina, con un mínimo de tres años en la categoría, podrán, una vez superadas las pruebas profesionales correspondientes, pasar a la categoría de Oficial primera Administrativo.

Art. 36. *Grupo de Técnicos especializados y Profesionales de oficio.*—a) Los ascensos de Maestro tercera a Maestro segunda y de esta categoría a Maestro primera, se realizarán por libre designación de la Dirección de la Empresa. De igual modo se realizarán los ascensos de Delineante proyectista de segunda a Delineante proyectista primera, una vez superadas las pruebas objetivas que se determinen.

b) Los ascensos a Maestro de tercera se realizarán, cuando exista un puesto de trabajo por cubrir en la categoría, entre el personal que ostente la de Oficial de primera y que esté en posesión del título de Maestro Industrial de la rama correspondiente reconocido por el Estado español y después de superar las pruebas objetivas que se señalen.

Asimismo, promocionarán a esta categoría los Oficiales de primera que acrediten una antigüedad de seis años en su categoría y pasen las pruebas objetivas correspondientes.

c) Independientemente de lo anterior, los Oficiales de primera con más de tres años de experiencia en la categoría ascenderán a la categoría de Oficial primera con tres años de experiencia; siempre que no exista un informe negativo, basado en motivos profesionales, del superior de quien dependa.

d) En las categorías de Oficiales de segunda y tercera se ascenderá a la categoría superior inmediata después de seis años de permanencia en la categoría inferior y se posea el título de Oficialía o equivalente correspondiente; siempre que no exista un informe negativo, basado en motivos profesionales, del superior de quien dependa.

En estas categorías se producirá, también, la promoción a la categoría superior inmediata por superación de las pruebas objetivas que determine la Empresa, entre el personal de la categoría inferior, con tres años de antigüedad en la misma.

Art. 37. *Grupo de Servicios auxiliares.*—a) Los ascensos a Oficiales principales de Servicios auxiliares se producirán por libre designación de la Dirección, una vez superadas las pruebas objetivas que se determinen.

b) En las categorías de Oficiales de Servicios auxiliares de segunda después de cuatro años de permanencia en la categoría se ascenderá a la categoría superior inmediata, siempre que no exista un informe negativo, por motivos profesionales, del superior del cual dependen.

c) En la categoría de Oficiales de Servicios auxiliares de tercera después de dos años de permanencia en la categoría se ascenderá a la categoría superior inmediata, siempre que no exista un informe negativo, por motivos profesionales, del superior del cual dependen.

d) El ascenso de Limpiadoras a Limpiadoras-camareras, se efectuará de acuerdo con las definiciones profesionales correspondientes.

e) Los Peones ascenderán a la categoría de Oficiales de Servicios auxiliares de tercera, cuando hayan obtenido el título de Oficialía correspondiente, o cuando a criterio de la Dirección posean aptitudes, cualidades y conocimientos suficientes de acuerdo con las definiciones profesionales correspondientes y hayan superado las pruebas objetivas que se determinen.

Art. 38. *Grupo de Subalternos.*—a) Los ascensos a Conserje principal se producirán por libre designación de la Dirección.

b) Los ascensos a Vigilante jurado se producirán entre el personal del grupo que, a propuesta de la Dirección, pasen las pruebas y tengan las licencias específicas relacionadas con el puesto de trabajo.

c) Los ascensos a Conserje de primera se producirán después de tres años en la categoría de Conserje de segunda.

d) Los Ordenanzas-porteros, con más de seis años de antigüedad en la categoría, ascenderán a la categoría de Conserje de segunda.

e) En las categorías de Vigilantes y Ordenanzas-porteros sin experiencia se ascenderá a la categoría superior, después de permanecer tres años en la misma.

f) A los actuales Vigilantes de la Planta de Barcelona que no puedan, por sus condiciones, promocionar a la categoría de Vigilantes jurados, se les asimilará, a todos los efectos, a la categoría de Conserje de segunda, siempre que tengan una antigüedad mínima como Vigilante de seis años. En este caso, seguirán desempeñando las funciones propias de su actual categoría.

Art. 39. *Grupo de Técnicos especializados Operadores de la Planta de Fraccionamiento y Regasificación de Barcelona.*—

a) Jefes de Turno.—Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 31, la Empresa procurará, con carácter preferente, pero no exclusivo, promocionar a la categoría de Jefe de Turno a aquellos Operadores mayores, que hayan demostrado un conocimiento total y absoluto de la Planta, así como unas cualidades humanas relevantes especialmente en los aspectos de dotes de mando y responsabilidad.

La promoción de Jefe de Turno de segunda a Jefe de Turno de primera se producirá a los dos años de antigüedad en la

categoría, siempre que no exista un informe negativo, basado en motivos profesionales, de su superior correspondiente.

b) Operador mayor.—Promocionará a esta categoría el Operador de primera que, habiendo permanecido, como mínimo, un periodo de perfeccionamiento de un año en el Área donde obtuvo la categoría de Oficial primera, rote y supere las pruebas objetivas sobre el conocimiento de una segunda área, así como la evaluación favorable de sus superiores.

Se fija como periodo de permanencia mínima en esta segunda área, para llegar a dominarla y poder acceder a las pruebas indicadas en el párrafo anterior, el tiempo de año y medio.

