

# MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS, TRANSPORTES Y MEDIO AMBIENTE

**18526** *CORRECCION de erratas de la Resolución de 18 de mayo de 1995, de la Dirección General de Telecomunicaciones, por la que se otorga el certificado de aceptación al teléfono con acceso básico a RDSI (NET 3+CTR-8) marca «Alcatel», modelo Alcatel 2824.*

Advertida errata en la inserción de la citada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 152 de 27 de junio de 1995, a continuación se formula la oportuna rectificación:

En el página 19391, segunda columna, línea 11 de la inserción 15506, donde dice: «Alcatel, Sociedad Anónima», debe decir: «Alcatel Ibertel, Sociedad Anónima».

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**18527** *RESOLUCION de 4 de julio de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del X Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Enagás, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del X Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Enagás, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9.001.812), que fue suscrito con fecha 12 de mayo de 1995, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los miembros de las Secciones Sindicales de UGT, CC.OO. y por el representante de los trabajadores de Candidatura Independiente en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 4 de julio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## X CONVENIO COLECTIVO DE «ENAGAS, SOCIEDAD ANONIMA»

### CAPITULO I

#### Disposiciones generales

#### Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

1. *Ámbito de aplicación funcional.*—El presente Convenio regula las relaciones de trabajo en «Enagás, Sociedad Anónima».

2. *Ámbito de aplicación personal.*

2.1 Las condiciones laborales pactadas en el presente Convenio tendrán fuerza normativa y serán de aplicación a todos los trabajadores de «Enagás, Sociedad Anónima», que estén prestando servicio antes de su entrada en vigor o se contraten durante su vigencia, cualquiera que sea la modalidad de su contratación, con las excepciones que se regulan en el apartado 2.2 de este artículo.

2.2 Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) La alta dirección, los Directores de Área, los Directores, los Jefes de Departamento, los Jefes de Planta y los Jefes de Proyecto.

b) Aquellos empleados asignados al grupo profesional técnico, siempre que lo proponga la Dirección y lo acepte de forma voluntaria y expresa el empleado.

c) En las mismas condiciones del apartado b), los empleados asignados a la banda retributiva A del grupo profesional de Administrativo e Informático, con un tope máximo de exclusión del 2,5 por 100 de la plantilla incluida en Convenio.

2.3 En el caso de empleados que habiendo sido excluidos de Convenio, fueran de nuevo incluidos en el mismo, por decisión unilateral de la Dirección o del propio interesado, se regulará su situación por las reglas siguientes:

Se mantiene la misma retribución bruta fija que vinieran devengando en el momento de su retorno al Convenio.

El tiempo que hayan permanecido fuera de Convenio será computado a efectos de antigüedad.

Serán asignados al mismo nivel salarial y banda retributiva y, en su caso, con el complemento de desarrollo profesional, que ostentaban en el momento de ser excluidos del ámbito del Convenio.

Si en el momento de reingreso al ámbito del Convenio, el empleado tuviese un complemento personal, por existir diferencia entre la retribución bruta fija que ostentaba y el nivel salarial, más antigüedad y, en su caso, complemento de desarrollo profesional, que pueda corresponderle, este complemento será absorbible por los sucesivos incrementos salariales, hasta que se igualen ambas situaciones retributivas.

3. *Ámbito de aplicación territorial.*—El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los centros de trabajo de «Enagás, Sociedad Anónima».

4. *Ámbito de aplicación temporal: Vigencia.*—El X Convenio tendrá vigencia durante los años 1993, 1994, 1995 y 1996. La aplicación de sus normas comenzará a regir el día de su firma. Aquellas normas que establezcan mejoras económicas entrarán en vigor el 1 de enero de 1993, salvo indicación expresa.

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

#### Artículo 2. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad laboral administrativa o judicial, en uso de sus facultades, considere que alguno de los acuerdos contenidos en el mismo conculcan la legalidad vigente, se deberá proceder a la reconsideración de las cláusulas afectadas, respetándose el contenido esencial del Convenio, en cumplimiento del apartado anterior.

#### Artículo 3. *Compensación y absorción.*

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

#### Artículo 4. *Garantías personales.*

Aquellos trabajadores que tuvieran condiciones de trabajo superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, las mantendrán a título individual y a extinguir.

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

### CAPITULO II

#### Organización del trabajo

#### Artículo 5. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, dentro de las disposiciones legales de carácter general, es facultad de la Dirección de la empresa. No obstante, ésta informará y oirá a los Comités de Empresa y a los Delegados sindicales legalmente reconocidos en la empresa en aquellas cuestiones de organi-

zación y procedimiento que afecten a los intereses o al desarrollo profesional de los trabajadores, comunicándoles las decisiones que se adopten antes de que se publiquen con carácter general.

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

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

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

#### Artículo 6. *Organigramas y plantillas.*

La Dirección entregará semestralmente a la Comisión Paritaria de Seguimiento y Control del Convenio los organigramas completos y actualizados de todos y cada uno de los puestos de trabajo de la empresa, cualquiera que sea el carácter de los mismos. Se indicará el nombre de los ocupantes y el carácter de los puestos (fijo, temporal, etc.).

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

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

#### Artículo 7. *Productividad.*

Para contribuir a la mejora de la productividad de la empresa, mediante el estudio y discusión de los factores determinantes de la productividad y de los elementos que intervienen en la misma, la Comisión Paritaria de Seguimiento y Control del Convenio asumirá los siguientes cometidos:

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

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

Estudios de mejora del binomio productividad-calidad.

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

#### Artículo 8. *Participación sindical sobre organización del trabajo.*

La Comisión Paritaria de Seguimiento y Control de Convenio tendrá competencia sobre: Organización, adscripción a bandas retributivas, productividad, empleo y contrataciones.

### CAPITULO III

#### Clasificación profesional

#### Artículo 9. *Ordenación laboral.*

Se establecen en el ámbito del presente Convenio Colectivo cuatro grupos profesionales: Grupo Técnico, grupo Administrativo Informático, grupo Especialista Técnico y grupo Servicios Auxiliares, como principio básico de clasificación profesional de los trabajadores de «Enagás, Sociedad Anónima», sujetos a este Convenio.

Se establecen dos bandas retributivas para los grupos profesionales Técnico, Administrativo Informático y Especialista Técnico y una banda retributiva única para el grupo profesional Servicios Auxiliares.

Cada banda retributiva está definida por un intervalo de niveles salariales dentro de la escala de niveles salariales 1 a 20.

Todo trabajador de «Enagás, Sociedad Anónima», estará asignado a un grupo profesional, a una banda retributiva y a un nivel salarial.

La realización de las funciones/actividades definidas con carácter principal en el puesto de trabajo determinará la adscripción de los trabajadores a un grupo profesional concreto y dentro de éste a una banda retributiva.

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

#### Artículo 10. *Grupos profesionales.*

Se establecen, en función de las titulaciones/aptitudes profesionales y contenido general de las prestaciones de los puestos de trabajo, los siguientes grupos profesionales:

##### 1. Técnico:

Titulación/aptitudes profesionales: Título académico de grado superior, medio o nivel de conocimientos equivalente.

Contenido de la prestación: Desempeña funciones, con mando o sin él, propias de su titulación o experiencia en puestos que no implican responsabilidad sobre una unidad organizativa.

##### 2. Administrativo Informático:

Titulación/aptitudes profesionales: Formación técnico-informática y/o administrativa a nivel de BUP, FP2 así como experiencia en procesos concretos o conocimientos equivalentes.

Contenido de la prestación: Desempeña funciones propias de su formación y experiencia en especialidades técnicas, informáticas, administrativas, contables u otras análogas, utilizando para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información, ya sea en unidades administrativas de la empresa o en otras áreas de la misma, pudiendo ejercer supervisión y coordinación sobre el trabajo de otras personas de la misma o de otra banda retributiva y/o de menor nivel de desarrollo profesional.

##### 3. Especialista Técnico:

Titulación/aptitudes profesionales: Formación profesional a nivel de BUP, FPI o FP2 o conocimientos equivalentes (en función del contenido de los puestos).

Contenido de la prestación: Realiza funciones propias de un oficio o tarea que exijan cierta práctica y especialidad o gran experiencia cuando desempeña funciones de mando, relacionadas con el sistema productivo de la empresa, así como con funciones de apoyo a otras unidades funcionales de la empresa, relacionadas con clientes, almacenes, gestiones y mantenimiento de instalaciones generales, etc., pudiendo ejercer supervisión sobre el trabajo de otras personas de la misma o de otra banda retributiva y/o de menor nivel de desarrollo profesional al suyo.

##### 4. Servicio Auxiliar (Subalterno):

Titulación/aptitudes profesionales: Formación profesional a nivel de FPI o conocimientos equivalentes.

Contenido de la prestación: Realiza funciones propias de un oficio o tarea que exigen cierta práctica o especialidad, pudiendo ejercer supervisión sobre el trabajo de otras personas de la misma o de otra banda retributiva y/o de menor nivel de desarrollo profesional.

#### Artículo 11. *Bandas retributivas y retribuciones.*

Para cada grupo profesional se establecen las bandas retributivas, definidas por el intervalo de niveles salariales de la escala de niveles salariales 1 a 20.

En los grupos profesionales con más de una banda retributiva (Técnico, Administrativo-Informático y Especialista Técnico), la adscripción de los puestos a cada una de ellas se realizará, en base a las necesidades organizativas definidas por la Dirección de la empresa, en el inventario de puestos de trabajo, atendiendo a los siguientes factores:

Nivel de competencia profesional requerido, determinándose éste por:

Formación adicional específica requerida.

Experiencia adicional y específica requerida.

Nivel de complejidad de las funciones y trabajos asignados al puesto, determinándose éste por:

Grado de definición y concreción de los problemas que enfrenta.

Disponibilidad de modelos, procedimientos, etc., para dar solución a los problemas que enfrenta.

Nivel de competencia en relaciones humanas, determinándose éste por:

Capacidad requerida para conseguir objetivos a través de la organización, coordinación e integración del trabajo de otras personas.

Capacidad requerida para conseguir resultados a través de la relación y negociación con personas de otras áreas de la empresa o externas a ésta.

Nivel de responsabilidad inherente al puesto, determinándose éste por:

Ambito y capacidad de decisión.

Impacto de las decisiones.

Vinculación de otros puestos a las decisiones.

La adscripción al sistema de clasificación se ajustará a lo contenido en el anexo 1 que define la integración en el sistema y el inventario de puestos.

Cada banda retributiva está definida por el intervalo de niveles salariales siguientes (especificados en la tabla):

Nivel de entrada: Corresponde al nivel salarial inferior en la banda retributiva. Es el nivel que preferentemente se asignará a los trabajadores de nuevo ingreso, sin superar el nivel básico.

Nivel básico: Es el nivel salarial fijado dentro de la banda retributiva para un desempeño normal del puesto de trabajo.

El nivel básico de cada banda retributiva será el mismo para todos los puestos de trabajo integrados en ella.

Niveles de desarrollo: Son los niveles salariales superiores al nivel básico, incluidos en la banda retributiva, a ellos podrán acceder los trabajadores a través de acciones de desarrollo profesional.

Grupo profesional y banda retributiva	Nivel salarial de entrada	Nivel salarial básico	Niveles salariales de desarrollo
<b>1. Técnico:</b>			
A) Alta cualificación .....	10	6	Del 5 al 1
B) General .....	13	9	Del 8 al 3
<b>2. Administrativo-Informático:</b>			
A) Técnico ayudante .....	17	13	Del 13 al 5
B) General .....	19	15	Del 15 al 8
<b>3. Especialista Técnico:</b>			
A) Mando intermedio .....	16	11	Del 11 al 4
B) General .....	18	13	Del 13 al 7
<b>4. Servicio Auxiliar (Subalterno) .....</b>			
	20	17	Del 16 al 10

#### Artículo 12. *Desempeño del puesto de trabajo.*

Se entiende por desempeño del puesto el grado de autonomía, de responsabilidad sobre el trabajo y de eficacia en los resultados con el que el ocupante del puesto desarrolla las funciones asignadas al mismo. Existirán los siguientes grados de desempeño:

**Desempeño normal del puesto:** El desempeño normal del puesto se alcanza cuando se cumplen los objetivos generales del puesto con un nivel de eficacia, eficiencia y calidad adecuados mediante el desarrollo de las funciones asignadas al mismo. Se corresponde con los siguientes criterios:

Los conocimientos y experiencia que sean necesarios para asegurar la realización de las funciones en las adecuadas condiciones de eficacia, calidad y productividad.

Asume la responsabilidad sobre los aspectos de su trabajo relacionados con las actividades habituales asignadas.

El desarrollo de las funciones requiere sólo una supervisión periódica por parte de su superior, realizando las actividades habituales de su área de trabajo y aquellas normalizadas para el puesto de trabajo con amplio margen de autonomía.

Favorece el trabajo en equipo para mejorar la eficacia de su unidad o área.

Colabora con el personal de menor experiencia asignado a su unidad.

El desempeño normal del puesto se retribuirá con el nivel de entrada, y transcurridos un total de cinco años, con el nivel básico de la banda retributiva correspondiente que se alcanzará progresivamente según se detalla en el anexo 2.

El coste que ello pueda suponer será a cargo de la empresa y no se detraerá de los incrementos pactados de la masa salarial.

**Desarrollo Profesional.**—El ocupante del puesto podrá acceder a un nivel de desarrollo superior, mediante una mayor formación y/o un mayor nivel de competencia y aportación, adquiriendo la capacitación necesaria para poder optar a niveles de retribución superior o, en su caso, a puestos de otra banda retributiva y/o grupo profesional, según se desarrolla en el capítulo V.

#### Artículo 13. *Escalafón.*

Antes del 31 de enero de cada año, y referido al 31 de diciembre inmediato anterior, la Dirección de la empresa publicará el escalafón por grupos profesionales, bandas retributivas y niveles salariales, según la fecha de efectividad. En caso de igualdad se situará en primer lugar el empleado de mayor antigüedad en la empresa, y si ésta fuera la misma, el de mayor edad.

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

- Número de orden.
- Nombre y apellidos.
- Destino (centro, dirección, departamento).
- Grupo profesional, banda retributiva y nivel salarial.
- Fecha de efectividad en el grupo profesional, en la banda retributiva y en el nivel.
- Fecha de ingreso.
- Fecha de nacimiento.
- Fecha de antigüedad reconocida.
- Puesto de trabajo.
- Fecha de antigüedad en el puesto de trabajo.

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

### CAPITULO IV

#### Retribución

#### Artículo 14. *Masa salarial.*

1. La masa salarial bruta de «Enagás, Sociedad Anónima», quedará compuesta por:

1.1 Los elementos de la estructura retributiva:  
Sueldo o jornal (nivel salarial) y desarrollo carreras profesionales (DCP).

Antigüedad.

Pluses por condiciones de trabajo:

Turno rotativo.

Servicio continuado.

Retén.

Retén festivo.

Gratificación por jornada irregular.

Trabajo en festivo

Quebranto de moneda

1.2 Otros conceptos económicos:

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

Conceptos sociales no retribuidos (ayuda de estudios, seguros, préstamos, transporte Barcelona, indemnización traslado, comedores).

Horas extraordinarias.

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

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

2.1 De la masa salarial bruta se detraerán los conceptos:

Pluses por condiciones del trabajo.

Complementos especiales.

Conceptos sociales no retributivos.

La masa correspondiente al personal no incluido en Convenio.

Horas extraordinarias.

La masa correspondiente al personal no perteneciente a plantilla fija.

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

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

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

Horas extraordinarias.

Conceptos sociales no retributivos (exceptuando las ayudas de estudios, a las que se les aplicará el tratamiento que se establezca en el artículo 18).

#### Artículo 15. Elementos de la estructura retributiva.

1. Sueldo o jornal.—El sueldo o jornal está integrado por el nivel salarial y, en su caso, el desarrollo de carreras profesionales (DCP), que en cada momento tenga el trabajador:

a) Nivel salarial.—Es el salario de todos y cada uno de los trabajadores de «Enagás, Sociedad Anónima», atendiendo a su grupo profesional y banda retributiva.

Su cuantía a partir de la fecha de la firma del Convenio, establecida en valor anual, viene determinada por la escala de niveles de 1 a 20 siguientes:

Tabla I

Niveles salariales	Valor pesetas 1995
1	7.636.992
2	6.947.296
3	6.251.328
4	5.684.480
5	5.238.864
6	4.845.216
7	4.547.600
8	4.204.352
9	3.999.664
10	3.850.080
11	3.563.488
12	3.429.680
13	3.179.296
14	3.053.280
15	2.833.984
16	2.687.568
17	2.447.232
18	2.239.648
19	2.021.136
20	1.824.480

La escala retributiva distribuida en grupos profesionales y bandas retributivas figura en el anexo 3.

La cuantía para los años 1993, 1994 y 1995, hasta el 30 de junio de 1995, establecida en valor anual, viene determinada en las tablas del anexo 4, elaboradas según la regulación que se cita en dicho anexo y que será de aplicación al personal de plantilla a la fecha de la firma del presente Convenio.

b) Desarrollo de carrera profesional (DCP).—Es la cantidad que se percibe entre el nivel salarial en que se encuentre el trabajador y el nivel inmediato superior derivado de la integración/adscrición del personal a este sistema retributivo, igualmente por superación de acciones del programa de desarrollo profesional, y en tanto el trabajador no consolide el nivel salarial superior. Dicha cantidad tendrá carácter de salario y consolidado a todos los efectos.

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

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

2. Antigüedad.—Retribuye los años de permanencia reconocida en la empresa y se abona en trienios.

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

Excedencia forzosa.

Prestación del servicio militar o servicio civil sustitutorio.

Período de prueba.

Personal no fijo de plantilla que pase a la situación de fijo sin solución de continuidad.

Accidente de trabajo o incapacidad temporal.

Excedencia nacimiento hijo.

De acuerdo con la legislación vigente, la acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años y del 60 por 100, como máximo, a los veinticinco o más años. A los solos efectos de la aplicación de estos límites, los incrementos se calcularán sobre el sueldo o jornal.

Su cuantía, una vez aplicados los incrementos pactados para cada año en el artículo 18, figura en la tabla II.

Tabla II

#### Antigüedad

Años	1993	1994	1995
Trienio (pesetas) .....	3.680	3.783	3.897

3. Pluses por condiciones de trabajo:

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

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

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

El importe de este plus, una vez aplicados los incrementos pactados para cada año en el artículo 18, figuran en la tabla III.

Tabla III

#### Plus de turno rotativo

Años	1993	1994	1995
Pesetas turno .....	2.269	2.333	2.403

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

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

Su cuantía, una vez aplicados los incrementos pactados para cada año en artículo 18, figura en la tabla IV.

Tabla IV

#### Plus de servicio continuado

Años	1993	1994	1995
Importe plus (pesetas) .....	854	878	904

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

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

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

Estas cantidades se cobran por servicio efectivo realizado, correspondientes al retén semanal y retén festivo que no sea domingo.

Las cantidades, una vez aplicados los incrementos pactados para cada año en el artículo 18, figuran en la tabla V.

Tabla V

## Plus retén

Años	1993	1994	1995
Pesetas/semana			
1. Plus retén semanal:			
Técnicos y especialistas técnicos, mandos intermedios ...	28.371	29.169	30.044
Especialistas técnicos general ..	19.488	20.034	20.636
Pesetas/festivo			
2. Plus retén festivo:			
Técnicos y especialistas técnicos, mandos intermedios ...	14.182	14.579	15.016
Especialistas técnicos general ..	9.828	10.103	10.406

3.4 Gratificación por jornada irregular: En base a criterios organizativos, se podrán establecer por la Dirección horarios de trabajo distintos a los establecidos en el Convenio Colectivo, para puestos de Secretarías de Dirección, Conductores y Ordenanzas-Conductores.

El cambio de horario se comunicará a cada uno de los interesados con una antelación mínima de siete días.

En el caso de los ordenanzas, sólo quedarán afectados por lo establecido en este artículo en aquellos meses en que efectivamente trabajen como Conductores. En el supuesto de ser requeridos en días no laborables, las horas trabajadas tendrán la consideración de extraordinarias.

Tiempo de trabajo y jornada: La realización, por el personal referido en este punto 3.4, de esta jornada laboral irregular se ajustará a las siguientes condiciones:

A) Jornada diaria: Podrá establecerse un horario diario distinto al establecido en el Convenio Colectivo (artículos 39 y 40), manteniéndose, en todo caso, la jornada de mil setecientas veintidós horas anuales. La jornada semanal será de lunes a viernes.

B) Cómputo de la jornada de trabajo: La jornada de trabajo se computará por períodos de cuatro semanas consecutivas. Los excesos de jornada que, en su caso, se hubieran producido, se compensarán en tiempo de descanso, que se disfrutará en el día o días de la semana que decidan de común acuerdo la Dirección y el trabajador.

Se establece una gratificación por jornada irregular, que será devengada por el personal al que se refiere el presente apartado, mientras esté adscrito a la realización de la jornada establecida en el mismo.

3.4.1 Devengo: La gratificación por jornada irregular se percibirá en dieciséis pagas, prorrateándose los períodos inferiores al mes.

Tendrán la consideración de devengables los días efectivamente trabajados, los correspondientes a descanso reglamentario (sábados, domingos y fiestas nacionales y locales), y los computados como vacaciones, dejándose de percibir esta gratificación durante los permisos oficiales (según artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores), permisos sin sueldo (artículo 46 Convenio Colectivo), así como en caso de incapacidad temporal. El devengo y percepción de la gratificación por jornada irregular cesará cuando finalice la adscripción al tipo de jornada aquí regulada.

3.4.2 La cuantía de esta gratificación por jornada irregular, una vez aplicados los incrementos pactados para cada año en el artículo 18, figura en la tabla VI.

Tabla VI

## Gratificación jornada irregular

Años	1993	1994	1995
Pesetas/paga .....	20.211	20.777	21.400

3.5 Plus de trabajo en festivo: Se establece para el personal a turnos en ciclo continuo y descanso entre semana, por cada festivo no domingo realmente trabajado.

Su cuantía, una vez aplicados los incrementos pactados para cada año en el artículo 18, figura en la tabla VII.

Tabla VII

## Plus por día festivo trabajado

Años	1993	1994	1995
Pesetas/día			
Especialistas técnicos mandos intermedios y ayudantes Jefe turno .....	26.430	27.170	27.985
Especialistas técnicos general ..	17.101	17.580	18.107

3.6 Quebranto de moneda: Se establecen las cantidades que se detallan en la tabla VIII por quebranto de moneda a los trabajadores que desempeñan el puesto de Cajero en Madrid y Plantas de Regasificación y para aquellos que entre sus funciones realicen tareas de caja en el resto de los centros de la empresa.

El importe correspondiente se abonará en 16 pagas.

Su cuantía, una vez aplicados los incrementos pactados para cada año en el artículo 18, figura en la tabla VIII.

Tabla VIII

## Quebranto de moneda

Años	1993	1994	1995
Pesetas/paga			
Madrid y plantas .....	15.994	16.442	16.935
Centros .....	7.995	8.219	8.466

## Artículo 16. Complementos especiales.

1. Dietas de viaje.—Los trabajadores que, por razones de servicio, tengan que viajar por el territorio nacional a localidades distintas a las de su domicilio habitual o en el que radique su centro de trabajo, percibirán dieta de viaje.

Los desplazamientos a lo largo de la zona asignada a su centro de trabajo, en el caso de los técnicos comerciales, los profesionales de mantenimiento, operación y control de gasoducto, y el personal de expropiaciones en campo y obra, no tienen la consideración de viaje, salvo en los casos en que haya que pernoctar.

Su importe, una vez aplicados los incrementos pactados para cada año en el artículo 18, figura en la tabla IX.

Tabla IX

## Viaje por territorio nacional

Años	1993	1994	1995	
			Hasta la firma X Convenio	Desde la firma X Convenio
Dieta entera ptas./día .....	8.246	8.246	8.246	13.000
Kilometraje gastos viaje (ptas./km.) .....	30	30	30	24

La aplicación de estos complementos se regula en el anexo 5 que recoge la normativa sobre suplidos por viajes y desplazamientos.

2. Gastos pagados.—Viajarán a gastos pagados debidamente justificados, los empleados que cumplan alguno de los siguientes requisitos:

a) Cuando realicen viajes por el territorio nacional originados por formación, cursos, congresos, exposiciones, etc.

b) Cuando realicen viajes por el extranjero, percibiendo en este caso en concepto de gastos de bolsillo un importe de 11 dólares USA/día o equivalente.

La aplicación de estos complementos se regula en el anexo que recoge la normativa sobre suplidos por viajes y desplazamientos.

3. Para personal de los centros excepto Madrid sede central y Plantas.—El personal de estos centros, cuando realice la comida en el entorno a su área de trabajo, percibirá una cantidad, por el importe de la factura, hasta un máximo del precio estipulado para la compensación de gastos de comida, cuyo importe, una vez aplicados los incrementos pactados en el artículo 18, serán:

Años	1993	1994	1995
Compensación gastos comida .....	1.048	1.048	1.079

4. Para personal de los centros de Madrid sede central y plantas.—Excepcionalmente, si por necesidades del servicio algún trabajador hubiera de prolongar su jornada, por orden superior, de forma que no pudiera realizar la comida o cena en los comedores de la empresa, percibirá una cantidad por el importe de la factura hasta un máximo de precio estipulado para la compensación de gastos de comida, cuyo importe, una vez aplicados los incrementos pactados en el artículo 18, serán:

Años	1993	1994	1995
Compensación gastos comida .....	1.048	1.048	1.079

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

6. De transporte y distancia excepto centros de Madrid y Barcelona.—En razón a la distancia del centro a la población del municipio donde se halla emplazado, cuando no exista medio de transporte público ordinario, se abonará la cantidad equivalente al número de kilómetros de ida y vuelta, cuyo importe, una vez aplicados los incrementos pactados por cada año en el artículo 18, serán:

Años	1993	1994	1995
Complementos transporte .....	20	21	22

Se percibirá por día de trabajo efectivo en el centro.

## Artículo 17. Pago de retribuciones salariales.

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

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

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

## Artículo 18. Crecimiento salarial.

## 1. Crecimiento salarial 1993:

a) Para 1993, y con efectos 1 de enero, el valor de los diferentes elementos de la estructura retributiva se incrementarán en un 3,18 por 100 sobre los valores correspondientes a los mismos, vigentes a 31 de diciembre de 1992.

b) El plus de transporte se incrementa en el mismo porcentaje que los elementos de la estructura retributiva.

c) Otros conceptos económicos (dietas, kilometraje, compensación de gastos de comida, ayuda estudios y horas extraordinarias) se mantendrán congelados en los importes correspondientes a 31 de diciembre de 1992.

2. Crecimiento salarial 1994: Para el año 1994, y con efectos 1 de enero, se aplicará un incremento del 2,8 por 100 sobre los valores retributivos consolidados a 31 de diciembre de 1993, para los mismos conceptos y con las mismas excepciones previstas en el párrafo 1 de este artículo.

## 3. Crecimiento salarial 1995:

a) Para el año 1995, y con efectos 1 de enero, se aplicará un incremento del 3 por 100, sobre los elementos de la estructura retributiva y el plus de transporte, consolidados al 31 de diciembre de 1994.

b) A los conceptos compensación de gastos de comida y ayuda estudios se aplicará un incremento del 3 por 100 sobre los valores correspondientes a los mismos, vigentes a 31 de diciembre de 1992, con efectos del día de la firma del Convenio.

c) Los valores fijados y reflejados en el articulado del presente Convenio y sus anexos referidos a dietas, kilometraje y horas extraordinarias entrarán en vigor con efectos del día de la firma del Convenio, siendo de aplicación hasta dicha fecha los valores existentes a 31 de diciembre de 1992.

4. Crecimiento salarial 1996: Para el año 1996, y con efectos 1 de enero, se aplicará un incremento del IPC previsto por el Gobierno para dicho año sobre los elementos de la estructura retributiva y otros conceptos económicos (compensación de gastos de comida, plus de transporte y ayuda de estudios), consolidada a 31 de diciembre de 1995, una vez aplicada, si procede, la cláusula de revisión del año 1995.

El importe de los conceptos dieta y kilometraje gastos de viaje (valor fiscal: 13.000 pesetas/dieta y 24 pesetas/kilómetro) se modificará cuando varíe legalmente el límite fiscal exento, salvo que dicha variación suponga una modificación sustancial, en cuyo caso se negociarán sus importes, no variándose los mismos hasta alcanzar un acuerdo.

## Artículo 19. Cláusula de revisión salarial.

1. Revisión salarial 1995.—Si el incremento real del Índice de Precios al Consumo (IPC) al 31 de diciembre de 1995 frente al 31 de diciembre de 1994 fuera superior al 4 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia por el INE, en el exceso sobre dicho 4 por 100, aplicando esta revisión con idéntico criterio de reparto al acordado para este año.