En el caso de que por necesidades del servicio no pueda producirse la rotación del operador de primera, la Empresa suplirá dicha rotación con un cursillo de formación, que se desarrollará dentro de los periodos antes indicados.

c) Operador de primera.—Promocionará a esta categoría el Operador de segunda que, habiendo permanecido como mínimo un periodo de un año y medio como tal, supere las pruebas objetivas (teóricas y prácticas) correspondientes, así como la evaluación favorable de su superior.

d) Operador de segunda.—Promocionará a esta categoría el Operador de tercera que haya superado el periodo de integración de seis meses así como el cursillo de formación correspondiente, las pruebas objetivas (teóricas y prácticas) y evaluación de su Superior.

e) Analista principal.—La promoción a esta categoría será por libre designación de la Empresa entre el personal que ostente la de Analista de Primera, con una antigüedad mínima en la categoría de tres años y supere las pruebas objetivas correspondientes.

f) Analistas.—En las categorías de Analistas de segunda y de tercera se ascenderá a la categoría superior después de dos años de permanencia mínima en la categoría inferior y haber superado las pruebas objetivas correspondientes.

CAPITULO IX

Periodo de prueba

Art. 40. A) De acuerdo con lo establecido en la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, se establece un periodo de prueba, cuya duración máxima será la siguiente:

Mandos Superiores y Técnicos titulados: seis meses.

Resto de personal: tres meses.

Personal obrero no cualificado: dos semanas.

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

Durante este periodo, tanto la Empresa como el trabajador, podrán rescindir la relación de trabajo, sin que tal decisión de lugar a indemnización.

La incapacidad laboral transitoria, los permisos especiales y los días de vacaciones que el empleado disfrutara durante el periodo de prueba, interrumpirán el mismo, que quedará automáticamente prorrogado en igual número de días.

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

a) Ascensos por antigüedad.

b) Ascensos por superación de una prueba objetiva.

c) Ascensos discrecionales que no impliquen cambios en el trabajo habitual.

Al Grupo de Mandos superiores se le aplicará únicamente lo establecido en los artículos correspondientes a Definiciones y Ascensos.

Durante el periodo de adaptación, el trabajador permanecerá en su categoría original y, superado dicho periodo satisfactoriamente, percibirá, con carácter retroactivo al inicio del mismo, la diferencia salarial correspondiente entre ambos niveles.

En estos casos, la Empresa podrá reintegrar al trabajador y durante este periodo, a su categoría y puesto original, sin necesidad de preaviso (haciéndose cargo de los gastos de traslado que esto pudiera ocasionar).

CAPITULO X

Traslados

Art. 41. *Traslados.*—Se considera traslado el destino del trabajador con carácter definitivo, a una dependencia de la Empresa distinta de aquella en que hasta aquel momento desempeñaba su trabajo, situada en otras localidades y que obligue a un cambio permanente de residencia.

Los traslados del personal podrán realizarse:

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

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

3. Por necesidades del servicio.—Cuando las necesidades del servicio lo justifiquen, a juicio de la Empresa, si no se llegase

al acuerdo a que se refiere el párrafo anterior, podrá aquella imponer el traslado. Esta facultad podrá ejercerla la Empresa únicamente dos veces con cada trabajador.

En este caso, se estará a lo establecido en el Decreto de 26 de enero de 1944 y a la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976; sin perjuicio de lo cual, la Empresa se compromete a lo siguiente:

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

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

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

d) Abono de dos mensualidades del sueldo real neto.

e) De igual modo, la empresa abonará la diferencia de renta existente entre la que el trabajador pagase en su residencia originaria y aquella que tuviese que abonar en su nueva residencia, teniendo en cuenta que ésta deberá ser de similares condiciones a la original y siempre cuando la renta que deba pagar por su nueva residencia sea superior al 15 por 100 de su salario líquido anual.

No obstante lo anterior, alternativamente se podrá optar, de común acuerdo por la concesión de un préstamo para ayuda a la adquisición de vivienda.

Los traslados forzosos tendrán un período de tres meses durante el cual el trabajador, alegando causas justificadas y que sean aceptadas por la Empresa, podrá volver a su anterior destino, considerándose este nuevo traslado como solicitud del interesado y, por lo tanto, sin que dé derecho a indemnización alguna por los gastos que origine, aplicándose únicamente lo indicado en el epígrafe a) del apartado 3 de este artículo.

El traslado forzoso tendrá prioridad para cubrir una vacante de su categoría, en el centro de trabajo de origen. Este traslado se considerará de «petición del interesado».

Los trabajadores contratados específicamente para funciones de dirección, control, inspección o administración de obras o instalaciones, por la movilidad que tal trabajo supone, tendrán derecho en los cambios de residencia originados por su propio trabajo, únicamente a los gastos de desplazamiento y ayuda de vivienda con las condiciones estipuladas en este capítulo. Estos cambios de ubicación no se consideran como traslados; si bien, a los quince años de prestación de servicios continuos en estas funciones, el trabajador afectado tendrá derecho a un puesto fijo de trabajo en un centro de la Empresa, salvo que ambas partes acuerden lo contrario.

f) Los traslados que puedan afectar al personal que el 16 de marzo de 1978 estuviere en plantilla en la Planta de Barcelona, se realizarán siempre por mutuo acuerdo.

Art. 42. Desplazamientos temporales.—Por razones técnicas, organizativas o de producción, la Empresa podrá desplazar a su personal, temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a un mes, el trabajador tendrá derecho a un viaje y dos días laborables de estancia en su domicilio, sin computar los días empleados en el viaje. Estos días no devengarán dietas ni interrumpirán los plazos señalados en el apartado A) del artículo 44 del presente Convenio, si bien la Empresa abonará los gastos de locomoción que corresponda.