Los posibles incrementos en 1995, consecuencia de la aplicación de la cláusula de revisión salarial, tendrán la misma fecha de efecto que el incremento pactado para este año, en los distintos conceptos a los que les ha sido de aplicación, tomando como valores de referencia de los distintos conceptos salariales afectados, los utilizados para realizar el aumento pactado para este año.

2. Revisión salarial 1996.—Si al 31 de diciembre de 1996 el incremento real del Índice de Precios al Consumo (IPC) frente al 31 de diciembre de 1995 fuera superior al índice previsto por el Gobierno para 1996, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia por el INE, en el exceso sobre el IPC previsto, aplicando esta revisión con idéntico criterio de reparto al acordado para dicho año.

Los posibles incrementos en 1996, consecuencia de la aplicación de la cláusula de revisión salarial, tendrán efectos del 1 de enero de este año, tomando como valores de referencia de los distintos conceptos salariales afectados, los utilizados para realizar los aumentos pactados para este año.

## CAPITULO V

## Desarrollo de carreras profesionales

Artículo 20. *Desarrollo profesional.*

1. El régimen de promociones y carrera profesional que se establece en el presente Convenio Colectivo, corresponde a la necesidad de capacitación profesional de los trabajadores que exige el desarrollo de la organización y se fundamenta básicamente en el principio de aptitud, capacidad y práctica en cada grupo profesional, y al de su adecuación al puesto de trabajo en que se desarrolla.

2. Bajo este principio, existen dos vías o sistemas de carrera profesional:

- a) La promoción o capacitación dentro de la misma banda retributiva.
- b) La cobertura de vacantes en el mismo o diferente grupo profesional al que se encuentra encuadrado el trabajador.

La realización de los sistemas indicados en cuanto a la integración y preparación del personal para los mismos y la definitiva realización de las acciones de promoción o capacitación, se articulan en los programas de desarrollo profesional.

3. El programa de desarrollo profesional tiene como objetivos favorecer y estimular la promoción profesional a través del propio trabajo, respetando los derechos profesionales del trabajador para lograr:

Un mayor desarrollo y competencia profesional en el puesto de trabajo, a fin de responder a los cambios de la propia organización.

Una mayor motivación profesional a través de su desarrollo y promoción económica.

4. Consecuentemente con lo expuesto:

- a) Las acciones de promoción o capacitación dentro del mismo grupo profesional y banda retributiva no conllevará necesariamente el cambio del puesto de trabajo.
- b) La cobertura de puestos vacantes se realizará primero por movilidad funcional y en su defecto, por las acciones del programa de desarrollo previstas para este fin.
- c) 1. Cuando se trate de cobertura de vacantes por acciones de desarrollo profesional, se realizará primero el proceso de cobertura interna. Si no se pudiera cubrir la vacante internamente, la empresa podrá realizar la cobertura externa.

Estos tres sistemas podrán simultanearse en una misma convocatoria pero se resolverán siempre en el orden expuesto.

2. La cobertura externa, en el supuesto de agotamiento de los sistemas internos sin cubrirse la plaza, se realizará, al menos, por el nivel salarial mínimo (nivel de entrada) que tenga la banda retributiva del puesto.

d) El ocupante del puesto podrá percibir dentro de su intervalo retributivo, niveles de desarrollo o determinados porcentajes de la diferencia entre éstos.

Artículo 21. *Programa de desarrollo profesional.*

1. El programa de desarrollo profesional regula y da cauce al derecho de los trabajadores a la promoción profesional y está destinado al conjunto de trabajadores sujetos al presente Convenio.

2. La empresa elaborará anualmente el proyecto de programa de desarrollo profesional en base a sus necesidades organizativas y a la disponibilidad presupuestaria, prevista en este Convenio.

3. Se constituye una Comisión Paritaria de Desarrollo compuesta por tres miembros designados por la Dirección e igual número designados por los Sindicatos y a la que corresponden, con carácter exclusivo, las siguientes competencias:

- a) Debatir con carácter previo a su aprobación por la Dirección, el proyecto de programa de acciones y contenidos previstos dentro del programa anual y su distribución por bandas retributivas y grupos profesionales.
- b) Desarrollar el diseño de las acciones en cuanto a requisitos, fases, programas básicos de formación, tratamiento económico de las mismas, seguimiento del programa y de las acciones y evaluación final del programa.
- c) Comprobar que el cumplimiento de las distintas acciones se ajusta a lo acordado por las partes y a la programación previa realizada en cada caso.
- d) Analizar y proponer soluciones a la Dirección sobre las cuestiones que pudieran suscitarse en la aplicación de las distintas acciones y posibles mejoras en el desarrollo del sistema.

e) Realizar propuestas encaminadas a favorecer el desarrollo del sistema.

f) Velar por la no discriminación del trabajador para su acceso al sistema o por su pertenencia al mismo.

Artículo 22. *Metodología del programa de desarrollo profesional.*

El programa de desarrollo profesional se regirá por las siguientes normas de procedimiento:

1. Aprobación.—La aprobación del programa de desarrollo profesional deberá realizarse y publicarse dentro del primer trimestre de cada año natural. El documento mediante el que se dé publicidad del programa deberá constar de:

- a) Una previsión de acciones de desarrollo profesional y de calendario.
- b) El tratamiento económico de cada acción, expresado su valor en pesetas. Entendiéndose que dicha cantidad es siempre adicional al nivel de desarrollo y complemento DCP que ostentaba el empleado que supere la acción de desarrollo prevista.
- c) El carácter de oferta genérica o específica y el colectivo al que se destina la misma.
- d) El contenido de la acción. En la elaboración de cada acción del programa se tendrá en cuenta su objetivo de formación progresiva y/o adaptación a las nuevas funciones del puesto potenciando las competencias y aportación del individuo.

En este sentido, las acciones podrán incluir en el trascurso del período en que se desarrollen:

Contenidos teóricos desarrollados por monitores con asistencia a cursos.

Contenidos teóricos de estudio individual, con tutoría.

Aplicaciones teórico-prácticas de las funciones a desarrollar.

2. Selección de participantes:

a) El personal encuadrado entre el nivel de ingreso y el nivel básico, sólo podrá participar en las acciones de desarrollo previstas expresamente en este Convenio Colectivo.

b) La inclusión para el trabajador, será voluntaria, solicitándolo el trabajador a la Dirección de Área de Recursos Humanos su participación en el programa.

c) En la aprobación del programa se establecerán los requisitos a cumplir por los trabajadores para su inscripción en cada acción: Grupo profesional y banda retributiva, formación mínima exigida, experiencia, etcétera.

d) La Comisión de Desarrollo valorará las solicitudes, analizando el cumplimiento de los requisitos y comunicará el resultado de la selección a los afectados.

Cuando se estime necesario, para garantizar el mejor desarrollo de la acción, podrá establecerse un número máximo de participantes, en cuyo caso, se preverá el sistema de selección correspondiente.

e) Cuando la oferta se encuentre referida a puestos cuya misión principal sea la atención de clientes, atención a proveedores, comercial, o en los que no sean necesarios o determinantes únicamente los conocimientos teórico-prácticos para el desempeño de las funciones a desarrollar, sino otras características personales que permitan pronosticar un desempeño y adaptación adecuada, se realizarán, con carácter previo, pruebas psicotécnicas y de personalidad, de carácter eliminatorio, con el fin de garantizar la existencia de características personales adecuadas a los perfiles de los puestos de tal naturaleza.

En los puestos encuadrados en las bandas retributivas de mayor cualificación de cada grupo profesional podrán establecerse pruebas de selección similares.

3. Evaluación:

a) Durante el desarrollo de las acciones, la Comisión, de Desarrollo realizará las evaluaciones pertinentes para asegurar el control del progreso de los participantes. La Comisión de Desarrollo arbitrará los mecanismos que aseguren la aplicación correcta y homogénea de los instrumentos de medida, en base a criterios profesionales.

En el caso de puestos que requieran confidencialidad o confianza especial de la empresa, la evaluación corresponderá a ésta. La determinación concreta sobre qué puestos reúnen alguna de estas características, se realizará en la Comisión de Desarrollo.

Los miembros de la Comisión de Desarrollo deberán observar la más estricta reserva sobre las evaluaciones y resultados.

b) En el caso de que dos o más participantes obtengan puntuaciones finales iguales, prevalecerá primero el criterio de mayor antigüedad en la banda retributiva en que está asignado, siempre que se hayan alcanzado los niveles mínimos establecidos en la acción de desarrollo.

#### 4. Aplicación del tratamiento económico:

a) La Dirección hará público el resultado de las diferentes acciones del programa, aplicando el tratamiento económico previsto en la convocatoria desde esa misma fecha.

b) No obstante, se establece un período de prueba de tres meses durante el cual la percepción económica y/o el desempeño del nuevo puesto tendrá carácter provisional.

#### Artículo 23. *Dotación económica.*

a) Para los años 1995 y 1996, el presupuesto que se destinará al programa de desarrollo profesional será de 5.000.000 de pesetas para 1995 y de 5.000.000 de pesetas para 1996.

b) Si no se hubieran consumido dichas cantidades antes del 31 de diciembre de 1996, la Comisión de Desarrollo acordará, antes del 31 de enero de 1997, el destino más apropiado para el dinero sobrante.

### CAPÍTULO VI

#### Provisión de vacantes

#### Artículo 24. *Provisión de vacantes de plantilla fija.*

Se considera vacante todo puesto no cubierto en el organigrama de la empresa, así como los puestos de nueva creación.

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

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

2. En segundo lugar, se cubrirá entre los trabajadores que, por haberse suprimido su puesto anterior de la misma banda retributiva que la vacante, están ocupando excepcionalmente un puesto de banda retributiva inferior.

3. El resto de las vacantes se cubrirán mediante:

Movilidad funcional.

Concurso de traslados.

Reingreso de excedentes.

Concurso de selección por desarrollo profesional.

#### Artículo 25. *Movilidad funcional.*

1. La prestación debida por cada trabajador quedará delimitada por su grupo profesional, banda retributiva y nivel de desarrollo profesional alcanzado dentro de la misma.

2. Cambio de puesto de trabajo dentro de la misma banda retributiva.—Caso de producirse una vacante, por nueva creación, rotación o baja de su titular, la Dirección podrá asignar a ella a cualquier trabajador sin más requisitos que la aptitud, idoneidad y capacidad del trabajador para el desempeño de las tareas encomendadas, siempre que no signifique modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, y que perteneciendo al mismo grupo profesional esté encuadrado en la misma banda retributiva.

El cambio de puesto de trabajo no supone por sí mismo cambio en las condiciones retributivas de su titular.

3. Cambio de puesto a otro de distinta banda retributiva.—El trabajador que pase a ocupar un puesto encuadrado en una banda retributiva cuyo nivel básico sea superior al de la banda de origen, mantendrá sus condiciones retributivas hasta alcanzar el nivel básico del nuevo puesto, mediante formación y experiencia. Una vez alcanzado éste, pasará a consolidar el nivel básico de la nueva banda, salvo que su nivel salarial fuera ya superior, en cuyo caso conservará éste.

4. Trabajo de superior categoría.—Únicamente se dará cuando el nivel básico de la banda retributiva de destino exceda de la retribución del trabajador. La compensación a percibir, en este caso, será la diferencia entre ambas cifras, mientras dure la situación.

#### Artículo 26. *Concurso de traslados.*

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

No obstante, la Comisión de Desarrollo Profesional podrá eximir al trabajador de la necesidad de cumplir tales plazos cuando existan causas que lo justifiquen.

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

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

Mayor antigüedad en puesto similar.

Mayor antigüedad en el grupo profesional.

Mayor antigüedad en la empresa.

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

#### Artículo 27. *Reingreso de excedentes.*

Realizado el concurso de traslados, si quedara alguna vacante se procederá a asignarla entre aquellos solicitantes que, una vez finalizado el período de excedencia voluntaria, señalado en el artículo 47.1, soliciten el reingreso, siempre que reúnan los requisitos mínimos para ocupar la vacante.

#### Artículo 28. *Ingresos.*

Requisitos para el ingreso: Los aspirantes a ingresar en la empresa, además de los requisitos establecidos en la convocatoria correspondiente, deberán reunir, necesariamente, los siguientes:

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

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

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

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

d) Aptitud física suficiente, certificada por los servicios médicos de la empresa.

#### Artículo 29. *Traslados derivados de la provisión de vacantes.*

Los traslados de residencia a que pudiere haber lugar como consecuencia de la asignación de una plaza por cualquiera de los procedimientos descritos en este capítulo se entenderán realizados a petición del interesado.

#### Artículo 30. *Provisión de vacantes con carácter temporal.*

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

#### Artículo 31. *Período de prueba.*

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

Técnicos superiores y medios: Seis meses.

Resto del personal: Tres meses.

Personal no cualificado: Dos semanas.

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

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

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

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

## CAPITULO VII

## Formación

Artículo 32. *Política de formación.*

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

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

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

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

c) Que la formación es un derecho individual y colectivo por lo que debe estar basada en una efectiva y real igualdad de oportunidades.

Artículo 33. *Objetivos de formación.*

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

Asimismo, son objetivos de formación:

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

b) El desarrollo de acciones formativas en relación con los procesos de promoción y desarrollo, estableciendo un sistema de carreras profesionales dentro de la empresa.

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

Artículo 34. *Planes de formación.*

1. Antes de finalizar el ejercicio anterior, se elaborará el plan anual de formación, en el que se especificarán los siguientes aspectos: Los programas de formación, las acciones de formación dentro de cada uno de los programas y la planificación temporal de las acciones y el sistema de evaluación de la formación.

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

Artículo 35. *Programas de formación.*

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

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

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

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

Artículo 36. *Acciones de formación.*

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

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

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

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

5. La empresa, con el informe favorable del superior jerárquico, podrá colaborar económicamente con los trabajadores que realicen cursos de

formación impartidos por organismos oficiales y respondan a alguna de las áreas de actuación a que se refiere el artículo 35, dentro del contexto del plan anual de formación.

Artículo 37. *Participación sindical sobre formación.*

1. La participación sindical en materia de formación será la reconocida por la legislación vigente.

2. Sin perjuicio de lo anterior, a la Comisión Paritaria de Seguimiento y Control de Convenio se someterán los planes de formación para su información y negociación.

Las misiones de esta Comisión en materia de formación son:

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

El seguimiento de los planes aprobados y acordar los criterios generales por los que se asignan los trabajadores a las acciones formativas y conocer la posterior asignación nominal de los mismos.

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

## CAPITULO VIII

## Jornada y horarios

Artículo 38. *Jornada laboral.*

Se establece la jornada real de trabajo en cómputo anual de mil setecientas veintidós horas. Esta jornada se realizará en régimen de jornada partida de lunes a jueves en oficinas centrales, centros de mantenimiento y plantas, de acuerdo con las tablas del artículo 39, excepto el turno rotativo en las Plantas y CPC, y jornadas especiales en los centros de trabajo donde proceda.

Artículo 39. *Horarios.*

La Dirección de la empresa, de acuerdo con la legislación vigente y previa discusión y debate con los representantes sindicales, podrá establecer en cualquier centro los horarios que requieran las necesidades de los servicios, en función de una racional organización del trabajo en la empresa, fundamentalmente para servicios de teléfonos, télex, conserjería, mantenimiento de edificios, personal en tareas de investigación, de obras y expropiaciones en campo y técnico comercial en área.

A) Horarios jornada partida:

1.º Oficinas centrales y comerciales:

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

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

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

Los viernes de todo el año y el período comprendido entre el 19 de junio y el 30 de septiembre, se realizará la jornada continuada entre las ocho y las quince horas treinta y cinco minutos.

2.º Plantas:

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

Para el personal de oficinas, de mantenimiento y seguridad en Plantas, la jornada partida se realizará entre las ocho horas y las dieciséis horas treinta y cinco minutos.

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

Los viernes y durante el período comprendido entre el 19 de junio y el 30 de septiembre, se realizará jornada continuada entre las ocho y las quince horas treinta y cinco minutos.

### 3.º Centros de mantenimiento:

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

Para el personal de los centros de mantenimiento y operación del gasoducto, la jornada partida se realizará de lunes a jueves entre las ocho y las dieciséis horas treinta y cinco minutos.

La interrupción por comida será de una hora y se realizará entre las trece horas y las catorce treinta horas, según las necesidades de servicio.

Los viernes del todo el año y durante el período comprendido entre el 19 de junio y el 30 de septiembre, se realizará jornada continuada entre las ocho horas y las quince horas treinta y cinco minutos.

### B) Horario turno rotativo:

a) Personal de proceso de Plantas: El personal de proceso, debido a las características técnicas del mismo y de acuerdo con el calendario correspondiente, tendrá horario continuado en tres turnos rotativos que se realizarán de seis a catorce horas, de catorce a veintidós horas y de veintidós a seis horas.

b) Personal de turno rotativo CPC: El personal de turno, debido a las características técnicas del mismo y de acuerdo con el calendario correspondiente, tendrá horario continuado en tres turnos rotativos que se realizarán de siete a quince horas, de quince a veintitrés horas y de veintitrés a siete horas.

c) En cada centro y en base a lo existente, se elaborará una normativa del personal correturnos referente a rotaciones programadas por calendario, disponibilidad de horarios, compensaciones por jornada irregular y otros.

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

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

### Artículo 40. Jornada reducida.

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

Si ambos cónyuges son trabajadores de «Enagás, Sociedad Anónima», podrá disfrutarlo indistintamente uno de los dos trabajadores.

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

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

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

### Artículo 41. Calendarios.

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

### Artículo 42. Horas extraordinarias.

Se entiende por hora extraordinaria, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo.

Las partes firmantes adquieren el compromiso de reducir progresivamente el número de horas extraordinarias, coincidiendo ambas en los aspectos positivos de una política social solidaria encaminada a la supresión de las horas extraordinarias habituales y la posibilidad de sustituirlas por las nuevas modalidades de contratación vigentes. A dicho efecto, la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio, a que se refiere el artículo 75, se encargará de analizar las horas extraordinarias realizadas, de estudiar las causas que las originan y de formular las propuestas de solución para su reducción o extinción.

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

- Las necesarias para puesta en servicio de instalaciones.
- Las necesarias para el mantenimiento extraordinario.
- Las necesarias para cubrir ausencias imprevistas del personal que realice servicios imprescindibles.
- Horas necesarias para vigilancia de contratistas por las diferencias de horarios existentes en los mismos casos excepcionales de los apartados a), b) y c) y cuando afecten a instalaciones en servicio.
- Horas necesarias para la vigilancia de obras bajo responsabilidad de terceros y que puedan afectar a las instalaciones de «Enagás, Sociedad Anónima», y de cuya ejecución ésta no sea responsable.

### 2. Compensación:

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

Mediante complemento económico.

Mediante compensación horaria.

Conjuntamente, mediante tiempo de descanso y complemento económico.

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

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

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

Descanso y complemento económico: En el caso de descanso y complemento económico, este complemento representará el 50 por 100 del valor medio de la hora, y el descanso será 1,25 veces.

b) Pago de horas extras al personal de turno rotativo y servicio continuado:

Cuando este personal, en los días de descanso, deba efectuar horas extraordinarias, éstas se pagarán al 175 por 100, lo que se realizará en la nómina normal del mes siguiente a su realización.

c) Horas extraordinarias por llamadas especiales: Los trabajadores que, encontrándose fuera de su horario de trabajo, y en situación de retén (conforme a lo establecido en el artículo 15.4.3 de este Convenio Colectivo), sean llamados al centro de trabajo para atender la reparación de averías urgentes y/o emergencias, les será de aplicación lo siguiente:

A) Cuando únicamente se produzca una llamada, y el tiempo invertido en la reparación de la avería o atención de la emergencia no supere las cuatro horas, el trabajador tiene derecho a percibir —o a obtener la correspondiente compensación por las mismas—, además de los gastos de transporte, un módulo de cuatro horas extraordinarias con independencia del tiempo real en que se haya realizado el trabajo efectivo. Si la atención

exigiera más de cuatro horas, el exceso sobre el mínimo garantizado se percibiría como horas extraordinarias.

B) Cuando en el mismo día se produzcan dos o más llamadas a un mismo trabajador, pero el tiempo efectivo de trabajo por éste en la atención de todas ellas no supere el módulo de cuatro horas, el trabajador tendrá derecho a los gastos de transporte de cada una de las llamadas que se haya producido, y percibirá —u obtendrá la oportuna compensación— el módulo de cuatro horas extraordinarias.

C) Cuando se produzcan, en el mismo día, dos o más llamadas, y el tiempo conjunto invertido en atender las mismas sea superior a cuatro horas, el trabajador tendrá derecho a los gastos de transporte de cada una de las llamadas que se hayan producido, así como al abono o compensación del tiempo de trabajo efectivo realmente empleado, como horas extraordinarias.

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

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

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

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

Secretarías de Dirección.

Técnicos adscritos a la banda retributiva de Técnicos alta cualificación.

Jefes de Sección.

#### Artículo 43. Descanso semanal y trabajos en domingos y festivos.

Con carácter general, los dos días de descanso semanal para todo el personal de la empresa serán el sábado y el domingo.

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

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

### CAPITULO IX

#### Vacaciones

#### Artículo 44. Vacaciones anuales retribuidas.

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

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

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

4. El trabajador que cese en el curso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, computándose la fracción del mes

como completo y se redondeará por exceso a enteros los decimales de la proporción.

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

6. El calendario de vacaciones se establecerá por centros y/o direcciones.

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

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

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

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

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

Las vacaciones escolares son las previstas en los calendarios oficiales y no sólo las correspondientes al período estival.

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

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

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

### CAPITULO X

#### Permisos y suspensiones del contrato

#### Artículo 45. Permisos retribuidos.

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

- A) Matrimonio, quince días naturales.
- B) Matrimonio de familiar directo, un día natural.
- C) Enfermedad grave familiar directo, dos días naturales.
- D) Fallecimiento del cónyuge o hijos, cuatro días naturales.
- E) Nacimiento de hijo, tres días naturales.
- F) Fallecimiento del resto de familiares directos, tres días naturales.
- G) Traslado de domicilio habitual, dos días naturales.
- H) Por el tiempo indispensable para cumplir con un deber de carácter público, personal e inexcusable (excepto el servicio militar o civil sustitutorio).
- I) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes finales y pruebas objetivas de actitud o evaluación, abonando al trabajador los salarios correspondientes a esos días. La Dirección exigirá los justificantes de los correspondientes exámenes, pruebas o evaluaciones.
- J) El descanso por maternidad, dieciséis semanas.

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

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

#### Artículo 46. Permisos sin sueldo.

Se podrá conceder a los trabajadores, previa solicitud a la Dirección, permisos sin retribución para asuntos personales que no excedan en total de las horas laborables correspondientes a diez días naturales al año, siempre que ello no genere horas extraordinarias.

**Artículo 47. Excedencias.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B) Por maternidad o paternidad: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El tiempo total de duración de la excedencia se disfrutará con un máximo de dos prórrogas.

**Artículo 48. Servicio militar o civil sustitutorio.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 49. Preaviso por cese voluntario.**

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

**CAPITULO XI****Movilidad geográfica****Artículo 50. Traslado.**

1. Se considera traslado el destino del trabajador, con carácter definitivo, a una dependencia de la empresa distinta de aquélla en que hasta el momento desempeñaba su puesto de trabajo, situada en otra localidad y que obligue a un cambio definitivo de residencia.

Los traslados de personal, sin perjuicio de lo acordado en el capítulo VI, de provisión de vacantes, podrán realizarse:

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

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

1.3 Por necesidades del servicio. Cuando las necesidades del servicio lo justifiquen, a juicio de la empresa, si no se llegase al acuerdo a que se refiere el párrafo anterior, se estará a lo establecido en el artículo 40 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) sin perjuicio de lo cual, la empresa se compromete a lo siguiente:

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

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

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

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

e) Se abonarán, previa presentación de recibo, hasta 12 mensualidades del alquiler vivienda con un tope de 60.000 pesetas mensuales. En el caso de compra de la vivienda se abonará la totalidad del alquiler, 720.000 pesetas, de una sola vez, previa justificación documental y condicionado a la permanencia en la nueva situación de traslado.

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 51. *Permuta de puesto.*

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

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

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

#### Artículo 52. *Traslado del centro de trabajo.*

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

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

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

## CAPITULO XII

### Salud laboral

#### Artículo 53. *Disposiciones generales sobre salud laboral.*

Por salud laboral se entiende el conjunto de conocimientos y actuaciones que tienen por finalidad la protección y promoción de la salud de los trabajadores mediante la mejora de las condiciones de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 54. *Comité de Seguridad y Salud Laboral y Vigilante de Seguridad.*

##### 1. Constitución y composición:

a) En los centros de trabajo de cincuenta o más trabajadores se constituirá un Comité Paritario de Seguridad y Salud Laboral, que estará compuesto por tres miembros designados por el Comité de Empresa y tres miembros designados por la Dirección.

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

c) Se crea el Comité Central Paritario de Seguridad y Salud Laboral como órgano de ámbito territorial y funcional superior a los Comités de Seguridad y Salud Laboral y Vigilantes de Seguridad de todos los centros de trabajo de «Enagás, Sociedad Anónima».

Formado por seis miembros en representación de la Dirección y seis en representación de los sindicatos, que, siempre que sea posible, serán a su vez, miembros de los Comités de Seguridad y Salud Laboral o Vigilantes de Seguridad, dos en representación de las Plantas de Regasificación, tres en representación de los Centros de Mantenimiento y Operación del Gasoducto y un sexto en representación de la Sede Central. Tendrá como funciones, además de las que el presente Convenio y la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo atribuyen a los Comités de Seguridad y Salud Laboral y a los Vigilantes de Seguridad, conocer y estudiar la normativa de seguridad de «Enagás, Sociedad Anónima».

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

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

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

4. Funciones de los Comités de Seguridad y Salud Laboral y de los Vigilantes de Seguridad: Promover en el centro de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo; estudiar y proponer las medidas que estimen oportuno, en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras les sean encomendadas por el Ministerio de Trabajo para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores; investigar con toda libertad las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidos en la empresa, con objeto de evitar unos y otros; participar prioritariamente en la promoción de enseñanza, divulgación y propaganda de la Seguridad e Higiene, mediante cursillos y conferencias, participar en las investigaciones realizadas por los técnicos de la empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.

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

Los representantes del personal, integrantes de los Comités de Seguridad y Salud Laboral, podrán reunirse previa comunicación a su inmediato superior hasta dos horas antes de iniciarse la reunión del Comité.

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

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

#### Artículo 55. Plan de actuación sobre salud laboral.

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

- El mapa de riesgos del centro de trabajo.
- El plan general de prevención.
- Los programas anuales de prevención.
- Los estudios y propuestas tendentes a cubrir la responsabilidad civil sobre terceros.
- La memoria de seguimiento del plan general y los programas anuales. En caso de que no llegase a un acuerdo en la valoración técnica de un riesgo se acudirá a un informe del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Estudios y propuestas en materia de vehículos, seguros, vestuarios, equipos de protección, establecimiento de servicios médicos, etc.

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

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

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

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

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

6. Servicios de Medicina, Seguridad y Salud Laboral.—El Comité de Seguridad y Salud Laboral conocerá las actividades de los Servicios de Medicina, Seguridad y Salud Laboral de la empresa, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

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

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

7. Tecnología y organización del trabajo.—El Comité de Seguridad y Salud Laboral deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

### CAPITULO XIII

#### Beneficios sociales

#### Artículo 56. Anticipos, préstamos y créditos.

Se establecen las siguientes modalidades de anticipos y créditos, en favor del personal de plantilla fija de la empresa, siendo, las cantidades y subvenciones indicadas, de aplicación a partir de la firma del Convenio:

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

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

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

La empresa asume el importe total de los intereses devengados.

La cantidad máxima subvencionada que puede concertarse por esta prestación es la de tres mensualidades líquidas, sin que, en ningún caso, el importe total exceda de 600.000 pesetas. Se fija como límite máximo a subvencionar por año la cantidad de 30.000.000 de pesetas.

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

- Capital máximo de 2.000.000 de pesetas.
- Tiempo máximo: Cinco años.
- Costes para la empresa: Diferencia de interés entre el tipo fijado por la entidad bancaria y el 11 por 100. Por tanto, serán de cuenta del beneficiario los gastos y comisiones que fije la entidad bancaria.

Se fija como límite máximo a subvencionar por año la cantidad de 30.000.000 de pesetas.

5. Crédito hipotecario para la adquisición de vivienda habitual.—Con independencia de las condiciones que fije la entidad financiera, el importe máximo considerado por la empresa será de 6.000.000 de pesetas, con las siguientes subvenciones acumulables:

- Hasta 5.000.000 de pesetas: Diferencia entre el coste fijado por la entidad bancaria y el 8 por 100.
- Por 1.000.000 de pesetas adicional la empresa subvenciona un interés máximo del 2 por 100, siempre que el coste total del empleado sea igual o superior al 8 por 100.
- Serán de cuenta del beneficiario todos los gastos, comisiones, etc., necesarios para la constitución y cancelación del citado crédito hipotecario.