Art. 43. Permutas.—Los trabajadores con destino en localidades distintas, pertenecientes a la misma categoría, podrán solicitar la permuta de sus respectivos puestos de trabajo, siempre y cuando la Empresa preste su conformidad a ella.

De efectuarse la permuta, los interesados renunciarán a toda indemnización por gastos de traslado o por cualquier otro concepto.

CAPITULO XI

Dietas y viajes

Art. 44. Dietas y viajes.—A) Dietas.—Los gastos de locomoción y dietas en los viajes a localidades distintas al de residencia habitual, por razones de servicio, serán compensados en la forma siguiente:

Se establecen tres grupos:

El primero, corresponderá al personal situado en los cinco niveles más altos de la tabla salarial.

El segundo, al personal situado en los cinco siguientes.

Y el tercero, al personal situado en los restantes niveles de la tabla.

Las dietas serán de la siguiente cuantía, para los viajes dentro del territorio nacional:

Primer grupo: 3.200 pesetas.

Segundo grupo: 2.700 pesetas.

Tercer grupo: 2.300 pesetas.

Para viajes al extranjero, la dieta será incrementada con el importe de los gastos diarios suficientemente justificados.

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

En los viajes con estancia de más de treinta días en la misma ciudad, la dieta tendrá una disminución del 10 por 100.

Cuando se viaje en grupo, con el mismo motivo, todos los componentes tendrán derecho a percibir la dieta del de más alto nivel del grupo. Si el viaje es en coche, los chóferes no se consideran incluidos en el grupo.

B) Medios de transporte:

Primer grupo: Avión, clase primera.

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

Segundo grupo: Avión, clase turista.

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

Tercer grupo: Avión, clase turista.

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

C) Viajes en coche propio.—Aquellos empleados que efectúen voluntariamente viaje en coche propio entre puntos unidos normalmente por avión o ferrocarril, además de solicitar permiso para ello debido a la pérdida de horas que este sistema supone, sólo percibirán el importe del billete correspondiente en el medio de transporte público aplicable en cada caso.

Se exceptúan viajes urgentes en los que la Dirección —por falta de plazas en medios públicos, huelgas de los mismos y horario intempestivo— proponga la utilización del coche propio.

Se exceptúan asimismo los viajes en que por necesidad de movimientos posteriores, por ejemplo, recorrer varios puntos del gasoducto, fuera conveniente disponer de coche.

D) Pago del kilometraje en coche propio.—Cuando corresponda, se abonará a razón de 10 pesetas/kilómetro, más gastos de peaje y estacionamiento. Todo ello debidamente justificado.

E) Pago de las dietas.—Cuando la duración del viaje sea inferior a doce horas y superior a ocho, desde el inicio de la jornada, tendrá derecho el trabajador a media dieta.

Si es superior a doce horas, con salida y regreso el mismo día, tendrá derecho a una dieta completa.

Cuando las fechas de salida y regreso correspondan a dos días consecutivos tendrá derecho a la percepción de dos dietas.

En los demás casos, se percibirán tantas dietas como fechas dure la comisión o viaje.

F) Compensación por comidas.—Excepcionalmente, si por necesidades del servicio, fuera de los casos de viaje o comisión, algún trabajador hubiera de prolongar su jornada, por orden superior, de forma que no pudiera realizar la comida o cena en los comedores de la Empresa o en su propio domicilio, percibirá una compensación de 400 pesetas por comida.

G) Personal desplazado.—Todo el personal contratado expresamente para:

a) Las obras de construcción y montaje del gasoducto Barcelona-Valencia-Vascongadas.

b) Las obras de ampliación de la planta de Barcelona.

c) Realizar en dichas obras o en campo las gestiones para «mutuos acuerdos y expropiaciones».

Percibirá «mientras se encuentre en obra o campo», una dieta mensual según se especifica a continuación:

Primer grupo: 30.000 pesetas brutas.

Segundo grupo: 25.000 pesetas brutas.

Tercer grupo: 20.000 pesetas brutas.

Cuando el desplazamiento sea superior a un mes y el último período sea inferior a treinta días, éste se liquidará proporcionalmente.

Este mismo personal, tanto si se desplaza a obra o campo esporádicamente en períodos inferiores a un mes, como si se desplaza fuera de su zona habitual de trabajo, se registrará por el sistema normal de dietas.

CAPITULO XII

Jornada laboral

Art. 45. Jornada de trabajo y horario.

a) Sede central de Madrid:

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

Tipo de jornada	Hora de entrada	Flexibilidad jornada invierno	Número de horas de trabajo diario		Hora de salida	
			Periodo invierno	Periodo verano	Periodo invierno	Periodo verano
			1 de octubre a 18 de junio	19 de junio a 30 de septiembre		
Intensiva y continuada.	8 h.	—	7 h. 33 m.	7 h. 33 m.	15 h. 33 m.	Viernes: 17-18 h.
Partida	8 h.	1 h.	Lunes a jueves: 9 h. Viernes: 8 h.	7 h.	Lunes a jueves: 18-19 h.	15 h. 33 m. 15 h.

1. Personal de jornada intensiva y continuada (contratados hasta mayo de 1977).

1.1. Horas de trabajo reales o efectivas: 1.722. Para este personal, como derecho adquirido, será de aplicación, como máximo, en el futuro, el cómputo de 1.722 horas de trabajo real anual.