Se fija como límite máximo a subvencionar por año la cantidad de 100.000.000 de pesetas.

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

7. Las condiciones generales de formalización de los anticipos, préstamos y créditos, se recogen en el anexo 6.

#### Artículo 57. Seguros.

Para el personal de nuevo ingreso, y hasta el momento en que puedan ejercer su derecho de adhesión al plan de pensiones de «Enagás, Sociedad Anónima», la empresa tiene suscritas las siguientes pólizas de seguro:

- Póliza colectiva de seguro de accidentes, que cubre los casos de muerte o invalidez permanente para todos los trabajadores de plantilla, con un capital asegurado de 10.000.000 de pesetas por trabajador.
- Póliza colectiva de vida para todos los trabajadores de plantilla con un capital asegurado de 1.000.000 de pesetas, por fallecimiento.
- Las condiciones de estos seguros son las que constan en las estipulaciones de las respectivas pólizas.
- Las modificaciones que con respecto a estos capitales asegurados se produzcan en el plan de pensiones serán automáticamente revisados en idénticos términos a los trabajadores a los que se refiere este artículo.

#### Artículo 58. Complemento por incapacidad temporal (I. T.).

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

#### Artículo 59. Subsidio único por defunción o invalidez permanente total.

El personal de nuevo ingreso y hasta el momento que pueda ejercer su derecho de adhesión al plan de pensiones de «Enagás, Sociedad Anónima», gozará de:

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

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

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

- El cónyuge superviviente, constante el matrimonio; no obstante, de existir únicamente unión de hecho será necesario que el partícipe designe expresamente al beneficiario de la prestación.

b) A falta de cónyuge o beneficiario referido a la letra a), no reuniendo éste los requisitos exigidos en el párrafo anterior, serán llamados a percibir el subsidio los hijos legítimos, legitimados, naturales reconocidos o los adoptivos, siempre que en este último caso lo fueran con anterioridad no inferior a dos años y los nietos cuyos padres hubieran premuerto al causante.

El subsidio se distribuirá por partes iguales entre los hijos y, si concurren con nietos, éstos percibirán la parte que hubiera correspondido a su ascendiente.

c) A falta de cónyuge o beneficiario referido a la letra a) o hijos, el subsidio se percibirá por los padres del causante y, en defecto de éstos, por todos o algunos de los hermanos o hermanas solteros, menores o impedidos para el trabajo, en el orden y porcentajes establecidos por la legislación vigente.

d) Cuando no existan familiares con derecho a percepción del subsidio se costearán los gastos de entierro y funeral del causante o se abonarán a la persona que acredite haberlos satisfecho, por la diferencia entre dichos gastos y los que satisfaga la Seguridad Social por tal concepto.

2. Un subsidio por invalidez permanente total a tanto alzado de la cuantía que a continuación se determina:

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

#### Artículo 60. Ayuda por estudios.

Se establece un sistema de ayudas por estudios por curso académico, tanto para los trabajadores de la empresa como para sus hijos que realicen estudios.

Su cuantía, una vez aplicados los incrementos pactados para cada año en el artículo 18, será:

#### Ayudas por estudios

Curso académico	1993/1994	1994/1995	1995/1996
	Pesetas brutas	Pesetas brutas	Pesetas brutas
Educación Infantil y EGB .....	33.400	33.400	34.400
FP y BUP .....	50.100	50.100	51.600
Enseñanza Media y Superior ..	50.100	50.100	51.600

En los centros en los que se impartan cursos de idiomas el personal que lo desee se integrará en dichos cursos. En aquellos que no se impartan cursos se establece la ayuda por estudios de idioma en la cuantía de 23.200 pesetas para cada uno de los años 1993 y 1994 y de 23.900 pesetas para el año 1995.

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

#### Artículo 61. Participación sindical sobre asuntos sociales.

1. La Comisión Paritaria de Asuntos Sociales tendrá competencia sobre actividades sociales, anticipos, préstamos y créditos, consultas médicas especiales, sociedades médicas, ayuda de estudios y comedores.

2. La Comisión Paritaria de Asuntos Sociales fomentará la creación de los grupos de empresa en aquellos centros en que sea posible.

### CAPITULO XIV

#### Jubilación y permisos especiales

#### Artículo 62. Jubilación.

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

#### Artículo 63. Permiso especial por disminución de facultades.

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

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

- Informe del superior jerárquico y del superior de línea funcional correspondiente, así como el de la jefatura de personal.
- Dictamen formulado por el Jefe de los Servicio Médicos de Empresa.
- Informe del Comité de Empresa.

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

### CAPITULO XV

#### Derechos de representación colectiva y derechos sindicales

#### Artículo 64. Organos de representación de los trabajadores.

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

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

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

C) Delegado de Personal. De acuerdo con lo expresado en el artículo 62 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 65. Derechos de los sindicatos.

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

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

#### Artículo 66. Acción sindical.

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato y en el artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- Celebrar reuniones, previa notificación a la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- Recibir la información que le remita su sindicato.

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 67. *Delegado sindical estatal.*

Las centrales sindicales o sindicatos con secciones sindicales reconocidas según el artículo anterior, que tengan más del 10 por 100 de los representantes sindicales a nivel de empresa, podrán designar un Delegado sindical estatal, quien ostentará la representación de la central o sindicato designante dentro de la empresa.

El Delegado sindical estatal deberá ser trabajador en activo en la empresa, teniendo las siguientes atribuciones:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a que pertenezca y servir de instrumento de comunicación entre la central o sindicato y la Dirección de la empresa.

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

3. Poseerá las mismas garantías, derechos y obligaciones reconocidos por el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Convenio Colectivo a los miembros de los comités, recibiendo la misma información y siendo oído por la empresa en las mismas circunstancias que los citados comités.

Si el Delegado estatal es miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal las garantías y derechos se reconocerán al miembro de la ejecutiva estatal que designe el sindicato.

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

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

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

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

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

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

#### Artículo 68. *Delegados sindicales, regionales, provinciales o de centro.*

En aquellos centros de trabajo con cien o más trabajadores se elegirá un Delegado sindical.

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

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

#### Artículo 69. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato.

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

#### Artículo 70. *Prácticas antisindicales.*

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

#### Artículo 71. *Expediente disciplinario.*

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

El expediente se incoará de acuerdo con las siguientes reglas:

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

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

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

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

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

#### Artículo 72. *Asambleas.*

Las asambleas de trabajadores, debidamente autorizadas y convocadas por el Comité de Empresa o sindicatos representativos, podrán reunirse hasta cuatro veces al año, a partir de las catorce horas en las plantas de Regasificación y de las dieciséis treinta horas en el resto de los centros.

### CAPITULO XVI

#### Otras disposiciones

#### Artículo 73. *Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio.*

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

a) Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del Convenio.

b) Realizar las labores de interpretación y aplicación de cuantas cuestiones pudieran suscitarse y ser sometidas a su consideración, en relación con el contenido del presente Convenio.

c) Realizar la labor de vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Las establecidas en el presente Convenio.

e) La Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio se reunirá en el plazo de diez días cuando lo solicite una de las partes y entre reuniones medien cuarenta y cinco días.

#### Artículo 74. *Empleo.*

1. Se garantiza, durante la vigencia del presente Convenio, es decir, hasta el 31 de diciembre de 1996, la estabilidad en el empleo de los trabajadores fijos de la empresa.

A estos efectos, no se tendrá en consideración las amortizaciones de puestos que se produzcan, por necesidades organizativas y como consecuencia de traslado de actividad a otras empresas del Grupo Gas Natural/INH-Repsol.

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

Objeto de la contrata.

Actividades desarrolladas por el contratista.

Situación de los trabajadores de la contrata en la Seguridad Social. En esta materia, la empresa garantizará el cumplimiento de sus obligaciones en relación con sus contratistas.

3. La Dirección de la empresa informará a la Comisión de Seguimiento y Control del Convenio de todos los puestos temporales con que cuenta la organización, con identificación del tipo de contrato, tiempo de permanencia, previsión de finalización de los mismos e identificación de sus titulares. Dicha comisión, en base a estos datos y a la evolución de la actividad de la empresa, podrá proponer a la Dirección cuáles de estos puestos, a su juicio, deberán tener carácter permanente.

4. La Dirección entregará semestralmente información sobre: Altas, bajas, excedencias, ascensos, promoción y traslados del personal fijo, indicando el nombre del trabajador y los demás datos correspondientes.

#### Artículo 75. Comisiones Paritarias.

Las Comisiones Paritarias constituidas al amparo del presente Convenio son:

Comisión Paritaria de Seguimiento y Control del Convenio.

Comisión Paritaria de Asuntos Sociales.

Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

Comisión Paritaria de Desarrollo.

Las citadas comisiones estarán formadas por tres miembros elegidos por los sindicatos que tengan más del 10 por 100 de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa a nivel de la empresa, y un número igual de miembros elegidos por la Dirección.

El Comité Paritario Central de Seguridad y Salud Laboral, estará formado según lo recogido en el artículo 54.1.c).

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

#### Artículo 76. Ordenanza de Trabajo.

Queda derogada en su aplicación la Ordenanza de Trabajo para la Industria de Producción, Transporte y Distribución de Gas Ciudad y Gas Natural, aprobada por Orden de 31 de enero de 1970, con excepción del capítulo IX, referido al régimen disciplinario, en sus secciones segunda, tercera y cuarta, reguladoras de faltas, sanciones, norma y procedimiento, que se entienden reproducidas en el presente artículo.

### ANEXO I

#### Integración en el sistema de clasificación profesional

Los trabajadores de la plantilla de Enagás en alta en la empresa a la firma del presente Convenio Colectivo, quedarán integrados, en esa misma fecha, en el nuevo sistema de clasificación y desarrollo profesional, sobre la base de las siguientes premisas:

Los trabajadores de Enagás mantienen el grupo profesional al que están adscritos antes de la firma del presente Convenio Colectivo.

La adscripción a la banda retributiva, dentro de cada grupo profesional, se realizará asignando a cada trabajador a la banda retributiva correspondiente a las funciones, atribuciones y responsabilidades que tenga encomendadas en inventario de puestos de trabajo de este anexo, según lo descrito en el artículo 11.

La asignación de nivel de desarrollo profesional, dentro de la banda retributiva, se realizará bajo un criterio de homologación horizontal de efecto económico neutro, es decir, reconociendo a cada trabajador, el nivel de desarrollo profesional coincidente con el salario consolidado (grado salarial actual más complemento personal, en su caso) que percibía en la actualidad. Caso de no coincidir el salario consolidado que percibe con un nivel de desarrollo, se le asignará el salario del nivel de desarrollo inmediato inferior al de su salario consolidado y un complemento por desarrollo profesional en la cuantía necesaria hasta igualar el salario consolidado percibido actualmente.

Dicho complemento tendrá la consideración de salario a todos los efectos y constituye una situación consolidada hasta que por desarrollo profesional alcance uno de los niveles de desarrollo definidos.

En el plazo de treinta días naturales a contar desde la firma del Convenio Colectivo, la Comisión de Desarrollo informará por escrito a cada

trabajador de su integración (grupo profesional, banda retributiva, nivel básico de su puesto, nivel de desarrollo y salarial y, en su caso, complemento por desarrollo profesional) en el nuevo sistema de clasificación profesional.

En aquellos supuestos en que, en la fecha del proceso de asignación anteriormente expuesto, el grupo profesional y banda retributiva del trabajador no coincida con el puesto que desempeña se le respetará a título personal.

El nuevo sistema de clasificación y desarrollo profesional será de plena aplicación a todos los trabajadores que ingresen en la empresa a partir de la fecha de firma del presente Convenio Colectivo.

#### Sistema de clasificación profesional

(Adscripción genérica al nuevo sistema)

Grupos profesionales y categorías del sistema anterior	Grupos profesionales y bandas retributivas en el nuevo sistema
<b>Grupo Técnico:</b> Tco. Titul. superior principal (grados A1 a A7). Tco. Titul. superior 1.ª (grados B3 a B9). Tco. Titul. medio principal (grados A1 a A7). Tco. Titul. medio 1.ª (grados B3 a B9). Técnico superior 2.ª (grados C4 a C11). Técnico superior 3.ª (grados D6 a D13). Técnico medio 2.ª (grados C4 a C11). Técnico medio 3.ª (grados D6 a D13).	<b>Grupo Técnico:</b> A) Banda retributiva alta cualificación. B) Banda retributiva general.
<b>Grupo Administrativo e Informático:</b> Jefe administrativo (grados C4 a C11). Analista de Informática (grados C4 a C11). Jefe de Negociado (grados D6 a D13). Programador (grados D6 a D13). Delineante (grados D6 a D13). Oficial especializado (grados E7 a E14). Operador informático (grados E7 a E14). Oficial servicios auxiliares (grados E7 a E14). Auxiliar administrativo (grados F8 a F15).	<b>Grupo Administrativo e Informático:</b> A) Banda retributiva Técnico ayudante. B) Banda retributiva general.
<b>Grupo Profesional de Oficio:</b> Jefe turno o taller 1.ª (grados B3 a B9). Maestro (grados C4 a C11). Jefe turno o taller 2.ª (grados C4 a C11). Oficial (grados D6 a D13). Operador (grados D6 a D13). Ayud. Jefe turno o taller (grados D6 a D13). Analista de Laboratorio (grados D6 a D13).	<b>Grupo Especialista Técnico:</b> A) Banda retributiva mando intermedio. B) Banda retributiva general.
<b>Grupo Servicios Auxiliares:</b> Espec. servicios auxiliares (grados F8 a F15). Conductor (grados F8 a F15). Ordenanza (grados G9 a G15). Oper. servicios auxiliares (grados G9 a G15). Peón (grados G9 a G15).	<b>Grupo Servicios Auxiliares:</b>

#### Tabla de conversión de las categorías profesionales y del inventario de puestos a los nuevos grupos profesionales y bandas retributivas

##### Nuevo sistema

Grupo profesional: Servicios Auxiliares (Subalternos).  
 Banda retributiva: Servicios auxiliares.

##### Sistema anterior

##### Categorías:

Especialista de servicios auxiliares (grados F8 a F15).  
 Conductor (grados F8 a F15).  
 Ordenanza (grados G9 a G15).  
 Operador de servicios auxiliares (grados G9 a G15).  
 Peón (grados G9 a G15).

Puestos de trabajo	Nivel puesto
Telefonista-Recepcionista .....	F
Operador de centralita (Telefonista) .....	G
Operador télex .....	F
Ordenanza .....	G
Conductor .....	F
Ordenanza-Conductor .....	F
Operador Reprografía .....	F
Peón .....	G
Servicio cafetería .....	F
Cocinera .....	G

**Tabla de conversión de las categorías profesionales y del inventario de puestos a los nuevos grupos profesionales y bandas retributivas**

*Nuevo sistema*

Grupo profesional: Especialista técnico.

Banda retributiva: General. Pertenecen a esta banda retributiva aquellos trabajadores que estando en posesión de la titulación y/o conocimientos y experiencia necesarios realizan actividades propias de un oficio o tarea de contenido técnico especializado que exigen cierta práctica y especialización en el proceso productivo básico de la empresa o de apoyo a otras unidades funcionales de la empresa (producción y transporte de materias primas, montaje, mantenimiento y seguridad de instalaciones y edificios, operación, laboratorios, clientes, almacenes, etc.) pudiendo ejercer supervisión sobre el trabajo de otras personas de la misma banda retributiva y/o menor nivel de desarrollo.

*Sistema anterior*

Categorías:

- Oficial (grados D6 a D13).
- Operador (grados D6 a D13).
- Ayudante Jefe Turno o Taller (grados D6 a D13).
- Analista Laboratorio (grados D6 a D13)

Puestos de trabajo	Nivel puesto
Operador Area Comercial .....	D
Analista de I + D .....	D
Oficial Operaciones y Mantenimiento I + D .....	D
Auxiliar de Investigación .....	D
Oficial Mantenimiento (Régimen Interno) .....	D
Ayudante Jefe Turno .....	D
Operador de Proceso .....	D
Analista de Laboratorio .....	D
Ayudante Jefe Turno Seguridad .....	D
Operador de Seguridad .....	D
Ayudante Jefe Taller .....	D
Operador de Mantenimiento .....	D
Oficial de Gasoducto .....	D
Oficial Comunicaciones Gasoducto .....	D
Oficial Estación Compresión .....	D
Operador CPC .....	D
Técnico Control de Cargamentos .....	D

**Tabla de conversión de las categorías profesionales y del inventario de puestos a los nuevos grupos profesionales y bandas retributivas**

*Nuevo sistema*

Grupo profesional: Especialista Técnico.

Banda retributiva: Mando intermedio. Pertenecen a esta banda retributiva aquellos trabajadores que estando en posesión de la titulación y/o conocimientos y experiencia necesarios, realizan funciones de gestión y supervisión de equipos de trabajo del mismo grupo profesional, así como otras de contenido técnico que exigen alta especialización en el proceso productivo básico de la empresa (producción y transporte de materias primas, montaje, mantenimiento y seguridad de instalaciones y edificios, operación, laboratorios, clientes, almacenes, etc.).

*Sistema anterior*

Categorías:

- Jefe Turno o Taller 1.ª (grados B3 a B9).
- Jefe Turno o Taller 2.ª (grados C4 a C11).
- Maestro (grados C4 a C11).

Puestos de trabajo	Nivel puesto
Jefe Turno Proceso de Datos .....	D
Jefe Operaciones y Mantenimiento I + D .....	C
Jefe Turno (planta Barcelona) .....	B
Adj. Jefe Operación (planta Barcelona) .....	B
Jefe Turno (plantas Huelva y Cartagena) .....	C
Jefe laboratorio (planta Barcelona) .....	B
Jefe Turno Seguridad (planta Barcelona) .....	B
Jefe Taller (planta Barcelona) .....	B
Jefe Taller (plantas Huelva y Cartagena) .....	C
Maestro de Gasoducto .....	C

**Tabla de conversión de las categorías profesionales y del inventario de puestos a los nuevos grupos profesionales y bandas retributivas**

*Nuevo sistema*

Grupo profesional: Administrativo-Informático.

Banda retributiva: General. Pertenecen a esta banda retributiva aquellos trabajadores que estando en posesión de la titulación y/o conocimientos y experiencia necesaria desempeñan tareas administrativas, contables, de oficina y otras análogas de gestión de los distintos procesos de la empresa, utilizando para ello, en su caso, los equipos y programa necesarios para el tratamiento automatizado de información, pudiendo ejercer supervisión sobre el trabajo del personal de la misma banda retributiva.

*Sistema anterior*

Categorías:

- Oficial especializado (grados E7 a E14).
- Auxiliar administrativo (grados F8 a F15).
- Operador de Informática (grados E7 a E14).
- Delineante (grados D6 a D13).
- Especialista de servicios auxiliares (grados E7 a E14).

Puestos de trabajo	Nivel puesto
Administrativo especializado .....	E
Oficial contable .....	E
Administrativo contable .....	E
Cajero planta .....	E
Cajero .....	E
Técnico administrativo impuestos .....	E
Administrativo almacén .....	E
Delineante-Proyectista .....	D
Delineante .....	D
Almacenero .....	E
Auxiliar administrativo almacén .....	F
Administrativo taller .....	E
Jefe Grupo Comunicaciones .....	E
Operador equipos audiovisuales .....	E

**Tabla de conversión de las categorías profesionales y del inventario de puestos a los nuevos grupos profesionales y bandas retributivas**

*Nuevo sistema*

Grupo profesional: Administrativo-Informático.

Banda retributiva: Técnico ayudante. Pertenecen a esta banda retributiva aquellos trabajadores que estando en posesión de la titulación y/o conocimientos y experiencia necesarios desempeñan tareas especializadas administrativo-técnicas informáticas, de análisis y apoyo al personal técnico, pudiendo igualmente realizar funciones de gestión y supervisión adm-

nistrativa sobre el personal del mismo o distinto grupo profesional, en las diferentes áreas funcionales de la empresa.

*Sistema anterior*

Categorías:

Jefe administrativo (grados C4 a C11).  
Jefe de Negociado (grados D6 a D13).  
Analista de Informática (grados C4 a C11).  
Programador (grados D6 a D13).

Puestos de trabajo	Nivel puesto
Facturación terceros	C
Facturación proveedores	C
Control económico	C
Técnico Moneda Nacional	C
Técnico Comercio Exterior	C
Técnico Compras y Contratos	C
Analista Programador	C
Analista Informático	C
Técnico administrativo Ventas	D
Técnico Gestión Contratos	D
Técnico Facturación Comercial	D
Centro de Documentación	D
Técnico Facturación	D
Técnico Contable	D
Técnico Control Gestión	D
Técnico Tesorería	D
Nóminas	D
Administrativo Personal	D
Seguimiento y Control Contratos	D
Técnico administrativo Logística	D
Jefe Almacén planta	D
Técnico Almacenes	D
Parque Móvil y Mensajería	D
Secretaría de Dirección	D
Técnico Relaciones Públicas y Promoc.	D
Jefe de Delineación	D
Gestor Compras	D
Jefe Compras planta	D
Compras material oficina	D
Técnico Repuestos y Contratos	D
Programador	D
Analista de Mercado	D

**Tabla de conversión de las categorías profesionales del inventario de puestos a los nuevos grupos profesionales y bandas retributivas**

*Nuevo sistema*

Grupo profesional: Técnico.

Banda retributiva: General. Pertenecen a esta banda retributiva aquellos trabajadores a quienes se les exige la posesión de un título de grado superior o medio, reconocido oficialmente por el Estado español o conocimientos equivalentes, así como experiencia para el desempeño de funciones técnicas y de apoyo de importancia para la empresa en las diferentes áreas funcionales de la misma.

*Sistema anterior*

Categorías:

Técnico superior 2.ª (grados C4 a C11).  
Técnico superior 3.ª (grados D6 a D13).  
Técnico medio 2.ª (grados C4 a C11).  
Técnico medio 3.ª (grados D6 a D13).

Puestos de trabajo	Nivel puesto
Técnico Precios y Tarifas	C
Informática I + D	C
Técnico Protoc. y Contrastación	C
Inmovilizado y terceros	C
Técnico Asuntos Laborales	C

Puestos de trabajo	Nivel puesto
Técnico Estación Compresión	C
Abogado expropiaciones	C
Jefe Centro Documentación	C
Técnico Aprovisionamiento	C
Técnico Cromatografía	C
Técnico Gestión Repuestos	C
Técnico Mantenimiento Estación Compresión	C
Técnico Sistema Contable	C
Técnico Análisis Comercial	C
Técnico Centro Información	C
Técnico Moneda Extranjera	C
Técnico Presupuestos Energéticos	C
Técnico Contratación	C
Técnico de Red	C
Técnico Seguridad	C
Técnico Radio	C
Técnico especialista	C
Especialista Instalación de Tubería	C
Técnico Mantenimiento planta (HU)	C
Técnico Control Proyectos	C
Analista Programador técnico	C
Control Expropiaciones	C
Técnico Puestas en Marcha	C
Técnico Valoraciones	C
Técnico Montaje Telemática	C
Técnico Medición	C
Agente de Campo	D
Analista Mercado	D
Técnico Ayudante Control Proyectos	D
Técnico Medios Comunicación	C
J. Servicio Médico	C
Técnico Proyectos (Ing. Proyectos)	C
Laboratorio I + D	C
Técnico Formación	C
Abogado	C
Analista Funcional	C
Médico de empresa	C
Técnico Calidad	C
Técnico de Estudios	C
Técnico Logística	C
Técnico Selección	C
Técnico Análisis y Simulación	C
Técnico Asistencia Técnica	C
Técnico Contr. y Gest. Clientes	C
Técnico Normas y Consolidación	C
Técnico Soporte Logístico	C
Técnico de Obra	C
Serv. Esp. Márketing	C
Delegado «Skikda/Arzew»	C
J. Servicio CPC	C
Analista-Programador	C
Operación y Mantenimiento I + D	C
Técnico Comunicaciones Zona	C
Técnico Programación Proyectos	C
Ayte. Jefe Proyectos	C
Técnico Administración Sistemas	C
Auxiliar Construcción	C
Técnico Mantenimiento Sede Central	C
Técnico Inspección	C
Supervisor Obra	D
Técnico Prácticas	D
ATS	D
Técnico en Trazados	D

**Tabla de conversión de las categorías profesionales y del inventario de puestos a los nuevos grupos profesionales y bandas retributivas**

*Nuevo sistema*

Grupo profesional: Técnico.

Banda retributiva: Alta cualificación. Pertenecen a esta banda retributiva aquellos trabajadores a quienes se les exige la posesión de un título

de grado superior o medio, reconocido oficialmente por el Estado español o conocimientos equivalentes, así como amplia experiencia para el desempeño de funciones técnica y de gestión operativa muy cualificadas de apoyo a la Dirección, pudiendo ejercer funciones de supervisión sobre personal del mismo o distinto grupo profesional en las diferentes áreas funcionales de la empresa.

#### Sistema anterior

##### Categorías:

Técnico titulado superior principal (grados A1 a A7).

Técnico titulado superior 1.ª (grados B3 a B9).

Técnico titulado medio principal (grados A1 a A7).

Técnico titulado medio 1.ª (grados B3 a B9).

Puestos de trabajo	Nivel puesto
Asesor jurídico	A
Descentralización administrativa	A
Jefe Construcción	A
Servicios Técnicos Producción	A
Técnico Principal Programación Proyectos	A
Ing. Pral. Especialidad	A
Gestión Materiales y Permisos	A
Almacenamientos subterráneos	A
Especialidad Equipos Rotativos	A
Permisos y Expropiaciones Met.	A
Jefe Area Mantenimiento	A
Responsable Compras Metr.	A
Técnico Principal Compras	A
Técnico Principal Permisos y Expropiaciones	A
Jefe Equipo Comercial	B
Planificación y Control	B
Técnico Especialista	B
Ingeniero Proyecto (residente)	B
Administración Personal	B
Técnico Mant. Mec. y Obra Civil	B
Admón. y Control Económico	B
Asistencia técnica	B
Facturación y Admón. Clientes	B
Análisis Empresas.	B
Expedientes Admvs.	B
Estudios	B
Ingeniero Proyectos planta	B
Técnico Financiero	B
Técnico Coordinación Comercial	B
Técnico Control Proyectos	B
Servicios Generales	B
Balances y Resultados	B
Técnico Calidad e Inspección	B
Edificios e Instalaciones	B
Técnico Métodos y Programas	B
Coordinador Técnico Proyecto Magreb	A
Ingeniero Principal Proyectos	A
Nuevas Instalaciones	A
Técnico Principal Cont. Proyectos	A
Gestión Proyectos	A
Técnico Coordinación Comercial	A
Imgen. Coord. Proyectos	A
C. P. C.	A
Estudios Mercado	A
Técnico Principal Inspección y Calidad	A
Puestas en Marcha	A
Servicios Apoyo y Mantenimiento	A
Seguridad	A
Precios y Tarifas	A
Planificación y Control Mantenimiento	B

Puestos de trabajo	Nivel puesto
Promoción G. N.	B
Técnico Comercial	B
Acometidas y Proyectos Menores	B
Análisis y Simulación	B
Técnico Logística, Sumin. y Servicios	B
Análisis y Programación Técnica	B
Investigador	B
Jefe Centro Mantenimiento	B
Análisis y Estudios	B
Técnico Comunicaciones	B
Impuestos	B
Jefe de Obra	B
Técnico Suministro de Gas	B
Jefe Proyecto Informático	B
Instalaciones en Servicio	B
Organización y Métodos	B
Control Patrimonial y Normas	B
Medición Industrial	B
Jefe Laboratorio Barna	B

#### ANEXO 2

##### Permanencia en los niveles de entrada hasta alcanzar el nivel básico

Será de aplicación a todos aquellos empleados que ostenten niveles salariales inferiores al nivel básico de cada banda retributiva.