2. Personal de jornada partida (contratados desde mayo de 1977):

2.1. Horas de trabajo reales o efectivas: 1.888.

2.2. La hora de flexibilidad deberá ser recuperada a la salida de la tarde del mismo día.

2.3. En la jornada de invierno hay una hora de interrupción, de catorce a quince horas, destinada al almuerzo, no computándose ésta como trabajo a ningún efecto.

b) Planta de Almacenamiento, Franccionamiento y Regasificación de Barcelona:

b.1. Personal de turno.—El personal de turno, debido a las características técnicas del mismo, y de acuerdo en el calendario correspondiente, tendrá jornada de tres turnos continuos, que se realizarán de seis a catorce horas, de catorce a veintidós horas y de veintidós horas a seis, trabajando durante los meses de enero a mayo (ambos inclusive) y noviembre y diciembre bajo el sistema de 5-3 y durante los meses de junio a octubre (ambos inclusive) bajo el sistema de 6-2. Durante los días de jornada 5-3 se completará el horario de trabajo con ocho días de training en 1979.

b.2. El resto de personal, y bajo el cómputo de 1.722 horas, realizará su jornada de siete cuarenta y cinco horas a quince dieciocho horas. Para 1979 se recuperarán los días 4 de junio y 26 de diciembre, repartiendo el cómputo de horas correspondientes, durante el resto de días laborables del año.

c) En cualquier otro centro o lugar de trabajo, factoría, instalación, etc., distintos de la sede central de Madrid y planta de Barcelona, la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la legislación vigente, podrá establecer el horario u horarios que correspondan a las necesidades del servicio.

d) No obstante lo establecido en los apartados anteriores, para los servicios de teléfonos, télex, conserjería, mantenimiento de edificios, dispatching, etc., se establecerán los turnos necesarios para que el servicio esté debidamente atendido.

CAPITULO XIII

Festivos, vacaciones y permisos especiales

Art. 46. *Descanso dominical.*—Para los turnos rotativo y de servicio continuado, establecidos en la planta de Barcelona, o que se puedan establecer en nuevos centros de trabajo, en relación al descanso dominical, se estará a lo que se establezca en los calendarios de turnos anuales.

Art. 47. *Fiestas laborables.*—Se estará en todo momento a lo que establezca la legislación vigente y, concretamente, al calendario laboral específico de la provincia en que esté situado cada centro de trabajo.

Art. 48. *Vacaciones.*—El personal de la Empresa, cualquiera que sea su categoría, disfrutará de una vacación anual retribuida de treinta días naturales, de acuerdo con las siguientes normas:

1. Las vacaciones anuales, reglamentarias, para el personal que no trabaje a turno, el cual las realizará de acuerdo con el apartado 3 de este artículo, y con objeto de cumplir el cómputo anual de horas que se menciona en el capítulo de jornada de trabajo, se realizarán durante los meses de julio, agosto y septiembre. Asimismo, y por la misma razón, no existirán fiestas distintas a las establecidas en el calendario laboral oficial correspondiente.

2. El personal que ingrese en el curso de un año natural disfrutará de 2,50 días naturales por cada mes de servicio prestado o que vaya aprestar durante el año natural, computándose la fracción de mes correspondiente y reduciendo por exceso a enteros los decimales resultantes.

3. El personal de turno y servicio continuado de la planta de Barcelona, por necesidades de servicio y estructura de la propia planta, efectuará sus vacaciones entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. En casos autorizados por la Dirección de la Empresa, podrá realizarse uno de los dos periodos parciales de vacaciones fuera de esas fechas, y siempre que el programa de sustituciones lo permita, sin que dé origen a horas extraordinarias.

4. Cada trabajador podrá fraccionar sus vacaciones únicamente en dos periodos. Un superior fraccionamiento sólo será concedido por la Dirección, a su criterio, por causas debidamente justificadas.

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

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

Art. 49. *Permisos especiales.*—Se establecen los siguientes:

- Matrimonio del trabajador: Quince días.
- Nacimiento de hijo: Tres días.
- Defunción de familiar directo: Tres días.
- Matrimonio de familiar directo: Un día.
- Traslado de domicilio: Dos días.

En los casos de enfermedad grave de un familiar directo del trabajador se estará al criterio de la Dirección.

Se entienden por familiares directos los hijos, padres y hermanos del productor o de su cónyuge.

La Empresa, previa justificación, concederá permiso para la realización de exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud o evaluación, hasta un máximo de diez días al año, abonando al trabajador los salarios correspondientes a estos días.

La Dirección de la Empresa podrá conceder permisos distintos a los especificados en los párrafos anteriores por motivos personales debidamente justificados.

CAPITULO XIV

Excedencias y ceses

Art. 50. *Excedencias.*

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

La Empresa vendrá obligada a conceder esta excedencia, salvo en el caso de que en ese momento se encuentre ya en situación de excedencia voluntaria, el 4 por 100 de la plantilla (del número resultante corresponderá un tercio al personal titulado y dos tercios al resto del personal).

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

El reingreso se llevará a cabo siempre y cuando exista una vacante en la categoría del afectado. Si no hay vacante en el momento de la petición, el empleado tiene derecho a una prolongación del periodo de excedencia hasta que dicha vacante se produzca, o a reingresar en la categoría inmediata inferior si hubiese plaza en la misma, conservando el nivel salarial de la suya, accediendo a un puesto de trabajo de su nivel en cuanto existiese posibilidad para ello.

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

2. *Excedencia obligatoria.*—En relación con las excedencias obligatorias, incluida la del personal femenino por alumbramiento, se estará a lo que en cada momento establezca la legislación vigente.