El empleado irá progresivamente alcanzando los niveles superiores al nivel de entrada, hasta alcanzar el nivel básico, una vez transcurra el tiempo de permanencia establecido para cada nivel salarial, que se fija en la tabla siguiente:

	Niveles entrada y años permanencia				Nivel básico
<b>Servicios Auxiliares:</b>					
Niveles entrada	20	19	18		17
Años permanencia	1	2	2		
<b>Especialistas Técnicos General:</b>					
Niveles entrada	18	17	16	15	14
Años permanencia	1	1	1	1	1
<b>Especialistas Técnicos Mandos Intermedios:</b>					
Niveles entrada	16	15	14	13	12
Años permanencia	1	1	1	1	1
<b>Administrativo e Informático General:</b>					
Niveles entrada	19	18	17	16	
Años permanencia	1	1	2	1	
<b>Administrativo e Informático Técnico Ayudante:</b>					
Niveles entrada	17	16	15	14	
Años permanencia	1	1	2	1	
<b>Técnico General:</b>					
Niveles entrada	13	12	11	10	
Años permanencia	1	1	2	1	
<b>Técnico Alta Cualificación:</b>					
Niveles entrada	10	9	8	7	
Años permanencia	1	1	2	1	

## ANEXO 3

## Escala retributiva para 1995 (X Convenio Colectivo)

Fecha de efectividad desde 1 de julio de 1995

Grupo Profesional		Ser. Aux. Subalt.	Especialista Técnico		Admvo. e Informát.		Técnico	
Banda retributiva			B (General)	A (MM.II.)	B (General)	A (Tco. Aydt.)	B (General)	A (Alt. cualif.)
Tabla salarial - Pesetas 1995	Nivel salarial							
7.636.992	1							7.636.992
6.947.296	2							6.947.296
6.251.328	3						6.251.328	6.251.328
5.684.480	4			5.684.480			5.684.480	5.684.480
5.238.864	5			5.238.864		5.238.864	5.238.864	5.238.864
4.845.216	6			4.845.216		4.845.216	4.845.216	4.845.216
4.547.600	7		4.547.600	4.547.600		4.547.600	4.547.600	4.547.600
4.204.352	8		4.204.352	4.204.352	4.204.352	4.204.352	4.204.352	4.204.352
3.999.664	9		3.999.664	3.999.664	3.999.664	3.999.664	3.999.664	3.999.664
3.850.080	10	3.850.080	3.850.080	3.850.080	3.850.080	3.850.080	3.850.080	3.850.080
3.563.488	11	3.563.488	3.563.488	3.563.488	3.563.488	3.563.488	3.563.488	3.563.488
3.429.680	12	3.429.680	3.429.680	3.429.680	3.429.680	3.429.680	3.429.680	3.429.680
3.179.296	13	3.179.296	3.179.296	3.179.296	3.179.296	3.179.296	3.179.296	3.179.296
3.053.280	14	3.053.280	3.053.280	3.053.280	3.053.280	3.053.280	3.053.280	3.053.280
2.833.984	15	2.833.984	2.833.984	2.833.984	2.833.984	2.833.984	2.833.984	2.833.984
2.687.568	16	2.687.568	2.687.568	2.687.568	2.687.568	2.687.568	2.687.568	2.687.568
2.447.232	17	2.447.232	2.447.232	2.447.232	2.447.232	2.447.232	2.447.232	2.447.232
2.239.648	18	2.239.648	2.239.648	2.239.648	2.239.648	2.239.648	2.239.648	2.239.648
2.021.136	19	2.021.136	2.021.136	2.021.136	2.021.136	2.021.136	2.021.136	2.021.136
1.824.480	20	1.824.480	1.824.480	1.824.480	1.824.480	1.824.480	1.824.480	1.824.480

## ANEXO 4

## Situación retributiva de los trabajadores de alta en plantilla hasta el 30 de junio de 1995

Las tablas salariales resultantes de aplicar los incrementos pactados para los años 1993, 1994 y 1995 (fecha de efecto hasta el 30 de junio de 1995), se han elaborado en base a la ordenación laboral del IX Convenio Colectivo, entendiéndose reproducidos en el presente anexo los artículos 6, 7 y 8 del capítulo II y anexo 4 del IX Convenio.

Esta ordenación será de aplicación a todo el personal de plantilla hasta el 30 de junio de 1995.

## Tabla salarial para 1993

Fecha de efectividad desde 1 de enero 1993 hasta 31 de diciembre de 1993

Grados	Pesetas puesto	Pesetas nivel	Pesetas mes	Pesetas año
A 1	135.139	315.648	450.787	7.212.592
A 2	135.139	295.386	430.525	6.888.400
A 3	135.139	274.938	410.077	6.561.232
A 4	135.139	258.208	393.347	6.293.552
A 5	135.139	241.479	376.618	6.025.888
A 6	135.139	228.094	363.233	5.811.728
A 7	135.139	215.175	350.314	5.605.024
B 3	94.058	274.938	368.996	5.903.936
B 4	94.058	258.208	352.266	5.636.256
B 5	94.058	241.479	335.537	5.368.592
B 6	94.058	228.094	322.152	5.154.432
B 7	94.058	215.175	309.233	4.947.728
B 8	94.058	203.371	297.429	4.758.864
B 9	94.058	191.940	285.998	4.575.968
C 4	65.060	258.208	323.268	5.172.288
C 5	65.060	241.479	306.539	4.904.624
C 6	65.060	228.094	293.154	4.690.464
C 7	65.060	215.175	280.235	4.483.760
C 8	65.060	203.371	268.431	4.294.896
C 9	65.060	191.940	257.000	4.112.000

Grados	Pesetas puesto	Pesetas nivel	Pesetas mes	Pesetas año
C 10	65.060	183.110	248.170	3.970.720
C 11	65.060	174.744	239.804	3.836.864
D 6	44.148	228.094	272.242	4.355.872
D 7	44.148	215.175	259.323	4.149.168
D 8	44.148	203.371	247.519	3.960.304
D 9	44.148	191.940	236.088	3.777.408
D 10	44.148	183.110	227.258	3.636.128
D 11	44.148	174.744	218.892	3.502.272
D 12	44.148	166.194	210.342	3.365.472
D 13	44.148	158.295	202.443	3.239.088
E 7	29.369	215.175	244.544	3.912.704
E 8	29.369	203.371	232.740	3.723.840
E 9	29.369	191.940	221.309	3.540.944
E 10	29.369	183.110	212.479	3.399.664
E 11	29.369	174.744	204.113	3.265.808
E 12	29.369	166.194	195.563	3.129.008
E 13	29.369	158.295	187.664	3.002.624
E 14	29.369	150.857	180.226	2.883.616
F 8	18.310	203.371	221.681	3.546.896
F 9	18.310	191.940	210.250	3.364.000
F 10	18.310	183.110	201.420	3.222.720
F 11	18.310	174.744	193.054	3.088.864
F 12	18.310	166.194	184.504	2.952.064
F 13	18.310	158.295	176.605	2.825.680
F 14	18.310	150.857	169.167	2.706.672
F 15	18.310	143.422	161.732	2.587.712
G 9	8.736	191.940	200.676	3.210.816
G 10	8.736	183.110	191.846	3.069.536
G 11	8.736	174.744	183.480	2.935.680
G 12	8.736	166.194	174.930	2.798.880
G 13	8.736	158.295	167.031	2.672.496
G 14	8.736	150.857	159.593	2.553.488
G 15	8.736	143.422	152.158	2.434.528

## Situación retributiva de los trabajadores de alta en plantilla hasta el 30 de junio de 1995

## Tabla salarial para 1993

Fecha de efectividad desde 1 de enero 1993 hasta 31 de diciembre de 1993

		A 2.182.224	B 1.504.928	C 1.040.960	D 706.368	E 469.904	F 292.960	G 139.776
1.	5.050.368	7.212.592						
2.	4.726.176	6.888.400						
3.	4.399.008	6.561.232	5.903.936					
4.	4.131.328	6.293.552	5.636.256	5.172.288				
5.	3.863.664	6.025.888	5.368.592	4.904.624				
6.	3.649.504	5.811.728	5.154.432	4.690.464	4.355.872			
7.	3.442.800	5.605.024	4.947.728	4.483.760	4.149.168	3.912.704		
8.	3.253.936		4.758.864	4.294.896	3.960.304	3.723.840	3.546.896	
9.	3.071.040		4.575.968	4.112.000	3.777.408	3.540.944	3.364.000	3.210.816
10.	2.929.760			3.970.720	3.636.128	3.399.664	3.222.720	3.069.536
11.	2.795.904			3.836.864	3.502.272	3.265.808	3.088.864	2.935.680
12.	2.659.104				3.365.472	3.129.008	2.952.064	2.798.880
13.	2.532.720				3.239.088	3.002.624	2.825.680	2.672.496
14.	2.413.712					2.883.616	2.706.672	2.553.488
15.	2.294.752						2.587.712	2.434.528

## Situación retributiva de los trabajadores de alta en plantilla hasta el 30 de junio de 1995

## Tabla salarial para 1994

Fecha de efectividad desde 1 de enero 1994 hasta 31 de diciembre 1994

Grados	Pesetas puesto	Pesetas nivel	Pesetas mes	Pesetas año
A 1	138.923	324.486	463.409	7.414.544
A 2	138.923	303.657	442.580	7.081.280
A 3	138.923	282.636	421.559	6.744.944
A 4	138.923	265.438	404.361	6.469.776
A 5	138.923	248.240	387.163	6.194.608
A 6	138.923	234.481	373.404	5.974.464
A 7	138.923	221.200	360.123	5.761.968
B 3	96.692	282.636	379.328	6.069.248
B 4	96.692	265.438	362.130	5.794.080
B 5	96.692	248.240	344.932	5.518.912
B 6	96.692	234.481	331.173	5.298.768
B 7	96.692	221.200	317.892	5.086.272
B 8	96.692	209.065	305.757	4.892.112
B 9	96.692	197.314	294.006	4.704.096
C 4	66.882	265.438	332.320	5.317.120
C 5	66.882	248.240	315.122	5.041.952
C 6	66.882	234.481	301.363	4.821.808
C 7	66.882	221.200	288.082	4.609.312
C 8	66.882	209.065	275.947	4.415.152
C 9	66.882	197.314	264.196	4.227.136
C 10	66.882	188.237	255.119	4.081.904
C 11	66.882	179.637	246.519	3.944.304
D 6	45.384	234.481	279.865	4.477.840
D 7	45.384	221.200	266.584	4.265.344

Grados	Pesetas puesto	Pesetas nivel	Pesetas mes	Pesetas año
D 8	45.384	209.065	254.449	4.071.184
D 9	45.384	197.314	242.698	3.883.168
D 10	45.384	188.237	233.621	3.737.936
D 11	45.384	179.637	225.021	3.600.336
D 12	45.384	170.847	216.231	3.459.696
D 13	45.384	162.727	208.111	3.329.776
E 7	30.191	221.200	251.391	4.022.256
E 8	30.191	209.065	239.256	3.828.096
E 9	30.191	197.314	227.505	3.640.080
E 10	30.191	188.237	218.428	3.494.848
E 11	30.191	179.637	209.828	3.357.248
E 12	30.191	170.847	201.038	3.216.608
E 13	30.191	162.727	192.918	3.086.688
E 14	30.191	155.081	185.272	2.964.352
F 8	18.823	209.065	227.888	3.646.208
F 9	18.823	197.314	216.137	3.458.192
F 10	18.823	188.237	207.060	3.312.960
F 11	18.823	179.637	198.460	3.175.360
F 12	18.823	170.847	189.670	3.034.720
F 13	18.823	162.727	181.550	2.904.800
F 14	18.823	155.081	173.904	2.782.464
F 15	18.823	147.438	166.261	2.660.176
G 9	8.981	197.314	206.295	3.300.720
G 10	8.981	188.237	197.218	3.155.488
G 11	8.981	179.637	188.618	3.017.888
G 2	8.981	170.847	179.828	2.877.248
G 13	8.981	162.727	171.708	2.747.328
G 14	8.981	155.081	164.062	2.624.992
G 15	8.981	147.438	156.419	2.502.704

## Situación retributiva de los trabajadores de alta en plantilla hasta el 30 de junio de 1995

## Tabla salarial para 1994

Fecha de efectividad desde 1 de enero de 1994 hasta 31 de diciembre de 1994

		A 2.222.768	B 1.547.072	C 1.070.112	D 726.144	E 483.066	F 301.168	G 143.696
1.	5.191.776	7.414.544						
2.	4.858.512	7.081.280						
3.	4.522.176	6.744.944	6.069.248					
4.	4.247.008	6.469.776	5.794.080	5.317.120				
5.	3.971.840	6.194.608	5.518.912	5.041.952				
6.	3.751.696	5.974.464	5.298.768	4.821.808	4.477.840			

	A 2.222.768	B 1.547.072	C 1.070.112	D 726.144	E 483.056	F 301.168	G 143.696
7.	3.539.200	5.761.968	5.086.272	4.609.312	4.265.344	4.022.256	
8.	3.345.040		4.892.112	4.415.152	4.071.184	3.828.096	3.646.208
9.	3.157.024		4.704.096	4.227.136	3.883.168	3.640.080	3.458.192
10.	3.011.792			4.081.904	3.737.936	3.494.848	3.312.960
11.	2.874.192			3.944.304	3.600.336	3.357.248	3.175.360
12.	2.733.552				3.459.696	3.216.608	3.034.720
13.	2.603.632				3.329.776	3.086.688	2.904.800
14.	2.481.296					2.964.352	2.782.464
15.	2.359.008						2.660.176

**Situación retributiva de los trabajadores de alta en plantilla hasta el 30 de junio de 1995**

*Tabla salarial para 1995*

Fecha de efectividad desde 1 de enero 1995 hasta 30 de junio 1995

Grados	Pesetas puesto	Pesetas nivel	Pesetas mes	Pesetas año
A 1	143.091	334.221	477.312	7.636.992
A 2	143.091	312.767	455.858	7.293.728
A 3	143.091	291.115	434.206	6.947.296
A 4	143.091	273.401	416.492	6.663.872
A 5	143.091	255.687	398.778	6.380.448
A 6	143.091	241.515	384.606	6.153.696
A 7	143.091	227.836	370.927	5.934.832
B 3	99.593	291.115	390.708	6.251.328
B 4	99.593	273.401	372.994	5.967.904
B 5	99.593	255.687	355.280	5.684.480
B 6	99.593	241.515	341.108	5.457.728
B 7	99.593	227.836	327.429	5.238.864
B 8	99.593	215.337	314.930	5.038.880
B 9	99.593	203.233	302.826	4.845.216
C 4	68.888	273.401	342.289	5.476.624
C 5	68.888	255.687	324.575	5.193.200
C 6	68.888	241.515	310.403	4.966.448
C 7	68.888	227.836	296.724	4.747.584
C 8	68.888	215.337	284.225	4.547.600
C 9	68.888	203.233	272.121	4.353.936
C 10	68.888	193.884	262.772	4.204.352
C 11	68.888	185.026	253.914	4.062.624
D 6	46.746	241.515	288.261	4.612.176
D 7	46.746	227.836	274.582	4.393.312