Art. 51. *Ceses.*—En caso de cese, se dará a la Empresa un preaviso de quince días. La falta de este preaviso autorizará a la Empresa a descontar de la liquidación de finiquito el importe

del haber de tantos días como hubieran faltado hasta los quince del preaviso.

Art. 52. *Servicio militar.*—Durante el tiempo que el trabajador cumpla sus obligaciones militares se abonará a los familiares que a continuación se expresan, y por el orden que se consigna, el 50 por 100 de sus haberes, siempre que aquéllos vivieran a sus expensas y en su propio domicilio:

- a) Esposa.
- b) Descendientes legítimos o naturales reconocidos.
- c) Padres sexagenarios o incapacitados para el trabajo o madre viuda en cualquier edad legalmente pobre.
- d) Hermanos menores o que, siendo mayores, estén incapacitados para el trabajo y que sean legalmente pobres.

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

CAPITULO XV

Acción social

Art. 53. *Previsión social complementaria.*—Como prestación social complementaria, «ENAGAS» asegura a su personal el percibo de las prestaciones relacionadas en el anexo primero de este Convenio y en los casos y condiciones detallados en el mismo.

Art. 54. *Cambio de trabajo por edad o incapacidad parcial.*—Los Comités de Seguridad e Higiene interesarán de los Servicios Médicos de la Empresa la práctica de los reconocimientos oportunos en relación con cualquier cambio de puesto de trabajo que aquél estime necesario por motivos de edad, enfermedad o incapacidad parcial.

A la vista del resultado de los citados reconocimientos, los Servicios Médicos de Empresa, si lo estimasen necesario, propondrán a la Dirección de la Empresa el posible cambio de puesto de trabajo.

Art. 55. *Servicios Médicos de Empresa.*

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

B) Barcelona.—El Servicio Médico estará atendido por un Médico, durante dos horas diarias, y dos A. T. S., que cubrirán todos los días laborables del año, de ocho a veintidós horas (excepto los sábados, que será de ocho a catorce horas).

Para la jornada nocturna, domingos y festivos se dispondrá de un servicio contratado que pueda atender, previa llamada, las necesidades que puedan surgir.

Se dispondrá, igualmente, de un servicio de ambulancia.

Art. 56. *Enfermedades y asistencia sanitaria a desplazados.*—Independientemente de la tarjeta de desplazado de la Seguridad Social, que permite la asistencia médica y sanitaria al trabajador fuera de la localidad de su domicilio habitual, la Empresa, reconociendo que en determinados lugares de la geografía nacional esta asistencia pueda resultar, por diversos motivos, imposible, abonará al trabajador que, por necesidades del servicio, se haya desplazado fuera de la localidad de su centro habitual de trabajo, los gastos que por los citados conceptos pudieran producirse siempre y cuando quede debidamente justificada la imposibilidad de la citada asistencia.

En el caso de que el desplazamiento por razones de servicio se realice a un país extranjero con el cual el Estado español no tenga Convenio Mutuo de Asistencia Médica y Sanitaria, la Empresa abonará todos los gastos médicos en que incurriera el trabajador siempre que se produzca durante los días de la comisión del servicio.

El abono de estos posibles gastos, en ambos casos, se efectuará siempre previa presentación de los justificantes y facturas correspondientes.

Art. 57. *Sistema de becas o ayudas para estudios.*—1. Se establece un sistema de becas, por curso académico, para hijos de productores que realicen estudios, según se determina en el siguiente baremo:

- Preescolar y EGB: 22.200 pesetas.
- Formación Profesional y BUP: 33.300 pesetas.
- Enseñanza Superior y Media: 33.300 pesetas.

A efectos de considerar la graduación de los estudios determinados en el anterior baremo, se estará a lo dispuesto por el Ministerio de Educación y Ciencia. Para acreditar el derecho a este beneficio se justificará documentalmente haber superado los estudios correspondientes a la beca, pasando al curso siguiente o finalizando los mismos.

Enseñanza Preescolar.—Se conceden becas a los hijos de empleados comprendidos entre dos años, cumplidos antes del 31 de diciembre, y cinco años, ambos inclusive, que estén escolarizados.

En este caso debe entenderse por escolarización el hecho de asistir a clase durante todo el curso.

No es escolarización los casos de asistencia a guarderías o jardines de infancia.

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

Además de estas ayudas escolares, se establece, en concepto de compensación por gastos de estancia, la cantidad de 55.500 pesetas por becario que haya de realizar sus estudios en localidad distinta de aquella que tenga su destino y residencia habitual el productor y en la que no se puedan realizar tales estudios.

2. Ayuda para estudio a productores de la Empresa. Se concederán ayudas económicas para estudios que tiendan al perfeccionamiento de los empleados, dentro de su línea de promoción o bien contribuyan a la elevación de su nivel cultural, siguiendo la misma sistemática establecida en el punto 1.

3. Para ayuda de estudios de idiomas al personal de la Empresa, se establece la cantidad de 16.650 pesetas, debiendo justificar la realización de dichos estudios en cualquier Centro oficialmente reconocido.

Art. 58. *Seguro de Accidentes.*—1. La Empresa mantendrá un seguro colectivo de accidentes que cubra los casos de muerte o invalidez permanente total o parcial, con una cobertura mínima de 3.000.000 de pesetas por persona, para aquel personal que, a criterio de la Dirección de la misma y por las características de su trabajo, venga obligado a realizar viajes frecuentes.

2. Para aquellos que no estén incluidos en la póliza especificada en el apartado 1, por realizar sólo viajes esporádicos, la Empresa contratará una póliza flotante de accidentes que cubra con las mismas coberturas de la póliza especificada en el apartado 1 el riesgo de cada uno de estos viajes.