Grados	Pesetas puesto	Pesetas nivel	Pesetas mes	Pesetas año
D 8	46.746	215.337	262.083	4.193.328
D 9	46.746	203.233	249.979	3.999.664
D 10	46.746	193.884	240.630	3.850.080
D 11	46.746	185.026	231.772	3.708.352
D 12	46.746	175.972	222.718	3.563.488
D 13	46.746	167.609	214.355	3.429.680
E 7	31.097	227.836	258.933	4.142.928
E 8	31.097	215.337	246.434	3.942.944
E 9	31.097	203.233	234.330	3.749.280
E 10	31.097	193.884	224.981	3.599.696
E 11	31.097	185.026	216.123	3.457.968
E 12	31.097	175.972	207.069	3.313.104
E 13	31.097	167.609	198.706	3.179.296
E 14	31.097	159.733	190.830	3.053.280
F 8	19.388	215.337	234.725	3.755.600
F 9	19.388	203.233	222.621	3.561.936
F 10	19.388	193.884	213.272	3.412.352
F 11	19.388	185.026	204.414	3.270.624
F 12	19.388	175.972	195.360	3.125.760
F 13	19.388	167.609	186.997	2.991.952
F 14	19.388	159.733	179.121	2.865.936
F 15	19.388	151.861	171.249	2.739.984
G 9	9.250	203.233	212.483	3.399.728
G 10	9.250	193.884	203.134	3.250.144
G 11	9.250	185.026	194.276	3.108.416
G 12	9.250	175.972	185.222	2.963.552
G 13	9.250	167.609	176.859	2.829.744
G 14	9.250	159.733	168.983	2.703.728
G 15	9.250	151.861	161.111	2.577.776

**Situación retributiva de los trabajadores de alta en plantilla hasta el 30 de junio de 1995**

*Tabla salarial para 1995*

Fecha de efectividad desde 1 de enero de 1995 hasta 30 de junio de 1995

	A 2.289.456	B 1.593.488	C 1.102.208	D 747.936	E 497.552	F 310.208	G 148.000
1.	5.347.536	7.636.992					
2.	5.004.272	7.293.728					
3.	4.657.840	6.947.296	6.251.328				
4.	4.374.416	6.663.872	5.967.904				
5.	4.090.992	6.380.448	5.684.480				
6.	3.864.240	6.153.696	5.457.728	4.612.176			
7.	3.645.376	5.934.832	5.238.864	4.393.312	4.142.928		
8.	3.445.392		5.038.880	4.193.328	3.942.944	3.755.600	
9.	3.251.728		4.845.216	3.999.664	3.749.280	3.561.936	3.399.728
10.	3.102.144			3.850.080	3.599.696	3.412.352	3.250.144
11.	2.960.416			3.708.352	3.457.968	3.270.624	3.108.416
12.	2.815.552			3.563.488	3.313.104	3.125.760	2.963.552
13.	2.681.744			3.429.680	3.179.296	2.991.952	2.829.744
14.	2.555.728				3.053.280	2.865.936	2.703.728
15.	2.429.776					2.739.984	2.577.776

## ANEXO 5

## Normativa sobre suplidos por viajes y desplazamientos

Se aplicará a los desplazamientos en comisión de servicio el régimen de dietas, con excepción de los viajes al extranjero y los cursos de formación que se registrarán por el régimen de gastos pagados debidamente justificados.

A) Dietas.—El importe de la dieta, después de la firma del X Convenio, será el límite legal exento, 13.000 pesetas, siendo el desglose de la misma el siguiente:

Por alojamiento: 9.000 pesetas. Por manutención: Desayuno, 400 pesetas; almuerzo, 1.800 pesetas; cena, 1.800 pesetas. Dieta entera: 13.000 pesetas.

Esta cantidad se modificará cuando varíe, por modificación legal, el citado límite exento, salvo que dicha variación suponga una modificación sustancial, en cuyo caso, se negociará su importe, no variándose el mismo hasta alcanzar un acuerdo.

Este importe se comenzará a abonar en los viajes en comisión de servicio que se realicen a partir de la firma del Convenio Colectivo.

## 2. Normas a aplicar a las dietas.

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

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

Regreso después de las diez horas: Desayuno.

Regreso después de las catorce horas: Desayuno y almuerzo.

Regreso después de las veintiuna horas: Desayuno, almuerzo y cena.

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

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

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

Si debe pernoctar fuera de su domicilio habitual, por razón de servicio, se incluirá en el régimen general de dietas del apartado A), pero no percibirá el complemento establecido en el artículo 16.3.

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

## B) Gastos pagados:

1. En el caso de viajes al extranjero, el alojamiento (incluye desayuno estándar) será concertado por la empresa.

La cantidad máxima a abonar por la empresa para manutención será de 7.600 pesetas diarias, según el siguiente desglose:

Comida: 3.800 pesetas. Cena: 3.800 pesetas.

2. En el supuesto de los cursos de formación, el alojamiento (incluye desayuno estándar) y la manutención serán concertados por la empresa. Si no fuese posible concertar la manutención o voluntariamente alguno de los interesados y previo aviso a la Dirección no optara por ella, la cantidad máxima a abonar por la empresa para manutención, será de 3.600 pesetas diarias, según el siguiente desglose:

Comida: 1.800 pesetas. Cena: 1.800 pesetas.

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

C) Gastos de viaje.—Los viajes en comisión de servicio al extranjero y cursos de formación, se realizarán por cuenta de la empresa en el medio de transporte que se determine al autorizar la comisión, procurándose que el desplazamiento se efectúe por líneas regulares.

En los viajes al extranjero, se abonará además de los gastos efectuados por desplazamiento y manutención un importe en concepto de gastos de difícil justificación como gastos de bolsillo que ascenderá a once dólares USA/día o equivalente.

1. Para la elección del medio de transporte se establecen los siguientes criterios de preferencia:

- a) Avión.
- b) Ferrocarril.
- c) Otros medios de transporte (autobuses, etc.).
- d) Coche de alquiler.
- e) Coche propio.
- f) Taxi.

2. Cuando el medio de transporte sea el avión o el AVE se utilizará la clase turista (y).

Cuando se viaje al extranjero y la duración del vuelo sea superior a cuatro horas, se utilizará la clase preferente (c).

Cuando el medio de transporte sea el ferrocarril se utilizará la clase 1.ª durante el día y el coche-cama durante la noche.

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

## 3. Justificación de los gastos de viaje:

a) Se justificarán todos y siempre con documentos originales, facturas o billetes.

b) Se considerarán indemnizables como gastos de transporte el uso de garajes o aparcamientos públicos en el lugar de destino y los gastos de peaje que deberán justificarse documentalment.

c) Los gastos de coche de alquiler utilizados serán indemnizables siempre que se presenten como justificantes las facturas en donde se acredite su utilización y los datos necesarios para la liquidación (gasolina, etc.).

## ANEXO 6

## Condiciones generales de los anticipos, préstamos y créditos

En desarrollo del capítulo XIII del X Convenio Colectivo, las partes firmantes del mismo acuerdan las siguientes condiciones generales:

## Primera.—Ámbito de aplicación:

a) Podrán ser beneficiarios todo el personal de plantilla fija de «Enagás». En los supuestos 1, 2 y 3 podrá ser beneficiario el personal eventual. En el supuesto 3, el importe y el plazo de amortización será proporcional al tiempo de duración del contrato.

b) En caso de producirse la baja en la empresa cuando se está disfrutando de alguna subvención, ésta será cancelada automáticamente.

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

## Segunda.—Formalización:

a) Para el servicio de cualquier modalidad es necesaria la domiciliación de la nómina en la cuenta corriente abierta en la entidad financiera, en la sucursal de la misma que elija la persona interesada.

b) Cuando el crédito a solicitar comporte alguna aportación por parte de «Enagás, Sociedad Anónima», la correspondiente petición, una vez aceptada su viabilidad por el banco, será presentada a la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa, quien autorizará la concesión de la subvención que se derive de la operación.

c) La intervención de «Enagás, Sociedad Anónima», tras la negociación por el interesado de las referidas prestaciones se limita, exclusivamente, a ingresar en la entidad financiera el importe de la nómina de los empleados que así se lo indiquen.

d) Las prestaciones 3, 4 y 5, salvo casos excepcionales, son incompatibles entre sí.

e) El reintegro anticipado del saldo pendiente de un crédito no dará derecho a anticipar la solicitud ni de un nuevo crédito ni del anticipo de hasta tres mensualidades.

f) La amortización anticipada de un crédito o la enajenación o cesión del bien con él adquirido, supondrá, asimismo, la cancelación automática de las subvenciones concedidas desde el momento en que el hecho se produzca.

g) La empresa, cuando así lo estime conveniente, podrá requerir al beneficiario de una subvención de un crédito personal para que, en cualquier momento, antes y/o después de la concesión de la misma, presente cuanta documentación se estime necesaria, conducente a justificar la aplicación de los fondos. Esta deberá ser de igual o similar naturaleza a la manifestada en la solicitud hecha ante la entidad financiera.

h) La petición y disfrute de un crédito y su subvención con fraude, deslealtad o abuso de confianza no sólo implicará para el empleado que así actúe la pérdida de aquella, sino también la, en su caso, aplicación

de lo previsto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

i) Salvo casos excepcionales, entre la cancelación de una prestación y la concesión de otra nueva habrá de transcurrir, con independencia de que se haya o no reintegrado anticipadamente, los períodos que se indican en el cuadro siguiente:

Tipo de prestación	1	2	3	4	5
1	—	—	—	—	—
2	—	—	—	—	—
3	—	—	1 año	1 año	1 año
4	—	—	1 año	3 años	3 años
5	—	—	1 año	3 años	12 años

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

#### Tercera.—Garantías:

a) Las condiciones generales y particulares expuestas podrán ser revisables y/o modificadas anualmente, en función de la experiencia, de la evolución de los costes financieros y de la utilización que del servicio se realice, en el marco de la negociación del Convenio.

b) Si en el futuro, «Enagás, Sociedad Anónima», aumentara los años máximos de subvención en el caso del crédito personal, dicho beneficio se hará extensivo a los créditos que en ese momento estén pendientes de amortización.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**18528** REAL DECRETO 1153/1995, de 3 de julio, por el que se otorga los permisos de investigación de hidrocarburos «Camereros 1», «Camereros 2», «Camereros 3» y «Camereros 4», situados en la zona A, a la compañía «Locs Oil Company of Spain, Sociedad Anónima».

Vista la solicitud presentada por la compañía «Locs Oil Company of Spain, Sociedad Anónima», para la adjudicación de los permisos de investigación de hidrocarburos denominados «Camereros 1», «Camereros 2», «Camereros 3» y «Camereros 4», situados en la zona A, Comunidad Autónoma de La Rioja, y teniendo en cuenta que la solicitante posee la capacidad técnica y financiera necesaria, que propone trabajos razonables con inversiones superiores a las mínimas reglamentarias, y que es la única solicitud presentada, procede otorgarle los permisos mencionados.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y Energía y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 30 de junio de 1995,

#### DISPONGO:

##### Artículo 1.

Se otorgan a la compañía «Locs Oil Company of Spain, Sociedad Anónima», los permisos de investigación de hidrocarburos con las longitudes referidas al meridiano de Greenwich, que a continuación se describen:

Expediente número 1.509: permiso «Camereros 1», de 37.926 hectáreas y cuyos límites son:

Vértice	Latitud	Longitud
1	42° 20' N	2° 50' O
2	42° 20' N	2° 35' O
3	42° 10' N	2° 35' O
4	42° 10' N	2° 50' O

Expediente número 1.510: permiso «Camereros 2», de 37.926 hectáreas y cuyos límites son:

Vértice	Latitud	Longitud
1	42° 25' N	2° 35' O
2	42° 25' N	2° 20' O
3	42° 15' N	2° 20' O
4	42° 15' N	2° 35' O

Expediente número 1.511: permiso «Camereros 3», de 18.963 hectáreas y cuyos límites son:

Vértice	Latitud	Longitud
1	42° 15' N	2° 35' O
2	42° 15' N	2° 20' O
3	42° 10' N	2° 20' O
4	42° 10' N	2° 35' O

Expediente número 1.512: permiso «Camereros 4», de 37.926 hectáreas y cuyos límites son:

Vértice	Latitud	Longitud
1	42° 20' N	2° 20' O
2	42° 20' N	2° 05' O
3	42° 10' N	2° 05' O
4	42° 10' N	2° 20' O

##### Artículo 2.

Los permisos que se otorgan a riesgo y ventura del interesado quedarán sujetos a todo cuanto dispone la Ley 21/1974, de 27 de junio, sobre Investigación y Explotación de Hidrocarburos, el Reglamento para su aplicación, aprobado por Real Decreto 2362/1976, de 30 de julio, así como a la oferta de las adjudicatarias que no se oponga a lo que se especifica en el presente Real Decreto y a las condiciones siguientes:

1.ª La titular, de acuerdo con su propuesta y durante la fase 1.ª (primero y segundo años de vigencia), se compromete a realizar diferentes estudios de gabinete e investigación, entre los que se incluyen, aunque no están limitados: estudios de los almacenes potenciales, rocas generadoras y reprocesados sísmicos y estudios de viabilidad y desarrollo, con una inversión mínima de 79,7 millones de pesetas. Al cumplirse el segundo año de vigencia, el titular podrá renunciar a los permisos.

Si se decide a continuar con la investigación durante la fase 2.ª (tercer y cuarto años de vigencia), se compromete, antes de la finalización del cuarto año, a la realización de una campaña sísmica, con una inversión mínima equivalente a 600 pesetas por hectárea y año.

Si del resultado de la campaña sísmica y su interpretación se confirma la validez de los objetivos, durante la fase 3.ª (quinto y sexto años de vigencia), el titular se compromete a la perforación de un sondeo, con un coste mínimo, equivalente a 1.500 pesetas por hectárea y año.

2.ª En el caso de renuncia total a los permisos, el titular estará obligado a justificar, a plena satisfacción de la Administración, el haber realizado los trabajos e invertido las cantidades que se señalan en la condición primera anterior.

En el caso de renuncia parcial deberá procederse de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 73 del Reglamento para la aplicación de la Ley 21/1974, de 27 de junio, sobre Investigación y Explotación de Hidrocarburos, aprobado por Real Decreto 2362/1976, de 30 de julio.

3.ª De acuerdo con el contenido del artículo 26 del Reglamento de 30 de julio de 1976, la inobservancia de la condición primera lleva aparejada la caducidad del permiso.

4.ª La caducidad de los permisos de investigación será únicamente declarada por las causas establecidas en la legislación aplicable, procediéndose de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 72 del Reglamento aprobado por Real Decreto de 30 de julio de 1976.