3. Igualmente, y para aquellas personas no incluidas en la póliza referenciada en el apartado 1, se acuerda establecer un Seguro de Accidentes «in itinere» que cubra muerte o invalidez permanente, con un capital de 3.000.000 de pesetas por persona.

Art. 59. *Préstamos para viviendas.*—Para el año 1979 se destina la cantidad de 21.867.000 pesetas para la concesión de préstamos para la adquisición de viviendas por el personal de «ENAGAS».

La citada cantidad, globalmente considerada, tendrá necesariamente que ser amortizada en el plazo máximo de diez años, devengando un interés del 5 por 100 anual, si bien en los préstamos individualmente considerados se podrá variar el plazo de amortización entre un mínimo de ocho años y un máximo de trece, en tanto en cuanto se mantenga el plazo de diez años establecido para la cantidad global.

Los préstamos serán propuestos a la Dirección por la Comisión Mixta correspondiente, con sujeción al Reglamento en vigor.

Asimismo, la Comisión Mixta para la concesión de préstamos para viviendas propondrá a la Dirección las modificaciones que considere necesarias al Reglamento actual.

Art. 60. *Gastos de instalación teléfono.*—La Empresa abonará los gastos de instalación de teléfono a aquel personal que, a juicio de la Dirección de la misma y en función de su puesto de trabajo y de las necesidades del servicio, considere necesario disponga del mismo.

Art. 61. *Actividades sociales.*—Se constituirá una Comisión Mixta de Actividades Sociales en Barcelona, que será dotada por la Empresa de unos ingresos iguales a los que se entregan al Grupo de Empresa del INI en Madrid y cuya cuantía para 1979 es de 2.450 pesetas por afiliado.

La Comisión Mixta deberá establecer y publicar un programa anual de actividades sociales en cada uno de los centros de trabajo.

Art. 62. *Dotación de bocadillos.*—La Empresa suministrará a cada trabajador un bocadillo, o un «sandwich», que se tomará sin abandonar el puesto de trabajo.

Art. 63. *Comedores.*—La Empresa mantendrá el servicio de comedor establecido en su sede central de Madrid.

La Comisión Mixta correspondiente cuidará de la adjudicación, vigilancia y control del servicio contratado de comedor.

La Empresa pagará a su cargo el 40 por 100 del precio por comida servida dado por el contratista al que le sea adjudicado el servicio por la Comisión Mixta citada.

Los servicios citados en los párrafos anteriores podrán ser utilizados por todo el personal del centro de Madrid, en dos turnos, de acuerdo con su jornada de trabajo.

Art. 64. *Formación.*—La Empresa procurará en todo momento completar la formación de los trabajadores en los avances técnicos relacionados con las actividades de la misma, facilitando su asistencia a los cursos correspondientes, tanto si se desarrollan dentro de la Empresa como si se contratan al exterior.

En las pruebas objetivas para promoción recogidas en el capítulo de ascensos, la Empresa facilitará, antes del día 1 de febrero, tanto los programas como los calendarios correspondientes, así como el programa mínimo y básico de formación general.

Cuando se den cursillos de formación o promoción dentro de algún centro de trabajo de la Empresa, y fuera de las horas de jornada normal, se abonará a los asistentes la mitad de las horas empleadas en ellos como horas normales.

Art. 65. *Seguridad e Higiene en el trabajo.*—El Comité de Seguridad e Higiene, dentro de su normativa y de acuerdo con la legislación vigente, estará informado de todas las mejoras que en esta materia se puedan establecer, así como de la normativa y de los planes de emergencia de la Planta correspondientes, para de esta forma poder proceder al estudio de los mismos y recoger las sugerencias y comentarios de todo el personal, dado que el concepto de seguridad tiene que estar com-

partido por todos para conseguir una mayor eficacia en la aplicación de las normas y utilización de los equipos.

Art. 66. *De la representación de los trabajadores.*—1. En cuanto a los representantes de los trabajadores en el seno de la Empresa y a las funciones de los mismos, se estará a lo que disponga la legislación vigente.

2. Como precisiones concretas en este Convenio, se pone de relieve la intervención de los Comités de Empresa, por medio de Delegados, en los siguientes aspectos:

2.1. Comisión Paritaria de interpretación y aplicación del Convenio.

2.2. Comisión Mixta para la concesión de Préstamos para Viviendas.

2.3. Comisión Mixta para la adjudicación de ayudas para estudio.

2.4. Comisión Mixta de vigilancia del beneficio de suministro de gas o precio reducido.

2.5. Comisión Mixta de actividades sociales.

2.6. Comisión Mixta de vigilancia de comedor.

2.7. Comité de Seguridad e Higiene en la Planta de regasificación de Barcelona.

2.8. Un vocal, representante de los trabajadores, en las pruebas objetivas que para promoción se realicen. Este vocal tendrá la categoría laboral adecuada al tipo de prueba a efectuar.

Art. 67. *Asambleas de Trabajadores.*—Las Asambleas de Trabajadores, debidamente autorizadas y convocadas por el Comité de Empresa, podrán reunirse hasta cuatro veces al año, a partir de las dieciséis treinta horas, en Sede Central, y de las catorce horas en planta de Barcelona.

Las demás Asambleas que puedan celebrarse y sean debidamente autorizadas, deberán iniciarse después de las diecinueve horas en Madrid, y de las quince veintidós horas en Barcelona.

Art. 68. *Asociaciones Sindicales.*—La Empresa cederá sus locales para celebración de reuniones de las diversas asociaciones sindicales, que puedan existir y que estén legalmente reconocidas, fuera de las horas de trabajo y con un mínimo de cuatro reuniones al año para cada asociación.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad. Si el ministerio de Trabajo modificase sustancialmente alguna de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión Deliberadora deberá reunirse a reconsiderar si cabe modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio, o si, por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las condiciones recíprocas que las partes pactaron.

Segunda.—Teniendo en cuenta que las retribuciones pactadas en el presente convenio suponen el incremento máximo de la Masa Salarial permitido por el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, la aplicación del incremento del I. P. C., según los valores emitidos oficialmente por el I. N. E., que se han venido aplicando en el trienio 1975/1977, quedará en suspenso durante la vigencia de dicho Real Decreto-ley.

En el caso de que el Real Decreto-ley, citado en el párrafo anterior, quedase derogado antes de la expiración del plazo de vigencia de este Convenio, la aplicación del incremento del I. P. C. transcrito anteriormente, se efectuará como correspondiera, en función de los incrementos individuales habidos en el presente Convenio.

Tercera.—Compensación y absorción: Las Disposiciones Legales que puedan implicar variación económica, en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, o que creen uno nuevo, sólo serán aplicables si globalmente considerados superasen el nivel total del Convenio. En caso contrario se considerarán absorbidos y compensados por las mejoras establecidas en el mismo.

Cuarta.—Garantía personal: Se respetarán las situaciones que, con carácter general y global excedan de las de este Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Quinta.—De acuerdo con los establecidos en el artículo 11 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, Orden del Ministerio de Trabajo de 21 de enero de 1974 para atender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria, que estará integrada por seis representantes de cada una de las partes intervinientes en el presente Convenio.

En cuanto a sus funciones y régimen de actuación, se estará a lo dispuesto en las disposiciones anteriormente citadas y cualesquiera otras que les sean de aplicación.

DISPOSICION FINAL

Las condiciones acordadas en el presente Convenio, serán totalmente aplicables en las materias que en el mismo se regulan, tales como salarios, pagas extras, ascensos, etc., quedando, por tanto, sin efecto cualesquiera normas anteriores reglamentarias o convencionales que se opongan.

No obstante, como derecho supletorio, en todo lo no previsto por el presente Convenio, tendrán aplicación las disposiciones legales de carácter general.

ANEXO NUMERO 1

Previsión social complementaria

(Artículo 53 del Convenio Colectivo.)

1. Fines.

El fin principal será completar en los términos y cuantías que se señalan a continuación, las prestaciones de la Seguridad Social, en las contingencias que se reseñan.

2. Ambito de Aplicación Personal y Laboral.

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

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

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

3. Baja.

Los beneficiarios titulares activos que dejen de prestar sus servicios en ENAGAS, por causa que no dé lugar a pasar a la situación de beneficiario pasivo, causarán automáticamente baja sin derecho de ninguna clase, con las únicas excepciones del personal enfermo o accidentado mientras ello no determine el derecho al percibo de prestaciones periódicas definitivas, y de aquellos que se encuentren prestando el servicio militar o disfrutando, con exclusión de la excedencia, permisos especiales expresamente concedidos por la Empresa.

4. Readmisión.

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

5. Salario Regulador.

Se entiende por tal el que resulte de multiplicar por 16 el nivel salarial más la gratificación de puesto de trabajo que le corresponda, y más la antigüedad reconocida en el momento de producirse el hecho que dé causa a la prestación. El producto obtenido se dividirá entre 14, y este cociente será multiplicado por 1,1, quedando de esta forma integrada en el salario regulador la participación en beneficios asegurada como mínimo en la Ordenanza aplicable.

6. Prestaciones y Régimen Económico de las mismas.

Las prestaciones reconocidas son las siguientes:

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

6.1. Pensión de jubilación.

6.1.1. Jubilación normal.

Una pensión mensual de jubilación con dos pagas extraordinarias, en los casos y con los requisitos que a continuación se expresan:

a) Llevar más de diez años de servicios efectivos en la Empresa.

b) Haber causado pensión por jubilación en la Mutualidad Laboral en que haya estado afiliada en razón de la prestación de trabajo por «ENAGAS, S. A.». No se percibirá prestación alguna por este concepto, cuando la pensión asignada por la anterior Mutualidad alcance el límite máximo, en relación con el salario regulador, a que se refiere el artículo siguiente.

La cuantía de la pensión por jubilación, concurriendo los requisitos expresados en el apartado anterior, estará en función de los años de servicios efectivos prestados en la Empresa, de tal suerte que a los diez años corresponderá una pensión equivalente a la diferencia entre la pensión reconocida por la Seguridad Social y el 70 por 100 del salario regulador, tal y como se ha definido el mismo.

Por cada año o fracción, superior a diez, de servicios efectivos en la Empresa, se incrementará el porcentaje anterior en el 2 por 100 hasta un máximo del 100 por 100 del salario regulador, que se alcanzará a los veinticinco años.

6.1.2. Jubilación anticipada.

La Empresa podrá imponer el retiro al personal que, cumplidos los sesenta años de edad, tenga disminuidas sus facultades físicas o intelectuales en términos que, de continuar trabajando, se pusiera en peligro su salud o su productividad resultase notoriamente reducida. En tales casos, «ENAGAS, Sociedad Anónima», se compromete a cubrir las prestaciones de jubilación completas que pudieran corresponderle, de acuerdo con los años de servicio efectivo que el interesado hubiera prestado a la Empresa, así como a seguir cotizando el régimen general de la Seguridad Social hasta que el beneficiario cumpla la edad de sesenta y cinco años, en cuyo momento se estará a lo dispuesto en los artículos precedentes.

Para ejercer esta facultad será necesario:

- Informe del superior jerárquico y del superior de la línea funcional correspondiente, así como el de la Jefatura de Personal.
- Informe del Comité de Empresa.
- Dictamen de un Tribunal formado por el Jefe de los Servicios Médicos de Empresa, otro facultativo de la Empresa y un Especialista designado por el afectado.

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

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

6.2. Pensión por incapacidad permanente y absoluta.

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

6.3. Pensión por incapacidad provisional y absoluta.

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

6.4. Pensión por viudedad.

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

6.5. Pensión por orfandad.

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

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

6.6. Pensión en favor de ascendientes.

Los padres legítimos o naturales de los beneficiarios activos o pasivos fallecidos, en quienes concurren los requisitos que exigen las normas de Seguridad Social, tendrán derecho a percibir un complemento de pensión equivalente a la diferencia entre la asignada por la Seguridad Social y el 70 por 100 del salario regulador del causante si fuera beneficiario activo, o el 100 por 100 de la pensión asignada a éste si fuera beneficiario pasivo, siempre y cuando, en uno y otro caso, no exis-

tieran cónyuge supérstite o hijos del causante con derecho a percibo de las prestaciones de viudedad o de orfandad establecida.

6.7. Subsidio único por defunción o invalidez permanente total.

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

- Cuando el tiempo que el causante prestó servicios efectivos en la Empresa sea inferior a cinco años, el subsidio alcanzará la tercera parte del salario regulador anual.
- Cuando el tiempo sea superior a cinco años e inferior a diez, el subsidio será equivalente a dos terceras partes del salario regulador anual.
- Cuando el tiempo excediera de diez años, el subsidio alcanzará una anualidad completa del salario regulador.

6.7.2. En caso de que el subsidio a que se refiere el punto 6.7.1. deba ser percibido por los familiares del causante, el orden en la sucesión para su percibo será el siguiente:

- El cónyuge no separado legalmente ni de hecho, con exclusión de cualquier otro familiar.
- A falta de cónyuge, o no reuniendo éste los requisitos exigidos en el párrafo anterior, serán llamados a percibir el subsidio los hijos legítimos, legitimados, naturales reconocidos o los adoptivos, siempre que en este último caso lo fueran con anterioridad no inferior a dos años, y los nietos cuyos padres hubieran pre muerto al causante. El subsidio se distribuirá por partes iguales entre los hijos, y si concurren con nietos, éstos percibirán la parte que hubiera correspondido a su ascendiente.
- A falta de cónyuge o hijos, el subsidio se percibirá por los padres del causante y, en defecto de éstos, por todos o algunos de los hermanos o hermanas solteros, menores o impedidos para el trabajo, en el orden y porcentajes establecidos por la legislación vigente.
- Cuando no existan familiares con derechos a la percepción del subsidio, se costearán los gastos de entierro y funeral del causante o se abonarán a la persona que acredite haberlos satisfecho, por la diferencia entre dichos gastos y los que satisfaga la Seguridad Social por tal concepto.

6.8. Ayuda económica en caso de nupcialidad o natalidad.

Los beneficiarios activos que contrajeran matrimonio, percibirán una ayuda económica de «siete mil quinientas pesetas». En caso de natalidad, percibirán una ayuda de «dos mil quinientas pesetas» por hijo. Cuando ambos cónyuges sean beneficiarios activos percibirán tales ayudas cada uno de ellos.

6.9. Cuando los Servicios Médicos de Empresa consideren necesario si algún productor acuda a consultas médicas especiales para complementar las de la Seguridad Social, la Dirección aprobará la concesión de ayudas especiales para el pago total o parcial de estas consultas.

7. Normativa complementaria.

7.1. Las prestaciones se devengarán desde el día que ocurra el hecho causante y previa solicitud de las personas a quienes correspondiera, siempre que la petición se formule dentro del plazo de tres meses siguientes ha ocurrido el hecho. Presentada la solicitud con posterioridad a dicho plazo, las prestaciones se devengarán desde la fecha de presentación de solicitud en «ENAGAS, S. A.».

Transcurridos tres años desde la fecha en que ocurrió el hecho causante sin haber solicitado la prestación correspondiente, prescribirá el derecho a su percibo.

7.2. Dejará de percibirse la prestación periódica el último día del mes en que ocurra el hecho causante de la extinción de la misma.

7.3. Cuando los titulares de prestaciones tengan pendientes percibir determinadas cantidades ya devengadas en el momento de su fallecimiento, se abonarán éstas a sus herederos.

7.4. Estos beneficios son compatibles con los derivados de la Seguridad Social, dentro de los límites presentes, y con los que puedan concederse por el Estado, corporaciones, compañías de seguros, etc.

7.5. Las prestaciones tienen carácter personal e intransferible y, en consecuencia, no podrá ser objeto de cesión total o parcial ni servir de garantía de ninguna obligación.

No obstante lo anterior, cuando un trabajador de «ENAGAS, Sociedad Anónima», cause baja en la Empresa, pasando a la situación de beneficiario pasivo o produciendo derechos pasivos a favor de sus familiares, y tuviera anticipos concedidos por la Empresa pendientes de devolución, se descontarán de las prestaciones periódicas las mismas cantidades que el beneficiario activo viniera reintegrando a la Empresa, hasta la total cancelación, para entregar las mismas a «ENAGAS, S. A.».

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